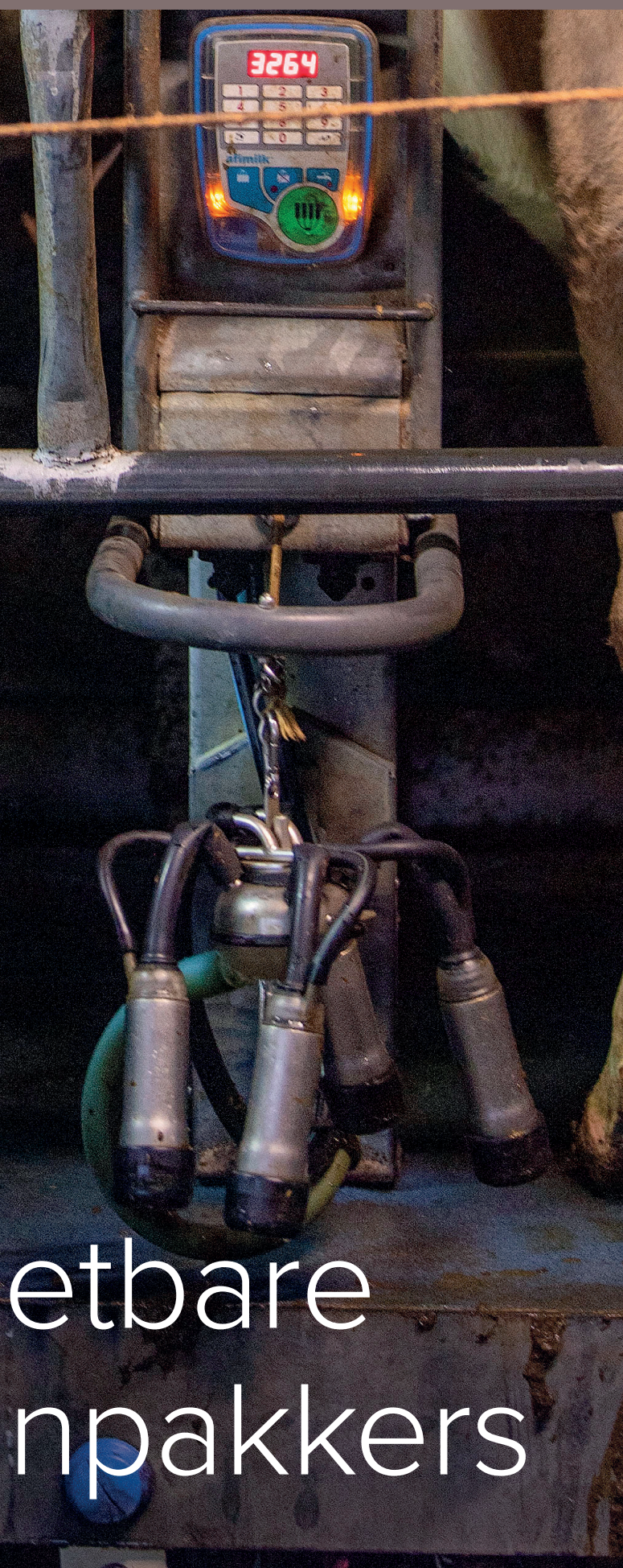




Gezocht: flexibel in z
melkers en allround aa



etbare npakkers

De melkveehouderij is van oudsher een familieaangelegenheid. Dat is het nog altijd, maar door de groei van bedrijven lukt het niet altijd meer om alle taken rond te zetten met het gezin. De vraag naar externe arbeid is de afgelopen twintig jaar daarom toegenomen. Maar met een krappe arbeidsmarkt is het niet vanzelfsprekend om de juiste mensen te vinden.

TEKST GRIETJE DE VRIES

Melkveebedrijven staan als familiebedrijven te boek, met veel arbeid van het gezin. Maar sinds 2000 wordt er langzaam meer werk uitbesteed, zo blijkt uit cijfers van het Nederlandse statistiebureau CBS. In 2022 is in Nederland over de gehele land- en tuinbouw het arbeidsvolume van het gezin voor het eerst lager dan dat van personeel, met een verhouding van 49 en 51 procent. Ook in België is eenzelfde trend zichtbaar: in 1980 werd 96,1 procent van het werk uitgevoerd door de familie. In 2020 is dit volgens Belgische statistiebureau Statbel gedaald tot 72,4 procent in België, tot zelfs 68,6 procent in Vlaanderen.

Een verdere uiteenzetting van Wageningen Economic Research laat zien dat het vooral de Nederlandse tuinbouwsector is waar veel afhangt van personeel. Melkveebedrijven zijn duidelijk nog sterk afhankelijk van de familie. In 2000 werd 93 procent van de arbeid door het gezin ingevuld, in 2022 daalde dit tot 87 procent. Ondertussen nam het aantal arbeidsjaareenheden (aje) werk af van 45.810 naar 33.331. Dat houdt in dat in 2000 zo'n 3200 aje door personeel werd uitgevoerd. In 2022 was dit 4300 aje.

Schaalvergroting vraagt extra handen

Vergeleken met de andere landbouwsectoren is de melkveehouderij nog de grootste in familiebedrijven, maar een kleine verschuiving is zichtbaar. Schaalvergroting is volgens Wageningen Economic Research de belangrijkste reden voor de toegenomen arbeidsvraag. 'Over de gehele landbouwsector zien we dat de schaalvergroting effect heeft op de vraag naar arbeid. Ook de variatie in vacatures neemt toe: op sommige grote tuinbouwbedrijven kun je in kantoorfuncties terecht komen', weet Mirthe Post, projectleider bij LTO Noord, die betrokken is bij het project 'Beter uitzicht'.

Dit project houdt zich bezig met de agrarische arbeidsmarkt. Ook op melkveebedrijven wordt meer personeel gevraagd, ziet zij terug. 'Het aantal melkveehouders neemt af, maar wie blijft, heeft vaak een groter bedrijf.' En dus meer werk rond te zetten. In 2000 kon het werk op een gemiddeld melkveebedrijf volgens de statistieken van CBS met 2 aje afgerond worden. In 2022 zijn er 2,4 aje nodig om al het werk gedaan te krijgen.

In Vlaanderen ziet Tom Govaerts van uitzendbureau Werkers de vraag naar personeel ook groeien. 'In de melkveehouderij spelen wij vooral een belangrijke rol met onze bedrijfshulpverzekering. Het is een formule waarbij we een landbouwer die arbeidsongeschikt is, meteen vervangen op zijn of haar eigen bedrijf. Melken en voeren zijn dan uiteraard de eerste en belangrijkste taken. Maar we zien ook steeds meer melkveehouders die gezond zijn en een deel van de melkbeurten door een ander willen laten doen', geeft Govaerts aan.

Veertien melkbeurten per week vraagt wel wat van het lichaam. 'De reden om een externe melker in te schakelen is vaak gerelateerd aan gezondheid, vooral om de fysieke belasting te beperken. Maar ook een dagje vrij zijn met het gezin zien we steeds vaker als reden. En dan vooral bij de jongere generatie melkveehouders.'

Minder vraag naar vaste medewerkers

De melkers van Werkers komen uit een bestand van zeventig medewerkers, die allemaal flexibel inzetbaar zijn. 'Per melkveebedrijf zijn er drie tot vijf medewerkers die daar af en toe het melken voor hun rekening nemen en verder zetten we ze in op andere bedrijven. Uiteindelijk moet iedereen een werkweek kunnen vullen aan uren. Dat vraagt echt maatwerk qua planning', aldus Govaerts. Standaard factureert Werkers 34 euro per uur, maar voor leden van de bedrijfshulpverzekering daalt dat naar 21 euro als zij arbeidsongeschikt zijn. En het hoeft overigens niet alleen om melken te gaan. 'Naast melkers hebben we ook medewerkers die bijvoorbeeld een dag per week met andere werkzaamheden op een bedrijf kunnen helpen, maar vooral voor het melken krijgen we veel verzoeken.'

Het vinden van medewerkers kan ook via een recruiter. Die zorgt voor geschikte kandidaten voor de behoeften van de veehouder, waarna de kandidaat die het best matcht in dienst komt van het melkveebedrijf. 'Wij zorgen voor de match en daarna is het aan de melkveehouder', verheldert Evert Jan Regelink, arbeidsbemiddelaar bij Agriwerker.nl. Dat er relatief meer arbeid door personeel wordt uitgevoerd, ziet hij niet per se terug in het aantal vacatures voor medewerkers. 'We merken dat de vraag naar personeel iets afneemt. De grote bedrijven zetten wel door, bij de kleine bedrijven zien we eerder een afname', aldus Regelink. 'Maar dat ligt wel in de lijn der verwachting. De toekomst is voor melkveebedrijven momenteel onzeker, met veel stoppers. Daarnaast zijn de lonen wat omhooggegaan. Je roept er als boer niet zomaar een arbeidskracht bij.'

Agriwerker.nl heeft op dit moment zo'n honderd vacatures in de melkveehouderij open staan, met daarbij nog een aantal vacatures van bedrijven in het buitenland.

Eerst een goede klik

Ondanks dat er minder vacatures zijn dan voorheen, maakt dat de invulling niet per se gemakkelijker. De arbeidsmarkt is momenteel krap. Er is meer aanbod van werk dan van werkzoekenden. 'Als je vandaag een werknemer zoekt, moet je er niet van uitgaan dat je er morgen een hebt. Misschien dat je voor tijdelijk werk via een uitzendbureau wat kunt regelen, maar via ons gaat daar echt meer tijd overheen', geeft Regelink aan.



Jaring Brunia: 'Iedereen weet zijn taak en kan die zelfstandig uitvoeren'

Dat het niet alleen grote bedrijven zijn die behoefte hebben aan externe arbeid, blijkt wel uit de situatie van Jaring Brunia (38). In zijn eentje runt hij een biologisch-dynamisch melkveebedrijf met 80 koeien in Raerd. 'Mijn vader komt elke dag wel even kijken, maar fysiek helpen is geen optie meer. Ik draai het bedrijf in mijn eentje en daarvoor is het wel wat veel werk', aldus Brunia.

Tot een paar jaar geleden had hij een vaste medewerker die een paar dagen in de week de hele dag meedraaide. 'Maar soms kwam het erop neer dat er na drie uur 's middags eigenlijk niets meer te doen was, terwijl de medewerker nog wel het melken zou doen. Dan moet je op zoek naar werk, wat best lastig kan zijn en eigenlijk een onnodige kostenpost is.' Daarom pakt hij het nu anders aan en werkt hij met een pool van vijf medewerkers die flexibel zijn in werkuren. De meeste medewerkers melken, zoals Corinne Bos, maar hij krijgt ook hulp bij bijvoorbeeld trekkerwerk als dat nodig is. 'Iedereen weet zijn taak en kan die zelfstandig uitvoeren. Wanneer het werk klaar is, ben je klaar. Dat werkt heel duidelijk. En als ik een keer vrij wil zijn om tijd aan mijn gezin te besteden, dan kunnen ze het met z'n vijven heel goed draaiende houden.'

Een medewerker moet dus zelfstandig zijn, maar volgens Brunia gaat het ook om werkplezier. 'Een bijbaan moet ook leuk zijn, je moet er blij van worden of wat kunnen leren. Zoals Corinne, die geniet echt van het werk. En daar word je als boer ook blij van.'

Het helpt daarbij als er van beide kanten een klik is, zeker als je afhankelijk bent van externe arbeid. 'Je moet blindelings kunnen vertrouwen op je medewerkers. De manier waarop we nu werken, past perfect bij mij en de pool van medewerkers.'



Corinne Bos: ‘Het werk op de boerderij heeft me altijd aangetrokken’

Na jaren werken in de hulpverlening maakte Corinne Bos (54) uit Akkrum een carrièreswitch. ‘Van jongs af aan heeft het boerenleven me altijd wat geleden, al kom ik uit een gezin van hulpverleners. Ik weet niet precies waarom, maar het werk op de boerderij heeft me altijd aangetrokken.’ Vandaar dat ze zo’n tien jaar geleden een boer in de buurt met 200 koeien benaderde om werkervaring op te doen op het melkveebedrijf. Naast het werk in de hulpverlening was ze twee dagen in de week op de boerderij te vinden. ‘Ik had al verwacht dat ik het leuk zou vinden, maar dat het zó leuk zou zijn, verraste me. Het begon vooral met kalveren verzorgen en wat andere klussen. Na verloop van tijd begon ik cursussen te volgen om meer van het vak te leren en een melkersdiploma te halen. Na een jaar of drie werd de werkervaringsplek een betaalde bijbaan’, vertelt ze.

Zes jaar geleden zag Bos een oproep op Facebook voorbijkomen van Jaring Brunia, die op zoek was naar iemand die bij hem kon melken. Daarop reageerde ze en via Agriwerker.nl werd ze aan Brunia voorgesteld. ‘Er was direct wel een goede match. Het leuke is dat Jaring als biologisch-dynamisch melkveehouder veel uitprobeert. Ik ben zelf ook wel van dat principe. Als je iets anders wilt, moet je het gewoon proberen en kijken hoe het loopt.’ In het begin molk Bos er vier keer in de week, inmiddels is het iets flexibeler geworden. ‘Een paar jaar geleden liet ik het werk als hulpverlener helemaal achter me en ben ik begonnen als fietsenmaker. Ook wel een opmerkelijke stap natuurlijk. Maar vanaf het begin was daarin de voorwaarde dat ik flexibel kon werken, zodat ik ook nog steeds kan melken. Het is veel te mooi tussen de koeien, het gevoel van buiten en het fysieke werk.’

Die tijd is nodig, want recruiters gaan actief op zoek naar een match tussen werknemer en werkgever. ‘Het begint bij wat de veehouder voor medewerker zoekt. Is dat alleen een melker, of moet diegene ook kunnen klauwverzorgen of insemineren? Wat iemand moet kunnen en hoeveel ervaring diegene al heeft in het werk, is de harde kant, maar de zachte kant is misschien wel belangrijker bij het vinden van een goede match’, vertelt Regelink.

Met de zachte kant van het werk doelt hij op persoonlijkheden en de manier waarop je als melkveehouder omgaat met personeel. Wordt er bijvoorbeeld dagelijks samen koffie gedronken? En heb je met andere medewerkers te maken, of werk je veel alleen? ‘Vanuit het oogpunt van de medewerker is de zachte kant erg belangrijk. Natuurlijk wil je goed betaald worden voor je werk, maar geld compenseert niet genoeg als je je ergens niet op je plek voelt. Die klik moet er eerst zijn. De harde kant komt daarna wel, want als je eenmaal prettig met elkaar kunt werken, is er ook ruimte om jezelf te ontwikkelen en te leren.’

Zij-instromers inspireren

Om een handje te helpen met de krapte op de arbeidsmarkt hopen de LTO-organisaties meer zij-instromers naar de agrarische sector te trekken. Volgens Mirthe Post, projectleider bij LTO Noord, is het aantal studenten van groene opleidingen aan het teruglopen. ‘Landbouwers zijn daarom meer genooddaakt om te werken met mensen zonder agrarische achtergrond. En dat gaat ook goed: veel vaardigheden zijn in het bedrijf wel te leren’, aldus Post. Het platform ‘Beter uitzicht’, dat net deze maand is gelanceerd, moet ervoor zorgen dat potentiële werknemers uit andere sectoren de primaire landbouwsector kunnen vinden.

‘Uit een onderzoek dat we hebben gedaan bij het opzetten van dit platform, blijkt dat mensen helemaal niet negatief tegenover de agrarische sector staan. Het probleem is vooral dat er heel veel onbekendheid is over wat voor functies mogelijk zijn in de landbouw’, vertelt Post. De land- en tuinbouwsector lijkt voor buitenstaanders een gesloten wereldje, geeft ze aan, terwijl er veel kansen liggen om goede mensen naar de sector te trekken. ‘Op de website van het platform, beteruitzicht.nl, bieden we daarom een aantal dingen. Zo is er een keuzetool die aan de hand van een paar vragen kan vertellen wat voor functies er zijn die bij je zouden passen. Daarnaast hebben we inspirerende verhalen van zij-instromers die de stap al hebben gezet.’

En niet onbelangrijk is de vacaturebank, waar bedrijven gratis hun vacatures kunnen plaatsen. Die vacatures worden doorgezet naar landelijke vacaturebanken, zodat het bereik een stuk groter wordt. ‘Het werk in de landbouw wordt door veel mensen gezien als een functie met veel vrijheid. Het buiten zijn trekt mensen aan. Wat mensen tegenhoudt, is het gebrek aan kennis over de sector en het beeld dat het alleen maar zwaar werk is met lange dagen’, verklaart Post. ‘Maar als we aan dit imago kunnen werken en als werkgevers in de praktijk laten zien dat het leuk werk is met prima arbeidsvoorwaarden, kan dat voor boeren én de potentiële medewerkers goed uitpakken.’ |