

Varkenshouderij

LEESTIJD
15 minuten

Arbeid behouden op het varkensbedrijf

Een langdurige werkrelatie is iedereen bij gebaat. Veel medewerkers stoppen bij een bedrijf als er niet aan de verwachtingen wordt voldaan. Een goede match vinden is één, maar een gedegen inwerkperiode en een sociale werkomgeving zijn net zo belangrijk. Hier ligt ook een belangrijke taak voor de werkgever, de varkenshouder.

Max Wulink werkt bij melkveehouders, maar nu ook in de varkenshouderij. Ze volgde een opleiding melkveehouderij, maar kan inmiddels zelfstandig aan de slag op het varkensbedrijf met werkzaamheden zoals voeren en vaccineren. Foto's: Ronald Hissink

SAMENVATTING

Goede inwerkperiode voorkomt uitstroom

Communicatie speelt sleutelrol

Goede sfeer en veilige werkomgeving





Varkenshouderij



Door: Judith Waringa

Er is nog steeds krapte op de arbeidsmarkt in de agrarische sector. Dat blijkt uit CBS-cijfers. Ook het aantal leerlingen dat een opleiding varkenshouderij volgt, is dalende. Maar dat wil niet zeggen dat er geen mensen te vinden zijn die op een varkensbedrijf willen werken. Wellicht is dé perfecte kandidaat niet te vinden, maar er zijn ook kansen om bijvoorbeeld medewerkers van stoppende bedrijven, jongeren die vanuit een andere opleiding komen, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, statushouders, mensen uit het buitenland of gepensioneerden in dienst te nemen.

Het UWV ondersteunt werkgevers en werknemers bij het vinden van werk, maar heeft dit jaar ook een rapport gepubliceerd: *34 oplossingen voor personeelstekorten*. In dit rapport is voor werkgevers, ook in de varkenshouderij, inspiratie op te doen om werknemers te vinden, maar ook tips om ze te behouden. Een gedegen inwerkperiode lijkt daarbij cruciaal.

Inwerkperiode essentieel voor personeel

Als je veel moeite hebt gedaan om een medewerker te vinden, is het nog belangrijker om deze medewerker te behouden. Sociaal contact en een goede sfeer tussen

medewerkers en werkgever zijn belangrijk. Niemand heeft zin om met chagrijnige mensen te werken. Naast een goede inwerkperiode, zodat een medewerker weet wat er wordt verwacht, zijn fijne werkkleding in de juiste maat en aandacht voor de medewerker van belang voor een langdurige werkrelatie.

Ook aandacht voor de gezondheid van medewerkers, de preventie hiervan, de fysieke belasting, werktijden, maar ook ruimte voor opleiding of eventueel hulp bij (studie)schulden. Een tevreden medewerker is bovendien ook een goede ambassadeur voor je bedrijf en het aantrekken van nieuw personeel.

Als je als varkenshouder geen tijd hebt voor de (opstart)begeleiding van personeel of je hier niet comfortabel bij voelt, schakel dan hulp in. Dat kan bijvoorbeeld een ervaren medewerker zijn of een familielid dat wel of niet meewerkt op het bedrijf. Maar ook een relatiebeheerder van een agrarisch bemiddelingsbureau kan daarin een belangrijke rol spelen. Een bemiddelaar kan in eerste instantie een goede match vinden, maar ook helpen in de communicatie tussen werkgever en werknemer. En als een medewerker toch besluit om te vertrekken, neem dan ook de tijd voor een gesprek waarom iemand weggaat. Hiermee krijg je inzicht om medewerkers in de toekomst te kunnen behouden.

Nieuw personeel werven

Er zijn meerdere manieren om aan nieuw personeel te komen. Je kunt als varkenshouder zelf een advertentie in het lokale krantje zetten, op sociale media een bericht plaatsen, je eigen netwerk raadplegen of medewerkers belonen als ze een nieuwe collega binnenhalen. Maak ook gebruik van de kennis van agrarische arbeidsbemiddelaars.

Door het grote aantal stoppende bedrijven zou je denken dat er ook meer medewerkers beschikbaar zijn. Maar elk varkensbedrijf is anders, heeft een andere focus en een eigen manier van werken. "Medewerkers van stoppende varkenshouders zijn dan ook niet altijd één op één inzetbaar bij andere bedrijven, willen vaak in de buurt blijven werken of overwegen werk in een andere sector", laat Wilco Enzerink, relatiebeheerder bij uitzendbureau Roots dat werkt!, weten.

Met een vestiging dichtbij Aeres Hogeschool in Dronten (Fl.) richt het uitzendbureau zich vooral op jongeren in de agrarische sector en verzorgt het ➔

➔ Mies Wullink controleert de zeugen met biggen in de Zonvarkenstal. Ze werkt twee dagen per week bij de familie Toonk en wordt blij van de vrijlopende zeugen en rondrennende biggetjes.



Mies Wullink (18) werkt sinds begin dit jaar twee dagen per week bij vermeerderingsbedrijf Toonk in Zelhem (Gld.). De combinatie van drie tot vier dagen melkveehouderij en twee dagen varkenshouderij maakt het werk voor haar afwisselend én leuk.

Werken met koeien én varkens combineren

Mies Wullink heeft afgelopen jaar tijdens haar studie melkveehouderij, niveau 4, aan het Zone.college in Doetinchem contact gezocht met uitzendbureau Roots. Naast het werk bij een melkveebedrijf en een kleine vleesveetak op het ouderlijk bedrijf, wilde Wullink na haar studietijd graag fulltime aan de slag in de melkveehouderij. Door bemiddeling van Roots werkt ze nu niet alleen bij melkveehouders, maar ook in de varkenshouderij.

Hoewel haar voorkeur lag in de melkveehouderij, kwam al snel de vraag van relatiebeheerder Wilco Enzerink van Roots of ze ook op een varkensbedrijf wilde werken. "Ik had nog nooit met varkens gewerkt, maar stond er wel open voor," vertelt Wullink. "Ik heb toen een periode gewerkt op het zeugenbedrijf van de familie Toonk om te kijken of het bevalt."

Alle tijd voor uitleg

"Ik weet niets van varkens, maar de zeugenhouder nam ruim de tijd om me alles uit te leggen en dat was heel fijn. Ook nu nog, als ik vragen heb of als er iets afwijkt, is in de stal, is er tijd voor extra uitleg. De gemoedelijke sfeer op het bedrijf en de tijd voor persoonlijke gesprekken tijdens de koffie en lunch bij de familie Toonk aan tafel maken het een prettige werkplek."

Meer structuur in werkzaamheden

Het werken met koeien is heel anders dan het werken met varkens. Na het melken en het voeren van de kalfjes zijn de werkzaamheden elke dag anders op een melkveebedrijf. Op een zeugenbedrijf zijn de werkzaamheden meer gestructureerd. Afhankelijk van de dag in de week weet je waar je aan toe bent. "Inmiddels kan ik zelf aan de slag met werkzaamheden zoals voeren en het vaccineren van de dieren. Ik werk nu twee dagen in de week bij de familie Toonk, voornamelijk in de kraamstal. De helft van de tijd werk ik samen met een familielid, bijvoorbeeld bij de controle van de varkens in de Zonvarkenstal en het behandelen van de biggen. Vooral bij het behandelen van de biggen is het fijn om samen te werken, omdat het dan sneller klaar is."

Rondrennende biggen geven plezier

"Het leukste werk op het varkensbedrijf vind ik het verplaatsen van de varkens naar de kraamstal, waarbij de zeugen eerst onder de douche gaan. Zoals ik bij word van kalfjes in de melkveehouderij, word ik ook blij van de rondrennende biggetjes bij de vrijlopende zeugen in de Zonvarkenstal. De afwisseling van het werken in de melkveehouderij en twee dagen varkenshouderij is voor mij een mooie combinatie."

Tips voor aantrekken van personeel en betere werksfeer

- Om nieuw personeel te vinden en te behouden, is het belangrijk bronnen te werven. Organiseer open dagen zodat mensen laagdrempelig kennismaken met het werk in de varkenshouderij. Bied stages, leerwerktrajecten (BBL) of omscholing aan en kijk naar talenten van zij-instromers.
- Maak gebruik van moderne technologie, zoals automatisering, sensoren of een spultraciot om werk lichter en efficiënter te maken. Laat nieuwe medewerkers leren van ervaren krachten via een meester-groei-aanpak of pas functies aan om instap makkelijker te maken.
- Behouden van personeel vraagt goed werkgeverschap: zorg voor gezonde en vitale medewerkers, bied ontwikkelkansen en houd rekening met verschillen tussen generaties.
- Loop als varkenshouder met een vrolijk gezicht rond en wees aardig. Niemand wil met ohagrijnige mensen samenwerken. Plezier is essentieel om mensen te binden.
- Leg uit wat er gedaan moet worden, maar ook waarom, en maak hier tijd voor.
- Zorg voor een veilige werkomgeving. Wees alert op pesten, intimidatie en (seksueel) overschrijdend gedrag.
- Zorg dat het in de kantine gezellig is en ruimte biedt voor sociaal contact; de pauze is niet alleen tijd voor de telefoon.
- Betrek buitenlandse medewerkers bij het team; communiceren kost meer tijd als iemand in een andere taal denkt.



Varkenshouderij



Subsidies voor werkgevers en medewerkers

Een van de mogelijkheden om medewerkers gemotiveerd en gezond aan de slag te houden, is een opleiding, cursus of training.

Via het opleidings- en ontwikkelingsfonds Coland Arholsmarkt zijn er diverse subsidie mogelijkheden voor scholing of ontwikkeltrajecten voor medewerkers in de dierhouderij.

Scholingsvouchers

Voor medewerkers in de varkenshouderij is er een scholingsvoucher beschikbaar van maximaal €2.000. Dit budget kan een medewerker besteden aan één of meerdere cursussen die hij of zij naast het huidige werk wil volgen. De werkgever bepaalt zelf op welk gebied hij of zij zich verder wil ontwikkelen.

Loopbaancheck

Voor medewerkers in de dierhouderij is er een loopbaancheck mogelijk. Een werknemer hoeft hiervoor een individueel budget van maximaal €750 inclusief btw. Samen met een loopbaancoach ontdekt de medewerker wat hem of haar motiveert, de persoonlijke kwaliteiten en de verdere ontwikkelmogelijkheden binnen het vakgebied.

Subsidie voor BBL-opleidingen

Met een BBL-opleiding, mogelijk op mbo-niveau 1 tot en met 4, komt een student direct in dienst bij het bedrijf en volgt daarnaast nog één of twee dagen per week een opleiding. De vergoeding bedraagt in 2025 € 2.000 voor de werkgever. Voor de werknemer is er een aanwinstbonus van maximaal €500.

↑ Juan Pablo Ibarrola heeft een passie voor varkens. Het insenineren en het werken in de kraamstal, vooral het helpen bij het afbiggen, vindt hij het leukste werk. Ook waardeert hij het inzicht in de resultaten en de eieren van het bedrijf.

regelmatig gastlessen. "De varkenshouderij is een onbekende sector voor de meeste studenten en een fulltime baan tussen de varkens staat niet bij iedereen bovenaan het wensenlijstje. We zien wel meer zij-instromers, studenten die van andere (agrarische) sectoren komen en parttime aan de slag gaan in de varkenshouderij", merkt Eizerink.

Werken in de varkenshouderij is leuk

Ook Ester Kempers, bemiddelaar bij Agriwerker – het werving-, selectie- en arbeidsbemiddelingsbureau voor werk en personeel in de agrarische sector – ziet dat er meer zij-instromers in de varkenshouderij komen werken, bijvoorbeeld uit de zorgsector. Ook is er meer belangstelling voor werken en leren. De BBL-opleiding is een mooie kans om jongeren enthousiast te maken voor de varkenshouderijsector.

'Werken is leuk, benadruk de pluspunten van de varkenshouderij'

"Het algemene beeld dat jongeren niet of niet fulltime willen werken in de landbouw, is niet het beeld dat ik heb," aldus Kempers. "We moeten wat vaker aangeven dat werken leuk is en de voordelen van het werken met dieren in de varkenshouderij benadrukken."

Toon, maar vooral jaarroond salariszekerheid, is een voordeel, net als structuur in het werk, vaste werktijden en het samenwerken met gezin of team. De jaarlijkse barbecue op het bedrijf is leuk, maar dat is niet voldoende om medewerkers gemotiveerd te houden.

Niet alle werkzaamheden zijn leuk, maar zorg wel dat een medewerker elke dag met plezier op het werk komt door zelf met plezier op het bedrijf rond te lopen. Een extra cursus kan helpen voor meer inzicht en binding, en dat kan ook op het bedrijf, omdat niet elke medewerker even graag naar school gaat.

Basiscursus vleesvarkens

Naast verbreding van kennis via een opleiding, stage of interne opleiding geven ook bedrijven uit de periferie cursussen. Dierenartspraktijk De Oosthof biedt al een jaar of tien een basiscursus zeugenhouderij aan en nu sinds kort ook een basiscursus vleesvarkens. "We signaleerden dat er ook vraag is naar een basiscursus vleesvarkens," aldus Céline Jurjens. "In deze cursus, die een middag in beslag neemt, komen huisvesting, verzorging en ziektekundige problemen bij vleesvarkens aan bod. Het doel is om achtergrondkennis te bieden aan medewerkers met weinig tot geen ervaring in de varkenshouderij."

Het uitleggen waarom je als varkenshouder bepaalde keuzes maakt en waarom medewerkers werkzaamheden moeten uitvoeren, is belangrijk om begrip te krijgen. We behandelen een aantal dierziekten, maar ook wat er gebeurt op een bedrijf, zoals het opleggen van dieren, en bespreken de technische cijfers. Elk bedrijf heeft zijn eigen manier van werken. Het is belangrijk te weten dat er meerdere keuzes zijn en dat het in de praktijk soms anders gaat dan in theorie," aldus Jurjens.

Communicatie is de sleutel

"Een goede communicatie en duidelijkheid geven in verwachtingen van werknemer en werkgever is de basis voor een langdurige samenwerking," ervaart Kempers. Ook het werken met buitenlandse medewerkers in het team vergt andere vaardigheden van de werkgever en de Nederlandsprekende medewerkers. Laat bijvoorbeeld nieuwe, potentiële medewerkers eerst een dag meelopen. "Vaak krijg ik dan te horen dat het heel anders is dan gedacht."



Juan Pablo Ibarrola (33) komt uit Argentinië en werkt nu bijna vijf jaar op het biologische zeugenbedrijf van Coen Bosch in Helvoert. Vóór en vóór in Nederland bevalt hem goed, al blijft communiceren in de Nederlandse taal, ook over varkens, soms een uitdaging.

Passie voor werken met varkens

De eerste baan van Juan Pablo Ibarrola, als 17-jarige, was op een varkensbedrijf met 200 zeugen in zijn thuisland Argentinië. Hier is zijn passie voor varkens ontstaan. Na enkele verhuizingen van Frankrijk en Nederland naar Argentinië ligt de basis voor de toekomst van zijn gezin nu in Nederland.

een vraag heb of als er een storing is, kan ik een foto of filmpje maken en dat doorschieten."

Nederlands en dialect

De collega's van Ibarrola op het varkensbedrijf komen uit de buurt. "Wat het voor mij moeilijk maakt, is dat er niet alleen Nederlands wordt gesproken, maar ook dialect. Dat dialect voelt als een extra taal. In het begin snapte ik niets van de gesprekken in de kantine, maar nu gaat dat beter." De van oorsprong Argentijn is helemaal opgenomen in het team en draait mee met alle werkzaamheden, van kraamstal tot vleesvarkens, en eens in de drie weken een weekenddienst. Bosch neemt het team jaarlijks mee uit eten, maar ook bij een tentfeest in de buurt komen de collega's elkaar tegen.

Sociaal contact is belangrijk

Een goed team is belangrijk, maar prettig werken voor een werkgever die aandacht heeft voor de medewerkers en aardige collega's, staat bij mij bovenaan. Daarna komt het werken met varkens, want daar ligt mijn passie. Het insenineren en het werken in de kraamstal, vooral het helpen bij het afbiggen, vindt ik het leukste werk. Maar ik waardeer ook dat we inzicht krijgen in de resultaten van het bedrijf en uitleg over de doelen. Ook al is de Nederlandse taal soms nog lastig, de sociale contexten binnen en buiten het bedrijf zijn erg belangrijk voor mij."