



Rapport

Het arbeidsvraagstuk in de veeteelt

Brussel, juli 2019

Lien Van Rampelberg

Bij gebruik van gegevens en informatie uit dit rapport wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

Inhoud

Samenvatting	4
1 Veehouders op een kantelpunt?	5
2 Onderzoeksmethode en populatie	7
2.1 Methode	7
2.2 Respondenten	7
3 Schaal, schaalvergroting en arbeidskrachten	10
3.1 Externe Arbeidskrachten voor één op de vijf veehouders	10
3.2 Een grotere veehouderij heeft meer werkkraft nodig	12
3.3 Digitale en technische toepassingen vervangen geen mensen.....	15
4 Drempels en mogelijkheden	17
4.1 De ideale arbeidskracht	17
4.2 Drempels	19
4.3 Ondersteuning bij zoektocht	20
4.4 Ondersteuning bij personeelsbeheer	21
Lijst met figuren en tabellen	22

Samenvatting

De melkvee- en varkenshouderij kent een verscheidenheid aan bedrijven. Over het algemeen zien we in Vlaanderen een evolutie naar minder bedrijven en een grotere veestapel per bedrijf. Deze evolutie gaat gepaard met een relatief nieuwe uitdaging in de sector: een groeiende nood aan arbeidskrachten.

Via 428 online enquêtes en zeven diepte-interviews werden melkvee- en varkenshouders bevraagd over arbeidskrachten in hun sector. Daarbij werd zowel de huidige situatie in kaart gebracht als een blik geworpen op de toekomst.

Vandaag heeft 29% van de melkvee- en varkenshouders hulp van één of meerdere externe arbeidskrachten. Een kwart van de veehouders wenst externe arbeidskrachten aan te werven in de toekomst. Technische en digitale toepassingen kunnen in beperkte mate tegemoetkomen aan die nood naar extra werkkraft maar kunnen de nood aan menselijke arbeidskracht niet wegvagen. Deze arbeidskrachten die de melkvee- en varkenshouders willen aantrekken of vandaag al in dienst hebben, moeten vooral de juiste ingesteldheid hebben. Gemotiveerd zijn om te werken en bij te leren, een goede omgang met dieren en een zekere flexibiliteit zijn belangrijker dan het hebben van ervaring in de sector.

De specifieke context van de sector brengt wel een aantal moeilijkheden met zich mee. Zo wordt er op minder gangbare uren gewerkt wat een hoge mate van flexibiliteit vraagt van arbeidskrachten. Ook het financiële aspect vormt een moeilijkheid voor bedrijven. Om arbeidskrachten te kunnen aanwerven en in dienst te houden moet de bedrijfsopbrengst met name voldoende hoog en zeker zijn. Wanneer de bedrijfsleiders hierover twifelen durven ze de stap naar het inschakelen van extern personeel vaak niet zetten. Daarnaast is er onzekerheid over de regelgeving, het beheer en de aanwerving van externe werkkraften. Over het algemeen zijn de drempels iets minder hoog voor melkvee- en varkenshouders die zich laten ondersteunen bij hun zoektocht naar arbeidskrachten en bij het personeelsbeheer.

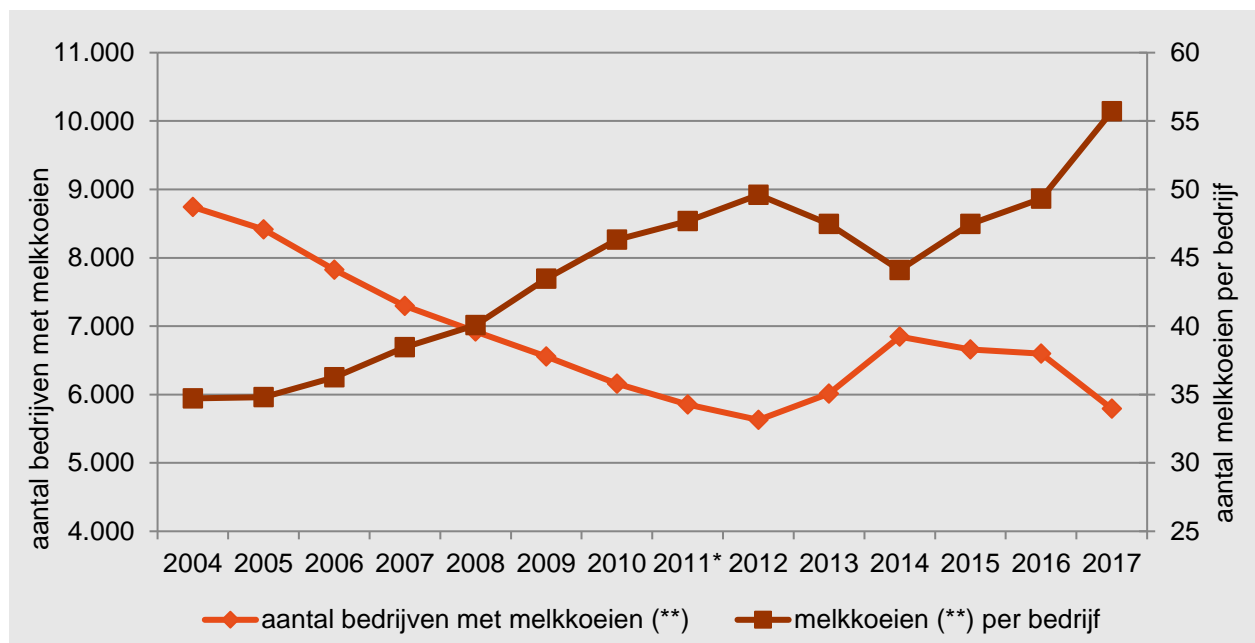
1 Veehouders op een kantelpunt?

Er zijn steeds minder bedrijven actief in de melkvee- of varkenshouderij. Tegelijkertijd wordt het aantal dieren op het veeteeltbedrijf groter.

De omvang van bedrijven, gemeten in het aantal dieren, wordt groter. Het aantal bedrijven met varkens in Vlaanderen daalde van 10.135 in 1997 naar 3.790 in 2017. Het gemiddeld aantal varkens per varkenshouderij stijgt van 694 in 1997 naar 1.514 in 2017. In 2017 houdt 60% van de varkenshouders 750 of meer varkens.

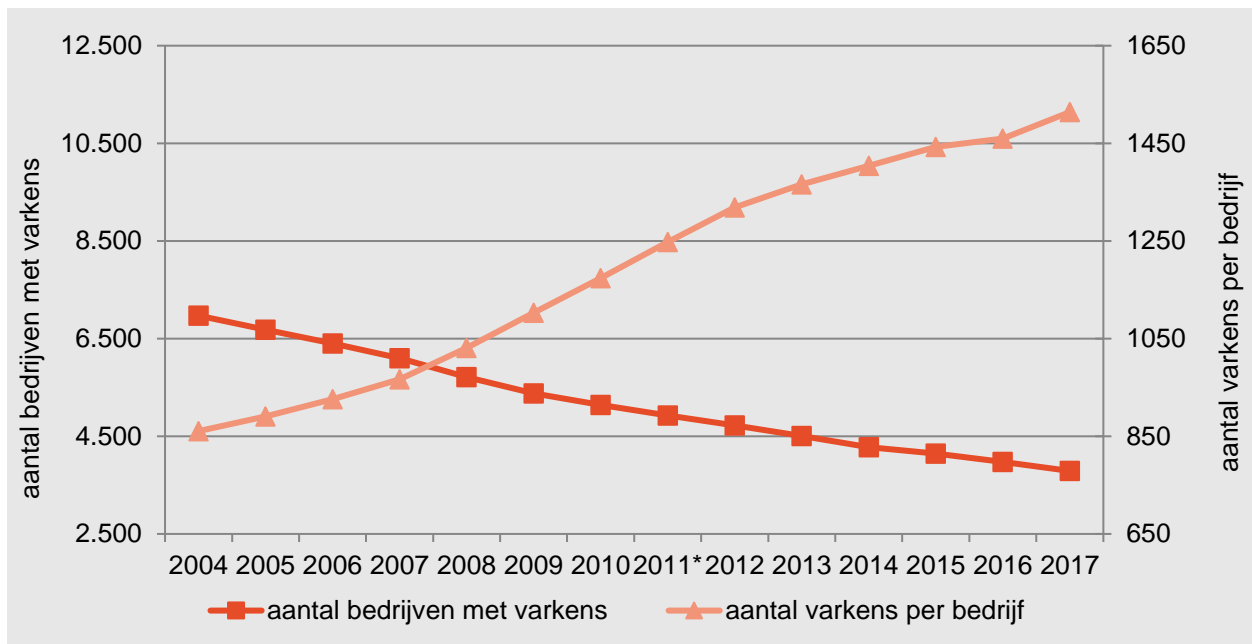
Het aantal bedrijven met melkkoeien daalde van 9.856 in 2001 tot 5.794 in 2017. Het gemiddeld aantal melkkoeien per bedrijf steeg van 33 in 2001 naar 56 in 2017. In 2017 houdt 37% van de melkveehouders 60 of meer melkkoeien.

Figuur 1: Evolutie aantal bedrijven met melkkoeien en aantal melkkoeien per bedrijf, Vlaanderen, 2004 - 2017



Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek

Figuur 2: Evolutie aantal bedrijven met varkens en aantal varkens per bedrijf, Vlaanderen, 2004 - 2017



Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek

De meeste melkvee- en varkenshouders kregen het werk vroeger alleen of met de inzet van gezinsleden geklaard. Door de groei van de bedrijven zijn er nu steeds meer varkens- en melkveehouders die extra werkrachten nodig hebben op het veeteeltbedrijf. Op sommige bedrijven springen vrienden of familie bij om de extra werklust op te vangen maar ook deze manier van werken stoot op zijn grenzen.

Er wordt in toenemende mate gekeken naar andere mogelijkheden om het werk op te vangen. Hiervoor zijn verschillende mogelijkheden. Om piekperiodes op te vangen kan bijvoorbeeld gewerkt worden met seizoenarbeiders, jobstudenten of stagiaires. Ook interim-arbeiders of onderaannemers kunnen een deel van het werk opnemen. Of men neemt een vaste medewerker in dienst, hetzij voltijds, hetzij deeltijds. Verschillende landbouwers kunnen ook samenwerken in een werkgeversgroepering en een vaste medewerker deels op het ene en deels op het andere bedrijf tewerk stellen.

De stijgende omvang van veeteeltbedrijven en de daarbij horende nood naar extra handen, leidt tot een aantal vragen die hier verder uitgediept worden.

In het eerste luik gaan we na of de gemiddelde schaalvergroting van de bedrijven zich vertaalt naar een toenemende of veranderende vraag naar arbeidskrachten en op welke manier.

Het tweede luik gaat over de toekomst van arbeidskrachten in de veehouderij. Wat leert de huidige situatie ons over en voor morgen? Zijn er mogelijkheden die extra benut kunnen worden of drempels die men weggewerkt wil zien?

2 Onderzoeksmethode en populatie

Om inzichten te verwerven over deze materie werden 428 melkvee- en varkenshouders online bevestigd. Zeven veehouders lichtten hun verhaal verder toe tijdens een interview. (Zie xx voor meer informatie over de bevestiging.)

2.1 Methode

Een eerste fase van dataverzameling gebeurde via online enquêtes. De enquêtes werden per e-mail verzonden naar de leden van het Algemeen Boerensyndyscaat, BoerenBond en BioForum. De verzameling en verwerking van de data gebeurde anoniem. Van de uitgestuurde e-mails zijn 428 bruikbare enquêtes ingevuld. Een deel van de verzonden enquêtes waren niet van toepassing voor de ontvanger omdat hij/zij niet actief is in de melkvee- of varkenshouderij. Het aantal respondenten is voldoende om de resultaten met 95% zekerheid te veralgemenen naar de volledige populatie melkvee- en varkenshouders.

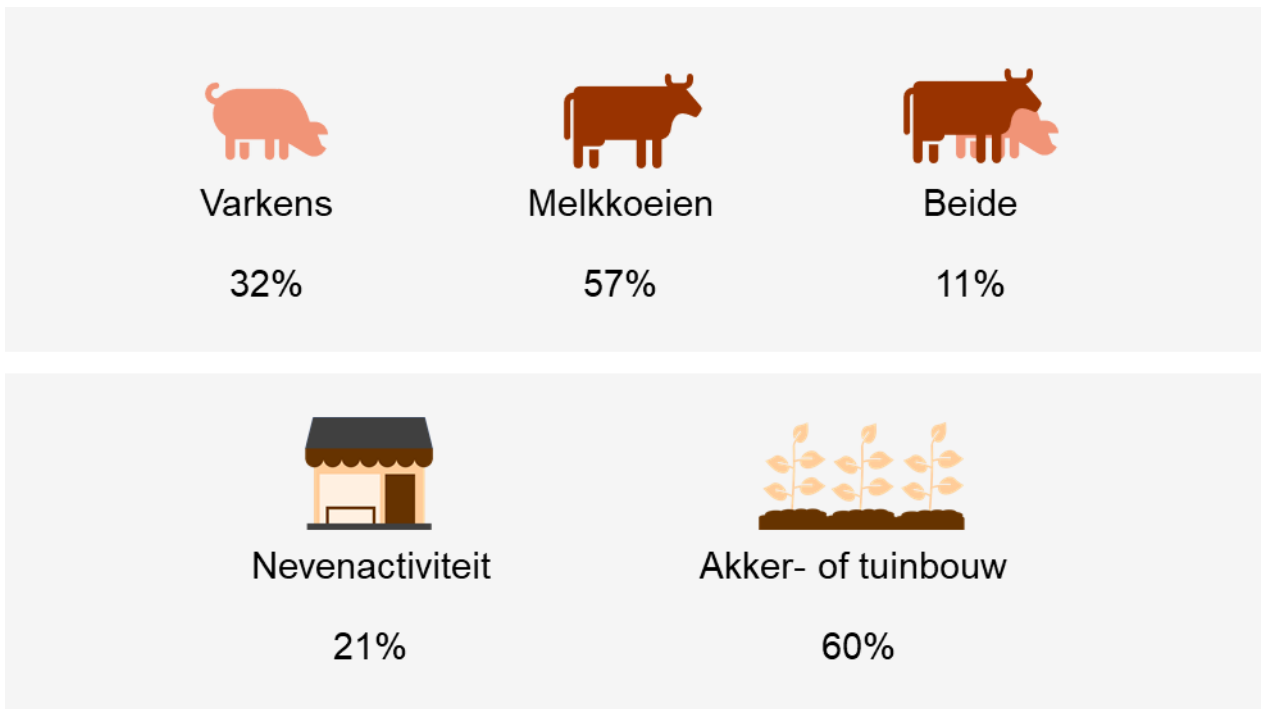
Een tweede fase bestond uit gesprekken met zeven veehouders die de online bevestiging invulden en bereid waren hun antwoorden verder toe te lichten. De getuigenissen van deze personen werd anoniem verwerkt.

Het onderzoek werd opgevolgd door een aparte expertengroep waarin de sociale partners, vertegenwoordigd in de SERV, en het secretariaat van de Strategische Adviesraad voor Landbouw en Visserij vertegenwoordigd zijn. Doorheen het onderzoek werd beroep gedaan op hun expertise over het betreffende thema.

2.2 Respondenten

Van de 428 deelnemende veehouders is het grootste deel actief in de melkveehouderij. 68% van de bevestigden is actief in de melkveehouderij en 43% is actief in de varkenshouderij. Een beperkte groep (11%) combineert melkvee en varkenshouderij op het bedrijf. Indien melkvee gehouden wordt op het bedrijf is dat in de meeste gevallen de hoofdactiviteit. Bij varkenshouderij is dat minder het geval. Het houden van varkens wordt vaker gecombineerd met het houden van ander vee zoals runderen of pluimvee. Zes op de tien veehouders doet bijkomend aan tuin- en/of akkerbouw. Eén op de vijf voert één of meerdere nevenactiviteiten uit. Vooral het uitbaten van een hoevewinkel (8%) of een zorgboerderij gerelateerd aan de veehouderij (6%) zijn populaire nevenactiviteiten.

Figuur 3: Activiteiten op de veehouderij



N= 428

De veestapel van de bedrijven varieert sterk. Doorgaans zijn varkenshouderijen groter in dierenaantal dan melkveehouderijen. Het gemiddeld aantal melkkoeien bij de veehouderijen in ons bestand bedraagt 73. De veehouders die aan varkenshouderij doen houden gemiddeld 1191 varkens. Het aantal melkkoeien in een bedrijf ligt hoger indien de melkveehouderij de hoofdactiviteit is. Hetzelfde geldt voor varkenshouderijen waar het aantal varkens hoger ligt indien de varkenshouderij de hoofdactiviteit is.

Tabel 1: Aantal varkens en runderen

	Gemiddeld	Min.	Max.
Aantal varkens	1191	180	15300
Aantal vleesvarkens	739	100	10000
Aantal fokvarkens	81	10	1000
Aantal biggen	373	30	5000
Aantal runderen	142	5	1550
Aantal melkkoeien	73	10	850
Aantal kalveren	44	1	450

De veehouders die deelnamen aan een diepte-interview worden hieronder kort beschreven. Er worden fictieve namen gebruikt om de anonimiteit te vrijwaren.

Frank

Frank is melkveehouder. Zijn vrouw en kinderen werken sporadisch mee op het bedrijf maar om het werk rond te krijgen doet hij ook beroep op een aantal externe arbeidskrachten. Franks ervaringen met externe arbeidskrachten zijn erg uiteenlopend. Een aantal minder goede ervaringen gaven en deuk in zijn vertrouwen. Met de jobstudente en deeltijdse arbeider die momenteel op het bedrijf werken zijn de ervaringen een stuk beter en verlopen de contacten op een fijne manier.

Hendrik

Hendrik combineert varkenshouderij, melkveehouderij en akkerbouw op zijn bedrijf. Zijn vrouw werkt buitenshuis. Zijn zoon studeert nog maar heeft wel interesse in de activiteiten van zijn vader. Of hij zijn vader ooit zal opvolgen is nog niet duidelijk. Hendrik laat naar eigen zeggen de keuze aan zijn zoon. Momenteel werkt Hendrik samen met twee voltijdse werknemers en kijkt hij uit naar eventuele versterking.

Koen

Samen met zijn broer runt Koen een melkveehouderij en aardappelboerderij. Een tijd terug besloten ze de activiteiten uit te breiden en gingen ze op zoek naar extra helpende handen om het werk rond te krijgen. Stefanie, die al enige jaren ervaring heeft in de sector, kwam een kortgeleden een dag meelopen op het bedrijf. Sindsdien werkt ze voltijds als vaste medewerker op het bedrijf.

Pieter

Pieter runt een melkveehouderij. Momenteel werken twee arbeidskrachten op het bedrijf. Dezelfde personen werken ook bij zijn collega op een naburige melkveehouderij. Pieter en zijn buurman hebben daarvoor een economisch samenwerkingsverband. Pieter heeft plannen om verder te groeien en daarbij zullen ook extra werkkrachten nodig zijn.

Jos

Jos nam de varkenshouderij over van zijn ouders. Voordien werkten zijn ouders mee op het bedrijf maar sinds kort zijn ze op pensioen. Jos krijgt nu hulp van een voormalige varkenshouder en vriend die deeltijds aan de slag is bij hem. Samen krijgen ze het werk rond. Dat zal in de toekomst waarschijnlijk zo blijven aangezien Jos plant om de huidige activiteiten op dezelfde manier verder te zetten.

Wouter

Wouter en zijn vrouw runnen samen een melkveehouderij. Wouter neemt de veehouderij voor zijn rekening terwijl zijn vrouw voornamelijk aan het werk is in de hoevewinkel. Sinds Wouters vrouw met de hoevewinkel begon kan Wouter extra hulp gebruiken bij het werk op de veehouderij. Voorlopig wordt de nood aan arbeid gedeeltelijk opgelost door een seizoenarbeider in te schakelen. Ideaal gezien zou er in de toekomst een vaste arbeidskrachten ingeschakeld moeten worden op het bedrijf.

Patrick

Patrick groeide op in een landbouwfamilie. Toen de boerderij wat verderop verkocht werd was de beslissing snel gemaakt om daar een eigen melkveehouderij op te starten. Patricks vader hielp mee op het bedrijf zolang hij kon. Vandaag doet Patrick het werk volledig op zichzelf. Af en toe komt er een vriend of familielid over de vloer om een handje toe te steken of ideeën uit te wisselen. Naast het werk op het eigen bedrijf springt Patrick geregeld in bij een collega landbouwer.

De volgende hoofdstukken combineren de resultaten van de enquêtes en de diepte-interviews.

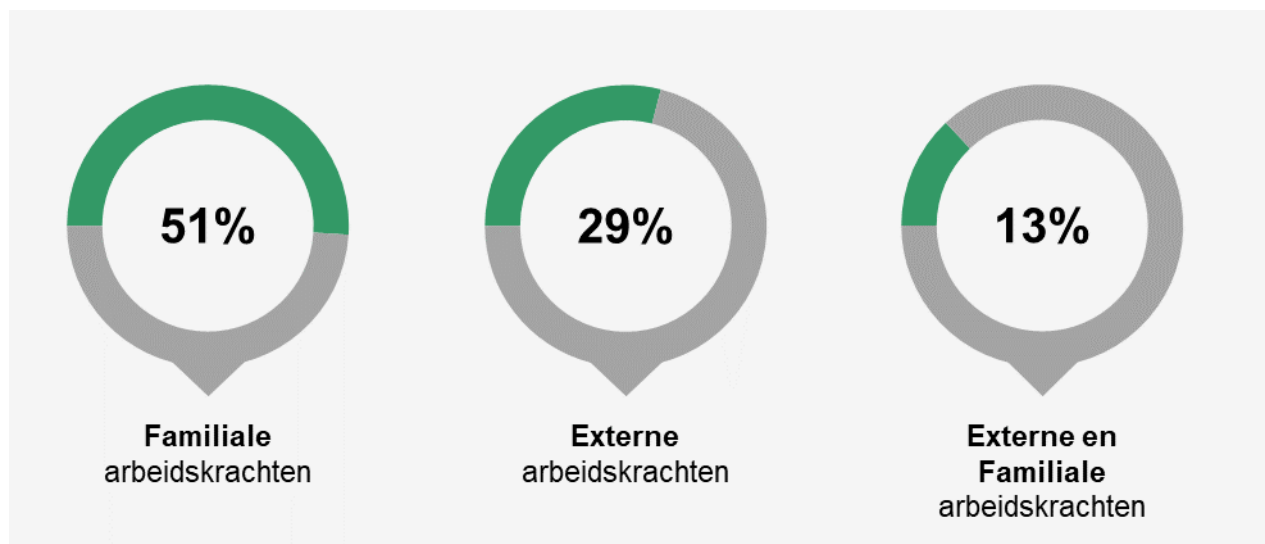
3 Schaal, schaalvergroting en arbeidskrachten

Herkennen de melkvee- en varkenshouders zich in het verhaal van schaalvergroting en een groeiende vraag naar extra handen op het bedrijf? We bekijken de huidige situatie op gebied van noden aan arbeidskrachten van de veehouders en hun plannen voor de toekomst, hoe de grootte van de veestapel en het groeiperspectief hiermee in verhouding staat en of arbeidskrachten en digitale toepassingen al dan niet samen gaan in dit verhaal.

3.1 Externe Arbeidskrachten voor één op de vijf veehouders

Het afgelopen jaar werkten bij de helft van de veehouders (51%) familiale arbeidskrachten mee op het bedrijf. Meestal gaat het om één of twee familiale arbeidskrachten. Bijna drie op de tien (29%) had externe arbeidskrachten in dienst. Er werd hierbij voornamelijk gewerkt met voltijdse vaste arbeidskrachten.

Figuur 4: Familiale en externe arbeidskrachten



N= 428

Een vaste arbeidskracht op het bedrijf heeft een aantal voordelen. “Doordat hij (werknemer) hier al even werkt zijn wij perfect op elkaar ingespeeld.” – Jos. “Dat (vast voltijds werk) maakt ook dat je ze meer zelfstandig kan laten werken” - Koen

Regelmatig worden taken uitbesteed aan een onderaannemer. Er wordt ook geregeld met stagiaires gewerkt. Onderaanneming en seizoensarbeid worden volgens de bevroegde boeren eerder ingezet voor specifieke taken of op piekmomenten.

“Wij werken ook met zelfstandige ondernemers voor het gemak en de opties. Dat is iets flexibeler.” Pieter

Het aantal veehouders die werken met gedeelde arbeidskrachten is beperkt. Melkveehouder Pieter heeft samen met een collega melkveehouder twee werknemers in dienst. Voor hen werkt deze regeling zeer goed: “Die samenwerking verloopt erg vlot. Mijn collega werkt met een melkrobot, ik niet. Dat maakt het makkelijker om het werk te verdelen. Ik moet sowieso ‘s ochtends en s’ avonds mensen hebben om te helpen melken. Tijdens die periodes werken ze (de arbeidskrachten) bij mij op het bedrijf en tussenin gaan ze bij mijn collega. Hij is minder gebonden aan die vaste momenten.”

Andere veehouders geven aan dat samenwerking met collega veehouders of landbouwers in de buurt niet vanzelfsprekend is. Zo geeft landbouwer Hendrik aan dat niet alle landbouwers het vanzelfsprekend vinden om elkaar te helpen of te ondersteunen. Ook voor het uitwisselen van informatie is er soms teveel wantrouwen.

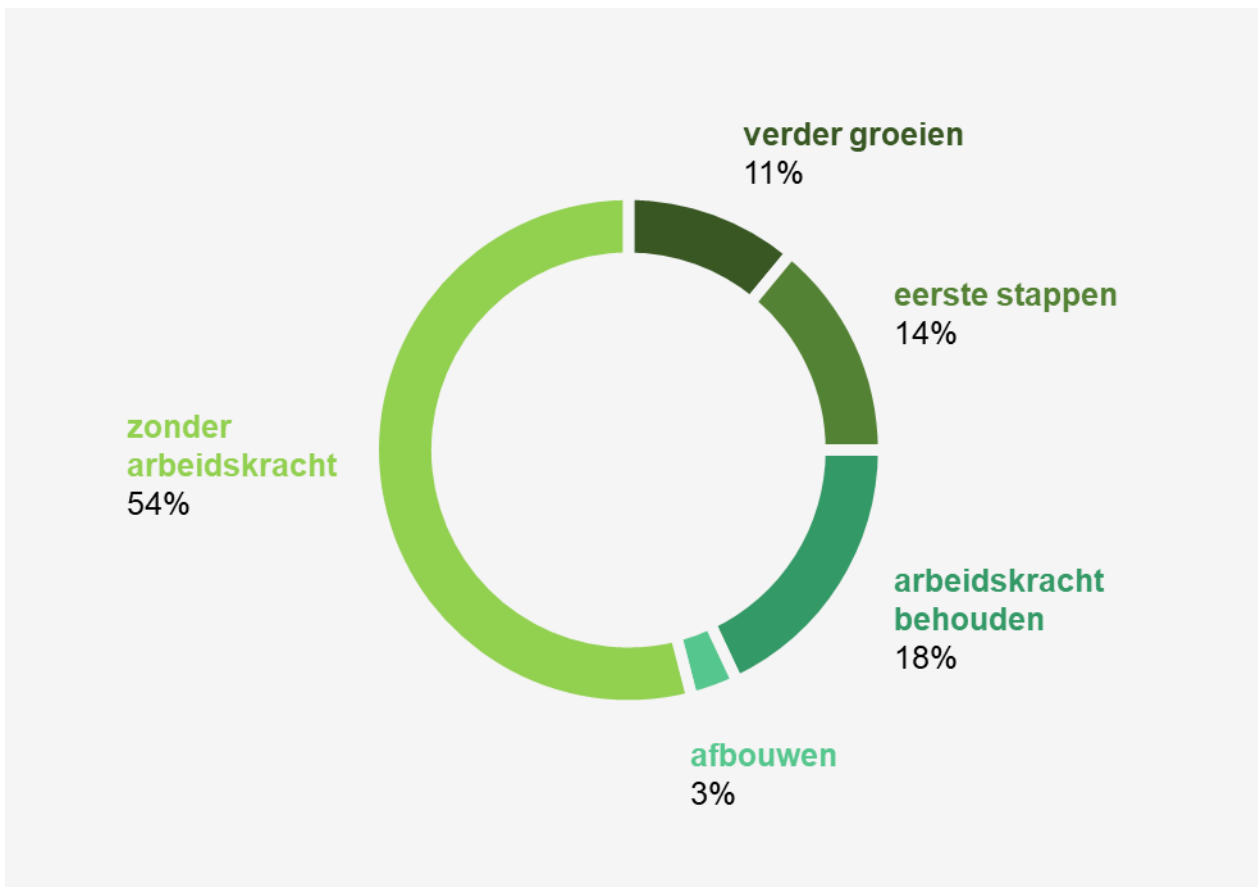
Het aantal externe arbeiders op een bedrijf blijft in de meeste gevallen beperkt tot één of twee. Bij meer dan één op de tien veehouderijen (13%) waren het afgelopen jaar zowel familiale als externe arbeidskrachten aan het werk.

Een kwart (25%) van de veehouders verwacht in de nabije toekomst een stijging van het aantal externe arbeidskrachten op het bedrijf. 72% kiest voor het behoud van arbeidskrachten in de toekomst.

Op basis van het huidige en toekomstige samenwerking met externe arbeidskrachten kunnen we vijf groepen onderscheiden.

- Eén op de tien (11%) veehouders wil verder groeien op gebied van externe arbeidskrachten. Deze groep heeft momenteel externe arbeidskrachten in dienst en verwacht in de toekomst bijkomende arbeidskrachten aan te werven.
- Daarnaast zijn er veehouders die hun eerste stappen zetten op gebied van externe arbeidskrachten. Deze groep heeft momenteel geen externe arbeidskrachten in dienst maar verwacht hier verandering in te brengen en in de nabije toekomst aan te werven. Deze situatie geldt voor 14% van de bevroegde veehouders.
- Twee op de tien (18%) wenst de arbeidskrachten te behouden. Deze veehouders hadden het voorbije jaar arbeidskrachten in dienst. In de nabije toekomst verwachten ze geen extra externe arbeidskrachten aan te werven.
- Een kleine groep van 3% zal de externe arbeidskrachten die ze het voorbije jaar in dienst hadden gedeeltelijk of volledig afbouwen.
- De laatste groep zijn de veehouders die zonder arbeidskrachten blijven. Ruim de helft (54%) had het afgelopen jaar geen externe arbeidskrachten in dienst en verwacht in de nabije toekomst niemand aan te werven.

Figuur 5: Verdeling veehouders op basis van huidige en toekomstige situatie omtrent arbeidskrachten



N=381

3.2 Een grotere veehouderij heeft meer werkracht nodig

Er bestaat een trend waarbij de varkens- of melkveehouderij gemiddeld groter wordt op gebied van aantal dieren. Dat wil uiteraard niet zeggen dat elke veehouderij in deze richting evolueert. Elke veehouder legt een eigen parcours af. Daarbij kan ook de keuze gemaakt worden om de veehouderij niet uit te breiden of in te perken. Er zit heel wat variatie in de huidige omvang en de toekomstplannen van de bevroegde melkvee- en varkenshouders.

Tijdens de komende 3 à 5 jaar verwacht een aanzienlijk deel (46%) van de veehouders het peil van de activiteiten te behouden. 14% van de veehouders verwacht dat de activiteiten zullen afnemen en vier op de tien verwacht een groei in activiteiten. 8% van de veehouders verwacht zelfs een sterke groei van de activiteiten tijdens de komende jaren. De verwachting dat de activiteiten zullen groeien ligt hoger bij melkveehouders. 47% van hen verwacht de komende jaren een beperkte of sterke groei van de activiteiten.

Ook tijdens de gesprekken komen de verschillende visies en verschillen in groeistrategie naar boven. Pieter ziet het als een noodzaak om te groeien. De schaalvergroting is volgens hem niet tegen te houden in zijn sector. Patrick heeft daar een heel andere idee over. Hij kiest naar eigen zeggen voor een model waar kwaliteit boven kwantiteit staat. "Ik heb minder koeien maar het vet-

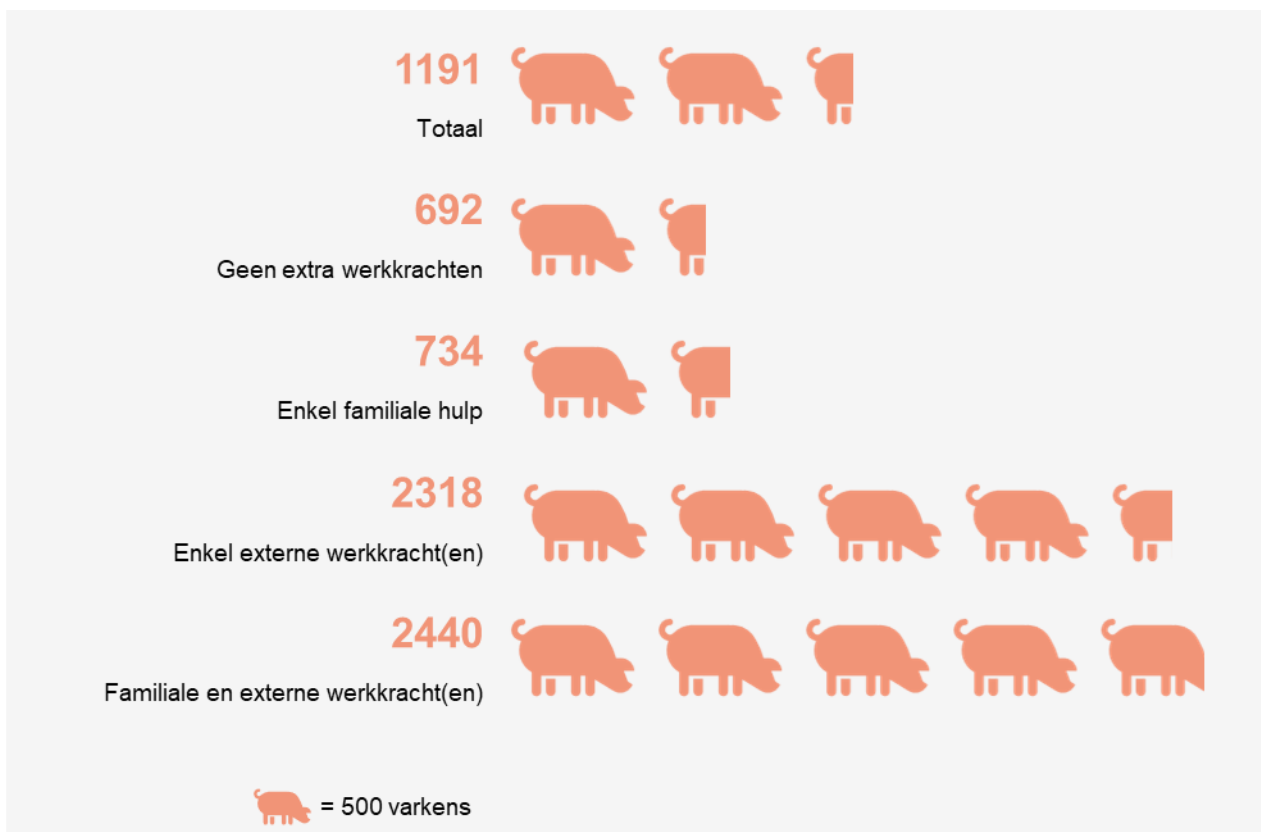
en eiwitgehalte van mijn melk ligt hoger dan bij de meeste collega's. De kwaliteit van mijn melk maakt dat ik een beter prijs krijg en iets meer onderhandelingsruimte heb.”

De verschillende keuzes over omvang van de veestapel en de toekomstige activiteiten van het bedrijf tonen een zekere samenhang met de nood aan extra handen op het bedrijf.

Er is een duidelijk verschil in dierenaantal tussen veehouderijen met en zonder extra arbeidskrachten. Een bedrijf waar de varkenshouder het werk zelfstandig uitvoert, zonder hulp van familiale of externe werkkrachten telt gemiddeld 692 varkens. Varkenshouderijen waar externe werkkrachten aan het werk zijn tellen gemiddeld meer dan 2000 varkens. De vaststelling dat een groter aantal varkens samen gaat met extra inzet van arbeidskrachten gaat op voor de verschillende types varkenshouderij (voornamelijk fokvarkens of vleesvarkens). De types verschillen wel in omvang van dieren en investering van arbeid per dier.

Bij melkveehouderijen zien we een gelijkaardig plaatje. Een melkveehouder die geen hulp krijgt van familiale of externe arbeidskrachten heeft gemiddeld 50 melkkoeien. Melkveehouders die externe arbeidskrachten in dienst hebben houden gemiddeld bijna dubbel zoveel (95) melkkoeien op het bedrijf.

Figuur 6: Gemiddeld aantal varkens per bedrijf



N= 291

Figuur 7: Gemiddeld aantal melkkoeien per bedrijf



N=184

We zien een gelijkaardige vaststelling in verband met groeiperspectief. Er is een positief verband tussen de verwachte groei van de activiteiten en de plannen om externe arbeidskrachten aan te werven in de toekomst ($R_s=0,369$, $p=0,00$). Veehouders die in de nabije toekomst groei van de activiteit verwachten, voorzien vaker groei in het aantal externe arbeidskrachten.

Bij behoud van activiteiten blijft vaak het aantal arbeidskrachten ook stabiel. Bij vermindering van de activiteiten zal er al sneller personeel afvloeien.

De verhouding tussen groei in activiteiten en arbeidskrachten is geen één op één relatie. De samenhang is aanwezig maar er zijn nog heel wat andere factoren die groei in activiteiten en arbeidskrachten kunnen beïnvloeden.

De veehouders bevestigen tijdens hun gesprekken de noodzaak aan extra arbeidskrachten door groei in het verleden of als toekomstplan.

“Sinds het wegvallen van de melkquota hebben ik en mijn broer beslist om te groeien. Het volstond niet langer dat er af en toe iemand een handje toestak. Daarom ging ik op zoek naar een vaste werknemer”. – Koen

“Groei is noodzakelijk in onze sector. Ik werk graag met mensen dus als het mogelijk is om extra werk op te vangen met werkkrachten dan doe ik dat graag.” – Pieter

Volgens Hendrik speelt ook de mentaliteit in de veehouderij een rol. “Laat ons zeggen dat in het verleden de arbeid die in piekmomenten op bedrijven nodig was door vrienden of mensen die na hun uren een handje gingen toesteken opgevangen kon worden. Maar de mentaliteit is

geëvolueerd. Er wordt meer gedacht aan de boekhouding en de papierwinkel. Bedrijven willen in orde zijn en het risico ook niet meer kunnen nemen om iemand tewerk te stellen zonder die persoon in te schrijven.”

De samenhang kan ook in een andere richting werken. De beslissing om te groeien kan leiden tot het aanwerven van extra werkkrachten. Anderzijds kan ook de afweging of de beslissing om extra krachten aan te werven de beslissing om al dan niet te groeien in activiteiten beïnvloeden.

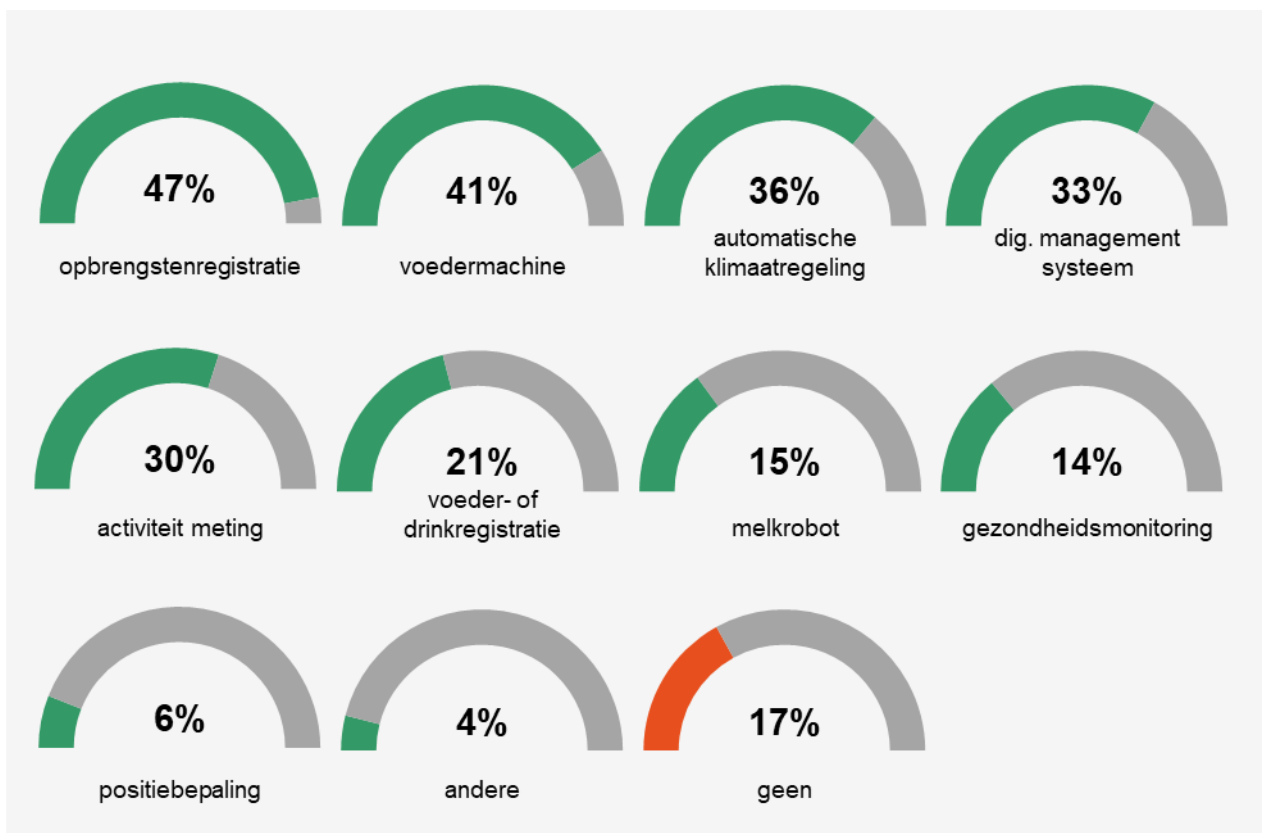
Hendrik koos ervoor om met mensen te werken: “Niet iedereen doet dat graag. Landbouwers die dat niet zien zitten (extreme arbeidskrachten aannemen) maken andere keuzes en houden hun bedrijf misschien eerder klein.”

Bij Koen bepaalde het al dan niet vinden van een extra werkkraft mee of het bedrijf zou en kon groeien.

3.3 Digitale en technische toepassingen vervangen geen mensen

Groei in activiteiten of een groter aantal dieren en dus meer werk kan niet enkel opgevangen worden door extra arbeidskrachten. Er bestaan heel wat technologische en digitale toepassingen die ingezet kunnen worden in de veehouderij. Dit wil niet per se zeggen dat digitale en technische toepassingen en arbeidskrachten niet samen gaan.

Figuur 8: Gebruik van technische en digitale en technische toepassingen



N= 428

Het grootste deel van de veehouders maakt gebruik van een of meerdere digitale of technische toepassingen op de veehouderij. 17% zegt hier geen gebruik van te maken. De meest gebruikte toepassingen zijn digitale toepassingen voor opbrengstenregistratie zoals een weegtoestel of een melkmeter, een voedermachine en toepassingen voor automatische regeling van het klimaat.

Het gebruik van digitale en technische toepassingen verschilt naargelang de inzet van externe arbeidskrachten. Veehouders die momenteel externe werkkrachten hebben en het aantal wensen uit te breiden, gebruiken gemiddeld meer digitale of technische toepassingen. Ook veehouders die hun externe arbeidskrachten wensen te behouden en diegene die verwachten aan te werven in de toekomst maken vaker dan de overige groepen gebruik van digitale en technische toepassingen en gebruiken gemiddeld meer toepassingen.

De precieze aard van de relatie tussen het gebruik van digitale en technische toepassingen en de inzet van externe arbeidskrachten is op basis van deze gegevens niet weer te geven. Het is wel duidelijk dat we niet spreken over een één op één relatie waarbij de inzet van een digitale of technische toepassing automatisch de vervanging van een werkkraft betekent. We zien ook een zekere samenhang tussen de taken die de arbeidskrachten uitvoeren en de toepassingen die in de veehouderij gebruikt worden. Op plaatsen waar bijvoorbeeld een melkrobot aanwezig is, worden van de arbeidskrachten andere taken verwacht dan het melken van de koeien.

Digitale en technische toepassingen lijken eerder hand in hand te gaan met het tewerkstellen van externe werkkrachten. Zelfs indien technische of digitale toepassingen het werk zouden kunnen overnemen zijn er nog heel wat factoren die de afweging beïnvloeden. Zo wordt er tijdens de gesprekken gewezen op de kostprijs van bepaalde technische of digitale toepassingen.

“Wanneer ik een melkrobot zou inzetten dan wil dat niet zeggen dat ik noodzakelijk minder mensen nodig heb maar wel mensen met andere kennis en vaardigheden. De aankoop van die robot is erg duur en de werkkrachten die ermee kunnen werken zijn meestal ook duurder” – Pieter

“Je moet naast de kost bij aankoop, die al hoog is, ook nog eens verbruik van elektriciteit en water en dergelijke rekenen” - Koen

Daarbij komt ook dat zij, in tegenstelling tot mensen, maar één ding (of een aantal vastgelegde taken) kunnen doen. “Een machine kan enkel melken, een persoon kan alles.” - Koen

De tussenkomst van een persoon is vaak nog noodzakelijk. “Een robot kan niet alle taken overnemen. Wanneer een varken moet werpen moet je daar bij zijn.” – Jos

“ Een machine kan een probleem vaststellen maar het daarom nog niet oplossen. Melkrobots kunnen tegenwoordig uierontsteking detecteren maar niet verzorgen”- Koen

Sommige veehouders houden er niet van om dag in dag uit alleen te werken. Jos vindt het bijvoorbeeld fijn om iemand in de buurt te hebben om mee te praten en van gedachten te kunnen wisselen.

Als het van de veehouders afhangt zullen mensen niet meteen vervangen worden door robots zoals soms angstvallig gesteld wordt. Wel is het zo dat deze toepassingen een aantal taken kunnen overnemen of vergemakkelijken.

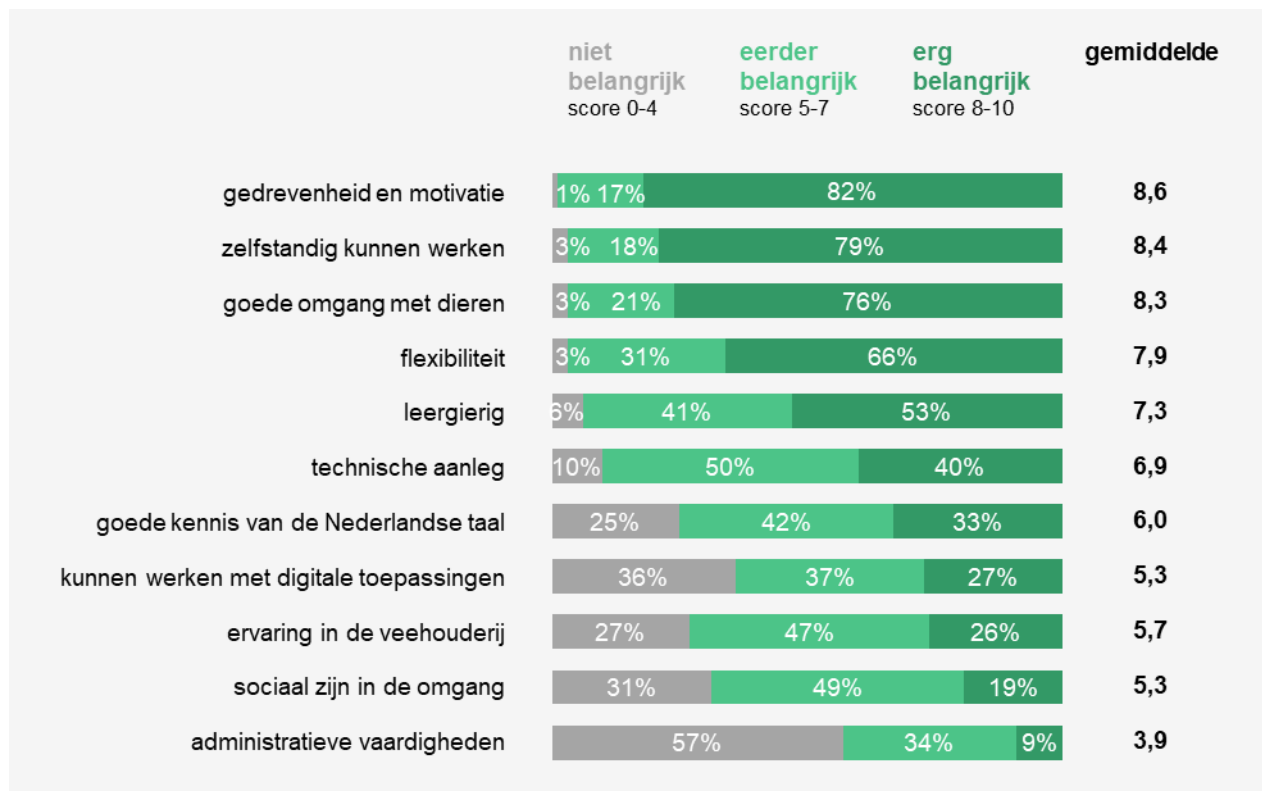
4 Drempels en mogelijkheden

Een deel van de veehouders voeren het werk op het bedrijf zelfstandig uit en zijn niet meteen op zoek naar extra handen. Daarnaast zijn heel wat veehouders op zoek naar de geschikte arbeidskrachten of hadden ze het geluk om de juiste mensen te vinden. Boer Jos vertelde dat het contact met personeel het werk op de veehouderij aangenamer maakt voor hem. Een goed contact met de medewerkers is altijd fijn zegt ook veehouder Frank. Maar wat maakt dat iemand geknipt is voor de veehouderij?

4.1 De ideale arbeidskracht

We legden de veehouders enkele kennisgebieden en vaardigheden voor waarbij aangegeven werd hoe belangrijk deze zijn om het werk op de veehouderij goed te kunnen uitvoeren.

Figuur 9: Belang van kennis en vaardigheden voor het werk op de veehouderij



N = 159

Gedrevenheid en motivatie komen hier als belangrijkste naar voor. Voor meer dan acht op de tien (toekomstige) werkgevers is dit erg belangrijk.

“Als de motivatie er is kan je iemand alles leren, alles! Ik heb dat zelf meegemaakt met mijn mensen (werknemers).” – Hendrik

“Ervaring hoeft niet noodzakelijk te zijn maar vooral dat inzicht over hoe je met vee en met de machines omgaat is belangrijk.” Koen

Daarnaast is zelfstandig kunnen werken en een goede omgang met de dieren erg belangrijk voor de veehouders.

Wouter: “Wij zijn erg tevreden over de persoon die bij ons werkt. Hij kan zelfstandig werken en dat is het allerbelangrijkste. We moeten daar niet naast gaan staan. Hij komt toe op het bedrijf en begint meteen te werken.” Terwijl Koen voordien iemand in dienst had die niet zelfstandig kon werken en ook zelf aangaf de verantwoordelijkheid liever niet te krijgen.

Veel veehouders (66%) vinden een zekere mate van flexibiliteit erg belangrijk. Het werk op de veehouderij gaat zeven dagen op zeven door en piekmomenten zijn moeilijk te voorspellen. Een koe of een varken wacht niet om te werpen tot er iemand aanwezig is.

Volgens Jos werkt flexibiliteit in twee richtingen. “Ik weet dat ik op hem (werknemer) kan rekenen tijdens drukke periodes. Dan blijft hij al eens wat later werken. Maar hij weet ook dat ik flexibel ben als hij eens vroeger naar huis moet. Of als hij van dag wil verwisselen want nu werkt hij drie dagen per week. Als hij vraagt om eens op donderdag te komen in plaats van woensdag dan kan dat.” Ook Hendrik die met buitenlandse werknemers werkt, vindt het belangrijk dat flexibiliteit van twee kanten komt. “Als zij een feestdag hebben in hun land van herkomst probeer ik daar rekening mee te houden. Ze vinden dat belangrijk en ik merk dat ze het erg appreciëren dat ik daar rekening mee houd.”

Opvallend is dat technische kennis en ervaring op de veehouderij minder cruciaal lijken. Administratieve vaardigheden worden het minst als belangrijk aangegeven. Uit de bevraging blijkt dat arbeidskrachten zelden ingezet worden voor administratieve taken. Dat komt overeen met de taken waar het administratieve ook minder vaak aan bod komt. De meest voorkomende taken zijn het schoonmaken en reinigen van infrastructuur, werken op het veld en dieren verzorgen en voederen. Op melkveehouderijen behoort het melken van de koeien ook vaak tot het takenpakket. Het takenpakket en de digitale en technische toepassingen in de veehouderij lijken op elkaar in te werken. Zo zien we dat bij melkveehouderijen waar een melkrobot aanwezig is het melken van de koeien veel minder vaak (bij 24%) tot het takenpakket van de arbeidskrachten behoort. Indien er geen melkrobot aanwezig is behoort het melken van de koeien veel vaker (in 73% van de gevallen) tot het takenpakket.

Het belang van bepaalde kennis en vaardigheden verschilt afhankelijk van de situatie met betrekking tot de inzet van arbeidskrachten. Hoewel voor elke veehouder de belangrijkste kennis en vaardigheden ongeveer gelijk zijn, tekenen zich een aantal verschillen af. Veehouders die al wat ervaring hebben met externe arbeidskrachten en in het bijzonder zij die in de toekomst nog meer mensen willen aanwerven, staan anders tegenover de kennis van het Nederlands en het hebben van ervaring in de veehouderij. Zij vinden deze kennis en ervaring van minder groot belang. Communicatie op het bedrijf wordt bij de bevraagde veehouders op allerlei manieren worden opgevangen. Mensen gebruiken gebarentaal of mix van Engels, Nederlands en de moedertaal van de werknemer.

“Mijn vader spreekt geen engels dus hij communiceert in gebarentaal en dat lukt. Het voordeel is dat het werk op het bedrijf vooral handenarbeid is. Dat kan je makkelijk voordoen.” - Pieter

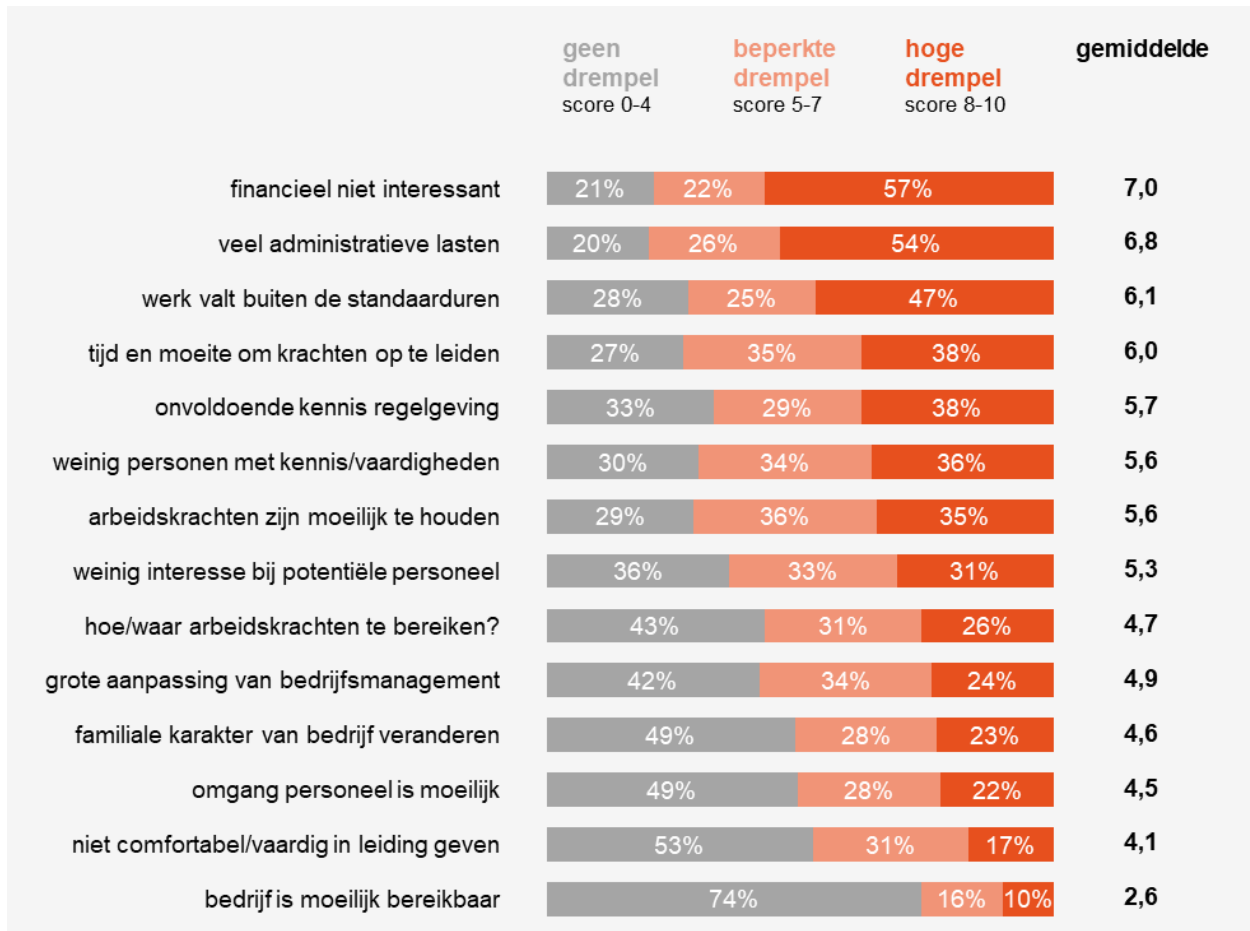
“Die taal is niet echt een probleem. Ik ken zelfs al een paar woorden Roemeens.” – Frank

“Wij spreken een mengeling tussen ons dialect, Engels en af en toe een woord Roemeens of Pools. *Can you give me de schuppe...* zo een ding hoor je hier. - Hendrik

4.2 Drempels

Wanneer de veehouders gevraagd werd wat de grootste obstakels zijn voor het aanwerven en beheren van externe arbeidskrachten zien we een aantal aspecten sterk naar voor komen.

Figuur 10: Drempels voor het aanwerven en beheren van arbeidskrachten



N = 349

Ten eerste is er de financiële kant van de zaak. Het aanwerven van externe arbeidskrachten is niet altijd even interessant op financieel gebied. Tijdens de gesprekken geven verschillende veehouders dit ook aan.

Volgend Koen valt de kost om iemand in dienst te nemen op zich wel mee maar is het rendement in de landbouw te laag. “In andere sectoren kunnen ze de prijs vaak zelf nog wat zetten. Wij moeten de prijs van leveranciers en van afnemers vaak gewoon nemen zoals ze is.” Zegt Koen.

Ook Frank geeft aan dat het rendement en de schommelingen daarin het bemoeilijken om arbeidskrachten te kunnen veroorloven. “Er zijn jaren waarop ik mezelf zelfs geen loon kan betalen. Als je dan een werknemer moet betalen wordt dat wel moeilijk.”

Daarbij geven alle veehouders die externe arbeidskrachten in dienst hebben aan dat ze het belangrijk vinden dat goede werknemers beloond worden. Ze willen net als Koen geen minimumloon betalen aan iemand die zijn of haar werk goed doet. Daar komt volgens Hendrik en

Koen bij dat goede arbeidskrachten moeilijk te vinden zijn en andere werkevers binnen en buiten de veeteelt ook interesse hebben in goede werkkrachten.

Hoewel de meeste veehouders het financiële gegeven als een moeilijkheid zien, maken sommigen zich hierover minder zorgen. Voor veehouders die reeds externe arbeidskrachten in dienst hebben en dat aantal wensen uit te breiden weegt de financiële kant van de arbeidskrachten iets minder door.

Hendrik: “Veel mensen weten ook niet dat er maatregelen zijn waardoor je minder moet betalen. Als ik aan andere boeren vertel over die maatregel waarbij de eerste werkkraft goedkoper is, die vallen uit de lucht.”

Voor meer dan de helft van de veehouders zijn administratieve lasten een groot obstakel. Koen “Voor mij is dat simpel. Personeelszaken moeten in orde zijn dus ik laat dat doen.” Maar zelfs met ondersteuning blijft er onzekerheid over de administratie. “Ik doe echt mijn best om in orde te zijn maar ik ben bang als er controle is dat ik toch hier of daar niet in orde ben met iets”. – Jos

Veel veehouders zijn dan ook onzeker over de regelgeving en zien dit als een moeilijkheid bij het aanwerven en beheren van externe arbeidskrachten. De regels hebben echter ook voordelen. Bij Pieter op de veehouderij gaat het er een stuk veiliger aan toe sinds hij werknemers in dienst heeft. “Er zijn plaatsen waar je vroeger naar beneden kon vallen maar ik deed daar niets aan want ik ken het bedrijf. Volgens de regels moest ik daar een afsluiting zetten voor mijn werknemers. Dat is nu eigenlijk ook veel veiliger voor mij en mijn vader.”

Een ander belangrijk punt zijn de werkuren. Het werk op de veehouderij valt in veel gevallen sowieso niet binnen de klassieke werkuren. Melken bijvoorbeeld gaat bij de meeste melkveehouderijen 's ochtends en 's avonds door. Daarnaast is het moeilijk om het werk lang op voorhand te plannen. Het is niet altijd te voorspellen wanneer een kalfje of een biggetje geboren zal worden. Dat kan ook midden in de nacht zijn of in het weekend. Vaak speelt ook het weer een rol. Er moeten soms andere taken gebeuren als het regent dan wanneer de zon schijnt. Dat weet je vaak pas week op voorhand in het beste geval. En dan zijn er nog de piekmomenten. De periode waarin de zeugen werpen bijvoorbeeld. Of wanneer moet geoogst worden op de akkers (want vaak wordt op de veehouderij ook an akker of tuinbouw gedaan). Flexibiliteit wordt niet voor niets aangegeven als een van de belangrijkste eigenschappen voor een goeie arbeidskracht.

Het is niet vanzelfsprekend om de juiste arbeidskrachten aan te trekken en het duurt even voor ze volledig mee zijn met het werk op de veehouderij. Volgens Hendrik zou het handig zijn om een systeem te hebben waarbij mensen die interesse hebben een aantal weken meewerken op een veehouderij. Zo kunnen ze bijleren wordt snel duidelijk of ze uit het juiste hout gesneden zijn, of zij het werk graag doen en of de veehouder tevreden is over hen.

4.3 Ondersteuning bij zoektocht

Via welke weg vind je die gemotiveerde arbeidskrachten dan? Daarvoor wordt regelmatig beroep gedaan op informele netwerken zoals familie of andere werknemers. Drie op de tien veehouders geeft aan dat hun arbeidskrachten zelf het initiatief namen. Daarnaast wordt vaak beroep gedaan op een interimkantoor. Een advertentie plaatsen of beroep doen op de VDAB is minder gebruikelijk onder de bevraagde veehouders. Veehouders die reeds personeel in dienst hebben en het aantal arbeidskrachten gaan uitbreiden werken vaker dan hun collega's met online advertenties om geschikte arbeidskrachten aan te trekken.

Zoals eerder aangegeven bestaat er redelijk wat concurrentie als het gaat over goede arbeidskrachten aanwerven. “We vissen met meerdere in dezelfde vijver en wij hebben het minste ervaring. Terwijl die andere al heel wat kaas gegeten hebben van personeelszaken. Hoe ga je iemand benaderen? Hoe pakken wij dat aan? Daar zou ik ondersteuning voor willen”. – Hendrik

Tijdens de gesprekken komt het financiële aspect als reden voor concurrentie naar boven. Andere sectoren betalen vaak meer. Daarbij komt ook het imago van de sector. “We moeten de veehouderij meer sexy maken!” - Hendrik

4.4 Ondersteuning bij personeelsbeheer

Wanneer je personeel in dienst neemt brengt dit nieuwe taken en verantwoordelijkheden met zich mee. Hoe pak je het verder aan eens je de geschikte arbeidskrachten gevonden hebt?

De helft van de veehouders die externe arbeidskrachten in dienst hebben laten zich voor hun personeelsbeheer bij staan door een sociaal secretariaat. Een op vijf doet beroep op een organisatie voor land- en tuinbouwers. Een relatief grote groep van 34% ontvangt geen hulp bij het personeelsbeheer. Vooral veehouders die externe arbeidskrachten in dienst hebben en wensen te vermeerderen maken vaker gebruik van ondersteuning voor het beheer van personeel. Onder hen wekt zeven op de tien samen met een sociaal secretariaat en krijgt vier op de tien hulp van een land- en tuinbouw organisatie.

Veehouders die hun aantal arbeidskrachten wensen te behouden of afbouwen doen minder beroep op ondersteuning. Ongeveer de helft van deze veehouders krijgt geen hulp bij het personeelsbeheer. “Telkens wanneer je ondersteuning wil moet je extra betalen.” Frank

Indien men ondersteuning krijgt is die in de meeste gevallen van administratieve aard. 56% krijgt administratieve ondersteuning. Een grote vraag naar ondersteuning bestaat op het vlak van financiële ondersteuning. 8% krijgt reeds financiële ondersteuning. 27% krijgt geen financiële ondersteuning maar zou dit wel wensen.

Sommige veehouders missen vooral een klankbord. “Als er vroeger mensen over de vloer kwamen om bijvoorbeeld na te denken over nieuwe stallen dan dachten die oprecht mee over de toekomst van je zaak en kon je daar nog iets van op steken. Vandaag moet je daar niet meer op rekenen.” – Jos

Soms loopt het wel eens fout, ook dan vragen de landbouwers zich af waar ze terecht kunnen. “Het zou fijn zijn om beroep te kunnen doen op ondersteuning wanneer er een conflict is met personeel. Ik kan daarvoor nergens terecht.” – Frank

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1: Evolutie aantal bedrijven met melkkoeien en aantal melkkoeien per bedrijf, Vlaanderen, 2004 - 2017	5
Figuur 2: Evolutie aantal bedrijven met varkens en aantal varkens per bedrijf, Vlaanderen, 2004 - 2017	6
Figuur 3: Activiteiten op de veehouderij	8
Figuur 4: Familiale en externe arbeidskrachten	10
Figuur 5: Verdeling veehouders op basis van huidige en toekomstige situatie omtrent arbeidskrachten	12
Figuur 6: Gemiddeld aantal varkens per bedrijf	13
Figuur 7: Gemiddeld aantal melkkoeien per bedrijf	14
Figuur 8: Gebruik van technische en digitale en technische toepassingen	15
Figuur 9: Belang van kennis en vaardigheden voor het werk op de veehouderij	17
Figuur 10: Drempels voor het aanwerven en beheren van arbeidskrachten	19

Tabellen

Tabel 1: Aantal varkens en runderen	8
---	---