

Tekst: Wilma Wolters

Werken met personeel is niet zomaar even iets. “Je moet je realiseren dat je dan misschien wel beter met mensen moet kunnen omgaan dan met geiten”, vindt Erik Reefhuis van GIJS. “Het begint ermee dat je zowel jezelf als je personeel leert kennen,” zegt Arno Bakkers van Agro-Connect.



Het is in veel sectoren moeilijk om aan goed personeel te komen, zo blijkt. LTO Nederland werkt aan een project om een gezamenlijk arbeidsmarktplatform voor alle primaire agrarische sectoren te bouwen. Ook geitenhouders zijn nogal eens op zoek naar goed personeel, vooral melkers worden gezocht, hier en daar bedrijfsleiders. Voor geitenhouders ligt het kantelpunt voor het aantrekken van personeel rond 1.000 geiten, zegt Erik Reefhuis van GIJS. Reefhuis heeft zelf ervaring met het werken met personeel bij innovatiecentrum De Mekkerhof. GIJS organiseerde onlangs een bijeenkomst over omgaan met personeel nadat uit een enquête onder klanten bleek dat zij graag meer zouden horen over dit onderwerp.

Arno Bakkers van Agro-Connect, een bureau dat werving en detachering doet in de agrarische sectoren, erkent dat er nauwelijks mensen te vinden zijn en dat op dit moment 20 procent van de

WERKT HET VOOR JOU?

Met personeel werken



Foto: Wilma Wolters

Het werk rond zetten is weleens een knelpunt.

geitenhouders die personeel zoekt, dit nog niet heeft ingevuld. Ook directeur Truus Riezebos van Sterwerk, het uitzendbureau dat gespecialiseerd is in het uitzenden van melkers, zegt desgevraagd dat er een groot tekort is aan mensen die fysiek werk kunnen doen.

Wat zoek je, wat bied je

Geitenhouders willen het liefst iemand met veel ervaring, die Nederlands spreekt en niet te duur is, weet Bakkers. “Maar die zijn moeilijk te vinden. Uiteindelijk wordt de eis vaak: als ze maar willen werken, en willen luisteren, dan leid ik ze zelf wel op.” Agro-Connect zet steeds meer migranten zoals Polen en Roemenen in de veehouderij aan het werk. Riezebos zegt dat Sterwerk inspeelt op de scheve verhouding tussen vraag en aanbod door medewerkers extra’s te bieden. “We bieden ze andere arbeidsvoorwaarden, bonussen of een auto van de zaak.



Foto: Lieke Huisman

Personeel kan je werk uit handen nemen.

Natuurlijk moet dat ergens vandaan komen, maar als je gaat tellen, levert een goede medewerker je wat op, die is ondersteunend in de bedrijfsvoering. Alle alternatieven die er zijn om het werk rond te zetten, worden ook duurder en veel wisselingen in arbeidskrachten wil je liever niet.”

PERSONEELSZAKEN

Zelf iemand aannemen is altijd goedkoper dan dit via een arbeids- of detachingsbureau laten lopen. De andere kant is dat zo’n bureau werkt als een soort afdeling personeelszaken en je werk uit handen neemt. Denk dan niet alleen aan het zoeken, maar ook aan zaken als ziektekosten, wetgeving, cao-wijzigingen, huisvesting als dat nodig is, functioneringsgesprekken, pensioenen.



Foto: Wilma Wolters

Bij de opfok zijn extra handjes vaak welkom.



Foto: Wilma Wolters

Voeren is een van de werkzaamheden die ook deels te automatiseren is.

Denk er niet te licht over

Werken met personeel vergt de nodige eigenschappen, vinden Reefhuis en Bakkers. “Hoe ga ik deze mensen benaderen en opleiden, hoe ga ik ze coachen; dat zijn geen zaken waar veel geitenhouders over nadenken als ze personeel willen.” Maar zij vinden dat er niet te licht over gedacht moet worden. “Werken met mensen is ook werken,” aldus Reefhuis. “Het begint met je eigen mindset: als ik met personeel ga werken, moet ik ook een beetje verstand van mensen hebben. Je moet misschien wel beter met mensen kunnen omgaan dan met geiten. Of minstens net zo goed. Word je bewust van wat voor mens je bent, hoe jouw manier van leidinggeven is. Ben je iemand die veel ondersteuning en sturing kan en wil geven of houd je daar niet van? Vaak zijn het boerinnen die op basis van intuïtie al goed aanvoelen hoe mensen in elkaar zitten en hoe je mensen het best kunt begeleiden.”

Bakkers neemt altijd een test mee naar klanten, de Insights Discovery-profielen. Die test deelt mensen in in vier basisprofielen (blauw, rood, geel en groen) op basis van hun talenten. In die profielen staat precies omschreven hoe je bent, hoe je behandeld

wilt worden, maar wordt ook duidelijk hoe jij mensen met andere profielen benadert. “Daaruit kun je leren hoe iemand van elk profiel het liefst benaderd en behandeld wil worden”, aldus Bakkers. “De kunst is vervolgens om te weten wat jouw sterke en minder goede eigenschappen zijn, maar ook die van jouw personeel te kennen, en daarop in te spelen.”

Na het invullen van de twintig vragen die bij de Insights-profielen horen, herkennen mensen zich daar eigenlijk altijd in, merkt Bakkers. “Mocht daaruit blijken dat motiveren en stimuleren een aandachtspunt is voor een geitenhouder, dan stel ik de vraag of hij denkt die eigenschappen nodig te hebben als hij met personeel wil werken. Vervolgens kan hij zelf een keuze maken of hij inderdaad personeel wil hebben en of hij hen zelf aanstuurt of dat hij dat aan een ander overlaat.”

Natuurlijk maakt het ook verschil of je één personeelslid hebt of een stuk of zes. “In dat eerste geval kun je nog geitenhouder zijn. Maar als het aantal personeelsleden groeit, word je manager en ben je niet meer echt geitenhouder. Of je moet het personeel door een andere laten aansturen.” Bakkers adviseert: kies ook hierin wat bij je profiel en karakter past, blijf dicht bij jezelf.

Inwerken en opleiden

De specialisten adviseren ook om na te denken over hoe je personeel gaat inwerken, en misschien wel opleiden. Dat begint al bij de vacature. “Zorg dat je precies duidelijk maakt welke werkzaamheden de medewerker gaat doen. Als je een melker zoekt, bedenk dan wat je precies bedoelt. Wil je dat hij alleen geiten aansluit? Wil je dat hij dat zo snel mogelijk doet of heel diervriendelijk? Wil je dat ze op dat moment ook wat aan de dieren zien?”, geeft Reefhuis als voorbeeld.

Om een medewerker structuur te geven, zouden protocollen kunnen werken. Reefhuis: “Denk ook daar over na. Hoe zien die eruit, zijn die begrijpbaar en handig, hangen ze op de goede plek en lezen mensen ze altijd?”

Het inwerken en opleiden kost tijd.

“Zeker voor mensen met minder ervaring geldt: bouw de werkzaamheden op en zorg dat er mensen meelopen die hen goed opleiden. Vraag na een eerste dag ook hoe het de medewerker bevallen is”, tipt Bakkers. En na verloop van tijd moet je vertrouwen hebben in je personeel, hen los kunnen laten en hun het werk kunnen laten doen.

Communiceren en begeleiden

Er zijn meerdere manieren waarop je met personeel kunt communiceren. Reefhuis geeft een voorbeeld: “Wat mag er via de app en welke dingen hoor jij graag persoonlijk?” Ook middelen als een whiteboard kunnen bij de onderlinge communicatie gebruikt worden. Uit onderzoek blijkt dat (enkel) het gesproken woord lang niet altijd blijft hangen.

Om een goede werknemer te behouden, adviseert Riezebos om met hem of haar in gesprek te gaan en te vragen wat hij of zij belangrijk vindt.” De directeur van Sterwerk ziet veel verschillen in wat een medewerker belangrijk vindt. “Dat verschilt bijvoorbeeld per generatie. Mensen van rond de veertig vinden veel uren maken en geld verdienen vaak belangrijk, als ze iets jonger zijn vinden ze werkplezier en werken in een sector waar ze achter staan, belangrijk.” Daarnaast kunnen scholing, goede ziektekosten en de balans tussen werk en privé doorslaggevend zijn voor personeel.

Bakkers benadrukt dat het belangrijk is om tijdens functioneringsgesprekken niet alleen te focussen op wat niet goed gaat. “Vraag ook eens hoe de medewerker zijn toekomst ziet, wat hij graag zou willen.” Maar natuurlijk komt ook aan bod wat er niet lukte.

“Probeer samen te achterhalen waarom het niet werkt, en bedenk je zelf ook wat je hebt gedaan om het wel te laten werken.” Reefhuis onderstreept dat. “Bouw een dossier op van

een werknemer. Dat kan van pas komen als je op goede manier uit elkaar wilt gaan.”

Hij vervolgt: “Een keer overleg voeren om erachter te komen hoe het personeel het werk en de werkplek vindt is belangrijk,” vindt Reefhuis. “Maar tijdens de koffie vragen hoe het gaat is iets anders dan een functioneringsgesprek. Dat laatste is onderdeel van het werk en moet je voorbereiden, dat kun je niet zomaar even doen. Het mooiste zou zijn als je een goed formulier hebt dat zowel jij als de werknemer invult, en vervolgens kun je het over de verschillen hebben. Mijn ervaring is dat goede werknemers heel eerlijk zijn.” Werken met

personeel draait dus om open communicatie en zowel jezelf als je personeel leren kennen. 

“

**Koffiepraatje
is geen
functionerings-
gesprek**



Foto: Wilma Wolters

Melken wordt het vaakst uitbesteed.