**Kopje onder door personeelstekort**

Varkenshouders worden zich steeds bewuster van hun rol als werkgever. Maar de tijd dringt en er zijn is nog wel wat aandachtspuntjes. Zo is op het gebied van werkgeverschap en het imago zeker winst te behalen, vinden Antoon Sanders van de ZLTO en Ferry Beks van Karpos Kenniscentrum.
Ferry Beks is manager bij Karpos Kenniscentrum. Karpos is als opleider betrokken bij mensen uit niet agrarische sectoren die op zoek zijn naar een nieuwe baan binnen de agrarische sector. Bijvoorbeeld door grote reorganisaties. “Als je dan een baan in de varkenshouderij voorstelt is de eerste reactie altijd direct nee.”
Het imago van de varkenshouderij voor potentiele werknemers houdt dus nog wel wat te wensen over. En dat terwijl de arbeidsbehoefte groeit, weet Antoon Sanders senior adviseur bedrijven en ondernemerscoach bij de ZLTO. “Op dit moment werken er zo’n 5000 mensen in de varkenshouderij. Tien procent valt jaarlijks af omdat zij 65 worden of doorstromen naar andere banen. In totaal kom je dan uit op jaarlijks zo’n 750 mensen.”

**Juiste man in de stal**
Arbeidsmigranten en herintreders zijn volgens Antoon Sanders belangrijke doelgroepen. Net als de zijinstromers. Ferry Beks: “Als we nu niet doorpakken hebben we straks een groot personeelsprobleem. Met de instelling: als een medewerker morgen uitvalt dan zie ik het wel, heb je over een jaar of vijf een gigantisch probleem. Dat besef is nog niet overal goed doorgedrongen.”
Doordat de varkenshouderij steeds professioneler wordt, is het steeds lastiger de juiste man in de stal te krijgen. Ook van de werkgevers worden andere competenties gevraagd. “Dat is een bewustwordingsproces dat zich langzaam begint te ontwikkelen”, zegt Antoon Sanders. Hij ziet dit bijvoorbeeld in de toegenomen interesse in managementtrainingen onder varkenshouders.
Die inzet is hard nodig, weet Ferry Beks. “Want als je goed bent in je vak, wil dat nog niet zeggen dat je goed mensen aan kunt sturen. Het is een klein wereldje. Als het niet goed werken is ergens, dan spreekt dat zich zo rond.”

**Nieuw waarderingssysteem**
Om goed werkgeverschap te promoten, wil de Stichting KPV in samenwerking met ZLTO hiervoor het komende jaar een label ontwikkelen. Ook wordt er hard gewerkt aan het beschrijven van competentieprofielen voor bepaalde functies, een waarderingssysteem dat parallel loopt aan de cao. “Hiermee kunnen we een professionaliseringsslag maken”, verwacht Antoon Sanders.
Het is dus zaak uit te dragen wat het werk op een varkenshouderij precies inhoudt. “En daar moet je snel mee zijn want al de economie straks weer aantrekt, wordt het nog lastiger. Terwijl de varkenshouderij genoeg te bieden heeft. Zo zijn de salarissen goed en werken veel vrouwen met plezier in de kraamstal”, zegt Ferry Beks. Als werkgevers hun beste been voorzetten en iemand bijvoorbeeld een dag mee laten lopen, dan heeft dat zeker effect, weet hij: Zo hebben we succesverhalen met een timmerman, mensen uit de horeca, uit de supermarkt en zelfs met een directiesecretaresse.”

Lees meer:

* [Voorbereiding functioneringsgesprek](http://www.varkens.nl/ondernemen/voorbereiding-functioneringsgesprekken)
* [Aandachtpunten inhuren ZZP'er](http://www.varkens.nl/ondernemen/aandachtspunten-inhuren-zzper)
* Samen aan tafel | Magazine 11
* Techniek als voorbeeld voor de varkenshouderij | Magazine 11

**Voorbereiding functioneringsgesprekken**

Wil een functioneringsgesprek zinvol zijn, dan is het belangrijk om het gesprek tussen werkgever en werknemer goed voor te bereiden. Maar waar te beginnen? Corry Verhoeven van ABAB Salaris- en Personeelsdiensten ondersteunt klanten bij de functioneringsgesprekken, of ontwikkelgesprekken zoals zij het noemt. Zij werkt daarbij volgens een vast protocol.

**Formulier**
Werkgever en werknemer bereiden zich voor aan de hand van een formulier met belangrijke aandachtspunten. Zij vullen dit in, maar wisselen het voorafgaand aan het gesprek niet uit. Het formulier dient tijdens het gesprek puur als leidraad voor henzelf.

**Evaluatie en ontwikkeling competenties**
Basis van het formulier is een lijst met competenties (vaardigheden) waaraan zowel de werkgever als de werknemer zichzelf toetsen. Voorbeelden van competenties zijn: coachen, creativiteit, teamgeest en samenwerking, loyaliteit, flexibiliteit en doorzettingsvermogen & inzet. Voor iedere competentie zijn vier niveaus omschreven.
Het gewenste niveau wordt benoemd en zowel de werkgever als de werknemer geven van te voren aan op welk niveau zij zelf vinden dat ze scoren op deze competentie. Van zichzelf en van de ander. Deze score is de basis voor het gesprek. De gewenste competenties zijn ambitieus opgesteld, gericht op de toekomst. Dus het gesprek gaat er vervolgens ook over hoe je de gestelde competenties kunt bereiken, wanneer dit nog niet het geval is.

**Arbeidsomstandigheden, ambitie & scholing, begeleiding en bijzonderheden**
Dit is een onderdeel wat de werknemer invult. Op al deze onderdelen geeft de werknemer aan of het onvoldoende, matig, voldoende of goed is. Waar nodig wordt deze score toegelicht. Ook wordt aangegeven waar wensen, behoeftes en ambities liggen.

**Eerdere afspraken, nieuwe afspraken, bijzonderheden en vervolg**
Hier geven werkgever en werknemer voorafgaand aan het gesprek aan hoe zij vinden dat er uitvoer is gegeven aan eerdere afspraken, bijvoorbeeld uit een eerder functioneringsoverleg. Na afloop van het functioneringsgesprek worden hier ook de vervolgafspraken genoteerd met een tijdsplan en wordt al direct vastgelegd wanneer de datum van de vervolgafspraak is.

**Ondertekening**
Het formulier ter voorbereiding kan zo ook goed dienen als verslag van het gesprek. Beide partijen ondertekenen dan ook na afloop voor akkoord van het verslag.

Lees meer:

* [Aandachtpunten inhuren ZZP'er](http://www.varkens.nl/ondernemen/aandachtspunten-inhuren-zzper)
* [Kopje onder door personeelstekort](http://www.varkens.nl/nieuws/kopje-onder-door-personeelstekort)
* Samen aan tafel | Magazine 11
* Techniek als voorbeeld voor de varkenshouderij | Magazine 11

**Aandachtspunten inhuren zzp'er**

De Verklaring arbeidsrelatie (VAR) die nodig is bij het inhuren van ZZP’ers, is ook in de varkenshouderij gemeengoed. "We krijgen er nog wel regelmatig vragen over op onze werkgeverslijn", vertelt Eric Douma, voorzitter van de vakgroep varkenshouderij van LTO Noord.
Of de ZZP’er net als in andere sectoren een vlucht neemt, vindt Eric Douma lastig te zeggen: “Ondernemers werken vaak maar met één of twee personeelsleden en dit wordt vaak gedaan op uitzendbasis. Voor ondernemers brengt het veel risico’s met zich mee, mensen moeten goed verzekerd zijn. Daarnaast is er ook een agrarische bedrijfsverzorging, die is coöperatief opgezet en hier wordt ook veel gebruik van gemaakt.”

**Buurman als ZZP’er**
Wat hij wel veel meer ziet, is dat boeren die tijd over hebben als ZZP-er aan de slag gaan. Ze gaan dan aan de slag bij bijvoorbeeld de buurman. “Op deze manier kunnen ze elkaar helpen. Dit wordt als positief ervaren. Het is geen vreemde, dus voor je gevoel is het risico minder groot.”
Of ZZP’ers die in de sector aan de slag zijn zich zelf bewust zijn van de noodzaak van een VAR-verklaring, weet Eric Douma niet. “Voor hen zijn de risico’s minder groot dan voor de werkgever. Er is laatst een uitspraak geweest over een stagiair die nog even de kat wilde aaien op het bedrijf en hierbij van de zolder viel. De werkgever kon toen alles betalen. De stagiair was via school verzekerd, maar niet hiervoor. Uiteindelijk is er dan wel een verzekering die dit kan dekken, maar het brengt wel grote risico’s met zich mee voor een werkgever.”

LTO Noord heeft [een checklist](http://www.varkens.nl/sites/default/files/Checklist%20zorgeloos%20inschakelen%20van%20een%20derde.pdf) samengesteld voor het inschakelen van een derde voor arbeid.

Lees meer:

* [Voorbereiding functioneringsgesprek](http://www.varkens.nl/ondernemen/voorbereiding-functioneringsgesprekken)
* [Kopje onder door personeelstekort](http://www.varkens.nl/nieuws/kopje-onder-door-personeelstekort)
* Samen aan tafel | Magazine 11
* Techniek als voorbeeld voor de varkenshouderij | Magazine 11