

Arbeid op varkensbedrijven: zo speel je in op vraag en aanbod

Redactie

Judith Waninge

freelance redacteur

Er is meer vraag naar betaalde arbeid op varkensbedrijven. Waar de ene varkenshouder arbeid moeiteloos invult, is het voor een ander een van de redenen om te stoppen of over te schakelen op een andere vorm van ondernemen.

Lees in dit artikel

- ▶ **Rinske Bankers doet naast studie op varkensbedrijf ervaring op**
- ▶ **Daniël Michels heeft bijbaan op een zeugenbedrijf**
- ▶ **Varkenshouder Verhagen helpt zelf mee tot nieuw personeel zich aanbiedt**
- ▶ Meer behoefte aan betaalde arbeid: **De cijfers op een rij**
- ▶ **Loes van Lier (AB Werkt): '40 uur werken is niet meer de standaard'**

Niet alleen de vraag naar arbeid op een varkensbedrijven verandert, ook de manier waarop arbeid wordt ingezet. Jonge ondernemers willen niet meer 80 uur in de varkensstal werken, maar hebben ook de behoefte aan een sociaal leven naast het bedrijf. Werknemers willen flexibel werken, als zzp'er of parttime, en binden zich niet meer voor 40 uur aan een werkgever voor de komende 40 jaar. Een robot kan echter niet alle werkzaamheden overnemen, dus blijven mensen nodig om varkens te verzorgen.

Gemiddeld meer dieren per bedrijf

Het aantal zeugen- en vleesvarkensbedrijven neemt af. Daarnaast is er een duidelijke trend te zien bij de bedrijven die doorgaan. Deze bedrijven zijn gemiddeld meer varkens op het bedrijf gaan houden. Volgens de tellingen die zijn opgegeven bij het CBS, steeg het aantal zeugen per bedrijf in de laatste tien jaar van gemiddeld 435 zeugen naar 575 zeugen. Dat is een stijging van 32%. Voor vleesvarkensbedrijven geldt dat in de afgelopen tien jaar een stijging is genoteerd van 65% van het aantal varkens per bedrijf. Vleesvarkensbedrijven zijn gegroeid van 1.179 vleesvarkens gemiddeld per bedrijf naar een aantal varkens van 1.943 per bedrijf.

Stoppen door tekort aan arbeid

Is een tekort aan arbeidskrachten dan een reële dreiging voor het voortbestaan van het varkensbedrijf? "Stoppen met je bedrijf is een ingrijpende gebeurtenis", vertelt Antoon Sanders, ondernemerscoach bij agrarisch adviesbureau Arvalis. "Als ik zie hoe moeilijk ondernemers die met een stoppersregeling meedoen tot een beslissing komen, dan is de beschikbaarheid van arbeid maar een klein onderdeel in het stoppersproces. Het niet kunnen vinden van arbeidskrachten is een te makkelijk excuus voor een stoppend bedrijf." Het aantal openstaande vacatures geeft echter wel aan dat de varkenssector in een moeilijke situatie zit op de arbeidsmarkt.

Rinske Bankers doet naast studie op varkensbedrijf ervaring op

Rinske Bankers werkt naast haar studie graag mee op het varkensbedrijf en op zaterdag bij een varkensbedrijf in de buurt om extra ervaring op te doen.



Rinske Bankers (17) is studente Bedrijfskunde en Agribusiness aan Has Green Academy in Venlo, woont met haar ouders op een varkensbedrijf met 1.500 zeugen en wil later misschien het bedrijf overnemen. - Foto: Bram Becks Fotografie

De studie Bedrijfskunde en Agribusiness heeft Rinske bewust gekozen. “Thuis en op mijn werk leer ik al veel over het verzorgen van en het omgaan met varkens en alles wat daarbij komt kijken. Op de opleiding wil ik meer over de financiële kant leren, met het oog op de toekomst, mocht ik het varkensbedrijf later willen en kunnen overnemen.”

Meer leren via stage en studieclub

De interesse in varkens is er volop. Dat blijkt wel uit het feit dat Rinske enthousiast vertelt over het werk op beide varkensbedrijven. “In de vakanties, tijdens de feestdagen of op zondag help ik met veel plezier thuis op het zeugenbedrijf. Thuis werk ik samen met de medewerkers, waar ik ook veel van leer. Sommige medewerkers zijn al langer op het bedrijf dan dat ik oud ben”, geeft Rinske aan. Ze wil de komende tijd nog meer kennis opdoen door stages op verschillende bedrijven, maar ook via de studieclub van **DAC ZuidOost** en de agrarische jongeren (AJK).

Op zaterdag werkt Rinske bij een bedrijf dat verder geen personeel heeft. Ze maakt die dag deel uit van het gezin. “Ik heb echt een goede klik met mijn baas en ga elke zaterdag met veel plezier naar het werk, ook als ik de vorige avond een feestje heb gehad.” Ze geeft aan dat ze het geld dat ze verdient vooral uitgeeft aan het uitgaan.

Genieten van werken in de kraamstal

Geld is voor de studente echter niet het belangrijkste argument om te gaan werken. “Ik leer echt veel op het bedrijf waar ik zaterdags werk. De eigenaren zijn geduldig, nemen de tijd om mij van alles te leren. En ze geven ook complimenten als ik iets goed heb gedaan”, geeft Rinske aan. Ze geniet van het werken in de kraamstal. Voor geboortehulp en het opvoelen van zeugen draait ze haar hand niet meer om. Maar ze is ook trots als de gespeende biggen goed zijn gegroeid.

Door op verschillende bedrijven te werken, ziet Rinske ook het verschil in werken met personeel – zoals op het ouderlijk bedrijf – en het werken met alleen familieleden op haar werk. “Beide hebben voor- en nadelen.” Ze vindt dat aan de ene kant het aansturen van personeel best uitdagend is, maar de vrijheid om af en toe eens een dag of avond weg te kunnen, is aan de andere kant ook fijn.

Of de eerstejaars studente later het ouderlijk varkensbedrijf over gaat nemen, met of zonder personeel? Voor een definitieve beslissing is het nu nog te vroeg, maar de interesse in en passie voor varkens is er zeker.

Krapte op de arbeidsmarkt

Er zijn wel grote verschillen in krapte tussen regio's en ondernemers. De UWV-Spanningsindicator op werk.nl geeft een indicatie van de arbeidsmarkt in de agrarische sector. In Noord-Nederland zie je dat de arbeidsmarkt ‘krap’ is en in Oost- en Zuid-Nederland is de arbeidsmarkt ‘zeer krap’.

“Er blijft veel vraag naar medewerkers die in de varkenshouderij willen werken”, vertelt Hanno Spanninga, manager Agro bij uitzendbureau Abiant. Hij geeft aan dat het redelijk goed lukt om de vacatures in het Noord-Nederland in te vullen, al is de arbeidsmarkt krap. “De doorlooptijd van de vacatures in de varkenshouderij is wel langer dan die van de vacatures in bijvoorbeeld de melkveehouderij”, aldus Spanninga. Hij ziet dat er wel voldoende mensen zijn die ervoor openstaan om het vak te leren. “Door scholing in samenwerking met de varkenshouder weten we ook nieuwe mensen zonder ervaring en kennis de sector in te krijgen”, geeft Spanninga aan.

Er zijn bedrijven waar mensen in de rij staan om er te kunnen werken, er zijn bedrijven die zoekende zijn naar arbeidskrachten, en er zijn bedrijven die de vraag naar personeel maar niet ingevuld krijgen. De kern om personeel te krijgen en te behouden is volgens Sanders samen te vatten in drie elementen: een veilige werkomgeving, afwisseling in het werk en een niet te hoge werkdruk.

Zorg voor afwisseling

Niet elk personeelslid vindt het leuk om de hele dag hokken schoon te spuiten, op een uitzondering na. Ook biggen behandelen is een routineklus die wekelijks terugkomt. Zorg voor afwisseling en laat het personeel daarin meedenken en meebeslissen. Sanders: “Je kunt twee mensen twee dagen een koppelbehandeling bij biggen laten uitvoeren, maar je kunt deze routinematige werkzaamheden ook in blokken verdelen over meerdere medewerkers. Het is ook belangrijk om een goede routine in standaard werkzaamheden te creëren. Van belang is dat medewerkers weten wat ze moeten doen, maar ook hoe ze dat het best kunnen doen. Door de werkzaamheden voor te doen en samen uit te voeren, met uitleg waarom bepaalde handelingen of vaccinaties worden gedaan, krijg je meer begrip.”

Daniël Michels heeft bijbaan op een zeugenbedrijf

Daniël Michels is net begonnen met haar bijbaan bij een zeugenhouder. De Agribusiness-studente wil ervaring opdoen in meerdere sectoren. De Limburgse weet nog niet precies wat voor baan ze later wil. Door nu al extra praktijkervaring op te doen, heeft ze meer bagage voor de toekomst.



Daniël Michels (18) is eerstejaars studente Bedrijfskunde en Agribusiness aan de HAS Green Academy in Venlo. Michels heeft thuis geen varkensbedrijf, maar wil graag met dieren werken en wil graag werkervaring opdoen in meerdere sectoren. – Foto: Bert Jansen

Waarom heb je voor een bijbaan op een zeugenbedrijf gekozen?

“Ik kan niet stilzitten en heb naast mijn studie Agribusiness aan de HAS green academy in Venlo tijd over. Ik woon in Ysselsteyn, een agrarisch gebied waar het ook niet vreemd is om bij een varkensbedrijf te werken. We hebben thuis geen agrarisch bedrijf, alleen twee koeien in de wei. Dieren vind ik leuk, en dat is ook een van de redenen waarom ik kies voor een bijbaan op een boerderij.

Ik heb drie jaar werkervaring op een kippenbedrijf, en nu ga ik werken in de varkens. Ik heb zelf gekozen voor dit bedrijf, omdat het een groot varkensbedrijf is en er hierdoor ook doorgroeimogelijkheden zijn. Naast dieren verzorgen wil ik meer leren van voeding en administratie en verwacht dat ik daar op een groter bedrijf meer mogelijkheden voor heb.”

Op welke manier heb je contact gezocht en hoe ging het eerste gesprek?

“Ik heb zelf gebeld en kon meteen dezelfde dag al op gesprek komen. Tijdens het gesprek heb ik over mijzelf verteld en wat ik zoek. De varkenshouder heeft in het kort verteld wat ik kan verwachten. We hebben meteen afgesproken dat ik een ochtend ging meewerken om te kijken en te ervaren wat de werkzaamheden inhouden.”

Wat waren je verwachtingen van de werkzaamheden?

“Ik heb geen ervaring met varkens. Ik ben wel eens in een varkensstal geweest, maar ik had totaal geen idee wat ik kon verwachten. Vooraf heb ik duidelijke instructie gekregen op welke locatie en waar ik moest zijn. Ik moest eerst douchen voordat ik de stal in ging. Ik kreeg eerst een rondleiding en heb meteen meegeholpen bij het verzorgen van de biggetjes.”

Wat is je opgevallen de eerste dag dat je op het bedrijf was?

“Ik heb ervaren dat een big er echt toe doet en dat er moeite wordt gedaan om het dier gezond te houden en te helpen als het ziek is. Ik vond het ook prettig om in een team te werken met voornamelijk vrouwen. De werkzaamheden zijn elke dag standaard, maar wel afwisselend. Ik mocht meteen helpen om de biggen in het kraamhok bij te voeren en kreeg uitleg over waarom een big werd behandeld. Ik vond het leuk om te doen. Daarnaast is het ook fijn dat je kunt douchen als je het bedrijf verlaat, zodat ik weer schoon naar huis kan gaan.”

Wat is voor jou belangrijk in een bijbaan?

“Ik moet het kunnen combineren met mijn studie en zoek daardoor een baan waarbij ik flexibel kan werken, zowel in het weekend als door de week. Als ik bijvoorbeeld een dag of halve dag uitval heb van mijn studie, wil ik dat graag invullen met werken. Het is fijn dat dit duidelijk is afgesproken met de varkenshouder. Het geld dat ik er mee verdien is natuurlijk ook mooi meegenomen. Ik hoef er gelukkig mijn studie niet mee te betalen. Het zeugenbedrijf is op 7 minuten fietsafstand, dat is mooi meegenomen, maar ik vind het vooral leuk om met dieren te werken.”

Omscholen richting varkenshouderij

Volgens Linda Verriet, voorzitter van de Producentenorganisatie Varkenshouderij (POV), moet de sector zijn best doen om werkenden te binden. “En dat is niet vanzelfsprekend. De beeldvorming in de media helpt ook niet mee om mensen enthousiast te krijgen voor de sector. Als mensen eenmaal in aanraking komen met de sector, krijgen ze een heel ander beeld van de varkenshouderij en merken ze dat varkens verzorgen ook heel leuk is. De stap om van een andere sector naar de varkenshouderij te gaan, is nu heel groot. Daar moeten we samen met de sector aan werken.”

Hogere arbeidsbehoefte in de stal

Meer dieren op het bedrijf betekent in meer of mindere mate dat er ook meer arbeid in de stallen nodig is. En dat blijkt ook uit de cijfers van het CBS. De laatste tien jaar is een duidelijke trend te zien van een stijgend aantal arbeidsuren per bedrijf. Ook het aantal dieren dat een arbeidskracht verzorgt, steeg de laatste tien jaar. Op zeugenbedrijven is dat een stijging van bijna 10%; van 264 zeugen per arbeidsjaareenheid (aje) in 2012 naar 289 zeugen per aje in 2022. Op vleesvarkensbedrijven is er een stijging te zien van bijna 38%: van 1.099 vleesvarkens per aje in 2012 naar 1.516 vleesvarkens per aje in 2022.

De POV doet dat door samen te werken met uitzendbureau's, maar ook door gastlessen te geven op scholen. “Varkenshouders kunnen daarbij helpen door zelf gastlessen op scholen te geven, klassen te ontvangen op het bedrijf, maar ook door een stageplek aan te bieden. Veel studenten op de opleiding dierverzorging hebben nog geen definitieve keuze gemaakt voor een sector, en daar liggen kansen.”

Ron Verhagen helpt zelf mee tot nieuw personeel zich aanbiedt

Het duurt even voordat we Ron Verhagen kunnen spreken. Naast vijftien medewerkers op meerdere locaties in Nederland, werkt de jonge ondernemer ook zelf volop mee in de stallen.



Ron Verhagen (25) boer samen met zijn vader, ze hebben varkensbedrijven op meerdere locaties en werken samen met circa 15 medewerkers. – Foto: Van Assendelft Fotografie

De varkenshouder merkt op dat het lastig is om personeel te krijgen. Vooral ervaren medewerkers zijn moeilijk te vinden. Een vacature voor een bedrijfsleider op het zeugenbedrijf met 2.200 zeugen in Heesch staat nog open.

Buitenlandse werknemers en zzp'ers

Momenteel heeft Verhagen Nederlandse en enkele buitenlandse medewerkers aan het werk op zijn bedrijven. Een aantal medewerkers is in dienst, daarnaast huurt de varkenshouder enkele zzp'ers in. Een aantal werkzaamheden, zoals scannen van de zeugen en de ki-werkzaamheden, is gedeeltelijk uitbesteed. Maar ook voor deze werkzaamheden staan er geen bedrijven en medewerkers in de rij.

Daarnaast is er pas geïnvesteerd in twee nieuwe spuitrobots. Het streven is om waar mogelijk te automatiseren. Dan kunnen de medewerkers hun aandacht volledig focussen op het verzorgen van dieren. Voorkeur voor een dienstverband heeft de ondernemer niet. Een zzp'er is duurder, maar vaak ook meer gedreven en minder vaak ziek.

Om aan personeel te komen, zet Verhagen in op meerdere opties. Een advertentie voor een medewerker is geplaatst op internet, in de plaatselijke krant en ook op sociale media. "Ook mensen uit andere sectoren of afstand tot de arbeidsmarkt zijn welkom om te komen solliciteren, zolang ze maar feeling met dieren hebben en willen werken", aldus Verhagen.

Vrijdagmiddagborrel en een jaarlijkse bbq

Het gaat helaas niet altijd goed met nieuwe medewerkers, maar de succesverhalen voeren de boventoon. "Een van de medewerkers komt uit de metaalindustrie en werkt al veertien jaar bij ons", vertelt Verhagen, die aangeeft dat hij zelf nieuwe medewerkers opleidt. Om personeel te behouden, zorgt de varkenshouder ervoor dat zijn bedrijven up to date blijven en een prettige omgeving zijn om te werken. Verhagen organiseert meerdere activiteiten voor een goede teambuilding, een vrijdagmiddagborrel, een jaarlijkse bbq, een kerstborrel en een jaarlijks uitje. Personeel krijgt ruimte om zich te ontwikkelen en door te groeien.

Ook de buitenlandse personeelsleden probeert de varkenshouder te betrekken bij het bedrijf. Sinds kort biedt Verhagen de medewerkers Nederlandse les aan. Elke maandagavond nemen vijf à zes medewerkers hieraan deel. "Tot nu toe lukt het ons nog steeds om medewerkers te vinden, maar eenvoudig is het zeker niet", besluit de enthousiaste jonge varkenshouder.

Meer behoefte aan betaalde arbeid

In de cijfers van het CBS over de inzet van arbeid op het varkensbedrijf zien we de laatste tien jaar een drietal trends naar voren komen: minder bedrijven met gemiddeld meer dieren, meer dieren per arbeidskracht, en een verschuiving van onbetaalde naar betaalde arbeidskrachten.

Opvallend is dat op vleesvarkensbedrijven in de afgelopen tien jaar het gemiddeld aantal dieren met 65% is gestegen. Daar staat tegenover dat de arbeidsinzet op het bedrijf maar met 29% steeg. Op zeugenbedrijven zien we de afgelopen tien jaar een stijging in arbeidsuren per zeug van 37%, tegenover een groei van het aantal dieren van 32%. Niet alleen is het aantal medewerkers op een zeugenbedrijf hoger geworden, per zeug is

het werk ook intensiever.

Antoon Sanders geeft aan dat je moet rekenen met 7,5 arbeidsuur per zeug per jaar en voor vleesvarkensbedrijven met 0,6 uur per vleesvarkensplaats. Dat zijn alle arbeidsuren op het bedrijf, betaald en onbetaald. Sanders maakt hierbij wel de aantekening dat meer arbeidsuren nodig zijn als er personeelsleden aanwezig zijn die nog onervaren zijn of in opleiding. Zoals een eventuele BBL-medewerker of een zij -instromer.

Hele dag racen geeft onvrede

“Op bedrijven die de werkzaamheden in minder uren per dier rondzetten, zie je dat het moeilijker is om personeel vast te houden”, merkt Sanders op. Personeel dat de werkzaamheden in de helft van de tijd dient uit te voeren, werkt onder grotere druk. De hele dag racen om het werk af te krijgen, wat uiteindelijk net niet lukt, geeft onvrede. Met als gevolg dat een medewerker niet zo nauwkeurig kan werken als gewenst.

Ook personeel met enig regelmaat vragen om over te werken, geeft druk en onvrede. Een dag met een piek, zoals bijvoorbeeld de speendag, is mogelijk. Maar dan is het zaak om dit met het personeel te bespreken en op andere dagen deze uren te compenseren.

Verschuiving naar betaalde arbeid



Op zeugenbedrijven is de totale arbeidsinzet gestegen van 2,7 arbeidsjaareenheid (aje) in 2012 naar 3,7 aje in 2022. Op vleesvarkensbedrijven is de arbeidsinzet gestegen van 1,4 aje in 2012 naar 1,8 aje in 2022. De laatste tien jaar is er, vooral op zeugenbedrijven, een flinke verschuiving te zien naar meer betaalde arbeid ten opzichte van onbetaalde arbeid. Op vleesvarkensbedrijven is de verschuiving naar betaalde arbeid eveneens te zien. Varkenshouders en familieleden die meewerken op het bedrijf worden meegenomen als onbetaalde arbeid. De trend richting meer betaalde arbeid per bedrijf is goed te verklaren doordat bedrijven groter zijn. Meer dieren op een bedrijf betekent dat ook meer arbeidskrachten nodig zijn. Gezinsleden kunnen niet meer alles opvangen.

Het aandeel betaalde arbeid op zeugenbedrijven stijgt

● Betaald ● Onbetaald

%

Door Boerderij.nl Gemaakt met ANP/LocalFocus

Bron: CBS, Wageningen Economic Research

Arbeid inhuren op piekmomenten

Om vast personeel te ontlasten, is het een mogelijkheid om arbeid op varkensbedrijven op piekmomenten in te huren. Het schoonspuiten van stallen, insemineren en laten scannen van zeugen zijn werkzaamheden die regelmatig worden uitbesteed.

Naast de eigen voorkeur is het ook een rekensom om personeel zelf in dienst te nemen, of als zzp'er of via een uitzendbureau in te huren. Zelf in dienst nemen lijkt goedkoper, zeker nu tarieven van zzp'ers en uitzendbureaus tussen de € 30 en € 40 liggen. Daarentegen stijgt in 2024 ook het minimumloon.

Het uitbesteden van het personeelsmanagement kan de varkenshouder ook ontlasten. Zoals de bijbehorende administratie, functioneringsgesprekken, inschaling, cao-wijzigingen en ziektebegeleiding. Maar ook bij het zoeken naar vervanging, mocht een medewerker uitvallen, of bij het begeleiden van medewerkers als zij tegen problemen of uitdagingen aanlopen.

Loes van Lier (AB Werkt): '40 uur werken is niet meer de standaard'

Medewerkers vinden voor de varkenshouderij is lastig, maar ook het behouden van medewerkers is steeds meer een uitdaging. Dat merkt ook Loes van Lier, accountmanager van AB Werkt.



Loes van Lier, accountmanager bij AB Werkt. “Er is vraag naar allerlei functies in de varkenshouderij. Van productiemedewerker tot bedrijfsleiders, van Nederlandstalig tot internationaal en van parttime tot fulltime”. – Foto: Bert Jansen

De CBS-cijfers geven aan dat varkensbedrijven meer met betaalde arbeid zijn gaan werken. Merk jij dat ook?

“Wij hadden altijd al aardig wat vacatures. Ik merk wel dat er steeds meer klanten bijkomen die het voorheen makkelijker zelf geregeld kregen, maar nu ook moeilijker personeel kunnen vinden. Daarnaast komen er steeds meer scholieren bij in ons bestand die in de weekenden en vakanties bij de boer werken. Ook is er in goede tijden meer vraag naar arbeid op varkensbedrijven dan in tijden wanneer de prijzen lager zijn.”

Hoeveel vraag is er dan en zijn de vacatures eenvoudig in te vullen?

“Er is en blijft veel vraag naar arbeid op varkensbedrijven. Tegenwoordig denken de ondernemers steeds meer mee in wat er kan. Waar enkele jaren geleden ervaring een eis was, is motivatie om te werken en de wil om te leren nu veel belangrijker. En dat is een goede switch wat mij betreft. Uiteindelijk is het belangrijk dat iemand graag wil werken. Behouden en binden van medewerkers is meer een onderwerp geworden en meer van belang. De werknemer van nu is anders dan voorheen. De standaard is niet meer een 40-urige werkweek voor 40 jaar lang. Mensen willen meer flexibiliteit en ondernemers moeten meer inzetten op maat. Daarin moet bij veel varkenshouders nog wel een omslag vinden.”

Naar welk soort arbeid en voor welke functies is er vraag en of behoefte?

“Er is vraag naar allerlei functies in de varkenshouderij. Van productiemedewerker tot bedrijfsleiders, van Nederlandstalig tot internationaal en van parttime tot fulltime. Momenteel solliciteren vooral zij-instromers. Een match wordt ook echt gemaakt op type bedrijf en type persoon (karakter) voor een langdurige samenwerking. Dat is direct ook een voordeel van AB Werkt. Door ons grote netwerk kunnen sollicitanten bij verschillende bedrijven op gesprek gaan en kunnen ze zelf een keuze maken bij welk bedrijf ze de beste klik ervaren.”

Welke manieren van arbeid inhuren is mogelijk en wat zijn de voordelen versus zelf in dienst nemen?

“Er zijn verschillende mogelijkheden. Uitzenden, detacheren, maar ook als je zelf iemand kent die werk zoekt, gaan we samen het gesprek aan voor de mogelijkheden. Een groot deel van ons medewerkersbestand heeft zelfs een contract voor onbepaalde tijd (vast). Een medewerker via AB Werkt inhuren heeft als voordeel dat wij de wettelijke werkgever zijn en hiermee de ondernemer ontzorgen, risico dragen voor ziekte, vakantiegeld, vakantie-uren uitbetalen op momenten dat het aan de orde is. Alleen de uren die iemand werkt, of afgesproken zijn in het contract, worden gefactureerd. Voor vragen over het uitvoeren van de werkzaamheden verwijs ik ze naar de klant, de varkenshouder. Voor vragen over de salarisstrook, het loon, scholing, kunnen ze bij mij terecht.”

Loonkosten stijgen, met welk tarief moet de varkenshouder rekening houden?

“De minimumlonen in de varkenshouderij zijn van 2018 tot 2024 gestegen van € 10,28 tot € 13,27. Daarmee mag duidelijk zijn dat een tariefstelling van € 20 niet meer haalbaar is. Arbeid is door de stijgende lonen een flink stuk duurder geworden. Daarnaast is het in een krappe arbeidsmarkt een extra uitdaging om de juiste medewerkers te werven, maar wij gaan die uitdaging niet uit de weg.”