

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 214

van **JORIS NACHTERGAELE**

datum: 10 december 2020

aan **HILDE CREVITS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

Melkveebedrijven - Begeleiding bij het aanwerven van personeel

De nota 'Naar een geïntegreerde aanpak voor welbevinden in de Vlaamse Land- en Tuinbouw' gaf het nog eens duidelijk aan: één van de belangrijke stressfactoren op een Vlaams landbouwbedrijf is de veeleisendheid van het beroep. Het drukke leven op het boeren erf staat niet alleen garant voor fysieke en mentale problemen, maar ook voor een moeilijke balans tussen werk en privé. Vele boeren zien daarnaast ook op tegen het aanwerven van personeel. De moeilijke zoektocht naar geschikt personeel en de bijkomende administratie houden boeren tegen om de stap te zetten.

Het is een vaststelling die ook de vzw Inagro, het verzelfstandigd agentschap voor onderzoek en advies in land- en tuinbouw van de provincie West-Vlaanderen, deed in het project CowForme, waarin Vlaamse, Waalse en Franse melkveehouders van elkaar proberen te leren om zo de beste praktijken van elkaar over te nemen in de bedrijfsvoering. In een enquête bij 274 van deze melkveehouders kwam naar voren dat slechts 30% van hen personeel in dienst heeft. Volgens Inagro bleek uit de bevindingen dat de melkveehouders nood hebben aan begeleiding bij onder andere de opvolging en navolging van regelgeving, personeelsadministratie of werkorganisatie. Daarom zal Inagro binnenkort opleidingen op maat gaan maken om op die manier de barrières voor melkveehouders weg te werken.

1. Kan de minister een overzicht geven van alle initiatieven die vanop Vlaams niveau worden genomen om melkveehouders bij te staan op het vlak van personeelsbeleid en -administratie?
2. Hoe bekijkt de minister de bevraging in West-Vlaanderen rond dit onderwerp? Beschikt de minister over cijfers voor de volledige Vlaamse melkveesector? Moet hier volgens de minister meer onderzoek naar gebeuren om aldus een beter zicht te hebben op de problematiek in heel Vlaanderen?
3. Hoe staat de minister tegenover het initiatief van Inagro in West-Vlaanderen? Is dit een initiatief dat we ook voor heel Vlaanderen kunnen gaan uitrollen om de melkveehouders zo beter bij te staan? Zijn er andere initiatieven mogelijk om melkveehouders bij te staan in hun personeelsbeleid en -administratie?

HILDE CREVITS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

ANTWOORD

op vraag nr. 214 van 10 december 2020

van **JORIS NACHTERGAELE**

1. Via de subsidiemaatregel 'KRATOS – Raad op maat' uit het Vlaamse plattelandsontwikkelingsprogramma PDPO III, kunnen landbouwers gratis een advies op maat van hun bedrijf krijgen over een reeks adviesonderwerpen die zijn onderverdeeld in adviesmodules. Geen van deze adviesmodules focust specifiek op personeelsbeleid of –administratie, maar er zijn wel twee adviesmodules die hier enkele aspecten van toelichten.

In de adviesmodule '1. Ondernemingsplan' is er aandacht voor arbeidsefficiëntie en wordt een inschatting gemaakt van de arbeidsbehoefte op het bedrijf. Deze arbeidsbehoefte wordt dan vergeleken met de beschikbare arbeidskracht. Er wordt geëvalueerd of de financiële situatie van het bedrijf toelaat om een beroep te doen op externe arbeidskrachten en becijferd wat de kosten daarvoor zouden zijn.

In de adviesmodule '9. Arbeidsveiligheid' wordt er o.m. advies gegeven over de relevante bepalingen in de wetgeving over welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk. In dit adviesonderdeel besteedt de adviseur aandacht aan zaken zoals de arbeidsveiligheid van werknemers, de opmaak van een asbestinventaris en een nood- en evacuatieplan.

Verder zijn er ook de intersectorale initiatieven. Met de werkbaarheidscheque kunnen ondernemingen een meting of scan aankopen om werkbaar werk binnen hun organisatie in kaart te brengen en/of begeleiding inkopen bij het uitvoeren van de scan/meting, het opstellen van een werkbaarheidsplan, en de monitoring en opvolging van de veranderingen op het vlak van werkbaar werk. Een dergelijk werkbaarheidsplan kan diverse acties bevatten die bijdragen tot een duurzaam personeelsbeleid. De cheque werd naar aanleiding van de coronacrisis tijdelijk uitgebreid om verbeteracties mogelijk te maken in de vorm van advies, begeleiding en opleiding, waarbij telkens aandacht moet zijn voor het psychosociaal welbevinden van de medewerkers.

Voor de verdere uitvoering van 'werkbaarwerk'-acties kunnen bedrijven en ondernemingen een beroep doen op de KMO-portefeuille en oproepen tot steun vanuit het Europees Sociaal Fonds (ESF). Voor bedrijven die hun plafond binnen de KMO-Portefeuille bereikt hebben, staan we tijdelijk een verhoging toe voor acties rond werkbaar werk. Bedrijven kunnen bij de ESF-oproep 'Drive' terecht voor HR-begeleiding bij HR-processen en acties. Het doel hierbij is het verhogen van de werkbaarheid om zo uiteindelijk het individueel werknemerswelzijn te verbeteren. Via de ESF-oproep '21ste-eeuwse vaardigheden in ondernemingen' kunnen ondernemingen subsidies krijgen voor opleidingen rond vaardigheden in de 21ste-eeuw (o.m. leidinggeven, weerbaarheid, probleemoplossend denken, communicatieve vaardigheden, zelfsturend werken of samenwerken). Met deze oproep wordt levenslang leren in organisaties aangemoedigd en worden organisaties ondersteund om hun werknemers sterker te maken op de arbeidsmarkt zodat zij gewapend zijn om enthousiast langer aan de slag te blijven. Eén van de beoogde doelgroepen van deze oproep zijn 50-plussers.

Flankerend wordt ook ingezet op het verspreiden van onderzoeksresultaten, informatie, goede praktijkvoorbeelden en instrumenten m.b.t. een sterk en duurzaam personeelsbeleid en werkbaar werk naar het werkveld. Bedrijven kunnen hiervoor terecht op de website www.werkbaarwerk.be van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en de Stichting Innovatie & Arbeid (StIA) en www.talentontwikkelaar.be van het Departement Werk en Sociale Economie.

Met het instrument 'sectorconvenants' kan binnen de sector eveneens ingezet worden op werkbaar werk, als onderdeel van een sterk en duurzaam personeelsbeleid. In het kader van de nieuwe generatie sectorconvenants 2021-22 wordt aan de sector gevraagd om bedrijven en ondernemingen te informeren en te sensibiliseren over wat werkbaar werk is, het belang er van en de mogelijkheden om hiermee aan de slag te gaan. Sectoren zullen hierbij in de toekomst ook ondersteund worden door een intersectorale adviseur die zich zal focussen op werkbaar werk (en jobmobiliteit).

2. De resultaten van de bevraging zijn onmiskenbaar waardevol. Het moet wel worden opgemerkt dat van de 274 landbouwers die deelnamen aan de enquête, er slechts 147 uit België komen. Het is niet duidelijk hoeveel daarvan West-Vlaamse melkveehouders zijn. De tendens die uit de bevraging blijkt, is echter wel duidelijk. Op dit ogenblik is er geen behoefte aan extra studie op Vlaams niveau.
3. Zoals ik ook al in het antwoord op uw schriftelijke vraag nr. 728 van 3 juli 2020 heb aangegeven, onderschrijf ik de algemene doelstelling en de focuspunten van het CowForme-project, waarin de initiatieven van o.m. Inagro kaderen. Aangezien het project nog tot eind 2022 loopt is het nog te vroeg om het project te evalueren en om te oordelen of het opportuun is het initiatief in heel Vlaanderen uit te rollen. Zoals beschreven in deelvraag 1, zijn er op Vlaams niveau al tal van initiatieven. Andere initiatieven zijn momenteel niet aan de orde.