

Flexibele arbeid wint terrein

Met flexibilisering kunnen telers op



Anita van der Knijff: "Uitzendkrachten zijn een stuk goedkoper dan vaste krachten en je huurt alleen de uren in die je nodig hebt. Bovendien hoef je de risico's voor ziekte en arbeidsongeschiktheid niet te dragen."

Arbeid maakt nog steeds een kwart uit van de kosten op glastuinbouwbedrijven. Omdat de focus de afgelopen jaren lag op energiekosten, raakten arbeidsvraagstukken ondergesneeuwd. En dat is jammer, vindt Anita van der Knijff, economisch onderzoeker glastuinbouw van LEI Wageningen UR. "Ondernemers kunnen op arbeid besparen. Door flexibilisering bijvoorbeeld."

TEKST: KARIN VAN HOOGSTRATEN

BEELD: FOTOSTUDIO G.J. VLEKKE

Eerst maar eens de feiten en cijfers. Voorheen was arbeid altijd met afstand kostenpost nummer één. Door de stijgende energietarieven zijn de aandelen energie en arbeid steeds meer naar elkaar toegegroeid. Beide komen uit op gemiddeld een kwart van de kosten.

Anita van der Knijff: "In de arbeidskosten nemen we de betaalde en berekende arbeid mee, dus ook een vergoeding voor de ondernemer. Uiteraard verschillen die cijfers van bedrijf tot bedrijf. Zo is in de sierteelt het aandeel van arbeidskosten hoger dan op glasgroentebedrijven. Belangrijk te vermelden is dat de kosten blijven stijgen. In 2008 is de betaalde arbeid per vierkante meter drie procent

duurder geworden. Dat is grotendeels te wijten aan de stijging van de CAO. Per 1 januari liggen de CAO-tarieven opnieuw anderhalf procent hoger."

Trend naar flexibele arbeid

Het LEI splitst de totale arbeidskosten op in drie categorieën: ondernemer en gezin, vast personeel en los personeel/werk derden. De LEI-onderzoeker: "Het aandeel van elke categorie lag in 2008 tussen de 30 en 35 procent. In de afgelopen vijf jaar is het aandeel van de derde categorie met circa tien procentpunten gestegen en het aandeel van de ondernemer met zeven procentpunten gedaald. Dat kun je op de eerste plaats terugvoeren op de schaalvergroting. De ondernemer kan

in een groter bedrijf verhoudingsgewijs minder arbeid inbrengen. Anderzijds is de trend dat er meer gebruik wordt gemaakt van flexibele arbeid."

Als we over flexibele arbeid praten, is die ook weer te verdelen in twee categorieën. Uit de arbeidsradar van het Productschap Tuinbouw blijkt dat 85 tot 90% van het flexibele werk voor rekening komt van uitzendkrachten, voornamelijk buitenlandse medewerkers. De rest, 10 tot 15%, wordt ingevuld door ZZP'ers, scholieren en loonwerk.

Mix van vast en flexibel

Van der Knijff geeft aan dat in de hele economie flexibel werken een trend is.

In de tuinbouw is dat niet anders. Is deze ontwikkeling ingegeven door kostenbesparing?

De onderzoeker: "Dat hebben we niet onderzocht, maar dat ligt voor de hand. Ik ken niet exact de CAO-loonopbouw uit mijn hoofd, maar er is behoorlijk verschil tussen het CAO-loon voor vast personeel en uitzendkrachten. Je betaalt daarnaast geen leegloopuren en huurt alleen de uren in die je nodig hebt. Bovendien hoeft je de risico's voor ziekte en arbeidsongeschiktheid niet te dragen. En dat is op lange termijn voordelig. In flexibilisering kun je vrij ver gaan."

Hoewel werken met flexibele krachten kosten bespaart, kleven er natuurlijk ook nadelen aan. Bij wisselingen van personeel moet de ondernemer telkens tijd investeren om handelingen uit te leggen. De arbeidsproductiviteit ligt in het begin lager. Vast personeel bouwt kennis van het bedrijf op, zorgt voor een teamgevoel en bepaalt de bedrijfscultuur. Dat zijn belangrijke zaken voor de continuïteit van je bedrijf.

"Een goede mix van vast en flexibel personeel is het beste, net als op ieder ander bedrijf. De basisvraag aan arbeid kun je het beste met vast personeel invullen, de rest met flexibele krachten."

ZZP'ers van grote waarde

Een interessante groep van flexibele krachten noemt Van der Knijff de Zelfstandigen Zonder Personeel, de zogenaamde ZZP'ers. Begin april rondt het LEI in opdracht van het ministerie van LNV een onderzoek naar deze zelfstandigen af.

"In de akkerbouw en veeteelt zijn het vooral ondernemers die een neventak zoeken of potentiële bedrijfsopvolgers die als ZZP'er aan de slag gaan. In de tuinbouw gaat het vaak om bedrijfsbeëindigers. Met hun kennis van de sector en groene vingers zijn ze van grote waarde voor de glastuinbouw."

Ze vervolgt: "ZZP'ers zijn over het algemeen sterk gemotiveerd en heel betrokken bij hun werk, omdat ze als zelfstandig ondernemer hun portefeuille gevuld moeten houden. Met hun uurtarief zijn ze voor productiewerk niet interessant. Om een teeltploeg aan te sturen of een andere leidinggevende functie te vervullen, zijn ze echter heel

goed inzetbaar. Vaak kunnen ondernemers ZZP'ers voor een aantal dagen per week of op interim-basis inhuren, dus de kosten kunnen meevallen. Ze zijn een goede optie, ook omdat functies in het midden en hoger kader moeilijk in te vullen zijn."

Professionele werkgever

Kosten besparen door flexibeler personeel inhuren is slechts een van de mogelijkheden. Van der Knijff geeft aan dat er nog een wereld te winnen is met het professionaliseren van het werkgeverschap. Door de schaalvergroting in de sector gaan ondernemers steeds meer taken delegeren.

"Op tuinbouwbedrijven is inmiddels een midden en hoger kader ontstaan, dat om een nieuwe vorm van aansturing vraagt. Dat vereist andere kwaliteiten van de ondernemer. Als de ondernemer een goede werkgever is, dan heeft hij tevreden en gemotiveerd personeel. En dat betaalt zich uit in minder ziekteverzuim en minder personeelwisselingen. En een beter rendement."

Omdat het LEI ondernemers hierbij wil ondersteunen, heeft ze samen met onder meer Alles voor Groene Arbeid, Gezond Beleid, InHolland en LTO in opdracht van het ministerie van LNV en Productschap Tuinbouw een driedelige workshopserie 'Modern werkgeverschap glastuinbouw' opgezet.

"We besteden bijvoorbeeld aandacht aan delegeren, conflicten hanteren en medewerkers uitdaging bieden. Maar we testen ook welk type ondernemer je bent: doener, beslisser of uitvinder? Met rollenspellen worden daarnaast bijvoorbeeld functioneringsgesprekken geoefend. Voor het LEI is dit geen standaardwerk. Het is prettig om niet alleen rapporten te maken, maar ook kennis te delen met ondernemers."

Best practices

Als derde besparingsmogelijkheid op arbeidskosten noemt Van der Knijff de technische ontwikkelingen. "Het verleden is het beste bewijs dat techniek arbeid kan besparen. In 2009 starten we, ook weer in opdracht van het ministerie van LNV, met een studie naar arbeidsbesparende technieken. We richten ons enerzijds op eenvoudige technieken, anderzijds op grote systeeminnovaties."



Met techniek kan een teler op arbeid besparen, zegt onderzoekster De Knijff.

Het onderzoek beslaat de hele agrarische sector, maar de glastuinbouw is een van de sectoren. "We zoeken naar de 'best practices' en het verspreiden van kennis. Daarom gaan we dus zeker de boer op en gesprekken aan met tuinbouwleveranciers en andere technische clubs. Het is de bedoeling om de succes- en faalfactoren in kaart te brengen. Waarom is de ene technische oplossing top en de andere flop? Het kan natuurlijk zijn dat voorlopers bij grote innovaties teveel risico's op hun bord krijgen. Daarin wil LNV graag inzicht. Met dit en de andere genoemde onderzoeken is duidelijk dat arbeid hun aandacht heeft. De aandacht die het verdient", meent Van der Knijff.

Anita van der Knijff, economisch onderzoeker glastuinbouw bij LEI Wageningen UR geeft aan dat telers nog steeds op arbeidskosten kunnen besparen. Flexibiliseren van de arbeid kan tot op zekere hoogte de kosten drukken. ZZP'ers noemt zij een interessante nieuwe groep van flexwerkers. Daarnaast kan modern werkgeverschap bijdragen aan goed gemotiveerd personeel en daardoor een beter rendement. Arbeidsbesparende technieken inzetten is een derde mogelijkheid. In 2009 start het LEI een onderzoek naar de 'best practices' in dit verband.

SAMENVATTING