

Hoge drempel om vast personeel in dienst te nemen

Copyright foto

Ook in rustige perioden voldoende werk hebben, is een voorwaarde voor het in dienst nemen van vast personeel. Anders is de financiële dekking onvoldoende.

Onderzoekers van PPO-Fruit en A&F concluderen dit uit interviews en een enquête onder fruittelers.

Daarnaast vormt de personeelsadministratie een knelpunt. De onderzoekers willen samen met fruittelers oplossingen voor deze problemen vinden.

In opdracht van het ministerie van LNV zijn de knelpunten die fruittelers in de rol van werkgever ervaren, nagegaan. Binnen de overkoepelende organisatie Wageningen UR hebben onderzoekers van PPO-Fruit en Agrotechnology & Foodinnovations (A&F) in dit onderzoek samengewerkt. Het ministerie heeft opdracht voor dit onderzoek gegeven in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het omgaan met personeel is een onderdeel van het maatschappelijk on-

De fruittelers in dit onderzoek verwachten de meeste problemen bij het zorgen voor een continu werkaanbod.

Foto: Pelgrimages

dernemen. Voor het onderzoek zijn vijf fruittelers met vast personeel in dienst, geïnterviewd. Tevens hebben 42 fruittelers, waarvan veertien met vast personeel, een vragenformulier ingevuld. Vanwege de hoge kosten blijkt het moeilijk te zijn om vast personeel in dienst te nemen, waardoor dit een belemmering vormt voor de groei of ontwikkeling van het bedrijf.

Hoge eisen

De laatste jaren worden steeds hogere eisen gesteld aan de organisatorische kanten van het ondernemer zijn. Een goede ondernemer heeft niet alleen technische kennis, maar moet ook kunnen inspelen op vragen van de markt en heeft te maken met steeds meer regelgeving, zowel wettelijk als vanuit certificeringprogramma's. Tevens hebben ondernemers te maken met groei van hun bedrijf, bijvoorbeeld door uitbreiding van het areaal of intensivering van teelten. In veel gevallen is die uitbreiding zodanig dat het moeilijk wordt om al het werk alleen uit te voeren met alleen losse arbeidskrachten tijdens de oogst. Vaste medewerkers kunnen dan een uitkomst bieden, maar de drempel om vast personeel in dienst te nemen is in veel gevallen hoog.

Aanmelden voor het onderzoek

Voor het laatste deel van het onderzoek worden nog fruittelers gezocht. Het is de bedoeling samen met fruittelers praktijkgerichte oplossingen te zoeken voor de knelpunten van het continue werkaanbod in samenhang met de financiële dekking. Met een groepje van maximaal tien fruittelers die zich in dit onderwerp of één van deze knelpunten willen verdiepen willen de onderzoekers twee keer een avond bij elkaar komen. Voor

deelnemende telers zal de arbeidsfilm van het eigen bedrijf inzichtelijk worden gemaakt. Dit is een startpunt om samen naar oplossingen te gaan zoeken. In overleg met de belangstellende fruittelers zullen plaats en tijdstip van de bijeenkomsten vastgesteld worden. Indien u hiervoor belangstelling heeft, kunt u contact opnemen met een van de onderzoekers, Gondi Peppelman, tel. 0488 - 47 37 40 of Peter Roelofs, tel. 0317 - 47 64 63.

Werken met vast personeel

Uit het onderzoek blijkt dat fruittelers zonder vast personeel, negatiever denken

over de mogelijkheden van werken met vast personeel dan degenen die al wel vast personeel in dienst hebben. Beide groepen ondernemers vinden de vaste kosten te hoog, maar aanzienlijk meer ondernemers zonder vast personeel verwachten dat ze niet het hele jaar werk hebben om vast personeel in dienst te nemen. Opmerkelijk is dat veel fruittelers zonder vast personeel veel extra administratie verwachten bij het in dienst hebben van vast personeel. Daarnaast vrezen telers voor financiële verplichtingen bij het ontslaan van vast personeel als het economisch minder gaat.

Ongeveer 40% van de werkgevers vindt functioneringsgesprekken overbodig. Het merendeel van de ondernemers waardeert de betrokkenheid van het vaste personeel bij het bedrijf en heeft het gevoel invloed op die betrokkenheid te hebben. Fruittelers zien duidelijke voordelen aan het werken met vaste arbeidskrachten: volgens een grote meerderheid van de respondenten maakt vast personeel de inzet van de eigen arbeid flexibeler en men vindt het prettig om niet alleen te hoeven werken. Ook beschouwt ruim 85% van de ondernemers het vaste personeel als een klankbord bij het ontwikkelen van eigen ideeën. Van de ondernemers zonder vast personeel verwacht 80% dit, van degenen met vast personeel ervaart zelfs 93% dit zo.

Belemmering voor groei

Maar liefst 73% van de ondernemers zonder vast personeel, en nog altijd 29% van de ondernemers met vast personeel vindt het moeilijk om vast personeel in dienst te nemen, waardoor dit een belemmering vormt voor de groei of ontwikkeling van het bedrijf. Als motivatie wordt veruit het vaakst genoemd dat de kosten te hoog zijn, en één ondernemer merkte op dat alle risico's bij de ondernemer (blijven) liggen.

De fruittelers in dit onderzoek ervaren of verwachten de meeste problemen bij de personeelsadministratie, de financiële dekking van de medewerker(s) en het zorgen voor een continu werkaanbod. De twee laatstgenoemde aspecten hangen nauw met elkaar samen: als er geen continu werkaanbod is voor een vaste medewerker is de financiële dekking minder zeker. Onderstaande figuur geeft een overzicht van de overige taken die als moeilijk ervaren worden, waarbij delegeren, motiveren en werkplanning als moeilijke taken naar voren komen.

Werken met los personeel

In het algemeen wordt los personeel alleen ingezet tijdens de oogst. Vrijwel alle ondernemers werken het liefst met een vaste ploeg van losse werknemers. De meeste fruittelers verwachten dat het over vijf jaar moeilijker zal zijn om los personeel voor oogstwerkzaamheden te werven. Meer dan de helft van de ondervraagde ondernemers ervaart dat los personeel liever gedurende het hele jaar in deeltijd zou willen werken dan voltijds seizoenswerk.

Verder meent 61% van de fruittelers dat buitenlandse losse medewerkers harder werken dan Nederlanders. Daar staat tegenover dat losse medewerkers uit de omgeving meer betrokken zijn bij het bedrijf en flexibeler inzetbaar zijn dan buitenlandse.

Bijdragen aan oplossingen

Nu de belangrijkste knelpunten rondom het werkgeverschap in de fruitteeltsector bekend zijn, is het volgende doel van het onderzoek het zoeken naar oplossingen. Deze moeten meteen in de praktijk toegepast kunnen worden binnen de bedrijfsvoering. De knelpunten die aangepakt worden zijn onder andere het continue werkaanbod en de financiële dekking. We willen de

Ervaren knelpunten bij de arbeidsvoorziening

- Gedurende het hele jaar voldoende werk hebben om iemand vast in dienst te nemen, dus ook in rustige perioden. De financiële dekking voor deze werknemer is anders niet haalbaar.
- Zekerheid dat je als werkgever aan alle wettelijke regels en voorschriften voldoet wat betreft het in dienst hebben van personeel.
- Meer betrokkenheid bij het bedrijf vanuit de vaste medewerkers, bijvoorbeeld door mee te denken over strategische beslissingen.
- Het houden van formele functioneringsgesprekken met vaste personeelsleden. Mede hierdoor worden weinig afspraken schriftelijk vastgelegd, wat lastig is in conflictsituaties.
- Een vaste groep van losse arbeidskrachten gedurende de oogst in dienst hebben. Dit wordt de laatste jaren steeds moeilijker, waardoor fruittelers buitenlandse plukkers inhuren.

fruittelers aan de hand van arbeidsbegrotingen meer inzicht geven in de arbeidsbehoefte op hun eigen bedrijf en samen met hen te zoeken naar mogelijkheden voor een betere spreiding of mogelijkheden om de rustige perioden op te vullen. Daarvoor willen we met een groepje van maximaal tien fruittelers die zich in dit onderwerp of één van deze knelpunten willen verdiepen, twee keer een avond bij elkaar komen

Gondy Peppelman, PPO-Fruit
gondy.peppelman@wur.nl
Peter Roelofs,

Agrotechnology & Foodinnovations

Het percentage bevestigende antwoorden in de enquête op de vraag of het betreffende onderwerp als knelpunt wordt gezien.

