

Handig werken doe je zo (deel 1)

Arbeidsomstandigheden en arbeids



Theo Groenewegen: "Tijdens het oogstseizoen hebben we soms wel 40 uitzendkrachten voor het verpakken van het product. Dan is efficiënt werken een vereiste."

Theo Groenewegen teelt aan de Kreekrug in De Lier 3 ha tros-cherrytomaten, waarvan hij een groot gedeelte in kleinverpakking afzet. De personele bezetting bestaat uit 6 vaste medewerkers en 10 uitzendkrachten. Tijdens het oogstseizoen vult hij dit aan tot soms wel 40 uitzendkrachten voor het verpakken van het product. De laatste personele wisseling binnen de vaste bezetting heeft vier jaar geleden plaats gehad. Hij legt zijn manier van werken in de teelt en bij het verpakken uit.

TEKST: TON HENDRIX

BEELD: ERIC VAN HOUTEN

Groenewegen werkt met een vaste bezetting. Daardoor hoeft hij de vaste mensen nauwelijks nog instructies te geven. "Iedereen weet hoe we werken en hoe dat het gemakkelijkste gaat. Omdat we de laatste jaren de tros-cherrytomaten zijn gaan kleinverpakken, is het aantal oproepkrachten via een uitzendbureau echter enorm toegenomen. Een aantal uitzendkrachten heeft al vaker op ons bedrijf gewerkt. Ongeveer 50% komt ieder jaar weer terug. Omdat er telkens ook weer nieuwe medewerkers zijn, is continu aandacht geboden."

Werken met nieuwe medewerkers

De job-coach van het uitzendbureau introduceert nieuwe medewerkers. "Als deze personen geen Nederlands, Duits of Engels spreken en verstaan dan maken we een andere medewerker, die zijn taal wel spreekt, zijn begeleider." Groenewegen legt uit dat hij alle mede-

werkers afreken op het aantal gewerkte uren. Daarom krijgt iedereen als eerste een instructie van het padregistratiesysteem. Daarna volgt nadere uitleg over de werkmethoden.

De vaste medewerkers controleren de nieuwe mensen de eerste dagen regelmatig en geven hen instructies. Verder komt de job-coach van het uitzendbureau binnen een paar dagen langs om na te gaan hoe het gaat. Mensen die na een week qua prestatie niet het gewenste niveau hebben, worden door anderen vervangen" De teler: "Ik heb er nog steeds moeite mee dat sommige mensen maar een bepaalde tijd in Nederland werken en dan weer teruggaan. Daardoor moeten wij regelmatig nieuwe mensen inwerken met alle gevolgen van dien. Vooral als we veel nieuwe mensen moeten inwerken, halen we de planning niet en moeten we vaak overwerken. Bij voorkeur doen we dat niet."

Zo efficiënt mogelijk

Groenewegen geeft aan dat het doel is zo efficiënt mogelijk te werken. Daarbij vergeet hij de arbeidsomstandigheden niet. "De hoogte van de afweeglijnen hebben we bijvoorbeeld afgestemd op de gemiddelde lengte van onze medewerkers. Voor kleinere personen zijn er vlonders, waardoor ze op een goede hoogte staan. Om het werk wat leuker en afwisselender te maken hebben we de schaaltes, waarin we de trossen verpakken, bewust niet vlakbij de lijnen gezet, maar op een zekere afstand. Daardoor zijn onze mensen af en toe verplicht even te lopen. Dat bevordert de bloeddorstroming in de benen en dat voorkomt 'stalpoten'. Om die reden hebben we ook overal ergomatten liggen."

Taakrotatie

De mensen die in de kas werken, rouleren bij het oogsten en het blad breken. Dege-

nen die dieven, indraaien en snoeien hebben ieder hun eigen kappen. Daardoor werkt iedereen netjes, omdat hij de volgende keer met zijn eigen slordigheden wordt geconfronteerd.

De mensen in de sorteerruimte werken normaal niet in de kas. Dit zijn meestal vrouwen, omdat zij het kleinverpakken vaak beter onder controle hebben.

Padregistratie

Door het systeem van padregistratie weet Groenewegen precies wie wat, waar en hoeveel heeft gedaan. "We hebben dat systeem al lang en hebben daardoor de verschillen tussen de paden inmiddels genivelleerd. Daarom registreren we de productie niet meer per pad."

De oogsters oogsten de tomaten in dozen of in kratten. Zij maken de oogstwagens helemaal vol. Dat voorkomt halfvolle wagens met extra transport. Door het padregistratiesysteem weet de teler toch hoeveel iedereen oogst en waar de tomaten vandaan komen.

"Omdat wij al zoveel jaar registreren, vergelijken we onze resultaten nog maar incidenteel met collega's. Dat beperkt zich tot de werkzaamheden in de kas. Het verpakken en afwegen is niet te vergelijken, omdat iedereen andere kleinverpakkingen heeft. Wij maken erg veel verpakkingen van 2, 3 en 5 ons. Dat is erg arbeidsintensief. Dan kost het verpakken van een complete pallet ongeveer 8 uur. Kunnen we dezelfde pallet in 3-kg dozen afleveren dan kost dat 'slechts' 1 uur."



Bij het inpakken moeten de medewerkers, afhankelijk van het type, drie schaaltes naast elkaar of twee op elkaar tegelijk in de dozen zetten.

Vervolgserie arbeidskundige artikelen

Ondanks de gestegen gasprijen bedragen de arbeidskosten nog steeds ongeveer 30% van de kostprijs. Daarmee zijn de arbeidskosten op veruit de meeste glastuinbouwbedrijven nog steeds de grootste kostenpost.

In de afgelopen maanden is ingegaan op het belang van de arbeidskosten, zijn veel tips gegeven om meer grip te krijgen op de arbeidsbehoefte en zijn suggesties aangedragen ter verbetering van werkmethoden. Dat met het doel leidinggevenden wakker te maken en hen te helpen bij het verbeteren van de arbeidsefficiëntie van hun medewerkers.

In de hiervoor aangegeven artikelen zijn veel praktische tips en voorbeelden gegeven. Toch blijven dit theoretische beschouwingen. Daarom publiceren we vanaf nu een serie artikelen waarin ondernemers en andere leidinggevenden (bedrijfsleiders, voorwerkers) aangeven hoe zij het werk van hun medewerkers geoptimaliseerd hebben. Dat kan door simpele ingrepen maar ook door mechanisatie of zelfs robotisering.

Aan de hand van de registratie bij het inpakken kan Groenewegen ook nagaan hoeveel 'overgewicht' iedereen meegeeft. "Als dat meer is dan nodig, grijpen we in. Ons product is te duur om zo maar weg te geven."

Bedrijfsbinding

Door allerlei maatregelen probeert deze teler zijn mensen te binden aan het bedrijf. In de kantine staat bijvoorbeeld een biljart dat de mensen veelvuldig gebruiken. Iedere vrijdag staat er een bedrijfsborrel klaar als afronding van de week.

"Functioneringsgesprekken voeren we met alle mensen, die een langere tijd aaneengesloten bij ons werken. Dat komt dus neer op alle vaste mensen en de meeste uitzendkrachten. Deze krijgen ook een eindejaarsuitkering gebaseerd op onder andere het aantal gewerkte uren, de inzet en hun prestatie. Een zogenaamde 'multi-factor' beloning dus."

Werkinstructies

Nieuwe medewerkers krijgen een handleiding met de hygiëneregels en werkinstructies met daarbij de vereiste uitleg. Bij de inpakplaatsen hangt een serie foto's waarop is afgebeeld hoe men het gemakkelijkst kan werken. Bijvoorbeeld dat de medewerkers de volle schaaltes met de linkerhand moeten wegzetten en de schaar in de rechterhand moeten vasthouden ook bij het oppakken van een nieuw leeg schaalte.

Bij het inpakken moeten de medewerkers, afhankelijk van het type, drie schaaltes naast elkaar of twee op elkaar tegelijk in de dozen zetten. Bij het palletiseren van de 60 x 40 dozen of kratten moeten ze eerst drie dozen/kratten dwars op de pallet wegzetten en dan twee dozen/kratten in de lengterichting. Daardoor komen de medewerkers alleen maar bij de laatste doos/krat met de vingers tegen de voorgaande doos/krat. Doen ze het wegzetten op de pallet in tegenovergestelde volgorde, dan komen de medewerkers vier keer met hun vingers tussen de dozen of kratten. Dat kan heel pijnlijk zijn."

Tros-cherrytomatenteler Theo Groenewegen heeft er op zijn bedrijf alles aan gedaan de arbeidsomstandigheden te optimaliseren en de arbeidsefficiëntie te bevorderen. Hij ziet dat als een voortdurend proces. Mede door die inspanningen op dit gebied kent hij nauwelijks verloop onder de vaste bezetting en komen ook losse mensen meestal weer terug.

SAMENVATTING