

12/12 H
50

70 (42)
Hambroek nr. 9642

INSTITUUT VOOR MECHANISATIE, ARBEID EN GEBOUWEN TE WAGENINGEN
en
CONSULENTSCHAP VOOR DE TUINBOUW TE NAALDWIJK

Toepassing van een bewakings/beloningssysteem

Verslag van een reis naar
Engeland op 28 juni 1978

Ing. A.T.M. Hendrix
IMAG/Proefstation Naaldwijk

Naaldwijk, augustus 1978

224 3703

INHOUD

pag.

1.	Inleiding en doel	1
2.	Deelnemers	1
3.	Programma	1
4.	Organisatiestructuur Hedon Growers	1
5.	Achtergronden toepassing beloningssysteem	3
6.	Omschrijving huidige beloningssysteem	4
7.	Opzet en uitvoering	6
8.	Resultaten	7
9.	Discussie	7
10.	Samenvatting	8
11.	Bijlagen.	

1. INLEIDING EN DOEL

Beloningssystemen worden steeds minder toegepast. Om uiteenlopende redenen worden voorkomende systemen afgeschaft of ondergaan ze zodanige wijzigingen dat van de oorspronkelijke doelstelling, het betalen van extra loon bij een hogere prestatie, weinig meer overblijft.

De systemen waarin bovengenoemd element nog vrij sterk aanwezig is, bevatten voor zover bekend, alle dusdanig veel bijkomende elementen dat de invloed van de geleverde prestatie op de uiteindelijke beloning gering is. Al deze systemen zijn en worden toegepast in de industrie en aanverwante sectoren.

In de (glas)tuinbouw en waarschijnlijk zelfs in de gehele agrarische sector, komt men nauwelijks beloningssystemen tegen, voor zover het de vaste medewerkers betreft. Wel bekend zijn de aanneemploegen en de loonwerkers, maar dit betreft niet het vaste personeel. Tegen deze achtergrond was het interessant te vernemen dat een Engels bedrijf sinds enige jaren een beloningssysteem toepast, waarbij een direct verband aanwezig is tussen geleverde prestatie en beloning.

Het doel van deze reis was om na te gaan waarom men voor een dergelijk systeem gekozen heeft, hoe dit systeem wordt toegepast en wat de resultaten zijn.

2. DEELNEMERS

Ing. H.J. van Gaalen (Consulentschap voor de Tuinbouw te Naaldwijk)
en

Ing. A.T.M. Hendrix (IMAG, Wageningen, gedetacheerd bij het Proefstation voor de Groenten- en Fruitteelt onder Glas te Naaldwijk).

3. PROGRAMMA

27/28 juni 1978	17.00 - 08.00 uur: Rotterdam - Hull
28 juni 1978	08.00 - 18.00 uur: Hedon Growers Ltd, Brustwick, Hull
28/29 juni 1978	18.00 - 09.00 uur: Hull-Rotterdam.

4. ORGANISATIESTRUCTUUR HEDON GROWERS Ltd

Hedon Growers Ltd is opgebouwd uit 3 divisies, een glastuinbouwbedrijf, een akkerbouwbedrijf en een varkensfokkerij annex mesterij.

Het akkerbouwbedrijf omvat 750 ha. Het bouwplan bestaat grotendeels uit tarwe, gerst, koolzaad en doperwtten.

De varkensfokkerij/mesterij brengt jaarlijks + 11.000 mestvarkens voort. De hiervoor benodigde biggen worden in de eigen fokkerij voortgebracht.

Het glastuinbouwbedrijf omvat $+ 8\frac{1}{2}$ ha zwaar gestookte warenhuizen met de teeltplannen tomaten/sla ($+ 2\frac{1}{2}$ ha) en komkommer/sla ($+ 6$ ha). Naast dit glastuinbouwbedrijf functioneert een Marketing-afdeling die de afzet, het transport, en de verkoop van de tuinbouwprodukten voor zijn rekening neemt.

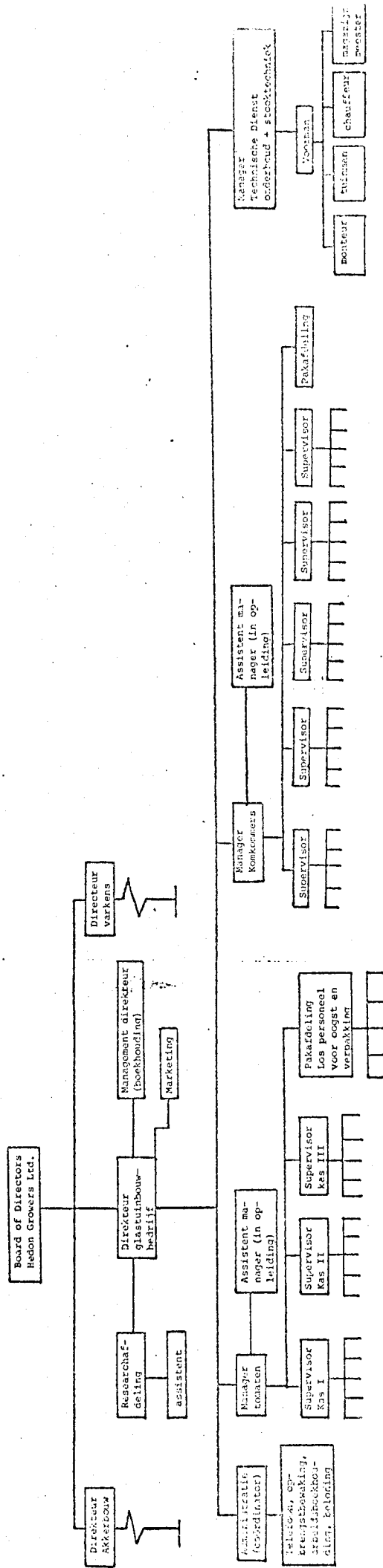
Deze Marketing-afdeling zorgt voor de verkoop van het eigen produkt. Daarnaast worden teneinde aan de gestelde vraag te kunnen voldoen, produkten van andere bedrijven ingekocht, overgepakt in de eigen verpakking en weer doorverkocht.

Bovendien zorgt deze Marketing-afdeling voor de verkoop van de produkten van een aantal andere tuinbouwbedrijven.

De totale omzet bedraagt $+ 12$ miljoen gulden, bij een eigen produktiewaarde van $+ 4\frac{1}{2}$ miljoen. De waarde van de ingekochte en weer doorverkochte produkten bedraagt $+ 1\frac{1}{2}$ miljoen gulden, terwijl de waarde van de produkten waarvoor alleen de verkoop verzorgd wordt $+ 6\frac{1}{2}$ miljoen gulden bedraagt.

De eigen produktiewaarde bedraagt $+ f 55,--$ per m², terwijl de waarde van de produkten waarvoor alleen de verkoop wordt verzorgd een bedrag van $+ f 40,--$ per m² vertegenwoordigd.

4. ORGANISATIESTRUCTUUR HEDON GROWERS



De "Board of Directors" wordt gevormd door de algemeen directeur, de management directeur en de 3 directeuren van de 3 divisies (akkerbouw, varkens en tuinbouw).

De directeur glastuinbouw voert de directie over de glastuinbouw afdeling. Als stafafdelingen zijn hieraan de researchafdeling (P.H. en E.C. bewaking + advisering omtrent bestrijding), de marketingafdeling en de Management Directeur, die de boekhouding verzorgt, toegevoegd. Onder deze directeur staan weer de coördinator (administratie), de 2 teeltmanagers en de manager van de Technische dienst.

De beide teeltmanagers worden bijgestaan door een assistent-manager (die beiden in opleiding zijn in verband met uitbreidingsplannen). Onder de teeltmanagers staan de supervisors, die elk een afdeling van + 11.000 m² voor hun rekening nemen.

Iedere supervisor heeft de beschikking over 5-7 personen ten behoeve van het werk in de gewassen. Deze verrichten de gewasverzorging, de oogst van de komkommers, en het sorteren van de tomaten en de komkommers.

Het oogsten van de tomaten wordt grotendeels door los personeel verricht. Indien de vaste bezetting tijd over heeft (hetgeen blijkt uit de planning) dan verrichten ook zij oogstwerkzaamheden.

Bij het sorteren/verpakken van de tomaten wordt gedeeltelijk gebruik gemaakt van los personeel.

Het verpakken van de komkommers vindt bijna uitsluitend plaats door los personeel. Het losse personeel bestaat grotendeels uit vrouwen die een vast uurloon ontvangen.

Het beloningssysteem geldt uitsluitend voor het vaste personeel, inclusief de supervisors, welke eveneens het grootste deel van hun werktijd besteden aan verzorgingswerkzaamheden.

5. DE ACHTERGRONDEN VOOR HET TOEPASSEN VAN EEN BELONINGSSYSTEEM

Voordat het huidige systeem werd ingevoerd werd op dit bedrijf reeds een beloningssysteem toegepast. Dit was een puntensysteem in de trend van Merit-rating. De factoren waarbij hierop gelet werd waren:

- op tijd aanwezig zijn
- niet te vroeg ophouden
- genegenheid om over te werken
- de kwantiteit van het werk
- de kwaliteit van het werk.

Beide laatste factoren, die niet gemeten werden, werden door de supervisor en de teeltmanager beoordeeld. Hieromtrent ontstond nogal eens onenigheid, hetgeen problemen opleverde met de vakbonden. Deze wilden van dit systeem, hetgeen als erg subjectief ervaren werd, af.

De ondernemingsopleiding stond hier niet onwelwillend tegenover, mits een alternatief gevonden kon worden.

Zowel het personeel (vakbonden) als de ondernemingsleiding waren van mening dat op een dergelijk groot bedrijf een belonings/bewakingssysteem gewenst zou zijn.

De directie motiveerde dit met de volgende argumenten:

- Door middel van een bewakingssysteem kan een betere produktie of beter resultaat worden verkregen, daar alleen dan zekerheid verkregen wordt dat de verschillende vereiste werkzaamheden tijdig worden uitgevoerd.
- Een bewakingssysteem brengt rust in de bedrijfsvoering daar tijdig informatie verkregen wordt omtrent de voortgang.
- Een beloningssysteem biedt de mogelijkheid tot het betalen van meer loon indien er beter wordt gewerkt. Gezien de grote invloed van de vakbonden op het hele arbeidsgebeuren in Engeland is het onmogelijk om extra beloningen, zonder een goed gemotiveerd en gekwantificeerd systeem, te betalen.
- Er waren aanwijzingen dat het prestatienivo hoger lag dan op collegabedrijven, hetgeen men zou willen honoreren.

Toen het bestaande puntensysteem afgewezen werd is na onderling overleg (personeel, vakbonden en direktie) besloten een ander systeem in te voeren, waarbij van kwantificeerbare gegevens gebruik gemaakt zou worden.

6. OMSCHRIJVING HUIDIGE BELONINGSSYSTEEM

Het beloningssysteem wat momenteel toegepast wordt, heeft uitsluitend betrekking op de vaste medewerkers i.c. de supervisors en de mensen die de gewasverzorging voor hun rekening nemen.

6.1. Bepaling vaste arbeidsbezetting

Het aantal vaste medewerkers dat nodig is, wordt voor het begin van een teeltjaar vastgesteld aan de hand van een jaararbeidsbegroting. Dit is noodzakelijk omdat er sinds de invoering van dit beloningssysteem enige rigoreuze wijzigingen in het bedrijf hebben plaatsgevonden. Naast een grote bedrijfsuitbreiding heeft men enige teeltechnische wijzigingen aangebracht (teelt op steenwol en tussenplanten bij tomaten), die een grote invloed hebben op de arbeidsbehoefte. Hierdoor is een jaarlijkse begroting van de arbeidsbehoefte noodzakelijk, omdat alleen dan nagegaan kan worden welke vaste bezetting noodzakelijk is.

Bij het bepalen van de benodigde vaste bezetting wordt per persoon uitgegaan van een arbeidsaanbod van 40 uur per week plus maximaal 8 overuren.

In beperkte mate kan een beroep worden gedaan op part-timers ten behoeve van het geschoolde werk (gewasverzorging bij tomaat en komkommer en komkommers oogsten/sorteren). Aan de hand van deze behoefte/aanbodbegroting wordt de vaste bezetting bepaald.

6.2. Uitgangspunten beloningssysteem

Het beloningssysteem is gebaseerd op de prestatie die geleverd wordt. Daarnaast kent men nog een aantal extra waarderingen toe. Zo wordt het op tijd verschijnen beloond met een premie van 50 pennys per dag. De genegenheid om op zaterdag te werken, hetgeen eveneens als overwerk wordt beschouwd en dienovereenkomstig beloond wordt, levert een extra op van 2 - 2½ pound per week.

Toen dit beloningssysteem ingevoerd werd, nadat het vorige door toedoen van onder andere de vakbonden verworpen was, is als uitgangspunt genomen het op dat moment bestaande prestatieniveau. Teneinde dit te kunnen bepalen zijn de door ons (het IMAG) verzamelde en gepubliceerde taaktijden genomen. Door middel van arbeidsboekhoudingen is nagegaan op welk prestatienivo men verkeerde ten opzichte van deze taaktijden. Dit heeft gedurende 1975 plaatsgevonden.

Hieruit bleek dat het gemiddelde prestatienivo op 75% van de taaktijden lag, hetgeen naar Engelse maatstaven gemeten als erg goed te kwalificeren is daar men in Engeland in vergelijking met Nederland globaal de dubbele hoeveelheid arbeid besteed bij gelijksoortige teelten. Nadat dit prestatienivo bekend was, is bepaald dat dit nivo als normaal beschouwd wordt, hetgeen impliceert dat bij dit nivo van 75% de normale beloning, volgens C.A.O., betaald wordt.

Het beloningssysteem treedt pas in werking als de prestatie hoger dan 75% is. Hierbij geldt dat per procent extra 1 procent meer loon uitbetaald wordt, waarbij de prestatie gemeten wordt met behulp van de Nederlandse taaktijden. Dit wil zeggen dat bij een prestatie van 85% berekend aan de hand van de taaktijden een extra beloning van $85 - 75 = 10\%$ wordt uitbetaald.

Deze methode impliceert dat maar $\frac{3}{4}$ van de prestatieverbetering gehonoreerd wordt. Had men nl. het geconstateerde gemiddelde prestatienivo van 75% beschouwd als het normale nivo (= 100%) dan zou de extra prestatie en daarmee de premie geen 10 maar $13 \frac{1}{3}$ bedragen hebben $\left(\frac{85}{75} \times 100 = 113 \frac{1}{3}\right)$.

Deze, destijds bij de invoering van het systeem afgesproken berekeningsgrondslag levert nog wel eens stof ter discussie op. Daartegenover staat dat de prestatie van de afzonderlijke handelingen nooit beneden het normale nivo (75%) komen. Indien dit toch mocht voorkomen dan wordt voor deze handeling het normale nivo verrekend waardoor de gemiddelde prestatie op een hoger nivo komt. Heeft men bijv. op een bepaalde dag 2 handelingen van elk 10 uur verricht met een prestatie van respectievelijk 50 en 100% dan zou het gemiddelde nivo uitkomen op 75% en dus geen premie opleveren.

Hier is evenwel de afspraak gemaakt dat voor geen enkele handeling de prestatie beneden de 75% verrekend mag worden. In het hierboven gegeven voorbeeld betekent dat dat het prestatienivo van de ene handeling op 75 en van de andere handeling op 100% procent verrekend wordt hetgeen een gemiddelde prestatie van $\frac{(10 \times 75) + (10 \times 100)}{20} = 87\frac{1}{2}\%$ oplevert en aldus een premie van $12\frac{1}{2}\%$.

De prestaties worden per dag en per week berekend. Het weekcijfer is een gewogen gemiddelde. Aan de hand hiervan wordt de premie uitgekeerd. Van werkzaamheden waarvan geen normen bekend zijn cq ter beschikking staan (bijv. ziektebestrijding) wordt aangenomen dat ze met prestatie van 100% verricht zijn (zie bijl. 3 regel 3, 13, 14/15). Deze tellen ook mee bij het berekenen van het prestatieniveau. Dit is gedaan om de administratie te vereenvoudigen en om de medewerkers tevens een premie te kunnen verstrekken in perioden dat men nauwelijks of geen werkzaamheden verricht, waarvan normen bekend zijn, zoals opruimen, grondontsmetting en onderhoud in de winter. In dergelijke perioden wordt een premie uitgekeerd die gelijk is aan het gemiddelde van het voorbije teeltseizoen.

Door de gewijzigde teelttechnieken (steenwol en tussenplanten bij tomaat) is het aantal handelingen waarvan geen taaktijden in het taaktijdenboekje staan, sterk toegenomen. Teneinde hierin te voorzien worden in voorkomende gevallen door de coördinator arbeidsstudies verricht en aan de hand daarvan taaktijden berekend. Voor de overige werkzaamheden worden consequent de Nederlandse taaktijden gehanteerd. Evenals vele andere beloningssystemen kent ook dit systeem een bovengrens. Deze ligt bij een prestatie van 150%, waarbij dus $(150 - 75) = 75\%$ premie wordt uitgekeerd.

7. OPZET EN UITVOERING VAN HET BEWAKINGS/BELONINGSSYSTEEM

Voor het begin van een nieuwe week wordt per afdeling een weekplanning van de komende week opgesteld. Dit gebeurt op vrijdag of op zaterdag. Het opstellen van de uit te voeren werkzaamheden wordt verricht door de teeltmanagers in overleg met de supervisors van de verschillende afdelingen (totaal 8), zie bijlage 1, voorbeeld weekplanning.

Voor wat betreft de tomaten heeft dit uitsluitend betrekking op de gewasverzorging, inclusief de vruchtzetting. De planning van de produktie wordt van de jaarplanning genomen, waarop zonodig, in overleg met de teeltmanager, bij extreem afwijkende verwachtingen korrekties plaatsvinden. Dit heeft evenwel zelden plaats.

Bij de komkommers wordt de verwachte produktie door de supervisors opgegeven. Met behulp van deze gegevens wordt door de administratie van iedere afdeling een weekplanning opgesteld, waarin alle werkzaamheden staan vermeld. De bij iedere handeling behorende taaktijd wordt weergegeven, waarna de benodigde uren worden berekend.

De supervisors en de teeltmanagers krijgen hiervan zo mogelijk nog dezelfde dag een copy.

Aan de hand hiervan kunnen zij nagaan hoeveel er eventueel overgewerkt moet worden en hoeveel losse oogstpersoneel er nodig is, voor welk aantal uren men zelf mee kan oogsten/sorteren (bij tomaten) of hoeveel uren men een beroep moet doen op de part-time krachten ten behoeve van de gewasverzorging enz.

Het verzamelen en bijhouden van de gegevens betreffende arbeid en produktie gebeurt door de supervisors (zie bijl. 2). Deze gegevens worden de volgende morgen aan de administratie doorgegeven, welke ze direkt uitwerkt en vastlegt op een formulier.

Per dag wordt de prestatie berekend welke direct na de middag aan iedere supervisor apart medegedeeld wordt, waarbij zonodig overlegd wordt over plotseling opgetreden afwijkingen. (zie bijlage 3).

Eens per week wordt de gemiddelde gewogen prestatie en het hieruit voortvloeiende premiepercentage berekend. Dit wordt op de maandag van de daaropvolgende week bekendgemaakt.

Zowel het opstellen van de weekplanning, het berekenen van de prestatie per dag als de weekprestatie en het daaruit vloortvloeiende premiepercentage gebeurt per afdeling.

Iedere afdeling heeft een vaste bezetting. Iedere medewerker van deze groep krijgt eenzelfde percentage premie, waardoor het premiebedrag per persoon varieert met het basisloon.

Zowel het premiepercentage als de prestatie wordt aan een ieder bekend gemaakt.

De premie (bonus) wordt berekend over het brutosalaris.

De verdiende premie in de voorbije week wordt op donderdag (gelijk met het salaris van de lopende week) uitgekeerd.

De extra loonadministratie die voortvloeit uit dit systeem levert weinig problemen op daar aan de hand van tabellen precies is na te gaan welk bedrag aan sociale premies, loonbelasting enz. ingehouden dient te worden. Deze tabellen werken niet met percentages zoals in Nederland, maar met geldbedragen.

8. RESULTATEN

Sinds de invoering van dit systeem in 1976, welk jaar als een testjaar gebruikt is, is de prestatie op dit bedrijf duidelijk verbeterd, hetgeen zowel de werknemers (meer loon) als het bedrijf (betere verzorging en daardoor goede produkties) ten goede is gekomen.

Bedroeg de prestatie gedurende 1975 toen het "normale" prestatienivo bepaald werd op 75, in het daarop volgende jaar was dit reeds 82. In 1977 ging dit omhoog naar 90 terwijl men over 1978 een gemiddelde van + 96 verwacht. Op het moment van ons bezoek bedroeg de prestatie regelmatig 100, hetgeen 25% extra loon oplevert.

De positieve invloed van dit systeem op de bedrijfsresultaten blijkt uit de goede stand van de gewassen en onder andere uit de opmerking dat in 1977 de groep met de hoogste premie met de laagste arbeidskosten uit de bus kwam bij eenzelfde produktie als vergelijkbare afdelingen.

9. DISCUSSIE

De invoering van dit belonings/bewakingssysteem heeft op dit bedrijf tot goede resultaten geleid, voor zowel bedrijf als medewerkers.

De opzet van het systeem is zodanig dat men er in alle gevallen van verzekerd is dat de werkzaamheden die verricht dienen te worden ook uitgevoerd gaan worden. De eerste aanzet hiertoe wordt reeds bij het opstellen van de jaarplanning genomen terwijl daarnaast nog wekelijks hierop gecorrigeerd kan worden.

Parallel met deze weekplanningen loopt het beloningssysteem waardoor men de mogelijkheid gecreëerd heeft om de medewerkers te belonen voor extra inspanningen.

Door het op dit bedrijf aanwezige "normale" nivo te bestemmen als 75 (zijnde 75% van de Nederlandse taaktijden) werken hogere prestaties "slechts" voor 3/4 in extra loon uit. Hiertegenover staat dat voor werkzaamheden waarbij dit "normale" nivo niet behaald wordt toch het "normale" nivo gerekend wordt.

Door het premiepercentage per groep (afdeling) te berekenen en uit te keren stimuleert men de wedijver tussen de verschillende groepen onderling terwijl men binnen een groep elkaar helpt om het werk voortgang te doen vinden. Dit laatste brengt weer problemen met zich mede indien een bepaalde groep uitgebreid dient te worden of indien anderende groep komen aanvullen cq versterken als iemand weggaat. Ook willen de groepen gaarne bij elkaar blijven, hetgeen door verschuivingen in het teeltplan niet altijd mogelijk is.

Nieuweligen en buitenstaanders worden slechts node in een bestaande groep opgenomen omdat dan veelal de prestatie tijdelijk zal dalen. Dit tracht men op te vangen door binnen het bedrijf aan opleiding te doen. Hiermede wil men op korte termijn een begin maken, waarbij men van plan is een groep nieuwelingen onder leiding van een supervisor gedurende een seizoen op te leiden, waarbij deze groep met alle voorkomende werkzaamheden ervaring op kan doen. Deze groep krijgt een aangepast beloningssysteem.

Bij het huidige systeem heeft men geen problemen meer met de vakbonden ondanks het feit dat de beloning op dit bedrijf duidelijk hoger ligt dan op gelijksoortige bedrijven.

De extra administratie die het beloningssysteem met zich mede brengt wordt op de koop toe genomen.

Sommige medewerkers en dan met name de supervisors hebben wel eens problemen met dit systeem. Zij menen dat een en ander wel eens ten koste gaat van de kwaliteit van het werk. Zowel aan de gewassen als aan de gerealiseerde produktie, die een verklaarbare uitzondering daargelaten alom hoger dan de planning was, was dit niet af te leiden.

10. SAMENVATTING

Na problemen met de vakbonden die het aanwezige beloningssysteem waarbij middels een puntensysteem een extra premie verdiend kon worden, is dit bedrijf in 1976 overgegaan op een beloningssysteem gebaseerd op de Nederlandse taaktijden zoals weergegeven in het taaktijdenboekje voor sla, tomaten, komkommers en paprika van het IMAG (toen nog I.T.T.), publicatie 91.

Bij dit beloningssysteem wordt voor ieder procent dat de prestatie boven 75% van genoemde taaktijden ligt 1% meer loon uitgekeerd. Aan de basis van dit beloningssysteem staat een arbeidsbegrotings- en bewakingssysteem middels welk inzicht verkregen wordt in de arbeidsbehoefte van het teeltplan op lange (jaarplan) en op korte termijn (weekplan). Deze planningen dienen als uitgangspunt bij het bepalen van de vereiste personeelsbezetting, waardoor men er zich van verzekerd dat de werkzaamheden die verricht dienen te worden uitgevoerd zullen worden.

Het beloningssysteem is aan dit bewakingssysteem gekoppeld.

De gerealiseerde prestaties welke per groep bepaald worden, worden zowel per dag als per week bekend gemaakt. De dagprestaties alleen aan desbetreffende groep en de weekprestaties aan een ieder, hetgeen de onderlinge concurrentie bevordert en de groepsmotivatie doet toenemen.

Sinds de invoering van het systeem is de prestatie die in 1975 op 75 lag gestegen tot 90 in 1977 terwijl men voor 1978 een gemiddelde prestatie van 96 verwacht.

De extra werkzaamheden die dit systeem met zich meebrengt worden niet als bezwaarlijk ondervonden gezien de informatie die men ermee verkrijgt.

Dayplan

Group: F

DATE: 2.8.78.

WEEK: 31

Filled in by
Supervisor (daily)

BLOCK	OPERATIONS	UNITS	TIME	
			PLANNING	ACTUAL
	SIZE OF GROUP 5 HOURS AVAILABLE 45			
<u>VI</u>	CUT CUES 282 BOXES	5550	91.13	19
	GRADE CUES 282 BOXES		133.15	8
	TAKE CUES FROM CONVEYOR.		125.58	2
<u>VII</u>	SPRAY TORQUE 1000 LTR.		100	4
<u>VIII</u>	STOP TIE IN 10% TWO LATERALS OVER WIRE 30% PULL TWO LATERALS DOWN 30%	535	121.00	1
<u>IX</u>	RED SPIDER CONTROL CONTROL TIME		100 76	9½ 1½

AVERAGE
 102.92
 75.00
 27.92

Cost administration

± 4 hours/day 1 person for a workforce of up to 100 people

(10 workgroups)

Week No.

31 contd

processed (daily)

Group F

Supervisor: M. Maffeo

Operation	Planning			Actual			Bonus	
	Units	Norm	Hours	Units	Norm	Hours	Achieve	Earned
7 1969 144100	5550	19.72	17.32	2922833	20.54	19	91.13	Wednesday, 2-8-76
Grocery Cues:	79189	8	10.45	2922833	6.00	8	23.15	
Take Cues from Conveyor.						2	125.58	
7 Spray Temp. 1000/100						4	100.	
Strip + Tie in 10%	(53)	7.25	7.04					
Two labs over wire 30%	535	18	7:15			1	121.00	
Run labs slow 20 plus 30%	535	13	1:15					
7 Red Spider Control						9/2	100	
Control Time						1 1/2	75.	
						45	102.92	27.92%