

Kritische succesfactoren bij het aantrekken en behouden van personeel in de biologische landbouw

Ing. A.T.M. Hendrix en Drs. M.J. Smits

Nota P 99-142
November 1999

Kritische succesfactoren bij het aantrekken en behouden van personeel in de biologische landbouw.

Ing. A.T.M. Hendrix en Drs. M.J. Smits (LEI)

Intern verslag

Nota P 99-
November 1999

© 1999
Instituut voor Milieu- en Agritechniek (IMAG)
Mansholtlaan 10-12
Postbus 43, 6700 AA Wageningen
Telefoon 0317-476300
Telefax 0317-425670

Interne mededeling IMAG. Niets uit deze nota mag elders worden vermeld, of worden vermenigvuldigd op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van IMAG of de opdrachtgever.

Bronvermelding zonder weergave van de feitelijke inhoud is evenwel toegestaan, op voorwaarde van de volledige vermelding van: auteursnaam, jaartal, titel, instituut en notanummer onder de toevoeging: 'niet gepubliceerd'.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system of any nature, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior written permission of IMAG.

Voorwoord

De biologische landbouw geniet steeds meer belangstelling binnen de Nederlandse samenleving en de agrarische wereld. Ook binnen het Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij is sprake van een groeiende belangstelling voor deze bedrijfstak. Zodanig zelfs dat zij diverse projecten hebben opgestart waarin speciale aandacht wordt gevraagd voor deze bedrijfstak. De bedrijfsvoering op biologische bedrijven verandert sterk onder invloed van de teeltwijze. Omdat chemische middelen niet zijn toegestaan en biologische alternatieven maar beperkt voorradig zijn en/of nog niet toegelaten zijn, wijkt de bedrijfsvoering op deze bedrijven nogal af van de bedrijfsvoering op gangbare landbouwbedrijven. Door het ontbreken van alternatieven voor de chemische onkruidbestrijding, moet het onkruid met de hand worden verwijderd. Het nauwelijks aanwezig zijn van biologische bestrijdingsmiddelen vereist een aangepast teeltplan en preventieve maatregelen (zoals scouting) om ziekten reeds in een vroeg stadium op te sporen. Deze extra maatregelen kosten extra arbeid. Zodanig veel en dermate seizoensgebonden dat deze bedrijven in bepaalde perioden externe arbeid moeten inzetten. Bedrijfstakken die aangewezen zijn op seizoensgebonden arbeid hebben sinds jaar en dag problemen bij de personele voorziening. Bekend zijn de problemen in de asperge-, de aardbeien-, de fruitteelt en bijvoorbeeld de horeca om voldoende seizoensarbeid aan te trekken. In de biologische sector dreigt het dezelfde kant op te gaan. Vanuit deze bedrijfstak komen steeds meer berichten dat men moeilijkheden heeft met de personeelsvoorziening. Vanuit het Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij (LNV) is daarom aan het IMAG en het LEI verzocht na te gaan welke factoren bepalend zijn bij het aantrekken en behouden van personeel speciaal in de biologische sector.

Samenvatting

Ook biologische bedrijven worden gedirigeerd door de markt. Zij dienen evenals de gangbare landbouwbedrijven een voldoende inkomen te genereren voor de ondernemer en zijn eveneens onderhevig aan de arbeidsmarkt. Daarnaast dienen zij meer dan de gangbare bedrijven rekening te houden hun vruchtwisselingsysteem, het afstemmen van het teeltplan op de mogelijkheden van de grond waarop het bedrijf gevestigd is, rekening houdende met bodemvruchtbaarheid. Dit geheel wordt in de agronomische wetenschap ook wel farming system genoemd. Om een voldoende inkomen te kunnen verwerven en te voldoen aan de vruchtwisselingeisen, dienen bepaalde gewassen in het teeltplan opgenomen te worden die veel handarbeid vereisen. De arbeidspieken die hierdoor ontstaan kunnen alleen met losse arbeid opgevangen worden.

Biologische bedrijven komen relatief meer voor in Flevoland dan in de rest van Nederland. Aan de hand van Corop-gegevens is het arbeidsaanbod en de vraag naar arbeid voor deze provincie in kaart gebracht. Uit de gegevens blijkt dat in Flevoland relatief veel werklozen voorkomen en dat er relatief veel mensen met een lage opleiding wonen. Gezien de aard van het werk (onkruid wieden) stemmen de gevraagde kwalificatie-eisen en de aanwezige kwalificaties met elkaar overeen. Het percentage mensen dat in de primaire (landbouw) sector werkt is relatief hoog in Flevoland. De arbeidsintensiteit van de agrarische bedrijven in Flevoland is relatief laag omdat in deze provincie veel akkerbouwbedrijven voorkomen die een veel lagere arbeidsintensiteit hebben dan bijvoorbeeld de boomteelt of de glastuinbouw. Flevoland is een provincie met een groot potentieel aan laagopgeleid personeel. Gezien de gesignaleerde problemen bij de arbeidsvoorziening schort er dus iets aan de aansluiting van het arbeidspotentieel en de arbeidsvraag. Om deze aansluiting te verbeteren, dienen er maatregelen getroffen te worden om de arbeidsvraag in overeenstemming te brengen met het aanwezige potentieel. In hoofdstuk 5 worden hiertoe een aantal aanbevelingen, op zowel lange als korte termijn, gegeven. Deze betreffen zowel het farming system als het arbeidsmanagement (human resources).

De arbeidsproblematiek van de biologische bedrijven is sterk geconcentreerd in de zomer, juni tot en met augustus. Het is zeer de vraag of dit overeenstemt met het arbeidspotentieel dat blijkt uit het beschikbare statistische materiaal dat gepresenteerd wordt in hoofdstuk 3. In diezelfde periode bestaat veel concurrentie van onder andere de glastuinbouw en de horeca. Om de arbeidsproblematiek te kwantificeren zijn van een tweetal biologische bedrijfstypes arbeidsbegrotingen opgesteld waaruit duidelijk blijkt dat biologische bedrijven een grote arbeidspiek hebben tussen ½ mei en begin augustus vooral veroorzaakt door het handmatig verwijderen van het onkruid. De problematiek is op beide bedrijfstypes identiek en valt in dezelfde periode omdat in de teeltplannen van beide bedrijfstypes gewassen voorkomen waarbij het onkruid handmatig verwijderd dient te worden. Omdat de personeelsvoorziening veilig te stellen dienen ondernemers meer aandacht te geven aan het arbeidsmanagement. Bij de mogelijke oplossingen worden enige aanbevelingen gegeven die daarbij op korte termijn behulpzaam kunnen zijn. Meer structurele oplossingen dienen gezocht te worden in teeltplanaanpassingen en de ontwikkeling van technologieën die het handwerk reduceren. Nevenactiviteiten die leiden tot een meer gelijkmatige arbeidsfilm waardoor men medewerkers gedurende een langere periode aan zich kan binden, kunnen eveneens een positieve bijdrage aan de personeelsvoorziening.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	4
Inhoudsopgave	5
1. Inleiding	6
2. Onderzoek naar arbeid in de landbouwsector	8
2.1 Opzet theoretisch raamwerk	8
2.2 Bruikbare, bestaande theorieën	12
2.2.1 (Neo-) Institutionele theorie	12
2.2.2 Farming system approach	13
2.2.3 Human resources concept	15
2.3 Onderzoek naar biologische landbouw en arbeid	17
2.3.1 Biologische landbouw, teeltplannen en arbeidsmanagement	18
2.3.2 Operationalisering en afbakening van het onderzoek	19
3. Arbeid en biologische landbouw in cijfers	21
3.1 Het potentiële aanbod van arbeid	21
3.2 Biologische landbouw in de provincies	30
4. Arbeidsvoorzieningsproblematiek in de praktijk	40
4.1 Biologische bedrijven	41
4.1.1 Aanpassing van het teeltplan	41
4.1.1.1 Teeltplan biologische akkerbouwbedrijf	42
4.1.1.2 Teeltplan biologische groentebedrijf	43
4.1.2 Onkruidbestrijding	44
4.1.3 Personeelsvoorzieningsproblematiek op de biologische bedrijven	44
4.1.4 Effecten van wetgeving op het personeelsaanbod	45
4.2 Discrepancie tussen arbeidsbehoefte en –aanbod	45
4.3 Personeelswerving door bedrijven met arbeidspieken	46
5. Problemen en mogelijk oplossingen	47
5.1 Structurele aanpassingen	47
5.2 Korte termijn mogelijkheden	48
6. Vervolgonderzoek	49
Literatuur	51
Bijlagen	53

1. Inleiding

Diverse agrarische bedrijfstakken hebben problemen met de personeelsvoorziening. Dit komt vooral voor in de sectoren met een onregelmatige arbeidsverdeling over het jaar (Goudswaard, 1994). In deze publicatie wordt van de volgende productierichtingen gesteld dat zij een onregelmatige arbeidsfilm hebben: boomkwekerij, akkerbouw, glasgroenten, glassnijbloemen, bloembollen, bolbloemen, fruitteelt en vollegrond groenten.

In latere publicaties blijkt dat niet al deze productierichtingen ondanks de onregelmatige arbeidsfilm problemen hebben met de arbeidsvoorziening. Uit een publicatie van het EIM (EIM, 1999) blijkt dat van deze 8 sectoren vooral de boomkwekerij, de glasgroenten en de vollegrondsgroenteteelt problemen hebben met het aantrekken van voldoende personeel. In andere publicaties (Groot, 1999 en NFO, 1999) wordt ook de fruitteelt aangewezen als een sector die problemen heeft bij de arbeidsvoorziening. Bij alle deze onderzoeken is nagegaan of de betreffende productierichting problemen heeft bij de arbeidsvoorziening. In de vraagstelling is geen onderscheid gemaakt naar de manier waarop de betreffende bedrijven hun producten voortbrengen (biologisch, geïntegreerd of standaard).

Uit een onderzoek van het Instituut voor Agrobiologisch en Bodemvruchtbaarheidsonderzoek (AB-DLO) blijkt dat bedrijven die biologisch produceren dezelfde problematiek hebben als de hierboven genoemde bedrijfstakken (Vereijken, 1998). Een extra dimensie vormt het gegeven dat zij geen chemische onkruidbestrijdingsmiddelen mogen gebruiken en daarom het onkruid met de hand moeten verwijderen. Omdat nog slechts weinig bedrijven in Nederland deze productiemethode hebben over genomen (CBS, 1999) komen ze niet als probleemsector in de statistieken voor.

Omdat de belangstelling voor deze productiewijze sterk groeiende is (Linden, 1999) wordt ook in deze sector de problematiek steeds meer gevoeld. Om deze reden en omdat LNV de laatste jaren steeds meer aandacht geeft aan de biologische bedrijven wordt ook deze sector in dit onderzoek meegenomen. Sterker nog, deze sector is aangewezen als de sector waarbij de eerste aanzet tot het aangeven van de problematiek en het zoeken naar mogelijke oplossingen wordt opgezet. Dit vooral met het oog op de formulering van de projectopdracht door de Directie Wetenschap en Technologie van het ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij. Daarin is uitdrukkelijk sprake van het ontwikkelen van een generieke vragenlijst kritische succesfactoren en het toepassen van deze lijst in de ecologische landbouw. Ook de Inventarisatie Kennisvragen Biologische Landbouw (IKC, 1999) vraagt duidelijke aandacht voor deze problematiek.

In hoofdstuk 2 wordt aangegeven hoe agronomen, arbeidskundigen en economen aankijken tegen de productiefactoren grond, arbeid en kapitaal. Al deze disciplines hebben een gemeenschappelijk doel en wel een optimale bedrijfsvoering. Om dit te realiseren is samenwerking tussen deze disciplines noodzakelijk. Deze samenwerking wordt in schema 6 geschetst nadat eerst de kenmerken van een aantal mogelijke theoretische concepten ter optimalisatie van de bedrijfsvoering zijn gepresenteerd. Uit deze beschrijvingen komt naar voren dat een mono-disciplinaire aanpak niet tot het gewenste resultaat leidt. Alleen bij een samengaan van het farming system met human resources wordt de optimale mix bereikt. Na deze theoretische beschouwing, die leert dat bij het bestuderen van de arbeidsvoorzieningsproblematiek niet alleen het arbeidspotentieel (zowel kwalitatief als kwantitatief) een rol speelt maar dat ook het teeltplan en de teeltwijze (farming system) een grote rol speelt wordt in hoofdstuk 3 ingegaan op de arbeidssituatie van de biologische landbouw. Omdat binnen Nederland de meeste biologische landbouw voorkomt in Flevoland wordt hier vooral ingegaan op de situatie in deze provincie. Daarbij richt de aandacht zich vooral op de akker- en de tuinbouw omdat de impact van de biologische teeltwijze op de arbeidsbehoefte en –voorziening op deze beide bedrijfstypen (veel) groter is dan op bijvoorbeeld veehouderijbedrijven.

Hoofdstuk 4 behandelt de arbeidsvoorzieningsproblematiek van een tweetal biologische voorbeeldbedrijven, een akkerbouw en een tuinbouwbedrijf. Hierbij blijkt dat het farming system (teeltplan, vruchtwisselingsmodel en de biologische teeltwijze) een grote invloed heeft op de benodigde human resources.

In hoofdstuk 5 worden aanbevelingen geformuleerd die benadrukken dat er meer afstemming nodig is tussen het farming system (teeltplan en teeltwijze) en de human resources om te komen tot een optimale bedrijfsvoering. Ook kunnen er maatregelen genomen worden om de human resources meer in overeenstemming te brengen met de eisen van het farming system.

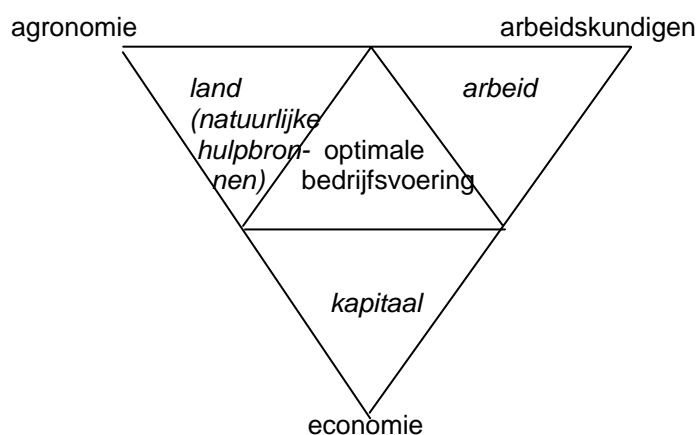
2. Onderzoek naar arbeid in de landbouwsector

Arbeid kan op verschillende manieren bekeken worden. De mens kan gezien worden als een machine, en menselijke arbeid als een radar in het productieproces. In dit geval wordt arbeid beschreven als een biofysisch proces. Arbeid kan ook gezien worden als een dienst die aangeboden kan worden op de markt en geruild kan worden tegen andere diensten en/of goederen. In dat geval wordt arbeid beschreven als een economische factor. In dit onderzoek wordt het begrip arbeid interdisciplinair benaderd, alhoewel het uitgangspunt in eerste instantie de economische wetenschap is.

2.1 Opzet theoretisch raamwerk

Binnen de economie worden drie type productiefactoren onderscheiden: land, arbeid en kapitaal. De factor land staat in bredere zin voor de natuurlijke hulpbronnen, waartoe bijvoorbeeld ook water behoort. Agronomen zijn met name gericht op *land*, in het bijzonder de bodemgesteldheid. Arbeidskundigen (waaronder ergonomen) richten zich op *arbeid*, waarbij efficiënt, veilig en gezond werken voorop staat. En economen¹ gaan ervan uit dat producenten streven naar winstmaximalisatie, en daartoe behoort uitbreiding van het *kapitaal*.

Schema 1: interdisciplinair onderzoek naar optimale bedrijfsvoering.



Het gemeenschappelijke doel wat nagestreefd wordt door zowel agronomen, arbeidskundigen en economen is een optimale bedrijfsvoering. Een optimale bedrijfsvoering houdt in dat land, arbeid en kapitaal optimaal gecombineerd worden. Doel van een optimale bedrijfsvoering is maximaal gebruik maken van de natuurlijke hulpbronnen en van arbeid, en een maximaal kapitaal rendement. Afhankelijk van het gestelde doel gaat het hierbij om de korte termijn of de lange termijn. Op de lange termijn is behoud van de natuurlijke hulpbronnen, veilig en gezond werk en een gezonde financiële situatie voor een bedrijf van belang.

De methode van onderzoek verschilt tussen agronomen, arbeidskundigen en economen. Zo vindt het onderzoek van agronomen vooral op gewasniveau plaats, arbeidskundigen bestuderen productieprocessen op gewas- of bedrijfsniveau, en economen analyseren productie op bedrijfs- en maatschappelijk niveau. Toch zijn er methoden aan te wijzen die een brug kunnen slaan tussen de verschillende disciplines. Een methode genaamd farming systems kan gebruikt worden om het werk van agronomen en economen te combineren.²

Farming systems beschrijven het boerenbedrijf waarbij recht gedaan wordt aan het werk van agronomen, onder andere door rekening te houden met teeltplannen en andere interacties

¹ Bijvoorbeeld agronomen bij AB-DLO, arbeidskundigen bij IMAG-DLO en economen bij LEI-DLO.

² De 'farming system approach' is ontwikkeld eind jaren '70 tijdens de Groene Revolutie toen sociale wetenschappers (o.a. economen) en technologen (o.a. agronomen) samenwerkten om nieuwe landbouwtechnologieën te introduceren in ontwikkelingslanden. Zie Byerlee en Husain, 1992, blz. 13.

binnen het boerenbedrijf, en er wordt recht gedaan aan het werk van economen omdat gekeken wordt naar de productiviteit van het bedrijf. Binnen het farming system onderzoek wordt de fysieke kant van het boerenbedrijf beschreven. We komen hier nog op terug in paragraaf 2.2.2.

In het verleden hebben arbeidskundigen en economen met elkaar samengewerkt om arbeid binnen productieprocessen optimaal te organiseren.³ Dit is één aspect van arbeid binnen het boerenbedrijf. Hieronder wordt een mogelijke methode gedefinieerd waarbij arbeid in een breder verband geanalyseerd kan worden, wat beter aansluit bij het farming system onderzoek. Deze benadering hebben we 'human resource approach' genoemd.⁴

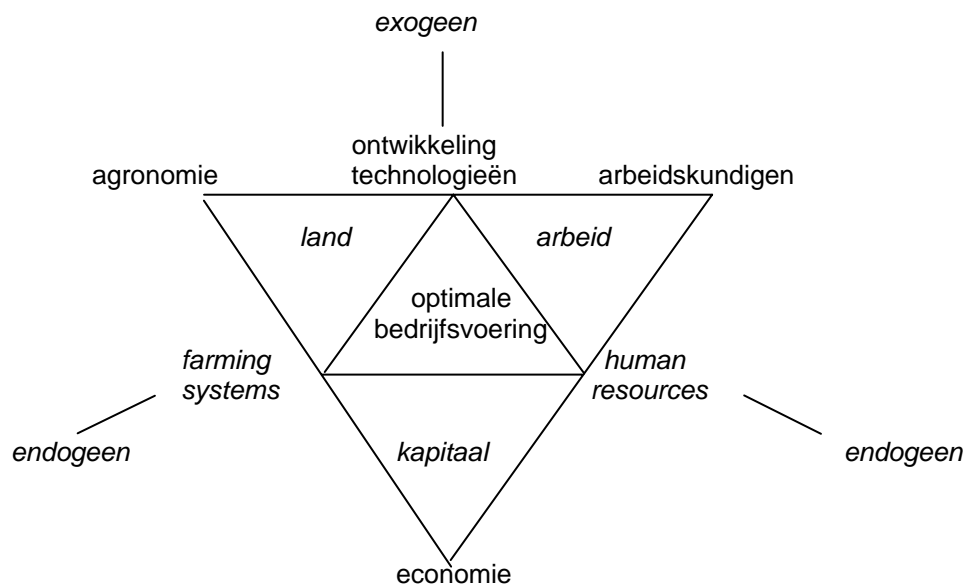
Arbeidskundigen bestuderen de kwaliteit van arbeid in brede zin, inclusief de fysieke kant van arbeid. Economen zijn geneigd vooral te kijken naar opleiding en management capaciteiten, en te bestuderen wat dat bijdraagt aan de arbeidsproductiviteit.⁵ Beide gecombineerd, dat wil zeggen de fysieke en intellectuele mogelijkheden van de arbeider, zou men onder de noemer van human resources kunnen brengen. We komen hierop terug in de paragraaf 2.2.3.

Het farming system (de fysieke kant van het bedrijf) en human resources (de menselijke kant van het bedrijf) tezamen beschrijven het boerenbedrijf. De boer heeft invloed op beide factoren, en daarom zijn ze dus beide endogeen. Geargumenteed kan worden dat het farming system en human resources tezamen de bedrijfsstijl⁶ beschrijven. Beschreven wordt immers hoe een bedrijf in elkaar zit en gerund wordt.

Agronomen en arbeidskundigen hebben met elkaar gemeen dat vanuit beide disciplines gewerkt wordt aan de ontwikkeling van nieuwe technologieën, waarbij respectievelijk de productiviteit per eenheid land en de productiviteit per arbeider voorop staan.

De ontwikkeling van nieuwe technologieën vindt grotendeels plaats buiten het boeren bedrijf, bijvoorbeeld op R&D-afdelingen van bedrijven of instituten. Daarom kan gezegd worden dat de ontwikkeling van nieuwe technologieën, gezien vanuit het boerenbedrijf, exogeen plaatsvindt.

Schema 2: interdisciplinair onderzoek naar optimale bedrijfsvoering binnen de landbouwsector.



Bijvoorbeeld met behulp van lineaire programmeringsmodellen.

Het concept 'human resources' is hier bedoeld als een begrip waar zowel arbeidskundigen als economen affiniteit mee hebben, en niet zozeer als een uitgewerkte methode van onderzoek (dit in tegenstelling tot het farming system approach).

⁵ Hiermee wordt bedoeld dat in economische modellen waarmee arbeidsproductiviteit wordt geschat, vaak een variabel wordt opgenomen die betrekking heeft op opleiding en/of ervaring.

⁶ Bedrijfsstijlen is een begrip wat toegepast wordt door Jan Douwe van der Ploeg. Zie bijv. J.D. van der Ploeg, H. Renting en J. Roex, 1994, en zie J.D. van der Ploeg, 1994.

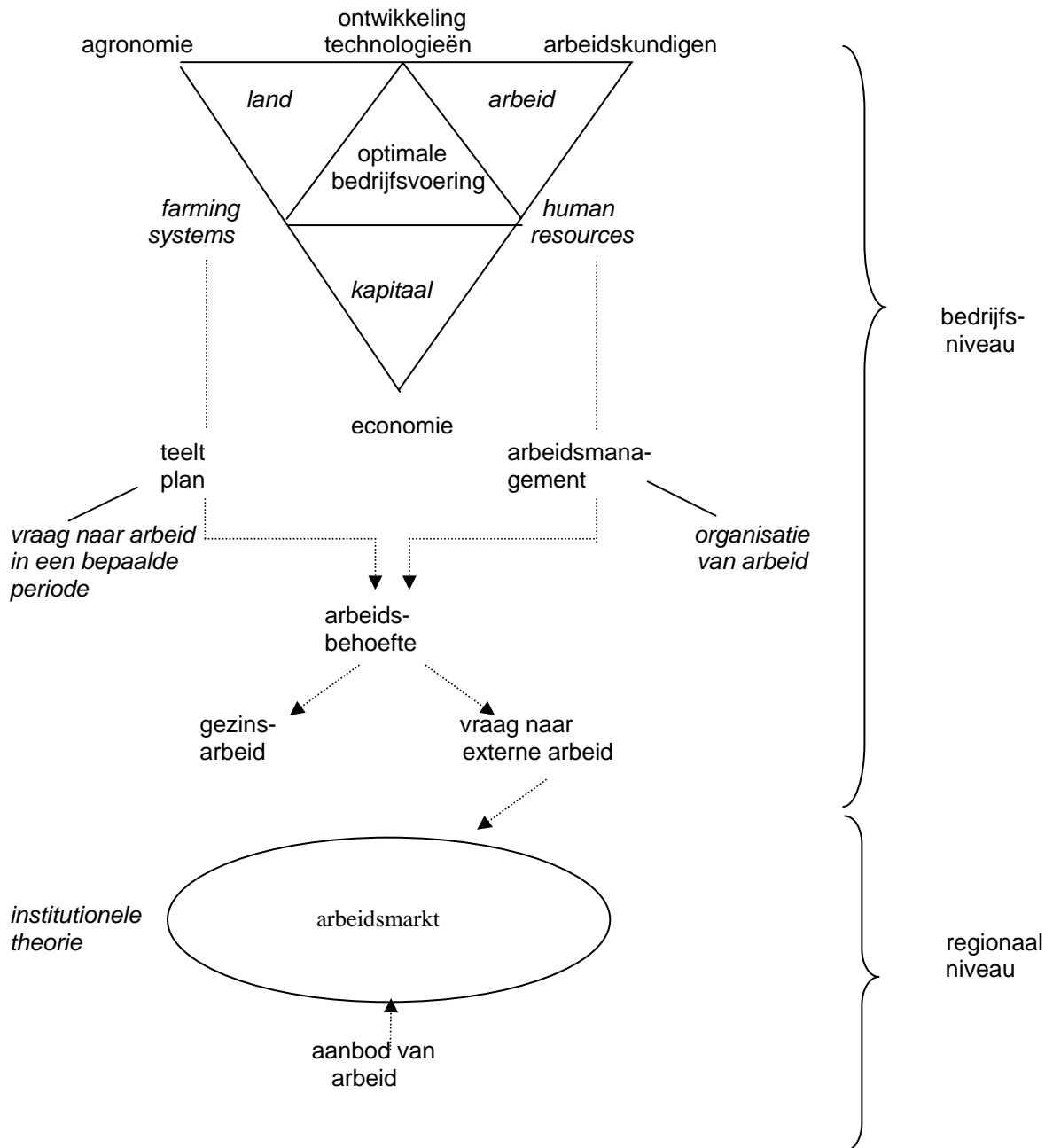
Wanneer we de arbeidsbehoefte van een bedrijf willen bestuderen, dan is het farming system concept belangrijk omdat hierbinnen het teeltplan bestudeerd kan worden, en het teeltplan bepaalt grotendeels de vraag naar arbeid in een bepaalde periode. De beschikbare human resources bepaalt ondermeer hoe het bedrijf gerund wordt, en bepaalt dus ook het arbeidsmanagement. Het arbeidsmanagement bepaalt hoe arbeid georganiseerd wordt.

De schema's in dit theoretisch concept geven een statisch beeld, dat wil zeggen, tijd speelt geen rol. Inzicht in het teeltplan is echter van groot belang om de arbeidsbehoefte in een bepaalde periode van het jaar te analyseren.

Het gebruik van nieuwe technologieën, het farming system en het gebruik van human resources tezamen bepalen de productiviteit van een bedrijf. Dit alles vindt op bedrijfsniveau plaats. Om mogelijke problemen bij het aantrekken van personeel te analyseren, is onderzoek van de arbeidsmarkt noodzakelijk. Dit onderzoek zal plaats moeten vinden op regionaal niveau. De arbeidsmarkt is, gezien vanuit het bedrijf, exogeen. De boer kan hier immers geen invloed op uitoefenen. Het schema is daarom uitgebreid met de arbeidsmarkt. (zie schema 3).

De afzetmarkt laten we buiten beschouwing in dit schema, omdat we met name geïnteresseerd zijn in de vraag naar arbeid. Echter, impliciet is de afzetmarkt wel vertegenwoordigd omdat een optimale bedrijfsvoering, met name ten aanzien van het realiseren van een maximaal kapitaal rendement, impliceert dat die producten worden verbouwd die op de afzetmarkt het meest opleveren.

Schema 3: interdisciplinair onderzoek naar agrarische arbeid, op bedrijfs- en regionaal niveau.



De hoeveelheid arbeid die nodig is, dat wil zeggen de vraag naar arbeid, wordt bepaald op bedrijfsniveau. Voor een deel wordt in de vraag naar arbeid voorzien door gezinsarbeid, en voor een deel wordt extern arbeid aangetrokken. Het aanbod van arbeid wordt regionaal bepaald door de arbeidsmarkt. Omdat de agrarische sector relatief klein is (zo'n 5% van de beroepsbevolking), kan ervan uitgegaan worden dat de agrarische sector geen of weinig invloed heeft op de algemene loonvoet. De loonvoet wordt dus bepaald op regionaal niveau. Door te kijken naar arbeid op bedrijfs- en regionaal niveau kan zowel de vraag als het aanbod van arbeid bestudeerd worden.

De situatie op de arbeidsmarkt bepaalt het aanbod van arbeid voor de agrarische sector, en het salaris wat gevraagd wordt bij een bepaald opleidingsniveau.

De arbeidsmarkt kan bestudeerd worden aan de hand van verschillende theorieën. De meest bekende benaderingen zijn de neoklassieke theorie, de marxistische theorie en de

(neo-)institutionele theorie.⁷ In de volgende paragraaf komen we hier uitgebreider op terug. Dan gaan we ook dieper in op het verband tussen farming systems en teeltplannen, en human resources en arbeidsmanagement.

2.2 Bruikbare, bestaande theorieën

Het ontstaan van een discrepantie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt wordt binnen verschillende theorieën verschillend benaderd. De (neo-)institutionele theorie verklaart het bestaan van het gelijktijdig voorkomen van werkloosheid en vacatures door te wijzen op beperkte, onvolledige markten.⁸

2.2.1 (Neo-)Institutionele theorie

Instituties vormen het raamwerk waarbinnen mensen met elkaar omgaan, ondermeer met betrekking tot het uitwisselen van goederen en diensten (en dus ook arbeid). Dit raamwerk wordt mede bepaald door tradities, normen en waarden, en het politieke en juridische apparaat.⁹

Marx heeft het belang van instituties al onderkend. Hij schreef dat de productie, en met name ook de verdeling van productiefactoren (land, arbeid en kapitaal), de basis vormde voor de maatschappelijke verhoudingen. De 'bovenbouw' wordt gevormd door de instituties, waartoe dus tradities, normen en waarden behoren. Veranderingen in de wijze van productie, bijvoorbeeld door technologische innovaties, kunnen verschuivingen teweeg brengen in de verdeling van de productiefactoren en met name de waarde van de productiefactoren. Hierdoor kunnen wrijvingen tussen de sociale klassen ontstaan met als gevolg een klassenstrijd en de ontwikkeling van nieuwe instituties.

De neoinstitutionele theorie gaat ervan uit dat instituties een belangrijke functie vervullen binnen de economische ontwikkeling. Instituties vormen niet zozeer de 'bovenbouw' van de maatschappelijke verhoudingen, maar bepalen grotendeels de economische ontwikkeling en dus de wijze van productie. De neo-institutionele theorie zoals beschreven door o.a. Coase en North¹⁰, benadrukt het belang van eigendomsrechten en transactiekosten. Onder transactiekosten worden alle kosten verstaan die verbonden zijn met het doen van een transactie op de markt (bijv. de tijd die erin geïnvesteerd moet worden). Hoge transactiekosten kunnen een reden zijn voor het bestaan van onvolledige markten.

Instituties zijn geschreven en ongeschreven regels voor het sociale verkeer. Omdat deze regels bekend zijn bij personen binnen een bepaalde cultuur, verminderen ze onzekerheid bij menselijke interacties. Immers, dankzij instituties kun je van te voren inschatten hoe een ander zal reageren. Instituties kunnen de transactiekosten verlagen, doordat onzekerheid (deels) wordt weggenomen en bij een transactie daardoor minder voorzorgsmaatregelen ingebouwd hoeven te worden. Echter, hoe goed de instituties ook zijn geregeld, de transactiekosten worden nooit nul.

Aan alle transacties zijn kosten verbonden, bijvoorbeeld voor het verzamelen van informatie, voor tijd besteed aan onderhandelen, en tijd besteed aan het controleren of de afspraken nageleefd worden.

Met name bij het aantrekken van arbeid kunnen de transactiekosten hoog oplopen. Immers, het is moeilijk de capaciteiten en de motivatie van een werknemer vooraf in te schatten.¹¹ En wanneer de betreffende persoon aangesteld is, dan moet nog gecontroleerd worden of het werk inderdaad zo wordt uitgevoerd als vooraf afgesproken. Daarbij komt nog de uitgebreide regelgeving en de administratie.

⁷ Zie Overbeek en Hillebrand, 1993, blz. 13 e.v., voor een overzicht van deze drie theorieën in het kader van de arbeidsmarkt.

⁸ Zie Bardhan, 1989, en North, 1990.

⁹ Deze paragraaf is grotendeels gebaseerd op Bardhan, 1989.

¹⁰ Zie Coase, 1960 en North, 1990.

¹¹ In de economische theorie wordt dit 'moral hazard' genoemd.

In de landbouwsector heeft dit tot gevolg dat er een onderscheid gemaakt wordt tussen gezinsarbeid en externe arbeid. Bij gezinsarbeid zijn de transactiekosten immers veelal veel lager. Dit kan ertoe leiden dat een bedrijfsleider er voor kiest om niet te werken met extern personeel, of alleen extern personeel aan te trekken op tijdelijke basis. In dat geval wordt de productie aangepast aan de beschikbare arbeid binnen het gezin.

De wijze van management heeft ook invloed op de hoogte van de transactiekosten. Externe arbeid kan aangetrokken worden via het informele circuit, bijvoorbeeld via familie en andere sociale contacten, of via het formele circuit, bijvoorbeeld arbeidsbureaus. De keuze tussen één van deze twee kanalen kan de hoogte van de transactiekosten aardig beïnvloeden. In hoofdstuk 4 komen we hier op terug.

Hieronder gaan we verder met het analyseren van het verband tussen farming systems en teeltplannen, en tussen human resources en arbeidsmanagement.

2.2.2 *Farming system approach*

Een belangrijk onderdeel binnen het farming systems onderzoek is het analyseren van interacties binnen het bedrijf. Voorbeelden van interacties zijn:¹²

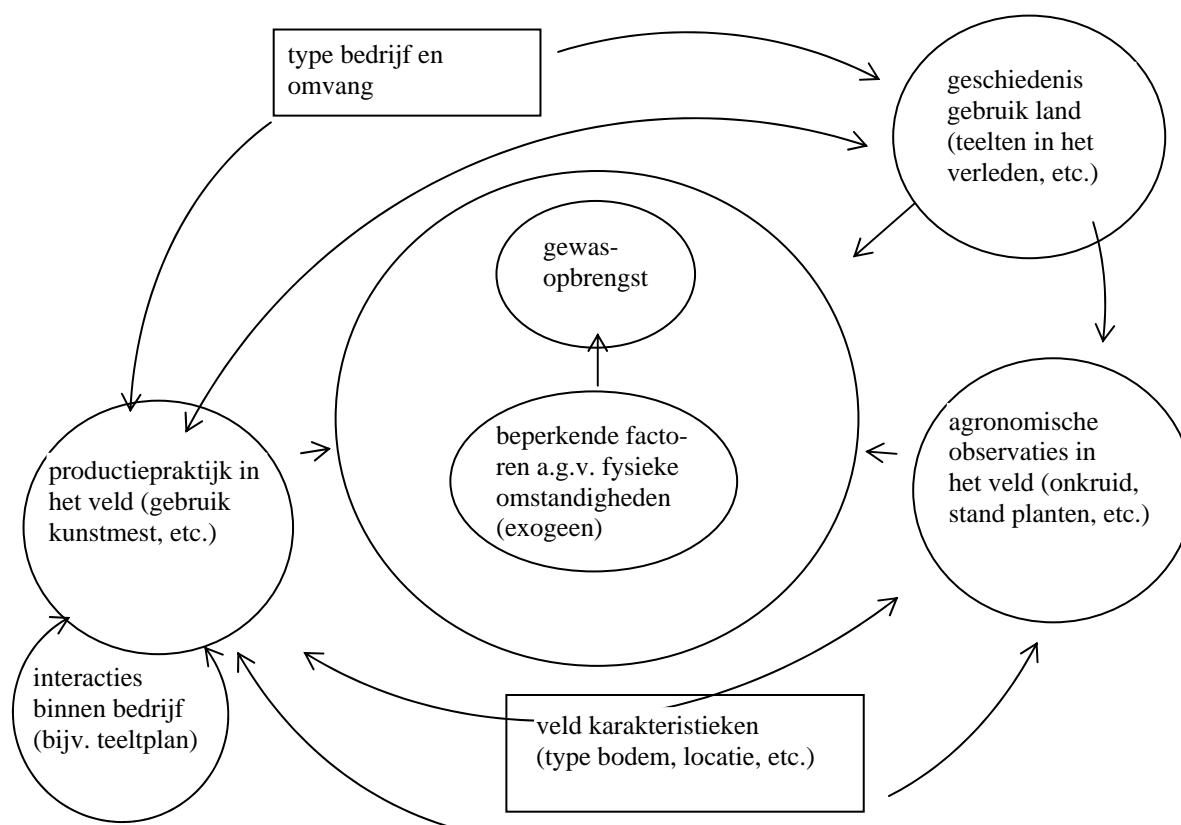
- directe interacties tussen gewassen:
 - interacties in een bepaalde ruimte: bijvoorbeeld de teelt van meerdere gewassen op één stuk land (intercropping);
 - interacties in een bepaalde periode: bijvoorbeeld het rotatiesysteem voor één stuk land in een jaar (teeltplannen).
- interacties tussen gewassen en dieren: bijvoorbeeld mest van dieren wordt gebruikt op het land, en stro van de gewassen gaat naar de dieren.
- conflicterende belangen bij de inzet van productiefactoren: bijvoorbeeld de inzet van arbeid in verschillende delen van het bedrijf.
- conflicterende doelstellingen binnen het bedrijf: bijvoorbeeld korte termijn doelstellingen kunnen conflicteren met lange termijn doelstellingen.

De interacties op het bedrijf komen tot uiting in schema 4, een voorbeeld van farming system onderzoek. In deze voorbeeldstudie zijn alle factoren die genoemd worden in het schema onderzocht; alleen waarom een bedrijf van een bepaald type en bepaalde omvang is, is buiten beschouwing gelaten. Al deze factoren zijn onderzocht om vervolgens te kijken welke technologieën geschikt zijn voor het betreffende bedrijf.¹³

¹² Gebaseerd op Byerlee en Husain, 1992, blz. 17.

¹³ Zie Byerlee en Husain, 1992.

Schema 4: voorbeeld van factoren die een rol spelen bij farming system onderzoek, en de onderlinge verbanden.¹⁴



Voor het hier beschreven onderzoek, is dit schema interessant omdat het laat zien welke factoren van belang worden geacht in een farming system onderzoek. Eén van die factoren is het teeltplan. Dit is dus maar een deel van het gehele farming system. Maar omdat het teeltplan niet los staat van andere factoren binnen het farming system, is een overzicht van belang. Van alle factoren genoemd in het schema is voor dit onderzoek het teeltplan het meest interessant, omdat het teeltplan direct invloed heeft op de vraag naar arbeid. Het teeltplan bepaalt met name de vraag naar losse arbeid in piekseizoenen, zoals bijvoorbeeld in het oogstseizoen.

Uitgangspunt is de gewasopbrengst. Deze wordt allereerst beperkt door de directe fysieke omstandigheden. De fysieke omstandigheden bepalen de maximaal mogelijke opbrengst. Daarnaast zijn er factoren die van invloed zijn op de opbrengst en bepaald worden op bedrijfsniveau.

Het type bedrijf en de omvang van het bedrijf worden als gegeven beschouwd. Het bedrijfstype heeft invloed op de geschiedenis van het bedrijf, en dan met name op het gebruik van de grond in het verleden, wat op zijn beurt mede bepalend is voor de huidige kwaliteit van de natuurlijke hulpbronnen. De huidige kwaliteit van de natuurlijke hulpbronnen kan waargenomen worden aan de hand van agronomische observaties in het veld, zoals de aanwezigheid van onkruid, de stand van de planten, enz. Het bedrijfstype heeft uiteraard ook invloed op de productiepraktijk. De productiepraktijk en de kwaliteit van de natuurlijke hulpbronnen (zie de agronomische observaties) zijn aan elkaar gekoppeld, dat wil zeggen de productiepraktijk heeft invloed op de kwaliteit van de natuurlijke hulpbronnen en vice versa. Daarnaast hebben de veldkarakteristieken, zoals type bodem, locatie, enz., invloed op zowel de kwaliteit van de natuurlijke hulpbronnen alsook op de productiepraktijk. Tot slot bestaat de productiepraktijk voor een deel uit interacties binnen het bedrijf, bijvoorbeeld teelten moeten op elkaar afgestemd worden.

¹⁴ Gebaseerd op Byerlee en Husain, 1992, blz. 26.

In de literatuur over farming systems wordt het begrip transactiekosten niet genoemd.¹⁵ Toch is dit begrip wel belangrijk in dit kader. Immers, wanneer er geen transactiekosten zouden zijn, dan maakt het niet uit of je goederen via de markt aantrekt of dat je goederen binnen het bedrijf laat circuleren. Een voorbeeld van goederen die binnen het bedrijf kunnen circuleren zijn interacties tussen gewassen en dieren, bijv. de mest van de dieren die naar de planten gaat. Omdat transactiekosten wel degelijk bestaan, kan het voordelig zijn om niet alles via de markt te laten verlopen. In dat geval, dus wanneer transactiekosten wel degelijk een rol spelen, is het belangrijk voor onderzoekers om rekening te houden met interacties binnen het bedrijf en deze niet gelijk te stellen aan transacties via de markt.

Een kritiekpunt van agronomen op de werkwijze van economen is (was) dat men een (boeren-)bedrijf tracht te analyseren door het op te splitsen in onderdelen en per onderdeel (de kosten en de baten berekent. Om de kosten en baten te berekenen, worden marktprijzen gebruikt. Impliciet wordt dan verondersteld dat alles in principe via de markt zou kunnen verlopen zonder dat hier kosten voor hoeven worden te betaald. Met name wanneer de markten niet goed werken (en in veel ontwikkelingslanden is dat het geval (zie voetnoot 2), maar ook voor de factor arbeid geldt dat veelal), dan kunnen deze transactiekosten flink oplopen en is de vooronderstelling dat er geen transactiekosten zijn dus erg beperkend. Bij een farming system approach wordt rekening gehouden met interacties binnen het bedrijf, bijvoorbeeld mest van de dieren kan gebruikt worden op het land en plantenresten kunnen gebruikt worden voor de dieren. Deze interacties binnen het bedrijf kunnen duidelijk voordelen hebben ten opzichte van interacties via de markt (namelijk geen transactiekosten). Een ander voorbeeld is dat binnen farming systems rekening wordt gehouden met teeltplannen, waarbij de voordelen van het afstemmen van verschillende gewassen op elkaar worden erkend in plaats van de gewassen te zien als afzonderlijke, los van elkaar staande producten. De kosten en de baten van het teeltplan worden berekend, in plaats van de kosten en baten van de afzonderlijke gewassen. Farming systems bieden ook de mogelijkheid om rekening te houden met de beschikbare arbeid binnen een gezin. Gezinsarbeid kan voor een boer voordelen hebben ten opzichte van externe arbeid aangetrokken via de markt. Gezinsleden kunnen bijvoorbeeld flexibeler ingezet worden, de motivatie kan vooraf gemakkelijker ingeschat worden, enz. In de praktijk leidt dit er soms zelfs toe dat de productie, bijvoorbeeld de gewaskeuze, wordt afgestemd op de hoeveelheid beschikbare gezinsarbeid, in plaats van dat de hoeveelheid (ingehuurde) arbeid wordt afgestemd op de meest winstgevendende productie.

2.2.3 *Human resources concept*

In schema 4, waarin het farming system onderzoek wordt beschreven, komen geen begrippen voor die direct te maken hebben met arbeid. We hebben dit schema aangepast zodat het bruikbaar is om arbeid op het boerenbedrijf te analyseren. Zie schema 5. Uitgangspunt is een multidisciplinaire aanpak, waarbij arbeidskunde en economie voorop staan.

In plaats van gewasopbrengst, staat nu de arbeidsproductiviteit centraal. De maximaal mogelijke arbeidsproductiviteit wordt bepaald door de stand van de technologie. De andere factoren die in het schema genoemd worden, worden op bedrijfsniveau bepaald.

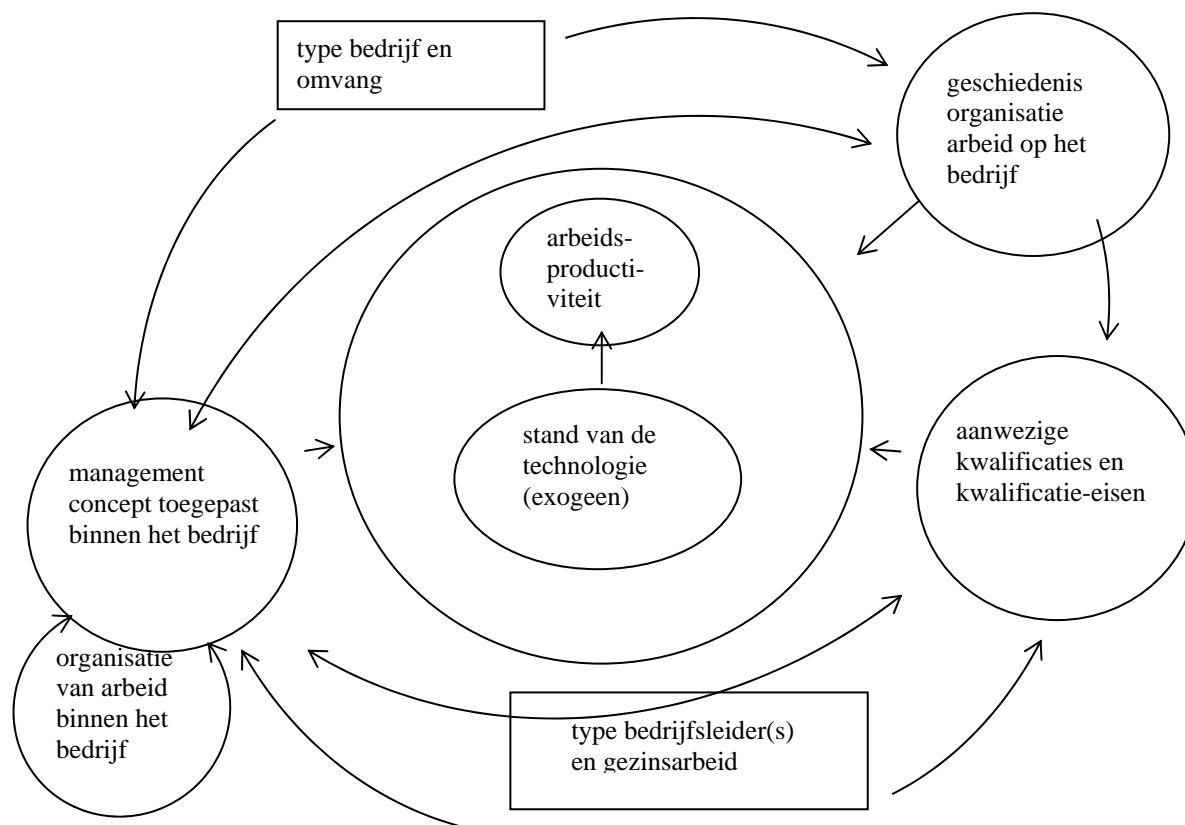
We lopen opnieuw alle factoren langs die in het schema genoemd worden. Om te beginnen heeft het bedrijfstype en de omvang van het bedrijf invloed op de wijze waarop arbeid in het verleden is georganiseerd op het bedrijf. De arbeidsgeschiedenis van het bedrijf heeft op zijn beurt invloed op de aanwezige arbeidskwalificaties binnen het bedrijf. Het bedrijfstype heeft ook invloed op het toegepaste managementconcept. Het managementconcept en de aanwezige en gevraagde kwalificaties hebben wederzijds invloed op elkaar. De aanwezige kwalificaties zullen grote invloed hebben op het gekozen managementconcept, terwijl het managementconcept met name de kwalificatie-eisen bepaald. Daarnaast heeft het type bedrijfsleider¹⁶, en de arbeidskrachten die hij of zij vanuit het gezin kan inzetten, invloed op het managementconcept en op de aanwezige kwalificaties. Tot slot bepaalt het

¹⁵ Tenminste niet voor zover bekend bij de auteurs.

¹⁶ Zie J.H. Spaan en J.D. van der Ploeg, 1992.

managementconcept hoe arbeid binnen het bedrijf wordt georganiseerd. De organisatie van arbeid vatten wij samen onder de noemer arbeidsmanagement.

Schema 5: voorbeeld van factoren die een rol kunnen spelen bij human resources onderzoek, en de onderlinge verbanden.¹⁷



In de schema's 1 t/m 3 wordt geen onderscheid gemaakt in kwaliteit van de arbeid. De kwaliteit van arbeid kan echter geanalyseerd worden binnen wat genoemd wordt het human resources concept. Zowel de vraag als het aanbod van arbeid kan worden uitgesplitst aan de hand van gevraagde en aangeboden kwalificaties, bijvoorbeeld scholing, ervaring, capaciteiten, enz. De periode waarvoor arbeid wordt aangetrokken heeft ook invloed op de kwaliteit van arbeid.

Tot slot zijn er verschillende managementconcepten die onderscheiden moeten worden. Een arbeidsmanagement concept kan zijn dat men er de voorkeur aan geeft om alleen met gezinsarbeid te werken, en indien nodig, alleen externe arbeid in te huren voor piekarbeid. Wanneer men wel kiest voor het veelvuldig inzetten van externe arbeid, dan kan men personeel inzetten zonder wezenlijke management taken over te dragen (top down management), of men kan verkiezen om personeel in te zetten die zelfstandig onderdelen van het bedrijf draaiende houden. In het tweede geval zal men veelal hoger gekwalificeerd personeel moeten aantrekken dan in het eerste geval.

Zoals het teeltplan een onderdeel is van het farming system, zo is de organisatie van de arbeid (arbeidsmanagement) een onderdeel van human resources. Het arbeidsmanagement heeft invloed op de arbeidsproductiviteit, maar bepaalt ook de houding ten opzichte van de arbeidsmarkt. Omdat het type arbeidsmanagement een verbinding vormt tussen het bedrijf en de arbeidsmarkt, is deze factor voor het hier beschreven onderzoek het meest van relevant.

¹⁷ Naar aanleiding van het schema van Byerlee en Husain, 1992, blz. 26.

Samenvattend kunnen we stellen dat de arbeidsbehoefte wordt bepaald door het teeltplan en het arbeidsmanagement. Het teeltplan is een onderdeel van het farming system, en het arbeidsmanagement is een onderdeel van human resources. Hoeveel arbeid in bepaalde periode nodig is op het bedrijf wordt met name bepaald door het teeltplan. Hoe arbeid binnen het bedrijf georganiseerd wordt en op welke wijze externe arbeid wordt aangetrokken, wordt bepaald door het arbeidsmanagement. Bij het aantrekken van externe arbeid krijgt men te maken met transactiekosten. Dat kan een reden zijn om te kiezen voor gezinsarbeid, in plaats van externe arbeid.

2.3. Onderzoek naar biologische landbouw en arbeid

Eén van de sectoren waar arbeid mogelijk een probleem vormt, is de biologische landbouw. Er zijn verschillende termen en definities in omloop, die verwijzen naar de biologische landbouw of verwante richtingen (bijvoorbeeld ecologisch, biologisch-dynamische, etc.). In hoofdstuk 4 komen we hier nog op terug. Nu beperken we ons tot de algemene richtlijnen, die behoren bij de biologische landbouw. De IFOAM (International Federation of Organic Agricultural Movements) heeft de doelstellingen als volgt gedefinieerd¹⁸:

- het produceren van voedsel met een hoge voedingswaarde in voldoende hoeveelheden;
- samenwerken met natuurlijke systemen in plaats van te proberen deze te domineren;
- de vruchtbaarheid van de bodem onderhouden en verbeteren, met name op de lange termijn;
- het zoveel mogelijk gebruiken van herbruikbare grondstoffen binnen lokaal georganiseerde landbouwsystemen;
- het zoveel mogelijk werken met gesloten systemen wat betreft de organische massa en nutriënten;
- het vee een omgeving bieden die past bij het aangeboren gedrag van de dieren;
- het voorkomen van alle vormen van vervuiling die het gevolg kunnen zijn van landbouw technieken;
- het handhaven van de genetische diversiteit binnen het landbouw systeem en zijn omgeving, inclusief het beschermen van de woongebieden van plant en dier;
- de agrarische producenten de mogelijkheid bieden een redelijke vergoeding te verkrijgen uit hun arbeid, waarbij ook gelet wordt op arbeidsvreugde en veiligheid;
- het in beschouwing nemen van de bredere invloed van het landbouw systeem op de sociale en ecologische omgeving.

In de biologische wordt veel nadruk gelegd op een duurzame productie. Duurzaam betekent dat de productie van nu niet ten koste gaat van de productie in de toekomst¹⁹. Daarbij wordt vooral gekeken naar het duurzaam gebruik van de natuurlijke hulpbronnen. Een duurzame productie zou echter ook als volgt gedefinieerd kunnen worden: productie waarbij *alle* productiefactoren, dus land (natuurlijke hulpbronnen), arbeid én kapitaal, op een zodanige wijze gebruikt worden dat de productie in de toekomst niet nadelig beïnvloed wordt. Wat betreft de natuurlijke hulpbronnen betekent dat, dat deze niet in kwaliteit mogen afnemen. Wat betreft arbeid betekent dat gezond en veilig werk. Wat betreft kapitaal betekent dat een ontwikkeling waarbij een bedrijf kan concurreren op de markt in zowel de nabije als de verre toekomst.

Gezien de ontwikkelingen in het verleden is het begrijpelijk dat men bij duurzame productie in de eerste plaats denkt aan het behoud van de natuurlijke hulpbronnen. Immers, de economische vooruitgang is veelal ten koste gegaan van de natuurlijke hulpbronnen en ten gunste van de kapitaal ontwikkelingen. De arbeid is fysiek minder zwaar geworden, maar mentaal waarschijnlijk zwaarder. Voor een optimale bedrijfsvoering is het echter van belang dat alle productiefactoren, dus land, arbeid en kapitaal, op peil blijven (zie schema 1).

Het doel van biologische landbouw is duurzame agrarische productie. In de praktijk is het verschil tussen biologische en gangbare landbouw, dat men in de biologische landbouw afziet van het gebruik van een aantal technologieën die milieubelastend zijn, maar wel wettelijk zijn toegestaan. Men ziet af van het gebruik van een aantal technologieën omdat deze de

¹⁸ zie IFOAM, 1989, vertaald uit het Engels.

¹⁹ zie Brundtland, blz. 8.

natuurlijke hulpbronnen te veel aantasten en daardoor de productie in de toekomst benadelen. Een voorbeeld van zo'n technologie waar men binnen de biologische landbouw vanaf ziet is het gebruik van chemische stoffen (bijv. bestrijdingsmiddelen en meststoffen).

Veel technologieën zijn arbeidsbesparend.²⁰ Het afzien van het gebruik van arbeidsbesparende technologieën, zoals bijvoorbeeld chemische bestrijdingsmiddelen, leidt er (logischerwijs) toe dat de biologische landbouw arbeidsintensiever is dan de gangbare landbouw.

Voor een aantal milieubelastende technologieën zijn goede alternatieven gevonden, maar zeker niet voor allemaal. Onkruidbestrijding zonder het gebruik van chemische middelen is bijvoorbeeld erg arbeidsintensief.

Een arbeidsintensievere productie kan leiden tot een aantal problemen:

- Concurrentie met de gangbare landbouw: een arbeidsintensievere productie leidt tot duurere producten en dat is nadelig voor het marktaandeel van biologische producten.
- Concurrentie met lage lonen landen (o.a. binnen de EG): een arbeidsintensieve productie in een land als Nederland waar de lonen hoog zijn is nadelig ten opzichte van landen waar de lonen lager liggen.
- Concurrentie op de arbeidsmarkt, dat wil zeggen problemen bij het aantrekken van arbeidskrachten: arbeid in de agrarische sector is veelal fysiek zwaar. Bij het aantrekken van arbeidskrachten wordt geconcurrereerd met andere sectoren waar ook ongeschoolde arbeid wordt gevraagd, bijv. de horeca en de schoonmaaksector.

Daarnaast zijn er andere factoren te bedenken waarom de biologische landbouw arbeidsintensiever is dan de gangbare landbouw. Bijvoorbeeld, een andere en misschien minder efficiënte organisatie en logistiek, kleinschaligheid, etc.

In dit onderzoek richten wij ons op potentiële problemen bij het aantrekken van arbeidskrachten, dat wil zeggen de discrepantie die kan ontstaan tussen arbeidsbehoefte en arbeidsaanbod. Daarbij richten wij ons op de biologische landbouw. In de biologische landbouw is onkruidbestrijding veel arbeidsintensiever dan in de gangbare landbouw, omdat afgezien wordt van het gebruik van chemische middelen. Daarnaast is er bij een aantal gewassen een arbeidspiek om de oogst binnen te halen.

2.3.1 Biologische landbouw, teeltplannen en arbeidsmanagement

Binnen de biologische landbouw zijn er minder mogelijkheden om gewasbeschermingsmiddelen in te zetten tegen ziekten, ongedierte en onkruid dan in de gangbare landbouw. Immers, veel chemische middelen zijn niet toegestaan. Daarom is voor de biologische landbouw een uitgekiend teeltplan extra van belang. Bij het teeltplan moet rekening gehouden worden met het behoud van de vruchtbaarheid van de grond en met teelten die ziekten, ongedierte en onkruid zo min mogelijk kans geven. Daarnaast is het belangrijk dat een teelt gekozen wordt die zorgt voor een zo vlak mogelijke arbeidsfilm. Vanzelfsprekend kunnen hier conflicterende belangen ontstaan.

Wanneer een gewas aangetast wordt door ziekte of ongedierte, dan heeft men in de biologische landbouw minder middelen ter beschikking om het onheil te keren dan in de gangbare landbouw. Soms kunnen ziekten of plagen er zelfs toe leiden dat het gewas geruimd moet worden, zodat het land gebruikt kan worden om een ander gewas in te zaaien dat later in het seizoen gedijt. Dit betekent dus een aanpassing van het teeltplan, halverwege het seizoen.²¹

Het management concept bij de biologische landbouw verschilt veelal van dat van de gangbare landbouw. De gangbare landbouw is in het verleden vooral gericht (geweest) op

²⁰ Dit geldt met name voor procesinnovaties, in tegenstelling tot productinnovaties.

²¹ Zie EKO, blz. 18. Hier wordt een voorbeeld gegeven van een EKO-teler die halverwege het seizoen is overgeschakeld van paprika's naar herfstkomkommers omdat de paprika's te veel waren aangetast door luizen.

veel en goedkoop produceren.²² Het management concept wat hierbij veelal wordt toegepast is 'opdoen' en 'tayloristisch'. De biologische landbouw is gericht op kwaliteitsproducten, waarbij de consument een centralere plaats inneemt. De consument van biologische producten is bereid meer te betalen voor een product, maar zal dan ook hogere eisen stellen. Dit betekent dat het voor de biologische landbouw extra belangrijk is om vraaggericht te produceren, in plaats van aanbodgericht. Bij een vraaggerichte productie hoort een ander management concept dan bij een aanbodgerichte productie. Men moet flexibeler kunnen inspelen op veranderingen in de vraag, de wensen van de consument staan immers centraal. Daarbij komt dat de houdbaarheid van biologische producten veelal minder is dan van gangbare producten en omdat men toch kwaliteit moet leveren, is het produceren 'just-in-time' van groot belang.

Om flexibel te kunnen inspelen op de behoeften van consumenten, is een management concept nodig wat gericht is op het delegeren van bevoegdheden (dit kan 'team production' genoemd worden). Het type personeel wat dan aangetrokken moet worden is veelal hoger opgeleid dan bij een tayloristische productie. Daarnaast is laagopgeleid personeel nodig voor het wieden (onkruidbestrijding), voor het binnenhalen van de oogst, en voor het sorteren van producten.

Een probleem bij het wieden en binnenhalen van de oogst is dat men vooraf aan de hand van het teeltplan wel ongeveer kan inschatten wanneer een arbeidspiek zal ontstaan, maar het weer heeft veel invloed op het exacte tijdstip waarop het werk moet gebeuren en op de tijdsdruk erachter. Het weer heeft immers invloed op de groei van het onkruid en op het moment waarop het gewas rijp is. Dit levert ook extra risico's op. Immers, wanneer het werk niet op tijd gedaan kan worden, bijvoorbeeld doordat er te weinig personeel is, kan dat grote schade aan de productie opleveren. Omdat de biologische landbouw meer afhankelijk is van arbeidskrachten (vooral bij onkruidbestrijding) dan de gangbare landbouw, is ook het arbeidsmanagement een complexere en risicovollere taak voor de boer. Juist omdat deze extra taken niet gedaan kunnen worden met uitsluitend gezinsarbeid of vast personeel (vanwege de pieken), maar gedaan moeten worden door arbeiders die voor korte tijd in dienst genomen worden.

2.3.2 *Operationalisering en afbakening van het onderzoek*

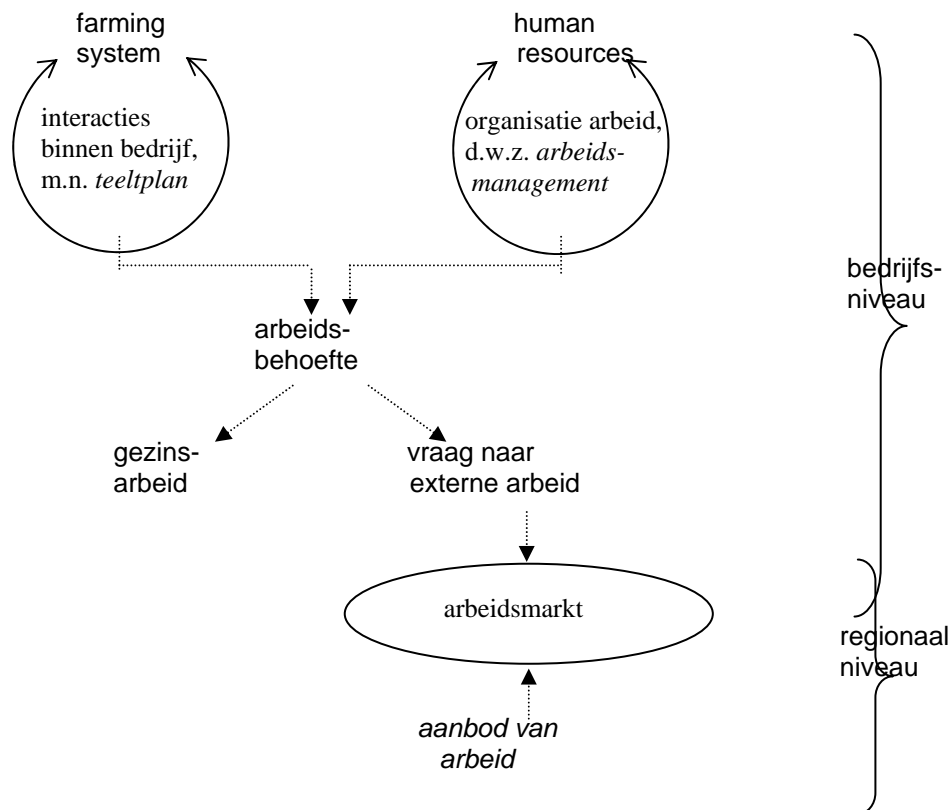
We gaan uit van factoren die direct van invloed zijn op het raakvlak van arbeidsbehoefte en arbeidsaanbod. Daarom wordt uitgegaan van teeltplannen, arbeidsmanagement en het aanbod van arbeid. Het aanbod van gezinsarbeid wordt exogeen verondersteld, dus daar kan men geen invloed op uitoefenen. Het onderzoek vindt deels plaats op bedrijfsniveau en deels op regionaal niveau. (zie schema 6)

We zullen met name aandacht besteden aan 1) het teeltplan en de gevolgen hiervan voor de arbeidsfilm, 2) arbeidsmanagement en in het bijzonder de wervingskanalen die gebruikt worden door de boeren om externe arbeid aan te trekken, en 3) het arbeidsaanbod, dat wil zeggen de arbeidsmarkt op regionaal niveau. Het doel is om een overzicht te geven van de beschikbare literatuur en data op deze terreinen.

Het onderzoek kan afgebakend worden door op één na alle factoren die van belang worden geacht voor de vraag naar externe arbeid, vast te zetten. Dat betekent dat van de drie factoren (dus: teeltplan, arbeidsmanagement en aanbod van arbeid), er twee zo gekozen worden dat er zo min mogelijk variantie te verwachten is. Bijvoorbeeld door één type teeltplan in één specifieke regio te bestuderen, kan men zich concentreren op verschillen in arbeidsmanagement.

²² Zie Hillebrand et al., 1997, blz. 350 e.v.

Schema 6: onderzoek op bedrijfs- en regionaal niveau naar discrepantie tussen arbeidsbehoefte en het –aanbod.



In hoofdstuk 4 wordt bestudeerd welke teeltplannen veelvuldig voorkomen en welke problemen deze opleveren met het aantrekken van arbeid. De nadruk ligt in dit hoofdstuk op de akkerbouw en de tuinbouw, omdat in deze twee sectoren arbeidspieken veel voorkomen. Dat betekent dat de veeteelt, de gemengde bedrijven en kleinere sectoren buiten beschouwing gelaten worden. De verwachting is dat binnen de veeteelt het probleem met het aantrekken van arbeid minder speelt, omdat seizoensarbeid in deze sector minder belangrijk is. Ook het gemengde bedrijf kent een vlakkere arbeidsfilm dan de gespecialiseerde bedrijven. Daarnaast richten wij ons op één regio, te weten Flevoland. In Flevoland zijn relatief veel biologische bedrijven gevestigd. Op deze manier is het mogelijk het aanbod van arbeid te bestuderen vanuit een enigszins homogene arbeidsmarkt.

In hoofdstuk 3 wordt een overzicht gegeven van de arbeidsmarkt in Nederland, met name wat betreft de (biologische) landbouw. Flevoland wordt op deze wijze in een nationale context geplaatst.

3. Arbeid en biologische landbouw in cijfers

In dit hoofdstuk gaan we in op het aanbod van arbeid op regionaal niveau, en de vraag naar arbeid vanuit de biologische landbouwsector. Er wordt een algemeen overzicht gegeven van de arbeidsvoorziening in de regio's. Dit hoofdstuk geeft echter geen uitsluitsel over de vraag bij welke bedrijven problemen met de arbeidsvoorziening gevoeld worden. Dit laatste komt in het volgende hoofdstuk aan de orde.

Om het aanbod van arbeid in te schatten zijn werkloosheid- en werkgelegenheidscijfers voorhanden.²³ Om de vraag naar arbeid in te schatten, zijn gegevens beschikbaar over aangetrokken arbeid op bedrijfsniveau.²⁴ Helaas zijn er geen gegevens op voorhand beschikbaar over arbeidsmanagement.

3.1 Het potentiële aanbod van arbeid

Gegevens over arbeidsaanbod zijn beschikbaar op gemeentelijk niveau, Corop-niveau en provinciaal niveau.²⁵ Een Corop zit tussen gemeentelijk en provinciaal niveau in. Er is voor gekozen om informatie over het potentiële aanbod van arbeid op Corop-niveau weer te geven. We hebben hiervoor gekozen, omdat we ervan uitgaan dat werkzoekenden bereid zijn voor hun werk te reizen buiten de gemeentegrenzen. Omdat het veelal gaat om laagbetaalde banen, en men voor dit soort werk over het algemeen niet bereid is erg ver te reizen, zijn gegevens op provinciaal niveau waarschijnlijk weer te inaccuraat.

Allereerst geven we een overzicht van de Corop-gebieden. Nederland is onderverdeeld in 40 Corops.

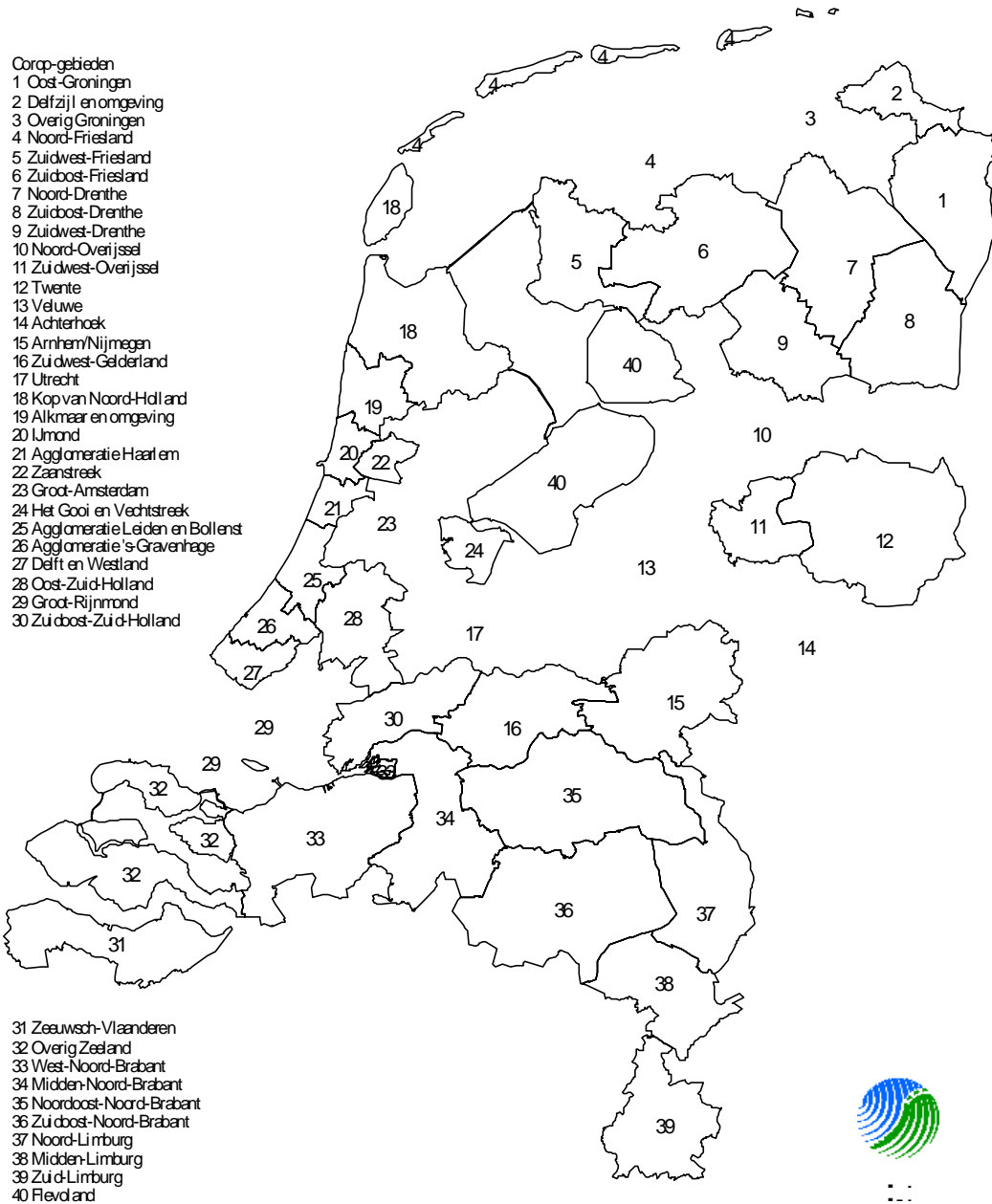
Voor Flevoland geldt dat de Corop overeenkomt met de provincie. In onderstaand gedeelte gaan we wat specifieker in op Flevoland, omdat deze regio in het volgende hoofdstuk extra wordt belicht.

²³ Gegevens CBS, LISA en Kamer van Koophandel. Bewerkt door het LEI.

²⁴ CBS, gegevens uit de landbouwtelling.

²⁵ Betreft een indeling in 40 gebieden omstreeks 1970 ontworpen door de Coördinatie Commissie Regionaal Onderzoekprogramma, waaraan de indeling haar naam dankt. De indeling is zo gekozen dat de regio's zoveel mogelijk een economisch en sociale eenheid vormen.

Kaart 1: Overzicht van de Corop-gebieden.

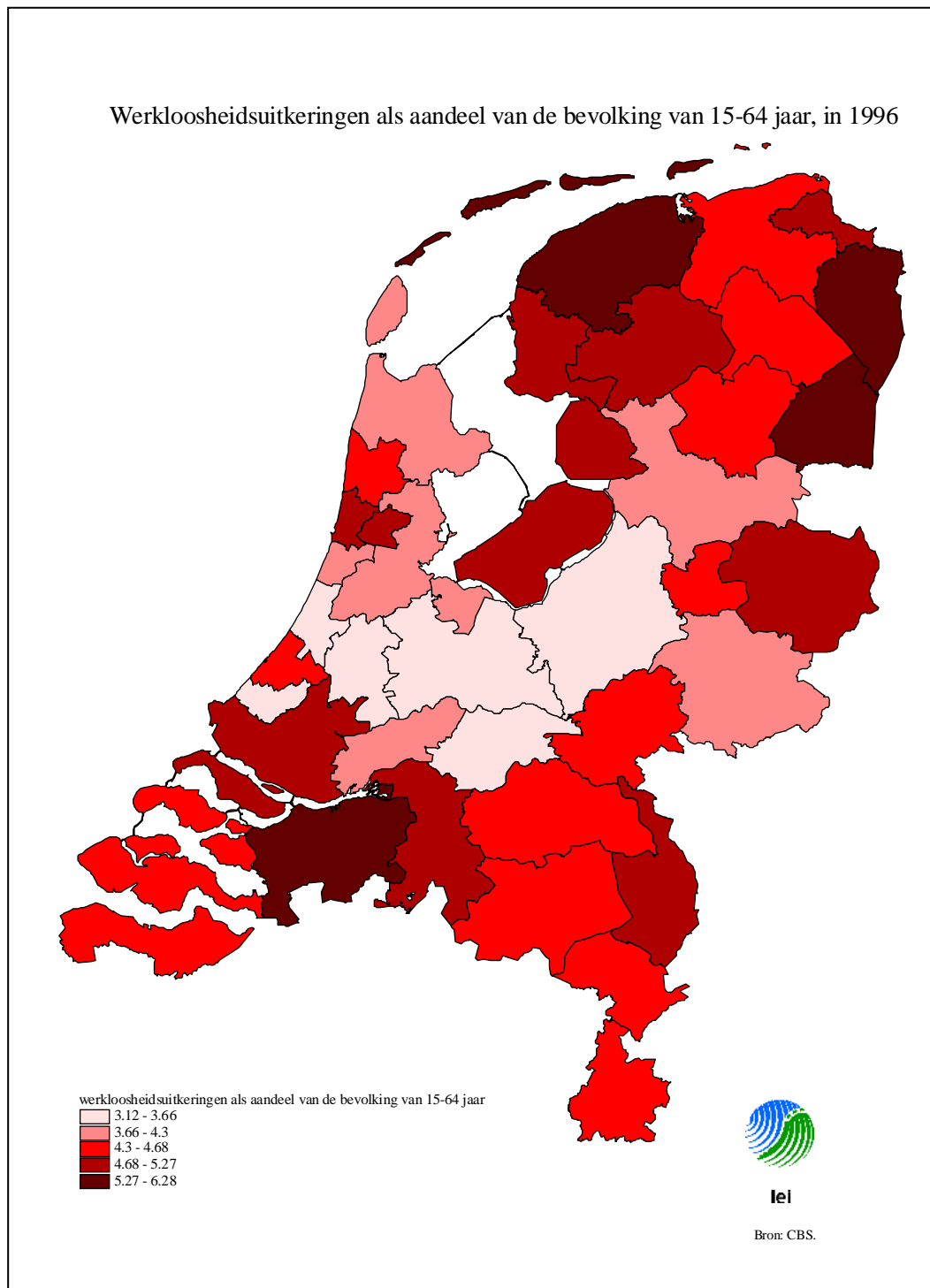


...

Het percentage mensen met een WW-uitkering zegt iets over de situatie op de arbeidsmarkt. Het aanwezig zijn van werklozen in een regio, wil uiteraard nog niet zeggen dat zij in de land- of tuinbouw willen werken. Ook wil het niet zeggen dat de boeren hen in dienst zouden willen nemen. Het is echter wel een indicatie van het potentieel aan beschikbare arbeidskrachten.

Kaart 2 geeft een overzicht van het aantal personen in een Corop met een WW-uitkering, in verhouding tot het totaal aantal inwonenden in de Corop in de leeftijd van 15 tot en met 64 jaar.

Kaart 2: Percentage werkloosheidsuitkeringen.²⁶



²⁶ Bron: CBS. Gegevens voor 1996.

Uit de kaart valt op te maken dat in Midden-Nederland relatief minder werklozen wonen dan in het Noorden en het Zuiden van het land. In Flevoland is het percentage werklozen relatief hoog. Dit vooral in vergelijking met de Veluwe, een gebied wat enkel door een smalle strook water gescheiden is van Flevoland.

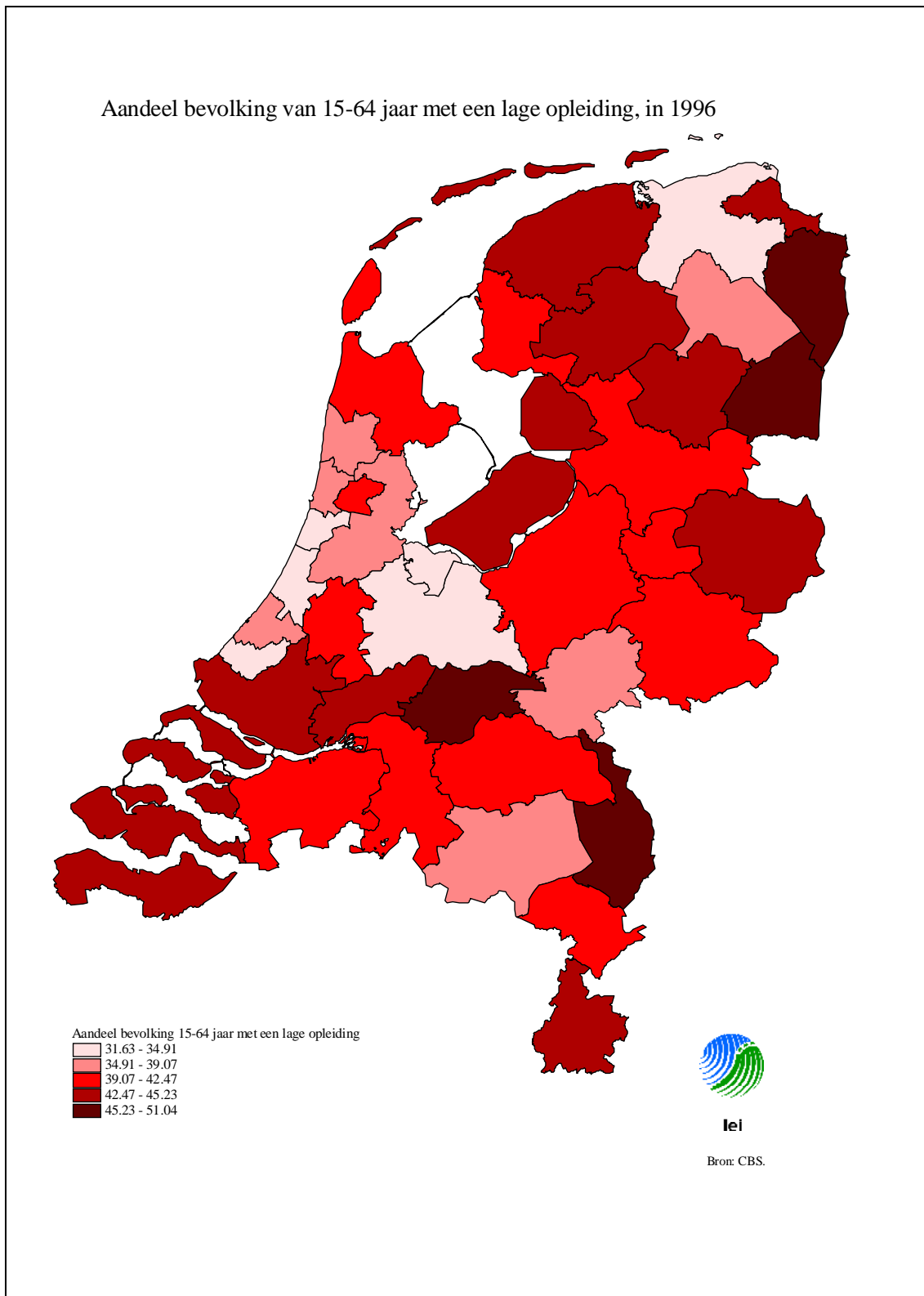
Omdat in de land- en tuinbouw veel laagopgeleid personeel werkt, met name wanneer het gaat om seizoens- en piekarbeid, is er ook een kaart met gegevens over het percentage laagopgeleiden in een regio. Immers, een werkloze advocaat zal niet makkelijk over te halen zijn om in de landbouw boontjes te gaan plukken. Kaart 3 geeft een overzicht van het percentage mensen met een lage opleiding per Corop.

Deze kaart geeft het percentage personen weer in de leeftijd van 15 tot en met 64 jaar met basisonderwijs, MAVO of voorbereidend beroepsonderwijs (VBO) als hoogste onderwijsniveau.

Uit deze kaart blijkt dat in de randstad relatief weinig laagopgeleiden wonen, met uitzondering van het zuiden van de randstad (Groot-Rijnmond en Zuidoost-Zuid-Holland). In delen van Friesland, Groningen en Limburg daarentegen vinden we relatief veel personen met een lage opleiding. Ook in Flevoland is het aantal personen met een lage opleiding verhoudingsgewijs hoog. Kaart 2 en 3 samen laten zien dat in Flevoland relatief veel werklozen wonen en relatief veel mensen met een lage opleiding.

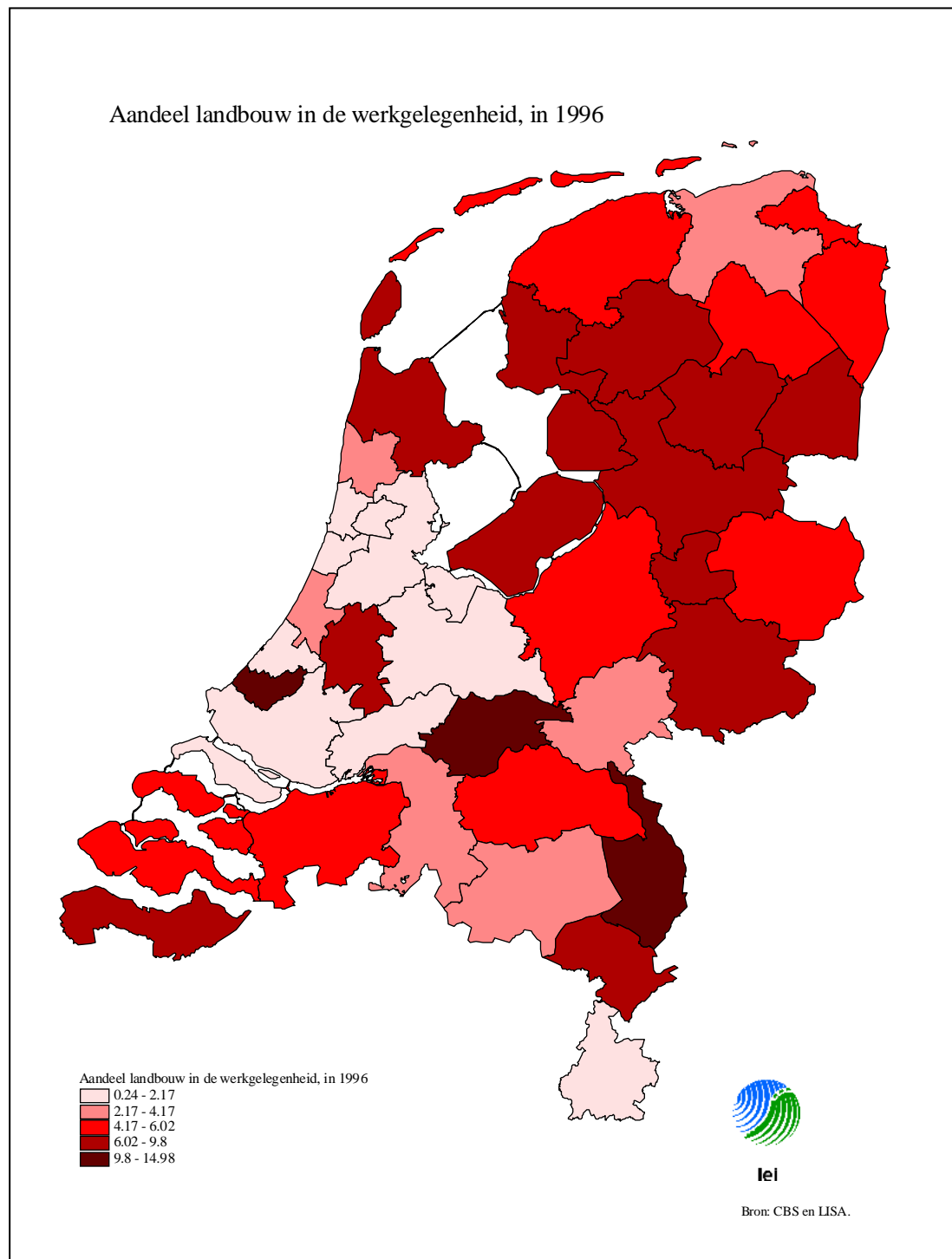
Het aanbod van arbeid wordt ook bepaald door het aantal mensen dat al in de landbouw werkt in een bepaalde regio. Het aandeel van de land- en tuinbouw in de totale werkgelegenheid in een Corop is weergegeven in kaart 4. Hierbij gaat het om arbeid in de primaire sector, en dus niet in aangrenzende activiteiten.

Kaart 3: Percentage laagopgeleiden²⁷



²⁷ Bron: CBS. Gegevens voor 1996.

Kaart 4: Aandeel landbouw in werkgelegenheid.²⁸



²⁸ Bron: CBS. Gegevens voor 1996.

Het is niet verbazingwekkend om te zien dat in de randstad relatief weinig arbeid in de primaire sector voorkomt, behalve dan in de Corop Delft en Westland, en in minder mate in Oost-Zuid-Holland. Het Westland kent veel werkgelegenheid in de glas-tuinbouw, en deze sector is erg arbeidsintensief. Verder is het percentage hoog in Zuidwest-Gelderland (Betuwe) en Noord-Limburg.

Ook in Flevoland is het percentage mensen dat werkt in de primaire sector relatief hoog.

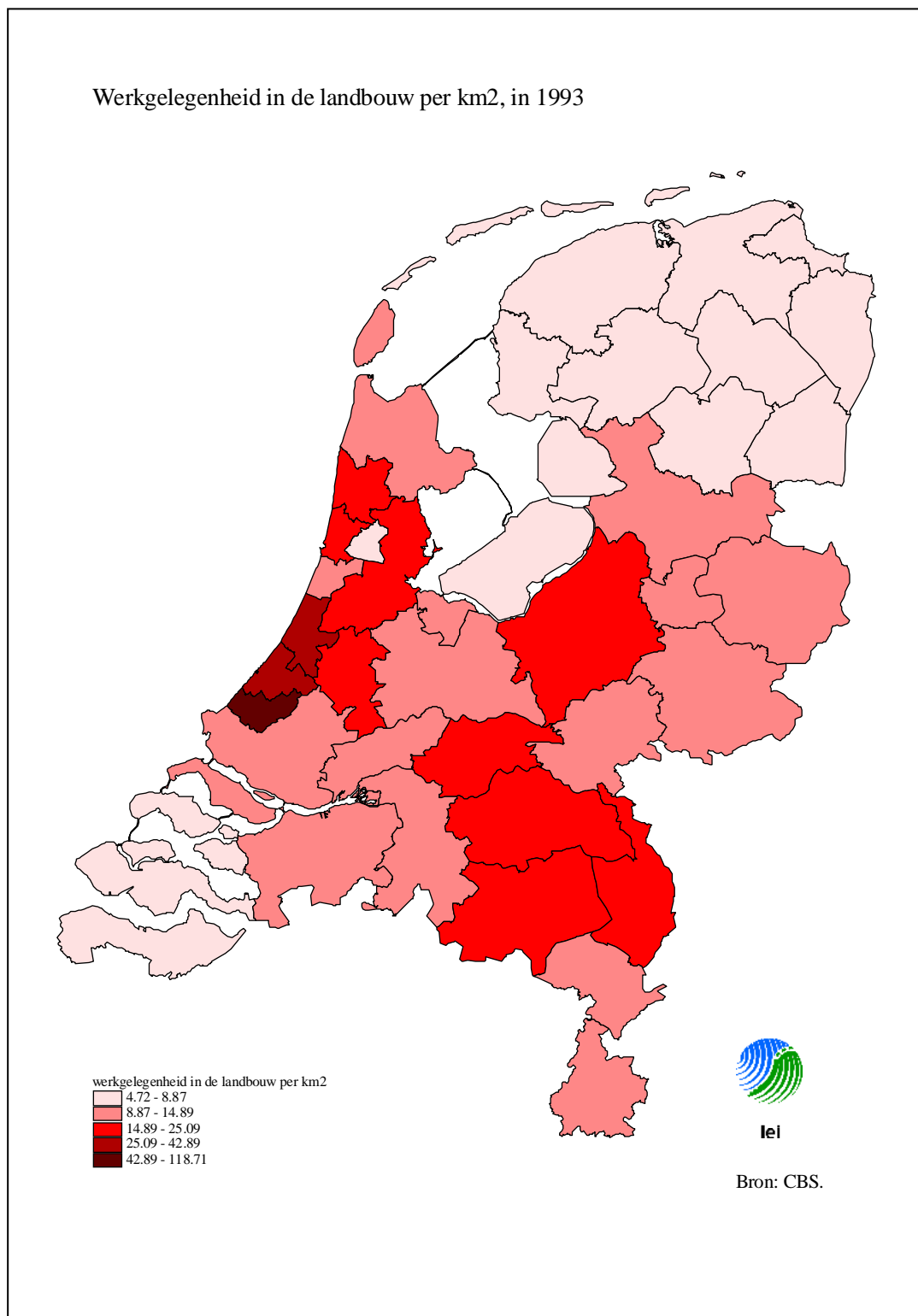
Er is een groot verschil in verschil in arbeidsintensiteit tussen de tuinbouw en de akkerbouw. Dit komt naar voren in kaart 5.

Deze kaart geeft de werkgelegenheid in de landbouw weer per km², relatief ten opzichte van de totale hoeveelheid landbouwgrond.

In de Noordelijke provincies en Flevoland zien we een laag percentage werkgelegenheid in de landbouw. Dit komt overeen met de akkerbouwgebieden. Ook in Zeeland zien we een laag-percentage. In Delft en Westland zien we een hoog percentage, dit is een typisch glastuinbouwgebied.

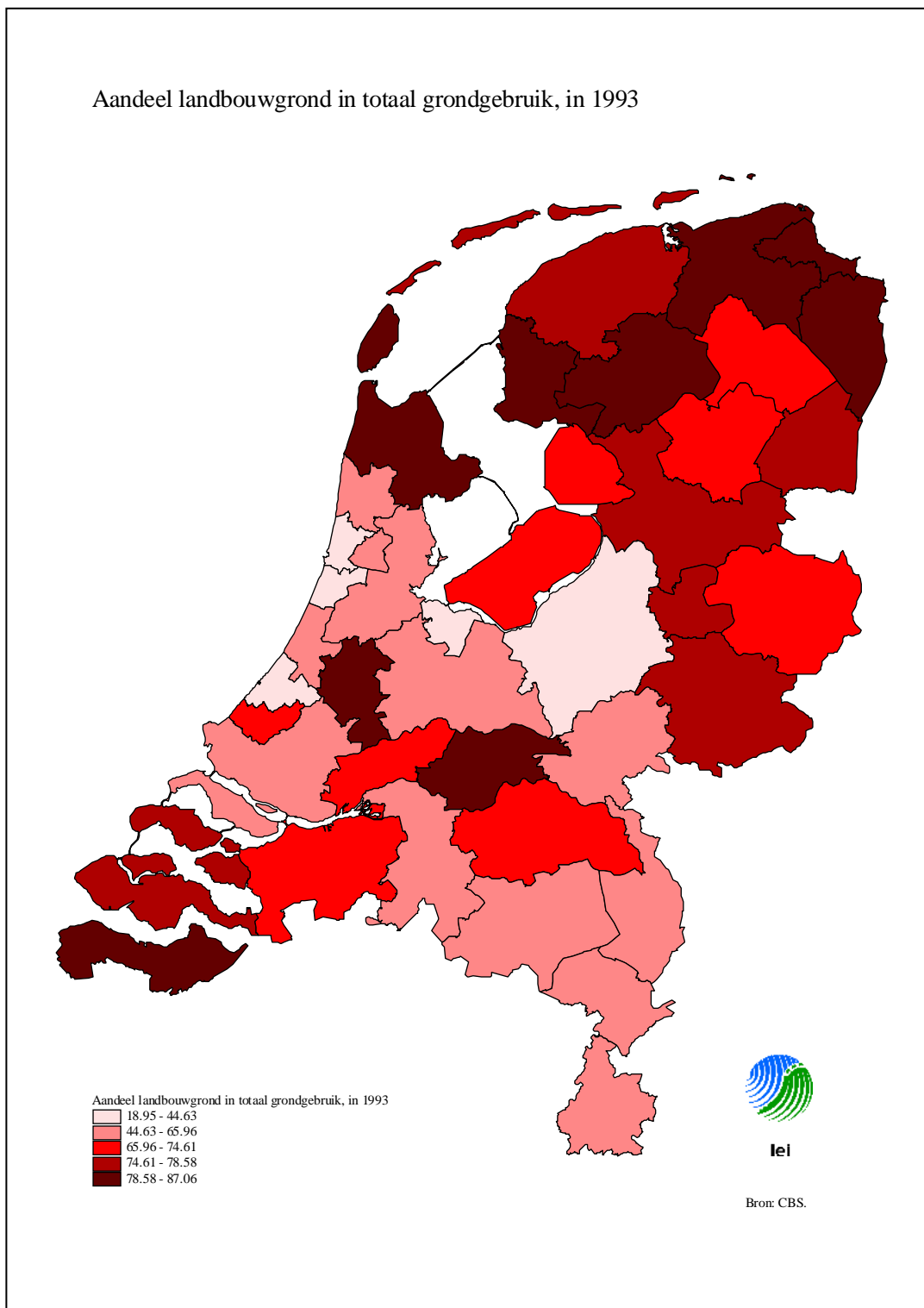
Wanneer men aan landbouwgebieden denkt, dan denkt men veelal allereerst aan groene weilanden en goudgele korenvelden. Dit beeld komt het beste tot uitdrukking in een kaart over het grondgebruik. Daarom geven we tot slot een overzicht van het aandeel landbouwgrond in het totale grondgebruik. Hierbij gaat het om het percentage oppervlakte landbouwgrond ten opzichte van de totale oppervlakte land van een Corop. Zie kaart 6.

Kaart 5: Werkgelegenheid in de landbouw per km².²⁹



²⁹ Bron: CBS, LISA, bewerking LEI. Gegevens voor 1993. Dit zijn de meest recente gegevens die beschikbaar zijn. Deze data is gebaseerd op de bodemstatistiek en hiervoor worden eens in de vier jaar gegevens verzameld. Daarna duurt het nog enige tijd voordat de gegevens gepubliceerd worden.

Kaart 6: Aandeel landbouwgrond in totaal grondgebruik.³⁰



³⁰ Bron: CBS, LISA, bewerking LEI. Gegevens voor 1993. Dit zijn de meest recente gegevens die beschikbaar zijn. Deze data is gebaseerd op de bodemstatistiek en hiervoor wordt eens in de vier jaar gegevens verzameld. Daarna duurt het nog enige tijd voordat de gegevens gepubliceerd worden.

Nu zien we dat de Kop van Noord-Holland, delen van Groningen en Friesland, delen van Zeeland, Zuidwest Gelderland (de Betuwe) en Oost-Zuid-Holland (het Groene Hart) behoren tot de gebieden met de meeste landbouwgrond. Ook Flevoland bestaat voor een groot deel uit landbouwgrond (ongeveer 75%).

Kaart 5 en 6 tezamen laten zien dat Flevoland weliswaar een 'groene' provincie is in de zin dat een groot deel van de grond gebruikt wordt voor de landbouw, maar deze landbouw is arbeidsextensief. Kaart 4 laat zien dat het aandeel van de landbouw in de werkgelegenheid relatief hoog is. Bij elkaar lijkt dit erop te wijzen dat er, naast de landbouwsector, relatief weinig werkgelegenheid voorhanden is in Flevoland. Dit beeld wordt bevestigd door kaart 2, waarin te zien is dat er relatief veel werklozen in deze provincie wonen.

Het beeld van Flevoland, wat opgeroepen wordt door de getoonde kaarten, is een gebied met een groot potentieel aan laagopgeleid personeel. Wanneer er problemen zijn bij de arbeidsvoorziening van laagopgeleid personeel in Flevoland, dan moet de vraag gesteld worden of er iets gedaan kan worden om het aanbod van arbeid en de vraag beter op elkaar aan te laten sluiten.

3.2 Biologische landbouw in de provincies

In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van de spreiding van biologische bedrijven over Nederland. In tegenstelling tot de vorige paragraaf, wordt hier informatie gegeven op provincie niveau in plaats van op Corop niveau. Dit omdat gegevens op Corop niveau niet beschikbaar zijn.

Uit deze kaart blijkt dat in de provincies Noord-Holland en Gelderland de meeste biologische bedrijven voorkomen. De exacte aantallen zijn:

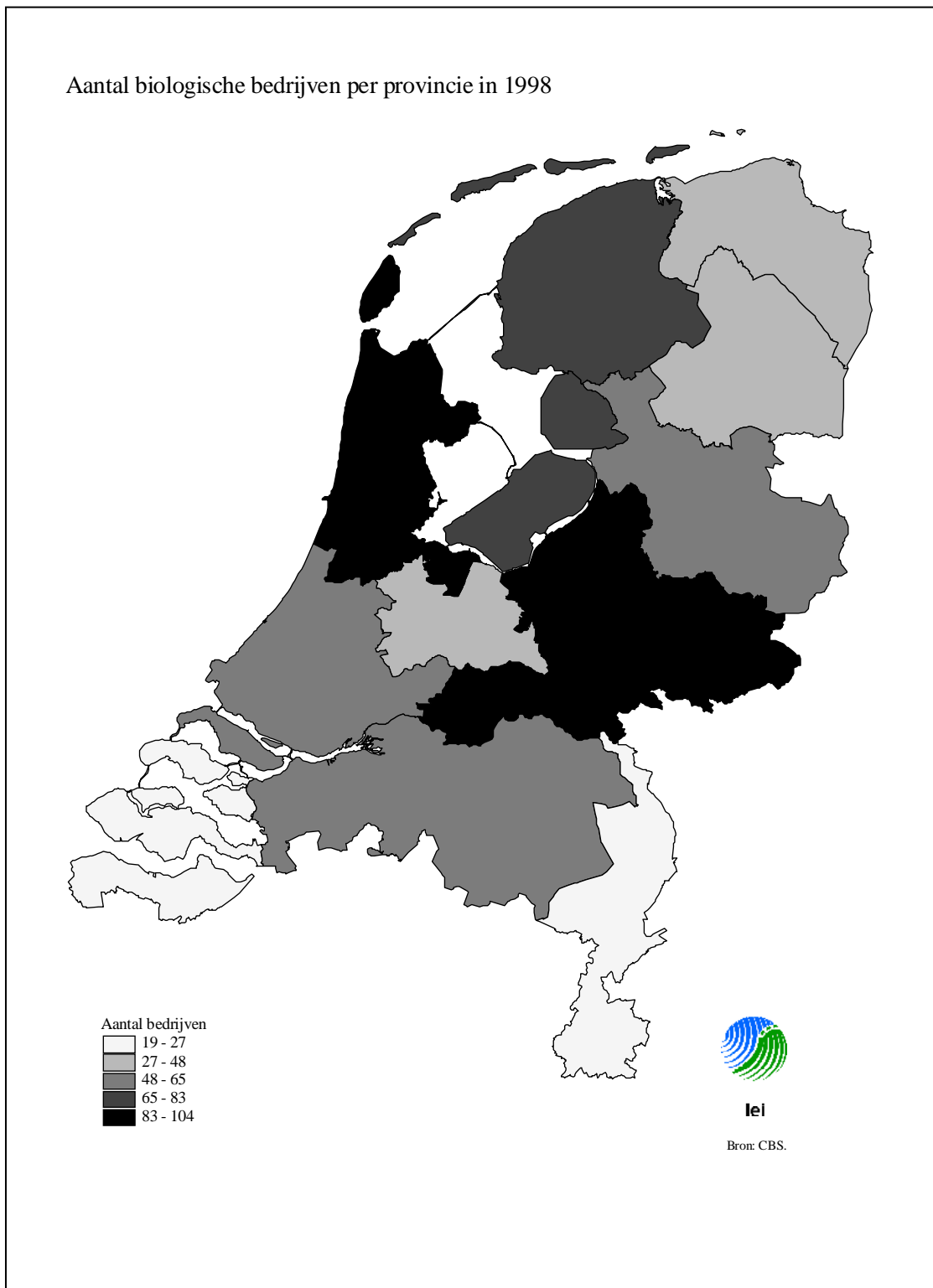
Groningen:	38
Friesland:	83
Drente:	48
Overijssel:	59
Flevoland:	75
Gelderland:	104
Utrecht:	32
Noord-Holland:	93
Zuid-Holland:	65
Zeeland:	19
Noord-Brabant:	62
Limburg:	27

De gemiddelde grootte van bedrijven kan nogal verschillen per provincie. Zo staat Flevoland bekend om zijn grote, moderne bedrijven. Daarom wordt in onderstaande kaart een overzicht gegeven van het aantal hectare dat gebruikt wordt voor biologische landbouw.

We beginnen met een kaartje met een overzicht van het aantal biologische³¹ bedrijven per provincie. Aansluitend kaart 8 die het aantal hectaren biologische landbouw per provincie weergeeft.

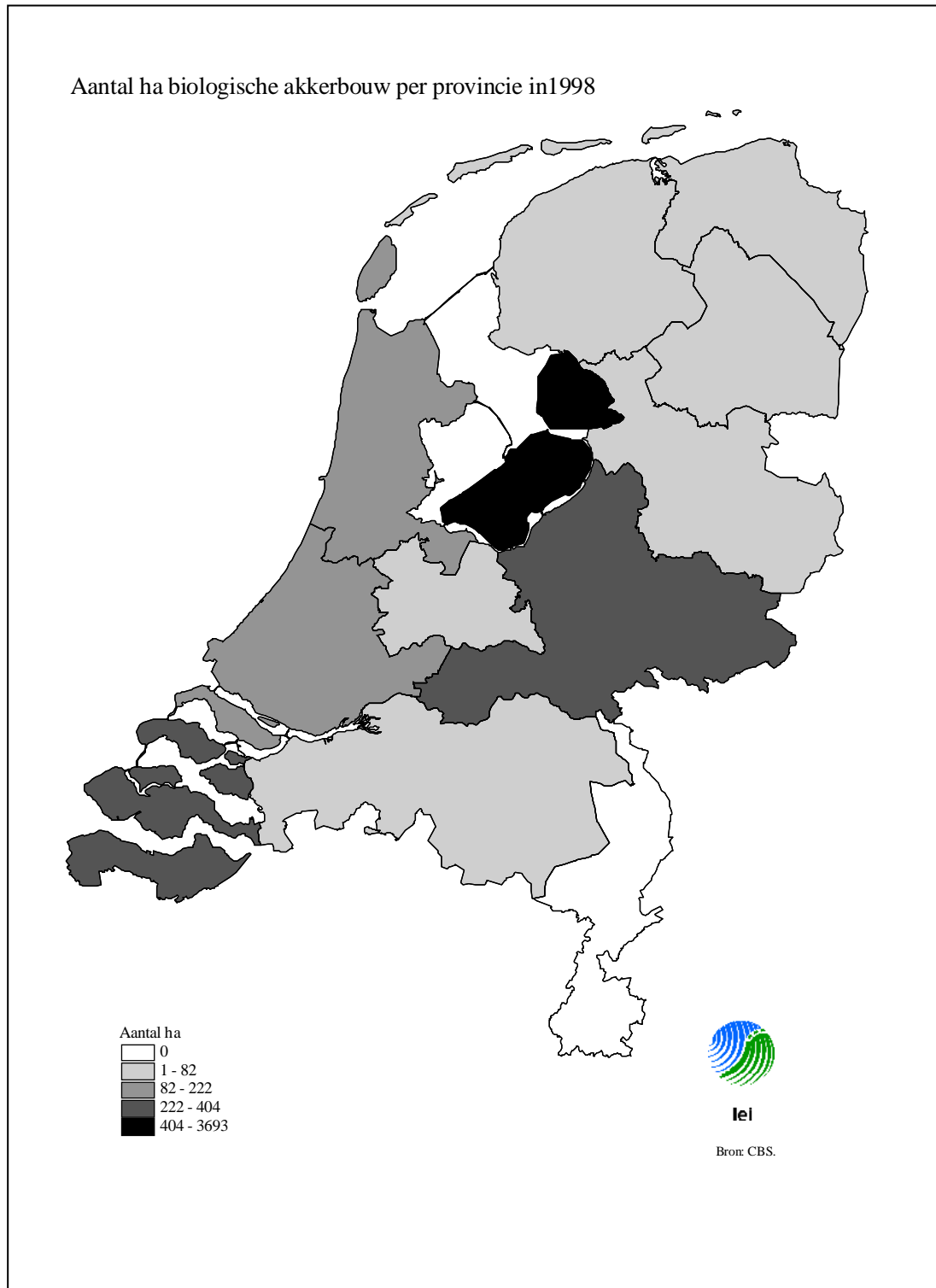
³¹ Het gaat hier om bedrijven die gecertificeerde biologische producten produceren, maar die soms naast de biologische productie ook een deel gangbaar produceren. In totaal zijn er 705 biologische bedrijven, waarvan 590 geheel biologisch produceren.

Kaart 7: Aantal biologische bedrijven per provincie.³²



³² Bron: CBS. Gegevens voor 1998. Dit geldt voor alle kaarten in deze paragraaf.

Kaart 8: Aantal hectaren biologische landbouw per provincie.



Deze kaart geeft een ander beeld dan de vorige. Wanneer naar het oppervlakte land gekeken wordt dat in gebruik is voor biologische landbouw, dan is Flevoland koploper. De oppervlakten per provincie zijn:³³

Groningen:	891 ha
Friesland:	2911 ha
Drente:	1994 ha
Overijssel:	1227 ha
Flevoland:	4888 ha
Gelderland:	1926 ha
Utrecht:	562 ha
Noord-Holland:	2019 ha
Zuid-Holland:	1165 ha
Zeeland:	425 ha
Noord-Brabant:	1276 ha
Limburg:	377 ha

Flevoland loopt met 4888 hectare land voor de biologische landbouw duidelijk voorop. Op de tweede plaats staat Friesland met 2911 hectaren, wat bijna de helft is van Flevoland. Landelijk wordt ongeveer 1% van het totale landbouwareaal biologisch beteeld. In Flevoland is dat ca 5% van het totale areaal.

We richten ons in dit onderzoek op de biologische akker- en tuinbouw. Daarom volgt nu een overzicht van het aantal akkerbouwbedrijven per provincie.

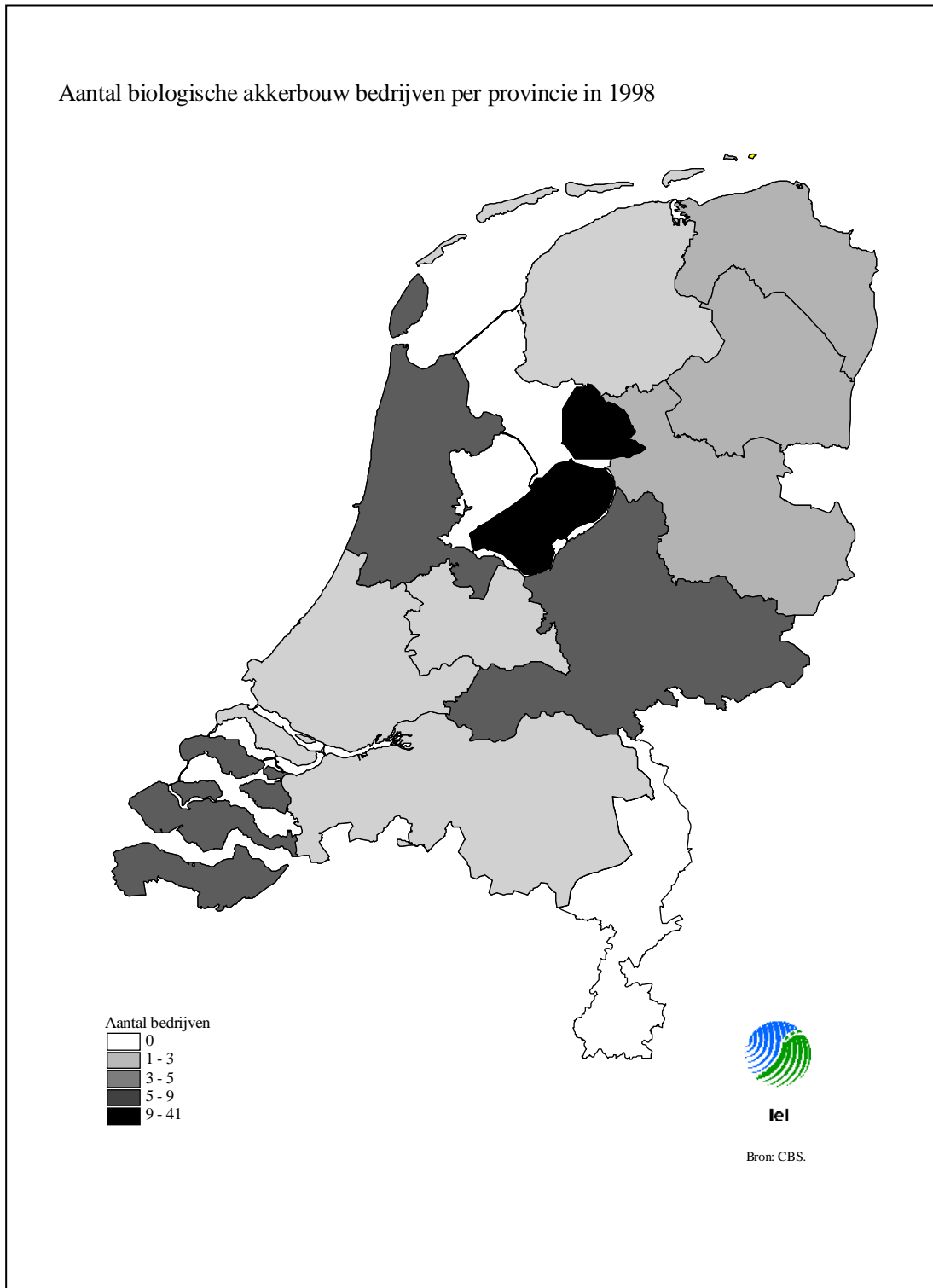
Wanneer alleen gekeken wordt naar de biologische akkerbouw bedrijven, dan vinden we de meeste bedrijven in Flevoland. In Flevoland zijn 41 biologische akkerbouw bedrijven gevestigd, op de tweede plaats komt Gelderland met 9 bedrijven. De aantallen zijn:

Groningen:	5
Friesland:	3
Drente:	5
Overijssel:	4
Flevoland:	41
Gelderland:	9
Utrecht:	1
Noord-Holland:	8
Zuid-Holland:	3
Zeeland:	8
Noord-Brabant:	1
Limburg:	0

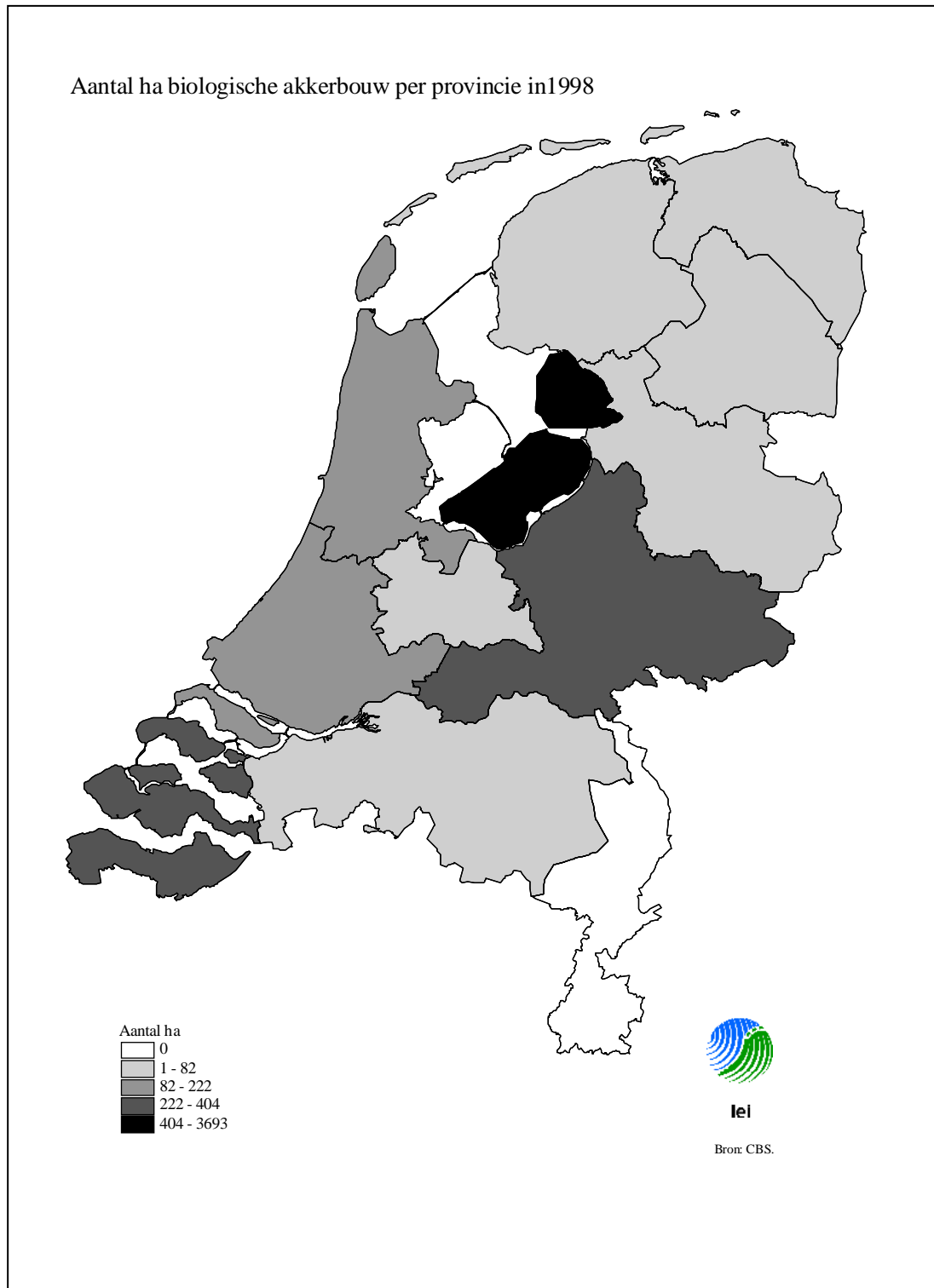
Vervolgens kijken we naar het aantal hectaren wat beschikbaar is voor de biologische akkerbouw per provincie. Dit geeft een beeld wat nauwelijks verschilt van het voorgaande. Flevoland spant duidelijk de kroon wanneer het gaat om biologische akkerbouw, zowel in aantal bedrijven als in oppervlakte land.

³³ Het gaat hier om de totale bedrijfsgrootte van biologische bedrijven per provincie. Omdat sommige biologische bedrijven naast een biologische productie ook een deel gangbaar produceren, kunnen de hier getoonde cijfers een (geringe) overschatting zijn.

Kaart 9: Aantal biologische akkerbouw bedrijven per provincie.



Kaart 10: Aantal hectare biologische akkerbouw per provincie.



Het aantal hectaren per provincie is:

Groningen:	71 ha
Friesland:	68 ha
Drente:	82 ha
Overijssel:	29 ha
Flevoland:	3693 ha
Gelderland:	404 ha
Utrecht:	6 ha
Noord-Holland:	164 ha
Zuid-Holland:	222 ha
Zeeland:	305 ha
Noord-Brabant:	40 ha
Limburg:	0 ha

De gemiddelde bedrijfsgrootte van een biologisch akkerbouwbedrijf in Flevoland is 90 hectaren. Zuid-Holland is op dit punt tweede, met 74 hectaren.

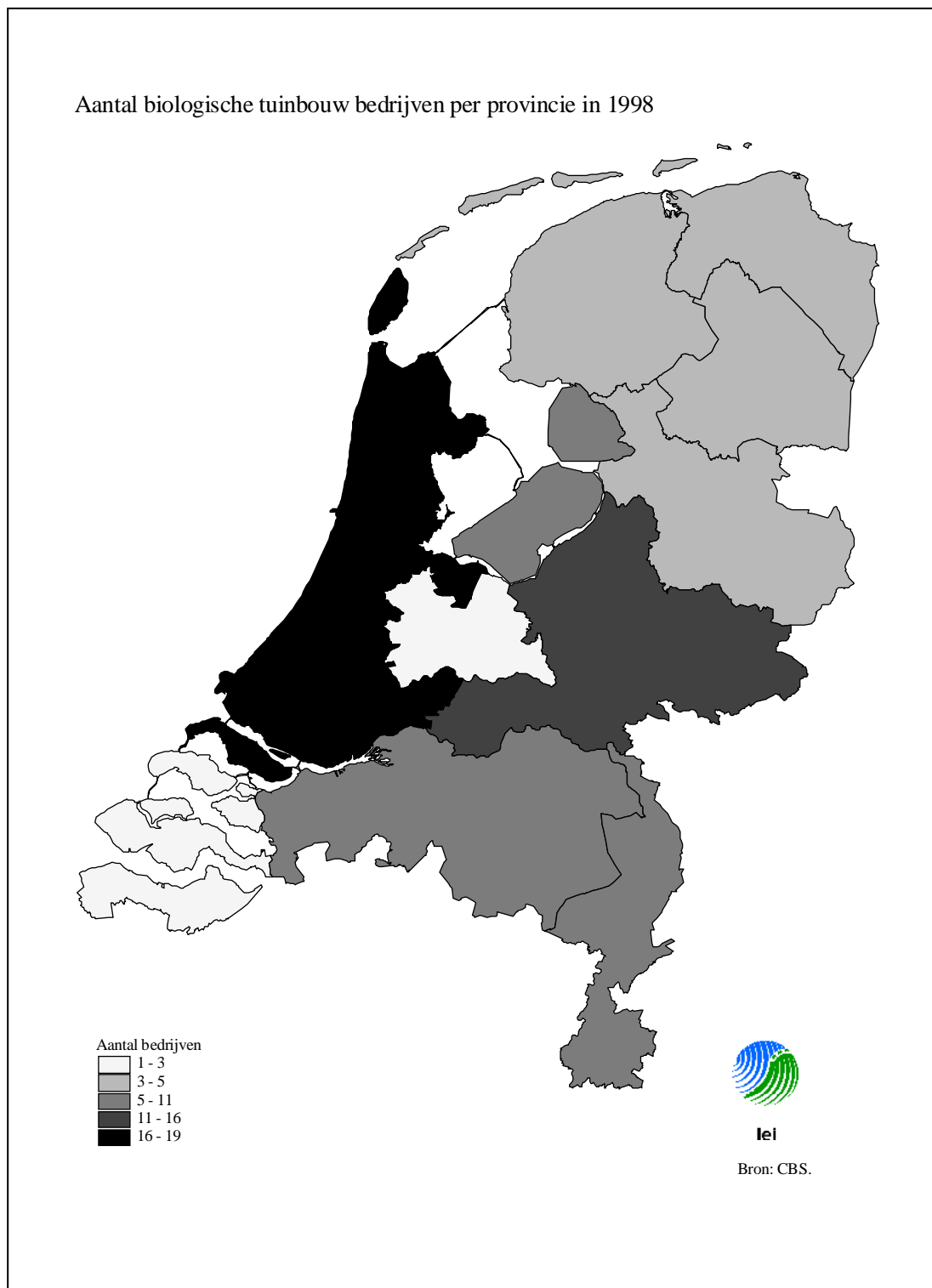
Wanneer we vervolgens gaan kijken naar de tuinbouw, dan zien we dat deze sector meer geconcentreerd is in het westen van het land. Flevoland zit nu in een middenpositie. Het aantallen bedrijven is:

Groningen:	5
Friesland:	5
Drente:	4
Overijssel:	5
Flevoland:	8
Gelderland:	16
Utrecht:	3
Noord-Holland:	19
Zuid-Holland:	18
Zeeland:	1
Noord-Brabant:	11
Limburg:	8

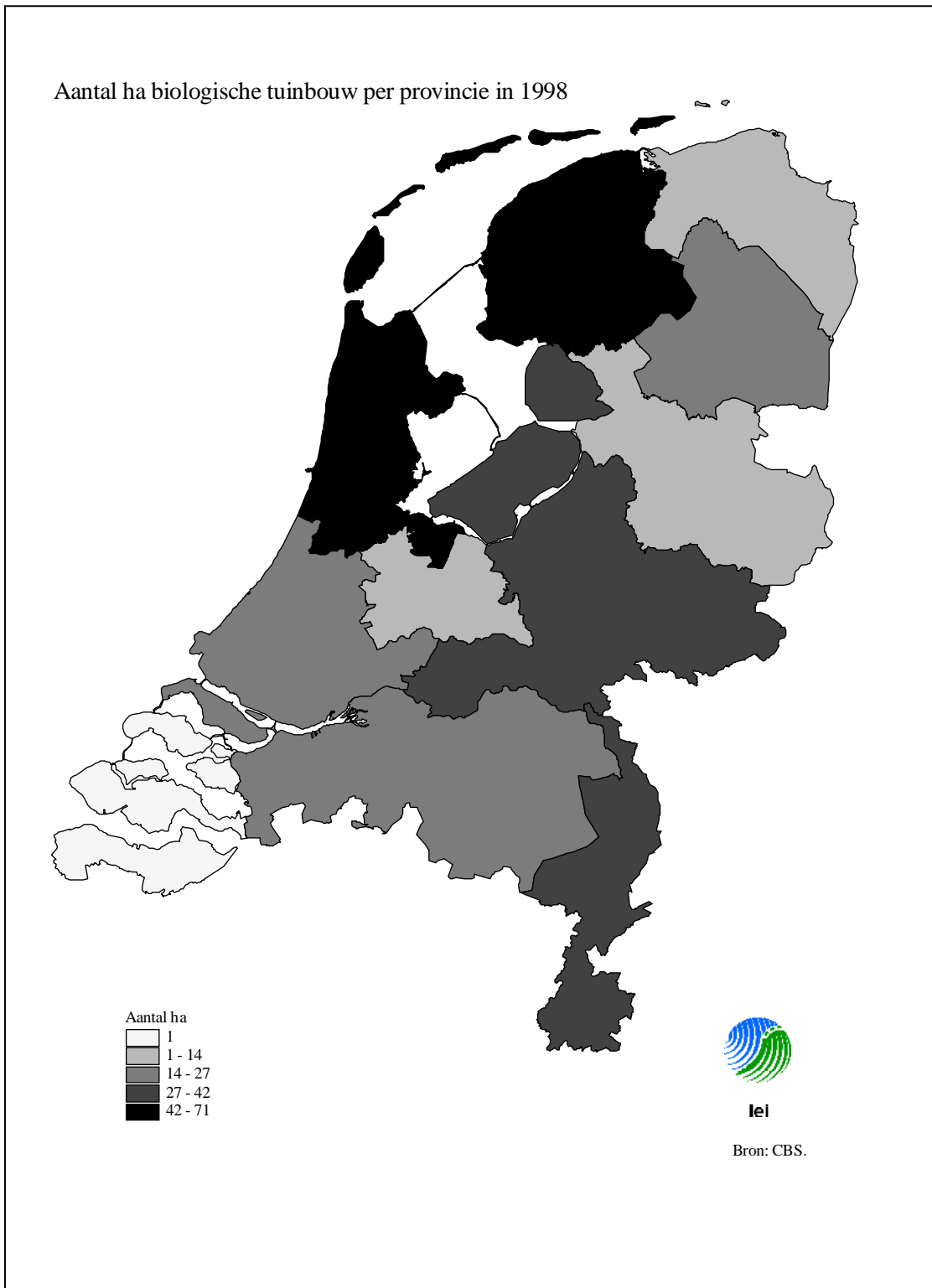
De meeste biologische tuinbouw bedrijven zijn gevestigd Noord- en Zuid-Holland en in Gelderland.

De meeste hectaren voor de biologische tuinbouw is beschikbaar in Noord-Holland en Friesland. Zuid-Holland wordt nu zelfs ingehaald door Flevoland, Gelderland, Noord-Brabant en Limburg.

Kaart 11: Aantal biologische tuinbouw bedrijven per provincie.



Kaart 12: Aantal hectare biologische tuinbouw per provincie.



Het aantal hectaren per provincie is:

Groningen:	6 ha
Friesland:	52 ha
Drente:	16 ha
Overijssel:	14 ha
Flevoland:	33 ha
Gelderland:	42 ha
Utrecht:	5 ha
Noord-Holland	71 ha
Zuid-Holland:	24 ha
Zeeland:	1 ha
Noord-Brabant:	27 ha
Limburg:	33 ha

In Zuid-Holland zijn veel tuinbouwbedrijven gevestigd met relatief weinig land, de gemiddelde grootte van een bedrijf is hier 1,3 hectaren. Ter vergelijking, in Friesland is het gemiddelde bedrijf 10,4 hectaren groot. Kortom, er bestaan grote verschillen in gemiddelde grootte van een biologisch tuinbouwbedrijf tussen de provincies.

Voor Flevoland kunnen we samenvatten dat deze provincie voorop loopt wat betreft de biologische akkerbouw, zowel wat betreft het aantal bedrijven als wat betreft het aantal hectaren. Als het gaat om de biologische tuinbouw, dan neemt Flevoland een middenpositie in.

4. Arbeidsvoorzieningsproblematiek in de praktijk

Uit diverse LEI-onderzoeken is bekend dat de arbeidsproblematiek in de diverse provincies grote overeenkomsten vertoont (Spierings, 1992, Spierings, 1993, Helder, 1993 en Hoek, 1993). In de betreffende LEI-Mededelingen wordt verslag gedaan van een onderzoek naar de arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in een bepaalde regio of provincie in Nederland. De mate waarin arbeidspieken voorkomen en in welke periode verschilt sterk per bedrijfstype. De belangrijkste conclusies uit deze onderzoeken zijn:

- In de rundveehouderij zijn de 'piekmaanden' in de arbeidsbehoefte vooral mei en juni vanwege de ruwvoederwinning. In streken waar veel maïs wordt geteeld, kent men nog een najaarspiek vanwege de oogst van de maïs.
- In de intensieve veehouderij en de champignonteelt is nauwelijks sprake van piekmaanden maar is de arbeidsbehoefte gedurende het jaar vrij constant.
- In de glastuinbouw ligt de drukte vooral in de periode april tot en met augustus (met een top in mei).
- Op de akkerbouw- en gemengde bedrijven ligt de drukkere periode vooral in het najaar vanwege de oogstwerkzaamheden.
- In de fruitteelt begint de drukte bij de oogst van klein fruit in juni en bij groot fruit rond half augustus en duurt tot begin november.
- De boomkwekerij kent twee arbeidspieken namelijk in het voorjaar (planten) en het najaar (rooien).
- In de opengronds tuinbouw valt de topdrukke in mei tot en met augustus met soms nog een piek in het najaar (oogsten).
- De bloembollenteelt kent een piek in juni tot en met augustus, met een extra piek in november en december op de leliebedrijven.

De personeelvoorziening in de gehele agrarische sector wordt grotendeels afgedekt door gezinsarbeid. Ongeveer 70% van de regelmatig werkzame arbeidskrachten bestaat uit gezinsarbeid (CBS, 1999). Deze leveren met elkaar ruim 75% van het totale regelmatige arbeidsaanbod. Het procentuele aandeel van de gezinsarbeidskrachten in het arbeidsaanbod is groter dan het procentuele aandeel in de arbeidskrachten omdat gezinsarbeidskrachten gemiddeld meer uren per jaar werken dan de niet-gezinsarbeidskrachten.

De niet-gezinsarbeidskrachten komen vooral voor in de glastuinbouw. Ongeveer 65% van het totale aanbod is in deze sector werkzaam. Deze leveren met elkaar eveneens 65% van het totale arbeidsaanbod. In de meeste overige sectoren blijft het aanbod van niet-gezinsarbeidskrachten steken op ongeveer 10%, uitgezonderd de blijvende teeltbedrijven (boom- en fruitteelt). In die sectoren bestaat ongeveer 45% van het totale aanbod evenals in de glastuinbouw uit niet-gezinsarbeidskrachten.

Er is weinig statistisch materiaal voorhanden waaruit het aanbod van en de behoefte aan Gelegenheidsarbeid (los personeel) kan worden afgeleid. Slechts de eerder genoemde LEI-Mededelingen geven daaromtrent uitkomst voor de regio's en de provincies waarbinnen de onderzoeken hebben plaatsgevonden. Het percentage bedrijven dat los personeel inschakelt varieerde in de onderzoeksjaren 1991 (Zeeland) en 1992 (Noord-Brabant, Gelderland en Noord-Holland Noord) van ruim 30% in Noord-Brabant, (tuinbouw) tot bijna 60% in Noord-Holland Noord (bollen) zie bijlage 1. Los personeel komt vooral voor in bedrijfstakken van de tuinbouw (opengrond, glas, boomkwekerij, champignons en bollen).

Vast en los personeel wordt bijna uitsluitend langs informele weg geworven. Dit geldt zeker voor de losse medewerkers. Via familie, kennissen en personen die in het voorgaande jaar reeds op het bedrijf werkzaam waren, wordt minstens 2/3 van het losse personeel aangeworven. In de resterende behoefte wordt voorzien via advertenties en scholen. Arbeidsbureaus komen er bij het werven van los personeel helemaal niet aan te pas. Bij het werven van vast personeel wordt naast deze kanalen incidenteel het arbeidsbureau ingeschakeld (6 – 8 % van de bedrijven).

4.1 Biologische bedrijven

Het aantal bedrijven dat er een biologische bedrijfsvoering op na houdt verschilt sterk per agrarische sector. De meeste biologische bedrijven komen voor bij de graasdierbedrijven, op afstand gevolgd door de tuinbouw en de akkerbouw. Het aantal biologische tuinbouwbedrijven is aan zeer sterke twijfel onderhevig omdat hieronder waarschijnlijk ook een aantal bedrijven begrepen zijn die hun gewasbescherming biologisch uitvoeren, maar verder gewoon telen (met kunstmest, op substraat enzovoort). De belangrijkste biologische sectoren zijn daarom de graasdieren en de akkerbouw. Op de graasdierbedrijven heeft men geen of nauwelijks problemen met de arbeidsvoorziening onder andere omdat de bedrijfsvoering nauwelijks verandert onder invloed van de biologische bedrijfsvoering. Alleen op de bedrijven die maïs telen kent men enige problemen met de arbeidsvoorziening omdat het verwijderen van het onkruid met de hand in plaats van met chemische middelen dient te geschieden (bijlage 2).

Geheel anders is dat bij de akker- en de tuinbouwbedrijven. Op die bedrijven verandert de bedrijfsvoering drastisch indien men overschakelt van een gangbare of geïntegreerde bedrijfsvoering naar een biologische. De grootste veranderingen op die bedrijven zijn het aangepaste teeltplan en de onkruidbestrijding.

De meeste biologische bedrijven komen voor in Flevoland (Linden, 1999). Ongeveer een derde van de totale oppervlakte die biologisch wordt beteeld, komt in deze provincie voor (Wijnen, 1999). De belangrijkste reden waarom deze bedrijfsvoering het meest in deze provincie voorkomt, wordt veroorzaakt door het feit dat voormalige Rijksdienst de gronden die zij in beheer had ter uitgifte biologisch heeft beheerd. Daardoor konden de ondernemers direct starten met de biologische bedrijfsvoering en hoefden zij niet zoals op bestaande bedrijven een aantal jaren biologisch te telen alvorens hun producten als zodanig te mogen afzetten. Als gevolg daarvan wordt 5% van de agrarische oppervlakte in Flevoland biologisch beteeld tegenover slechts 1% van het landelijke areaal.

4.1.1 Aanpassing van het teeltplan (farming system)

Biologische bedrijven dienen een ruime vruchtwisseling toe te passen om ziekten zoveel mogelijk te voorkomen, om de grond gezond te houden en om uitputting van bepaalde voedingsstoffen te voorkomen. Het Multifunctioneel Vruchtwisseling Model (Vereijken, 1998) is een bedrijfsmethode met een zodanige afwisseling van gewassen (in tijd en ruimte) dat hun vitaliteit en kwaliteitsproductie met een minimum aan overige maatregelen kan worden veiliggesteld. Het model bestaat uit een "team" van gewassen, dat de bodemvruchtbaarheid zoveel mogelijk in stand houdt, zowel biologisch, fysisch als chemisch. Elk gewas in de vruchtwisseling levert een sterke of zwakke bijdrage aan deze drie functies. Een zwakke bijdrage wordt zoveel mogelijk door voor- of volggewassen met een sterke bijdrage gecompenseerd. Daardoor kan de inzet van arbeid, machines, meststoffen en energie tot een minimum beperkt blijven. De maximale frequenties per gewas zijn 1:6 en per gewasgroep 1:3 mits de afstemming van de N-voorziening in acht wordt genomen. Deze eisen houden in dat men jaarlijks minimaal zes verschillende gewassen moet telen. Voor veel akkerbouwbedrijven betekent dit dat het aantal gewassen dat men teelt, toeneemt. Om aan deze eisen te voldoen bij een overigens verantwoorde bedrijfsvoering hebben veel biologische bedrijven vollegrondsgroenten in hun teeltplan opgenomen. Zie tabel 1.

Tabel 1. Teeltplannen van de 10 voorbeeldbedrijven in 1997 naar AB-DLO rapport 88 (Vereijken, 1998)

Bedrijfsnummer	Teeltplan									
	Granen	Uien	Aardappelen	Peen	Slaboon	Kool	Erwt	Suikermais	Biet	Gras/klaver
1	xx	x	x	x	x					
2	xx	x	x			x				x
3	xx	x	x	x			x			
4	xx	x	x	x	x					
5	x	x	x	x			x	x		
6	x	x	x	x	x			x		
7	xx	x	x			x				x
8	xx	x	x	x			x			
9	x	x	x	x				x		x
10	x	x	x	x	x				x	x

X = het aantal malen dat een bepaald gewas op een bepaald bedrijf voorkomt

Uit dit overzicht blijkt dat alle bedrijven minimaal zes verschillende gewassen telen (bedrijven die 2 granen telen, telen altijd twee verschillende granen) en dat het aantal groentegewassen zeer hoog is voor zogenaamde akkerbouwbedrijven. Deze gewassen zijn of worden vooral in het teeltplan opgenomen om voldoende inkomen te kunnen verwerven.

4.1.1.1 Teeltplan biologisch akkerbouwbedrijf

Uit de gegevens van het AB-rapport (Vereijken, 1998) en CBS-gegevens kan een teeltplan voor een doorsnee biologisch akkerbouw bedrijf worden afgeleid. Volgens de Landbouwtelling (CBS, 1999) hebben biologische akkerbouwbedrijven een gemiddelde oppervlakte van 56 ha. Uit de CBS-gegevens blijkt dat de schaalgrootte van de biologische bedrijven afneemt, omdat steeds meer kleinere akkerbouwbedrijven buiten Flevoland omschakelen naar deze bedrijfsvoering. Daarom gaan wij in dit rapport uit van een bedrijfsoppervlakte van 48 ha, verdeeld over 6 blokken van 8 ha.

Het teeltplan van dit bedrijf staat in tabel 3 vermeld. Op de percelen waarop dat mogelijk is, dus bij de gewassen die vroeg geoogst worden zoals tarwe, haver, uien en slaboon, wordt een groenbemester ingezaaid nadat het hoofdgewas is geoogst.

Tabel 2. Teeltplan biologisch akkerbouwbedrijf

Perceelsnummer	Hoofdgewas	Eventuele nateelt
1	Wintertarwe	Klaver
2	Uien	Gele mosterd
3	Aardappelen	
4	Haver	Klaver
5	Peen	
6	Slaboon	Gras/klaver

De producten worden direct na de oogst afgezet via de diverse afzetcentrales of direct aan de industrie geleverd (slabonen).

Via het arbeidsbegrotingsprogramma van het IMAG (Pubas) is van zowel het gangbare als het biologische bedrijf een arbeidsbegroting opgesteld. In tabel 3 staan de resultaten.

Tabel 3. Arbeidsbegroting gangbare en biologische akkerbouwbedrijf in uren per 4-weekse periode

Bedrijfstype	To-taal	Periode												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Gangbaar	2737	100	188	135	196	205	194	198	159	289	430	389	144	108
Biologisch	5691	134	222	209	338	320	705	949	866	676	496	451	180	142
Meerarbeid biologisch bedrijf	2954	34	32	74	142	115	511	751	707	387	66	62	36	34

De verschillen in arbeidsbehoefte tussen de bedrijfstypen gangbaar en biologisch worden vooral veroorzaakt door het hand wieden, procesmanagement en beheer en administratie.

In tabel 4 is de meerarbeid van deze bewerkingen op het biologische bedrijf per periode weergegeven.

Tabel 4. Meerarbeid in uren per periode van een aantal bewerkingen op het biologische in vergelijking met het gangbare bedrijf

Bewerking	Totaal	Periode												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Wieden	2286			40	80	60	451	684	640	320				
Procesman	256				32	32	32	32	32	32	32	32		
Beheer en administr.	448	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Uit deze tabel komt duidelijk naar voren dat vooral het wieden op het biologische bedrijf veel meer tijd vergt dan op het gangbare bedrijf en dat de meerarbeid van deze bewerking zich concentreert in de perioden 6 tot en met 9, begin juni tot eind augustus. De extra arbeid van het procesmanagement en beheer is een gevolg van de biologische teeltwijze, meer aandacht voor de gewasbescherming (scouting), administratie, planning, personeelsbeheer enzovoort.

4.1.1.2 Teelplan biologisch groentebedrijf

Biologische groentebedrijven zijn kleiner dan biologische akkerbouwbedrijven. Volgens een opgave van het PAV (Geven, 1999) hebben deze bedrijven een gemiddelde oppervlakte van ongeveer 15 ha. Dat resulteert in 6 blokken van ongeveer 2.5 ha per blok. Uit de teelplangegevens van BIOMAS (Wijnands, 1998) en informatie van het PAV (Geven, 1999) is voor deze bedrijven, in overleg met de informanten, het teelplan in tabel 5 afgeleid. Ook hier worden de percelen die vroeg vrijkomen ingezaaid met een groenbemester.

De aardappel, uien en peen worden via afzetcoöperaties zoals Agrico en Nautilus afgezet. De bewaarkool wordt op het bedrijf schoongemaakt en verspreid tussen december en juni afgeleverd.

Tabel 5 Teelplan biologisch groentebedrijf

Perceelsnummer	Hoofdgewas	Eventuele nateelt
1	Wintertarwe	Klaver
2	Uien	Gele mosterd
3	Aardappelen	
4	Bewaarkool	
5	Peen	
6	Slaboon	Gras/klaver

In tabel 6 is de arbeidsbegroting van het gangbare en biologische groentebedrijf gegeven.

Tabel 6. Arbeidsbegroting gangbare en biologische groentebedrijf in uren per 4-weekse periode

Bedrijfstype	Bedrijf	Periode												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Gangbaar	2290	138	174	239	183	201	260	105	120	109	91	258	236	146
Biologisch	3136	146	212	251	205	214	386	328	371	243	107	274	244	155
Verschil biologisch versus gangbaar	846	8	38	12	22	13	126	223	151	134	16	16	8	9

Ook bij de groentebedrijven komen grote verschillen in arbeidsbehoefte voor tussen de biologische en de gangbare bedrijfsvoering. Van de bewerkingen waarbij de grootste verschillen voorkomen is in tabel 7 een specificatie per bewerking en per periode gegeven.

Tabel 7. Meerarbeid in uren per periode van een aantal bewerkingen op het biologische in vergelijking met het gangbare bedrijf

Bewerking	Totaal	Periode												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Wieden	637			4	8		116	208	200	100				
Procesman	60				8	8	8	8	8	8	8	8		
Beheer en administrat.	105	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

Op de groentebedrijven zien we hetzelfde beeld als op de akkerbouwbedrijven. De verschillen komen bij dezelfde bewerkingen en in dezelfde perioden voor.

4.1.2 Onkruidbestrijding

Op biologische bedrijven heeft de onkruidbestrijding mechanisch of handmatig plaats. Chemisch verwijderen van onkruid is uit den boze. Vooral bij gewassen met een hoog plantgetal (zoals peen en uien) is mechanische bestrijding van het onkruid in de rijen mechanisch niet of slechts in geringe mate uitvoerbaar. Daarom moet bij deze gewassen veel met de hand worden gewied. Hierdoor neemt de arbeidsbehoefte sterk toe in vergelijking met de gangbare teeltwijze, waarbij onkruiden chemisch aangepakt worden (Vereijken, 1998).

Om de arbeidsomstandigheden enigszins te verbeteren worden op veel biologische bedrijven wieden achter een trekker gebruikt die als nevenvoordeel hebben dat de werkers in een bepaald tempo moeten doorwerken.

4.1.3 Personeelsvoorzieningsproblematiek op de biologische bedrijven

Kenmerkend voor de personeelsvoorziening op de biologische bedrijven zijn de arbeidspieken op deze bedrijven. De arbeidspiek op zowel het akkerbouw- als het groentebedrijf wordt veroorzaakt door het wieden van de uien en de peen in het voorjaar en de zomer. Bedrijven met meer groenten in het teeltplan kennen daarnaast nog een arbeidspiek in het najaar, veroorzaakt door de oogst en de verwerking van kool. Deze piek komt zowel op het gangbare als op het biologische bedrijf voor. Uit de resultaten van interviews van een aantal biologische boeren met veel groenten in hun teeltplan komen overduidelijk de beide arbeidspieken naar voren. Vanaf half mei tot in augustus hebben zij een arbeidspiek veroorzaakt door het wieden en vanaf half september tot eind november (of eerder bij vroeg invallende vorst) door het oogsten van de kool. De eerste arbeidspiek wordt

opgevangen door het inschakelen van scholieren, de tweede piek door een beroep te doen op asielzoekers (Voorhorst, 1998 en Scheer, 1999).

De arbeidspieken zijn gerelateerd aan het teeltplan. Zo kennen bedrijven met aardbeien (bijlage 2) een sterke arbeidspiek tijdens de oogst (midden juni tot eind juli) en tijdens het klaarmaken van de planten (december tot februari).

Een van de grootste problemen van bedrijven met piekarbeid (wel of geen biologische bedrijven) is dat zij geen garanties kunnen geven voor het aantal uren dat de mensen kunnen komen werken. Dit geldt speciaal voor de voorjaars/zomerdrukke. De groei van de gewassen (en het onkruid), het afrijpen van de vruchten en de weersomstandigheden op het moment dat er gewerkt zou moeten worden, hebben een grote invloed op het aantal uren dat er gewerkt kan worden en op het moment wanneer er begonnen kan worden. Deze onzekerheid maakt dit soort bedrijven niet geliefd bij werkzoekenden. Deze hebben graag meer zekerheid omtrent de werktijden en het aantal uren dat gewerkt kan worden. Zij zoeken bij voorkeur naar bedrijfstakingen die meer zekerheid bieden wat betreft het aantal werkuren en de periode waarin gewerkt moet worden (Kreij, 1998). De glastuinbouw maar ook de industrie en zelfs de horeca bieden meer zekerheid dan dit bedrijfstype. Deze sectoren worden naast de biologische bedrijven in de omgeving genoemd als concurrenten op de arbeidsmarkt. Waarschijnlijk is de piekvraag naar arbeid een van de belangrijkste redenen waarom ook in Flevoland, waar volgens de overzichten in voorgaande paragraaf een behoorlijk potentieel aan laagopgeleide werkzoekenden aanwezig is, een discrepantie bestaat tussen de arbeidsbehoefte van biologische bedrijven en het arbeidspotentieel.

4.1.4 Effecten van de wetgeving op het personeelsaanbod

Ook de wetgeving heeft een negatieve invloed op de arbeidsvoorziening op dit bedrijfstype. Scholieren mogen niet buiten de reguliere schoolvakanties volgens de speciale regelingen werken op deze bedrijven. Dit impliceert dat eindexamenkandidaten, die eerder dan de reguliere vakanties beschikbaar zijn, niet onder deze regeling vallen.

Het kleine verschil tussen uitkering en de beloning bij werken maakt het, zeker voor parttimers, niet aantrekkelijk om te gaan werken. In veel gevallen geldt hetzelfde voor fulltimers. Indien deze gaan werken dan kunnen allerlei subsidies vervallen zoals huursubsidie, vrijstelling onroerende zaak belasting enzovoort waardoor het verschil tussen de netto-beloning en de uitkering minimaal is.

Voor asielzoekers, waarop nu een groot beroep wordt gedaan door bedrijven die arbeidspieken hebben buiten de reguliere schoolvakanties, bestaan nu nog speciale regelingen waardoor zij slechts een gedeelte van het verworven inkomen in mindering hoeven te brengen op hun uitkering. Voor deze personen is het nu nog interessant om tijdelijk te gaan werken tijdens de fruit- of de kooloogst.

4.2 Discrepantie tussen arbeidsbehoefte en –aanbod

De arbeidsbegrotingen die zijn opgesteld aan de hand van de gegeven teeltplannen voor het gangbare en het biologische akkerbouw- en tuinbouwbedrijf geven duidelijk de arbeidsproblematiek van de biologische bedrijven weer. De arbeidspiek in het voorjaar/zomer veroorzaakt door het wieden op de biologische bedrijven en de extra piek in het najaar op de tuinbouwbedrijven door de oogst van de kool. Het probleem van de arbeidspieken op deze bedrijven is dat zij maar betrekkelijk kort duren. Het gegeven dat de pieken betrekkelijk kort zijn en ingeval van een voorjaars- en najaarspiek niet op elkaar aansluiten, maakt het voor werkzoekenden niet aantrekkelijk om op dergelijke bedrijven te gaan werken. Mensen die werk zoeken geven de voorkeur aan banen met een langer dienstverband dan enkele maanden. Daarom wordt door een aantal geïnterviewden de glastuinbouw als concurrent voor de biologische bedrijven afgeschilderd omdat deze werkzoekenden een langer dienstverband kan bieden dan enige maanden. Vruchtgroenten- en diverse snijbloemenbedrijven bieden “seizoenswerkers” contracten aan vanaf maart/april tot en met november/december. Voor veel parttime werkers gaat daarom de voorkeur uit naar werken op een glastuinbouwbedrijf boven biologische bedrijven.

De arbeidsproblematiek van de biologische bedrijven is te vergelijken met de problematiek van bedrijven die asperges, aardbeien of grootfruit telen. Deze kennen evenals het biologische bedrijf een kortdurende maar hoge arbeidspiek, veroorzaakt door de oogst van deze producten. Buiten deze piek kunnen zij hun bedrijven runnen met een zeer bescheiden vaste bezetting. Dit verklaart waarschijnlijk de discrepantie tussen het arbeidspotentieel in Flevoland, volgens de Corop-gegevens, en de problematiek van de biologische bedrijven om voldoende personeel aan te trekken voor het wieden.

Uit de interviews komt verder naar voren dat alle bedrijven met een dergelijk arbeidspatroon in dezelfde vijver vissen en wel scholieren in het voorjaar/zomer en asielzoekers in het najaar/winter.

4.3 Personeelswerving door bedrijven met arbeidspieken

Bedrijven die veel gebruik maken van zogenaamd los personeel, zoals de biologische bedrijven werven dit voor het merendeel via het informele circuit (familie, vrienden en kenniskring). In diverse publicaties komt dit wervingskanaal voor bedrijven met arbeidspieken als veruit het belangrijkste kanaal naar voren (Spierings, 1992; Spierings, 1993; Helder, 1993; Hoek, 1993 en EIM, 1999). Daarop volgen de arbeidskrachten van voorgaande jaar (jaren) en de scholen. Werving via een arbeidsbureau komt niet voor. Ook bij de werving van vast personeel spelen de arbeidsbureaus een ondergeschikte rol. Volgens het EIM (EIM, 1999) schakelt slechts 9% van de primaire en 14% van de niet-primaire tuinbouwbedrijven het arbeidsbureau in bij het zoeken naar vast personeel. Ook voor dit soort personeel is het informele circuit het belangrijkste wervingskanaal, direct op de voet gevolgd door een personeelsadvertentie. De agrarische sector is in deze geen uitzondering. Tussen 1994 en 1996 vonden slechts 7% van de baanvinders in Nederland een baan via het arbeidsbureau (CBS-Webmagazine, 1999).

Indien los personeel wordt geworven voor de arbeidspiek in het voorjaar/zomer dan gaat de voorkeur uit naar scholieren (zie bijlage 2). Niet alleen vanwege de beschikbaarheid maar ook vanwege de arbeidskosten. Voor pieken later in het jaar, wanneer geen scholieren meer beschikbaar zijn, wordt indien in de regio beschikbaar een beroep gedaan op asielzoekers. In andere regio wordt meer geworven onder huisvrouwen (fruitteelt).

5. Problemen en mogelijke oplossingen

De arbeidsproblemen in de (biologische) landbouw hebben met name betrekking op seizoensarbeid. Het probleem is dat de boer slechts voor een korte periode werk kan aanbieden.

Om de bedrijfsvoering te optimaliseren dient een (biologische) ondernemer zowel aandacht te geven aan de natuurlijke hulpbronnen (farming system), de arbeid (human resources) als aan het kapitaal, rekening houdend met exogene technologische en maatschappelijke ontwikkelingen. Zonder rekening te houden met deze drie-eenheid zal hij er niet in slagen zijn bedrijf (op lange termijn) te continueren. Hij dient dus een interdisciplinaire managementstijl te ontwikkelen. Alleen dan wordt aan alle noodzakelijke bedrijfsvoeringaspecten voldoende aandacht geschonken.

Ondernemers die overstappen van een gangbare naar een biologische bedrijfsvoering doen dit veelal vanuit een ideologische instelling, omdat men begaan is met de natuur en de omgeving. Spoedig worden zij echter geconfronteerd met economische wetmatigheden die hun ertoe nopen het teeltplan zodanig aan te passen dat het bedrijf voldoende inkomen genereert. Deze aanpassing heeft een zodanige impact op de arbeidsbehoefte dat zij met vreemd personeel moeten gaan werken. Naast het farming systeem moet dus ook aandacht geschonken worden aan human resources. Ondertussen blijft de omgeving veranderen: de klant vraagt andere producten of andere manieren van verpakken, bewerken enzovoort en de technologie schrijdt voort. Om zijn producten nog te kunnen verkopen zal hij zijn assortiment voortdurend dienen aan te passen. Om voldoende mensen aan te kunnen trekken zal hij rekening dienen te houden met de technologische ontwikkelingen. Kortom alleen bij een interdisciplinaire bedrijfsvoering blijft een ondernemer in staat zijn bedrijfsvoering in optimale conditie te houden.

5.1 Structurele aanpassingen

De biologische landbouw is arbeidsintensiever dan de gangbare landbouw. Dit komt met name door de eisen die het farming system stelt: een ruime vruchtwisseling en een verbod op het gebruik van chemische bestrijdingsmiddelen. Om het onkruid toch te bestrijden wordt er in de biologische landbouw veel handmatig gewied. Zoals uit hoofdstuk 4 blijkt, worden hiervoor met name scholieren ingezet, en daarnaast ook asielzoekers. Maar scholieren zijn slechts een klein deel van het jaar inzetbaar, namelijk in de zomervakantie. De mogelijkheid om asielzoekers in te zetten is sterk afhankelijk van de wereldpolitiek (aantal oorlogen, dictaturen, etc.), alsook van het overheidsbeleid ten aanzien van deze groep. Dit laatste geldt zowel voor wat betreft het aantal asielzoekers wat in Nederland verblijft (mag verblijven), als de werkvergunningen die zij krijgen.

Voor het wieden wordt nauwelijks reguliere arbeidskrachten ingezet, omdat die niet beschikbaar zijn op het vereiste tijdstip en omdat het te duur is. (Onder reguliere arbeiders wordt verstaan arbeiders die werken volgens een CAO.) Dit vormt een risico. Vooral wanneer de biologische landbouw verder uitbreidt en men voor een constante productie moet zorgen (bijvoorbeeld voor supermarkketens), ontstaan structurele problemen en kan men niet langer afhankelijk zijn van een paar specifieke groepen.

Om reguliere arbeiders in te kunnen zetten moet men meer (kunnen) betalen, en men moet de arbeiders een langer contract aan kunnen bieden (om zodoende te kunnen concurreren met bijvoorbeeld de glastuinbouw of de horeca). Een langer contract aanbieden kan bijvoorbeeld door het teeltplan hierop af te stemmen en door nevenactiviteiten te ontplooiën die werk bezorgen in de rustige periodes. Dit alles vraagt een aanpassing van het arbeidsmanagement.

Verandering van het arbeidsmanagement betekent dat veel gevraagd wordt van de boeren zelf. Een aantal zal immers zijn werkwijze drastisch moeten aanpassen. Met name omschakelaars, die voorheen met veel minder vreemde arbeid uit de voeten konden, zullen moeten nadenken over hoe om te gaan met vreemde arbeid, zowel sociaal als administratief. Omdat er grote verschillen zijn tussen biologische boeren wat betreft hun beoordeling van het arbeidsprobleem, is het interessant om te kijken waarom sommige wel en andere geen hinder

ondervinden bij het aantrekken van arbeidskrachten. Wanneer de kritische succesfactoren ontrafeld worden, kan men op deze wijze wat van elkaar leren.

Andere mogelijkheden om het arbeidsprobleem op te lossen in het inzetten van meer (milieuvriendelijke) technieken. Deze technieken kunnen twee verschillende doelen hebben. Ten eerste, methoden die leiden tot minder onkruid, bijvoorbeeld door verbeterde teeltmethoden. Ten tweede, het effectiever inzetten van arbeid door bijvoorbeeld een verbeterd wiedbed of meer mechanisatie (wiedmachines, onkruidbranders, borstelen, etc.).

Uit onderzoek blijkt dat het niet mogelijk is, met behulp van nieuwe technieken, het aantal uren handwieden op korte termijn terug te dringen.³⁴ Daarom zal, op korte termijn, vooral gezocht moeten worden naar verbeteringen in het arbeidsmanagement (human resources) en in aanpassingen van het teeltplan (farming system) om zo een vlakkere arbeidsfilm met meerdere arbeidspieken achter elkaar te realiseren.

5.2 Korte termijn mogelijkheden

Uit interviews met biologische boeren (zie bijlage2) komen diverse aanbevelingen naar voren die kunnen meewerken bij het aantrekken en behouden van losse medewerkers. Deze aanbevelingen zijn op zeer korte termijn toepasbaar. De aanbevelingen zijn:

- Zorg voor goede personele voorzieningen zoals toiletten, kantine, schaftwagen en dergelijke;
- Geef de mensen een garantie voor het aantal uren en de tijdstippen (dagen) waarop ze kunnen komen werken;
- Zorg ervoor dat de mensen dan ook kunnen werken, voorzieningen om ook bij minder geschikt weer door te kunnen werken;
- Probeer mensen die eenmaal op het bedrijf werken zo lang mogelijk in een seizoen aan het werk te houden, dus trek niet meer mensen aan dan strikt noodzakelijk is, waardoor de aanwezigen het maximale aantal dagen en per dag het maximale aantal uren kunnen werken;
- Scholieren komen meestal 3 tot 4 opeenvolgende jaren, maak in het lopende seizoen reeds afspraken voor komende jaar;
- Verzorg voor eindexamen kandidaten, ook al is dit meestal hun laatste jaar op het bedrijf omdat ze elders gaan studeren en/of vakgerichte stages gaan lopen, als ze geslaagd zijn een feestje en geef hun een cadeautje;
- Bel degenen die een seizoen gewerkt hebben ruim voor het begin van het volgende seizoen met het verzoek ook dat seizoen weer te komen;
- Zorg voor optimale arbeidsomstandigheden, de hulpmiddelen waarmee deze mensen moeten werken dienen kwalitatief minimaal gelijk te zijn aan de hulpmiddelen van de vaste mensen (en niet de afdankertjes);
- Verzorg goede werkinstructies voor nieuwelingen en controleer regelmatig hoe het gaat;
- Neem alleen mensen aan die in het team passen;
- Stem de werktijden af op het weer, laat ze bij warm weer gerust een keer eerder naar huis gaan als de groep signalen afgeeft dat ze daar aan toe zijn;
- Streef naar gangbare werktijden, niet te vroeg beginnen (ca 8.00 uur) en tijdig eindigen (17.00 uur);
- Organiseer af en toe, maar zeker aan het einde van het seizoen een feestje;
- Maak een groepsfoto en doe iedereen daarvan een gratis exemplaar toekomen;
- Geef ze af en toe producten mee naar huis, voor het hele gezin;
- Denk aan het geven van een extra bonus naarmate ze langer in een seizoen werken en meerdere jaren terug komen;
- Rouleer de taken zoveel als mogelijk is, bij voorkeur niet de gehele dag hetzelfde werk;
- Start de werving van nieuwelingen niet te lang van tevoren, 1 tot 2 weken voor het begin van de piek is voldoende.

³⁴ Zie verwijzing van Brummelen e.a., 1999, blz 17. Zij verwijzen naar onderzoek van P. Vereijken en H. Kloen.

6. Vervolgonderzoek

We hebben ons in dit onderzoek gericht op interdisciplinair onderzoek van agronomen, economen en arbeidskundigen. De ontwikkeling van nieuwe technologieën hebben we buiten beschouwing gelaten. In het kader van sociaal-economisch onderzoek zijn drie factoren met name van belang: het teeltplan (en daaraan gekoppeld de arbeidsfilm), het arbeidsmanagement en de arbeidsmarkt. Door twee van deze drie factoren zo te kiezen dat de variatie beperkt is, kan de derde factor geanalyseerd worden. Data op het gebied van arbeidsmanagement zijn het moeilijkste te verkrijgen, wel is er literatuur beschikbaar op dit terrein. Daarom wordt voorgesteld om case studies uit te voeren met een beperkt aantal teeltplannen en arbeidsmarkten (regio's), om vervolgens verschillen in arbeidsmanagement te onderzoeken.

Uitgegaan wordt van schema 5. Hierin wordt een overzicht gegeven van factoren die van invloed zijn op de arbeidsproductiviteit, analoog aan farming system onderzoek wat elders is uitgevoerd. Het teeltplan en de arbeidsmarkt vallen buiten het schema, deze factoren worden verondersteld exogeen te zijn. Aan de hand van de uitkomsten van hoofdstuk 4 kan bepaald worden welke teeltplannen en welke regio's het meest relevant zijn voor het hier beschreven onderzoek. Dit kan gebruikt worden om de case studies te selecteren.

Aan de hand van schema 5 kan een enquête opgesteld worden, waarbij de volgende onderwerpen aan de orde moeten komen:

- Arbeidsproductiviteit: welke gegevens kunnen er gebruikt worden uit de landbouwtelling, welke vragen zijn aanvullend nodig;
- Type bedrijf en omvang (zit deels in de landbouwtelling, deels via een enquête achterhalen);
- Type bedrijfsleider en aanwezige gezinsarbeiders (bijv. aan de hand van stellingen);
- Geschiedenis bedrijf (bijv. ontwikkeling laatste drie jaar: hoeveel ingehuurde arbeid ieder jaar, toename of afname bepaald type arbeid in deze drie jaar);
- Aanwezige kwalificaties en kwalificatie-eisen (opleiding bedrijfsleider, ervaring bedrijfsleider, voorkeur voor welk type arbeider met welke achtergrond en opleiding);
- Management concepten (wel of niet delegeren van taken, van welke wervingskanalen voor arbeid wordt gebruik gemaakt).

Deelonderzoek 1 (econoom): relatie onderzoeken tussen managementconcepten (inclusief arbeidsmanagement) en 1) arbeidsproductiviteit, en 2) type en omvang bedrijf en type bedrijfsleider(s) en gezinsarbeid.

Deelonderzoek 2 (arbeidskundige): relatie onderzoeken tussen aanwezige kwalificaties en kwalificatie-eisen en 1) arbeidsproductiviteit, en 2) type en omvang bedrijf en type bedrijfsleider(s) en gezinsarbeid. Hierbij is het van belang dat er rekening gehouden wordt met de (arbeids-)geschiedenis van het bedrijf, vooral om de aanwezige arbeidskwalificaties te kunnen inschatten.

Centraal onderzoek (gezamenlijk): Hoe verhouden de managementconcepten en de kwalificatie-eisen zich tot elkaar? Hoe beïnvloeden managementconcepten en arbeidskwalificaties de arbeidsproductiviteit? Hoe beïnvloeden managementconcepten en arbeidskwalificaties de houding ten opzichte van de arbeidsmarkt?

Managementconcepten hebben te maken met de organisatie van een bedrijf, hier gaat het met name om de arbeidsorganisatie. Kwalificaties kunnen gezien worden als een input voor een bedrijf, deze input moet aansluiten bij de organisatie. Verondersteld wordt dat de aanwezige arbeidskwalificaties invloed hebben op de keuze van het managementconcept. Anderzijds heeft het managementconcept invloed op de (toekomstige) kwalificatie-eisen van arbeid. Onderzocht dient te worden hoe deze wederzijdse beïnvloeding in de praktijk (blijkend uit empirische data) eruit ziet.

Het uiteindelijke doel is na te gaan 1) wat de beste strategie is voor een bedrijf (hoogste arbeidsproductiviteit in verhouding tot kosten); 2) wat de beste strategie is voor de

maatschappij (zo'n laag mogelijke werkloosheid); 3) hoe de beste strategie voor het bedrijf en beste strategie voor de maatschappij in elkaars verlengde kunnen komen te liggen.

Literatuur

- Bardhan, P., 1989. The economic theory of agrarian institutions. Oxford, Clarendon Press.
- Brundtland, G.H., voorzitter World Commission on Environment and Development, 1987. Our Common Future. Oxford, Oxford University Press.
- Byerlee, Derek en Tariq Husain, 1992. Farming systems in Pakistan. Islamabad, Vanguard Books Pvt Ltd.
- C.B.S., 1999. Land- en Tuinbouwcijfers 1999. Heerlen, Centraal Bureau voor de Statistiek, 295 pp.
- C.B.S. Webmagazine, 1999. Hoe komen baanvinders aan werk? Voorburg/Heerlen, CBS, 2 pp.
- Coase, R.H., 1960. The Problem of Social Cost. Journal of Law and Economics, no. 3, p. 1-44.
- EIM, 1999. Werkgelegenheid en arbeidsmarkt in de tuinbouwkolom. Zoetermeer, EIM, 97 pp.
- EKO, 1999. Komkommers vervangen paprika's. Groenten en fruit/Glasgroenten, no. 30, p. 18.
- Goudswaard, A., H. Hillebrand, H. Oude Vrielink en G. Overbeek, 1994. Arbeidsvoorziening Land- en Tuinbouw. Den Haag, Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, Directie Wetenschap en Technologie, 104 pp.
- Geven, C.G.M. 1999. Enkele voorkomende representatieve bedrijfstypen biologische vollegrondsgroentebedrijven. Lelystad, PAV.
- Groot, M.J., C.G.M. Geven en E.A.M. van Remortel, 1999. Plukprestaties bij verschillende oogstmethoden voor appel. Wilhelminadorp, Fruitteelt Praktijk Onderzoek, rapport 99.03, p.3
- Helder, J.G.M., 1993. Arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw in Noord-Holland Noord, Den Haag, LEI-DLO, Mededeling 494, 101 pp.
- Hillebrand, J.H.A., C. Lokhorst en H.W.J. Donkers, 1997. Arbeid in een consumentgerichte land- en tuinbouw. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, nr 4, blz. 350-362.
- Hoek, J.M. van den, 1993. Arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw in Gelderland. Den Haag, LEI-DLO, Mededeling 497, 255 pp.
- IFOAM, 1989. Basic Standards of Organic Agriculture, International Federation of Organic Agriculture Movements. Tholey-Theley, West-Germany.
- IKC, 1999. Inventarisatie Kennisvragen Biologische Landbouw. Ede, Informatie en Kenniscentrum Landbouw, 25 pp.
- Linden, F. van, 1999. Biologische boeren in opmars. Index, 5, 10-11.
- NFO, 1999. De Fruitteelt, 12, p. 5
- North, D.C., 1990. Institutions, institutional change and economic performance. Cambridge, Cambridge University Press.
- Overbeek, M.M.M. en J.H.A. Hillebrand, 1993. De Agrarische arbeidsmarkt, een verhaal apart? Den Haag, LEI-DLO, Mededeling 496.

- Ploeg, J.D. van der, 1994. Styles of farming: an introductory note on concepts and methodology. J.D. van der Ploeg en A. Long (eds.), Born from within: practices and perspectives of endogenous rural development. Assen, Van Gorcum, p. 7-30
- Ploeg, J.D. van der, H. Renting en J. Roex, 1994. Meerdere vergelijkingen en veel onbekenden: een verkennende studie naar bedrijfsstijlen en verschillen in input-output relaties in de Nederlandse melkveehouderij. Den Haag, NRLO, Rapport nr. 94/1.
- Scheer, T. van der, 1999. Piekarbeid vooral probleem bij laag renderende teelten. Groenten + Fruit/Algemeen, 12, p. 22-23
- Simmonds, N.W., 1985. Farming systems research: a review. Technical Paper No 43., Washington, D.C., World Bank.
- Spaan, J.H. en J.D. van der Ploeg, J.D., 1992. Toppers en tuinders: bedrijfsstijlen in de glastuinbouw: een verkenning. Wageningen, Landbouwuniversiteit Wageningen.
- Spierings, C.J.M., 1992. Arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw in Zeeland. Den Haag, LEI-DLO, Publikatie 2.198, 70 pp.
- Spierings, C.J.M., 1993. Arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw in Noord-Brabant, Den Haag, LEI-DLO, Mededeling 490, 295 pp.
- Vereijken, P.H., R.P. Visser en H. Kloen, 1998. Innovatie van de EKO-akkerbouw en groenteteelt met 10 voorhoedebedrijven (1991-1997). Wageningen, DLO-Instituut voor Agrobiologisch en Bodemvruchtbaarheidsonderzoek, Rapport 88, 120 pp.
- Voorhorst, J., 1998. Fruitplukkende asielzoekers veroorzaken hype in media. Oogst/Tuinbouw, 38, p.26-27
- Wijnands, F., 1998. Gewasaandeel BIOMAS 1998. Lelystad, PAV.

Bijlage 1. Percentage bedrijven naar arbeidsbezetting per bedrijfstype per regio/provincie

Bedrijfstype	Gezinsarbeid				Gezins- en vaste arbeid				Gezins-, vaste en losse arbeid			
	Brabant	Gelderl ¹	Holland ²	Zeeland	Brabant	Gelderl ¹	Holland ²	Zeeland	Brabant	Gelderl ¹	Holland ²	Zeeland
Rundveehouderij	73	69	72		2	5	2		25	26	26	
Intensieve veehouderij	71	66			10	9			19	26		
Akkerbouw/gemengdebedrijf	62	45	48	66	5	3		2	33	51		31
Boomkwekerij/fruit	33				8				59		52	
Opengrondstuinbouw	28	23	25	47 ³	2	3	3	2 ³	69	74	72	50 ³
Glastuinbouw	19	30	19		5	6	3		75	65	78	
Champignonteelt	9				33				58			
Bollenbedrijven			4								92	
Alle bedrijfstypen	63	61	40	60	5	6	1	2	32	34	59	38

Bron: LEI-Mededelingen 2.198, 490, 494 en 497

1= Gelderland

2 = Noord-Holland Noord

3 = Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij

Bijlage 2. Verslag interviews biologische bedrijven

Bedrijf 1, 21 juli 1999

Oppervlakte 120 ha (incl. pacht)
Akkerbouw + vollegronds groenten
1988 bedrijf overgenomen, gestart met groenten o.a. spruiten
Door hogere eisen overheid milieu in 1993 overstap naar biologische teelt.

Teeltplan

20 ha bloemkool (roosjes)

20 ha uien

20 ha aardappelen

20 ha tarwe

15 ha bonen

10 ha suikerbiet

8 ha erwten

7 ha wortels

Arbeidsbezetting: 2 vaste mensen + ondernemer

Probleemgewassen zijn uien en peen, wieden vanaf ½ mei tot eind juli
en bloemkool oogsten vanaf ½ september tot november.

Benodigd ca 15 losse mensen voor het wieden in de zomer.
Echte probleemperiode is ½ tot eind mei, daarna voldoende scholieren
(eindexamenkandidaten en de bloemkooloogst).

Concurrentie door de burens (ook biologische bedrijven), fruitteelt en glastuinbouw.

Probleem is dat men de mensen geen langere periode werk kan aanbieden, behoefte is
beperkt tot 6 a 8 weken, daarna niet meer nodig tot bloemkooloogst.

Soort personeel

leeftijd onbelangrijk

mannen voor het zwaardere werk, vrouwen voor werk waarbij behendigheid gewenst is,
bloemkool roosjes maken, inpakken

Polen en Irakezen (of Iranezen???) zijn zeer gemotiveerd

Uitzendkrachten bij de oogst van de bloemkool

Scholieren voor het wieden

Ervaringen met uitzendbureau zijn niet positief, teveel illegalen, onbetrouwbaar, teveel
afhakers, komen niet opdagen

Voorkeur voor scholieren met de hoogste opleiding HAVO/VWO kennen meer
verantwoordelijkheid dan LBO/MAVO. Belangrijke eis is dat ze in de groep moeten passen,
wieden is groepswerk.

Personele voorzieningen zijn kantine, verplaatsbare toiletten, schaftwagen

Beloning volgens CAO.

Moeilijkheden door

Het imago van de landbouw en het soort werk heeft nog steeds een negatief effect bij het
aantrekken van personeel

Er zijn veel inspanningen nodig om tijdig voldoende mensen aan te trekken, daarbij moeten
garanties worden gegeven voor het aantal uren dat de mensen kunnen komen werken anders
gaan ze liever elders werken zoals in de fruitteelt (minimaal 2 maanden) of de glastuinbouw
(maart tot november).

Bij sommige groepen (Polen) moet men ook nog de huisvesting verzorgen.

Veel andere ondernemers starten te laat met de werving voor de bloemkooloogst en ondervinden dan veel concurrentie van de fruitteelt.
Voor de bloemkooloogst zijn alleen buitenlanders beschikbaar.

Binding te vergroten door mensen zo lang mogelijk aan het werk te houden, van eind mei tot eind juli (scholieren).

De meeste scholieren komen ongeveer 3 jaar achter elkaar, de meesten beginnen als zaterdaghulp. daarna volledige dagen in de vakanties.

Geslaagden krijgen een cadeautje. Af en toe een etentje en een drankje

Bellen of ze volgende jaar weer willen komen.

Het aanbod van de scholieren is regionaal. Gunstige ligging bedrijf tussen Biddinghuizen en Dronten (5 km).

Personele bezetting is 2 vast, 15 scholieren en 20 bloemkool oogsters. Dit jaar allemaal asielzoekers.

Verzuim vast < 1%

Scholieren < 5%

ARBO

Wiedbed + taakrotaties bij de pauzes (zover als mogelijk is)

Werkinstructies geven

Werktijden voor vast 7.30 tot 17.00uur

Scholieren 8.00 tot 17.00 uur

Pauzes 's morgens kwartier, lunch ½ uur, 's middags kwartier

Geen variabele werktijden, nauwelijks deeltijd, wieden heeft met weidbed in ploegverband plaats, daarom is een complete bezetting, ca 12 personen tegelijk noodzakelijk

Scholieren worden ingezet voor het wieden, planten en eventueel het oogsten van de bloemkool

Om werksfeer te verbeteren en te binden worden ze gebeld lang voordat werk weer begint om hen eraan te herinneren dat seizoen weer voor de deur staat, de geslaagden krijgen een cadeautje, Aan het einde van het seizoen wordt een bedrijfsfeest gehouden. Met de vaste mensen wordt 's avonds regelmatig een biertje gedronken, af en toe een barbecue en uit eten.

Beloning

Vast CAO +

Los; leeftijd gebonden, niet werkgerelateerd, geen stukloon, alleen uurloon

Werving:

Scholieren worden nu al gevraagd om volgend seizoen weer te komen en dan weer in februari benaderd voor komende seizoen.

Begin juni wordt gestart met de werving voor de bloemkool oogst

Werving via de scholen (advertenties ophangen) en via informele kanalen (scholieren brengen vriendjes mee).

Niet via arbeidsbureau

Werkregeling en controle door de vaste mensen, deze verdelen en regelen het werk.

Arbeidsplanning

streven is een zo vlak mogelijke arbeidsfilm. bij teeltplankeuze wordt met arbeid rekening gehouden, daarom alleen najaarsbloemkool.

Planning met computer, gebaseerd op ervaring voorgaande jaren

Bedrijfsleider zorgt voor de werkuitvoering en de controle

Eigenaar in en verkoop (Nautilus), veel commissie werk, probleemoplosser, afspraken met derden, controle gewas op ziekten, bemesten en water

Belangrijkste problemen zijn:

imago van de landbouw bij Nederlanders (vies en zwaar werk)

biologisch bedrijf geen beter imago

mensen hebben liever een baan voor langere tijd

werkperiode is tekort, daarom liever in boomteelt en glastuinbouw

doorwerken onder slechte weersomstandigheden

te gering verschil tussen WW, uitkering en beloning bij werken, zeker voor degenen die

parttime zouden willen werken

mentaliteit van de werklozen

Scholieren stoppen na ongeveer 3 jaar omdat ze dan slagen en elders naar school gaan.
afstand wordt te groot en ze gaan in eventuele vakanties vakgerichte stages lopen

De medewerking van de arbeidsbureaus bij de personeelsvoorziening is minimaal.
Regionale bureaus zijn in Zwolle, Harderwijk, Elburg, Nunspeet en Lelystad.

Naaldwijk, 22 juli 1999

Ton Hendrix

Bedrijf 2, 21 juli 1999

Akkerbouw en vollegrondsgroenten

80 ha pachtgrond

15 ha aardappels

16 ha tarwe

16 ha sperziebonen

8 ha suikermaïs

7 ha broccoli

6 ha rode bieten (versmarkt)

5 ha bloemkool

5 ha zaaiuien

4 ha winterwortel

2.5 ha witte kool

Blokken zijn ongeveer 8 ha groot.

Geen voor- en nagewassen

Probleembewerkingen zijn het wieden en het oogsten van de kool (bloem, broccoli en wit).

Wieden bij uien, peen en bieten

Probleemperiodes zijn eind mei tot ½ augustus (wieden) en begin oktober tot eind november (oogsten kool).

Vanaf eind mei zijn er eindexamenscholieren daarna de gewone scholieren. Afspraken met ca 40 scholieren waarvan er gemiddeld ongeveer 10 werkzaam zijn.

Vaste bezetting is ondernemer, zoon en 1 medewerker

Los: 10 scholieren en 15 oogsters

Eisen personeel

Wieden scholieren van 14 – 17 jaar.

Oogsten ww-ers, ex-fruitplukkers en nu asielzoekers AZC Harderwold

Geen eisen aan geslacht, ras enzovoort, ze moeten in het team passen

Personele voorzieningen

Schaftwagen en toiletten

Beloning

Scholieren: CAO + f 1,-/uur + degenen die meerdere jaren komen krijgen elk volgend jaar daarboven op nog een extraatje (50 ct/uur)

Oogsters f 11,- netto per uur

Moeilijkheden aantrekken scholieren door concurrentie andere biologische bedrijven, middenstand en industrie (Nijkerk).

Scholieren mogen alleen in de reguliere vakanties werken, dat levert problemen op met de eindexamenkandidaten, mogen officieel niet werken vanaf afstuderen tot gewone schoolvakantie.

Kontakten met CAO-partners om dit te regelen (Vulto, v.d. Horst)

Oogsters regelgeving, gering verschil tussen uitkering en beloning, korting uitkering asielzoekers als ze gaan werken,

Weinig problemen om aan voldoende scholieren te komen, brengen broertjes, zusjes, vriendjes mee, momenteel een wachtlijst van aanbieders. Plaatst geen advertenties. De meeste komen uit Zeewolde en Nijkerk, afstand tot 15 km, zijn zeer plichtsgetrouw.

Ziekteverzuim vast < 1%

los < 5%

ARBO

Wiedbed + radio.

Proberen iedere schaf van werkplek te veranderen

Werktijden worden afgestemd op het weer. heet weer eerder stoppen

Werktijden van ongeveer 8.00 tot 17.00 uur, 14-jarigen tot 15.00 of 16.00 uur.

geen deeltijd of variabele werktijden omdat wieden en oogsten ploegenarbeid is waarbij een bepaalde bezetting noodzakelijk is, bij wieden eventueel wel mogelijk, echter omdat men ver komt wil men het maximale aantal uren maken

Scholieren wieden en hakken

Oogsters voor oogsten, uitsorteren en verpakken

Er worden alleen uurlonen betaald.

Maatregelen om mensen te binden zijn:

Feestje/etentje organiseren

Groenten meenemen voor gezin

Werving:

scholieren einde seizoen vragen voor komende jaar

heeft een wachtlijst van kandidaten

Oogsters ½ augustus via AZC

Werkregeling en controle werkuitvoering door vaste bezetting

Planning arbeidsbehoefte vooral in het hoofd, afhankelijk van weer en groei van de gewassen, gebaseerd op ervaring afgelopen jaren.

Voor de koolsoorten wordt een planningsprogramma gebruikt met zaai, plant en oogstplannings data

Problemen arbeidsvoorziening weinig. Onzekerheid betreffende komst voldoende asielzoekers. Indien een asielzoekers dan overstappen op grijze/zwarte circuit

Scholieren komen na 3 a 4 jaar niet meer terug omdat ze zijn afgestudeerd en elders naar school gaan. Dan speelt het probleem van geen jaarrond-aanbod. Ze willen dan ieder weekend werken. Stappen over op winkels en dergelijke

Werving via arbeidsbureaus heeft niet plaats. Arbeidsbureau heeft ondernemer getipt contact op te nemen met AZC. Doet zaken nu rechtstreeks met hen via contactpersonen Geer Jansen en Cor Franken, 2 maanden voordat oogstseizoen begint.

Arbeidsbureaus in regio zijn Nijkerk, Lelystad, Almere, Zeewolde en Hilversum

Ze attenderen mensen niet op de agrarische sector

Bij de buurman Piet v. Andel speelt dezelfde problematiek. Beide bedrijven werken veel samen.

Het enige verschil bij v. Andel is dat deze meer sorteert en spoelt ook voor derden en daardoor langer werk heeft in het najaar/de winter

Naaldwijk, 22 juli 1999

Ton Hendrix

Bedrijf 3, 26 juli 1999

Groentenbedrijf, 18 ha, 2.2 ha/blok

Teeltplan:

1^e jaar: aardbei voor consumptie, 2 jaar + herfstbroccoli

2^e jaar: aardappel, consumptie + groenbemester

3^e jaar: broccoli (herfst)

4^e jaar: prei + plantuien + groenbemester

5^e jaar: bewaarpeen + (groenbemester)

6^e jaar: suikermais

Aardappel en bewaarpeen op ruiland in combinatie met aardbei-vermeerdering + groenselderij

Op huurland 3 ha aardbeivermeerdering

Totaal 6 ha aardbeivermeerdering 3.000.000 planten per jaar

Arbeidspieken door oogsten aardbeien consumptie ca 4.000 uur per jaar
wieden uien en peen

rooien/klaarmaken aardbeiplanten 6.000 uur per jaar

Probleemperioden is oogst aardbei juni tot juli (oogst aardbei) en januari (aardbeiplanten)
Concurrentie bij scholieren door aantrekkende economie (industrie)

Probleem is werk bieden op langere termijn + werkzekerheid door onzekere weer tijdens
aardbei-oogst

Voor oogsten aardbeien vooral scholieren, belangrijkste criterium is passen binnen het team

Voor klaarmaken aardbeiplanten diverse doelgroepen zoals vrouwen en asielzoekers AZC
Harderwold

Eventueel uitzendbureau voor kortdurende pieken in voorjaar en zaterdagen

Voorzieningen toiletten en kantine

Beloning volgens CAO (leeftijdgebonden), wieden

Stukloon voor oogsten en klaarmaken aardbeien

Bonus naar gelang het aantal gewerkte dagen, > 4 weken 2.5%, > 6 weken 5%, > 8 weken
10%.

Groepsfoto en bedankje

Werving door middel van advertenties
telefonisch degenen die eerder zijn geweest
uitzendbureau
informele circuit

Moeilijkheden bij aantrekken personeel
concurrentie industrie
procedures bij asielzoekers
geen werkzekerheid voor bepaalde periode
geen werkzekerheid voor bepaalde datum
imago van buitenwerk

Eindexamenkandidaten meestal 1 jaar daarna gaan ze elders studeren
Met scholieren nog te weinig ervaring

Vaste bezetting:
ondernemer
2 vak
stagiaire
Aanbod vooral uit Lelystad

Wiedbed ter verbetering van arbo

Werktijden van 7.30/8 uur tot 17.00 uur

Beetje variabele werktijden tijdens oogst aardbei, proberen om 12.00 uur klaar te zijn 's Morgens oogsten en 's middags wieden daardoor zolang mogelijk proberen ze aan het werk te houden + afwisseling
Later ook nog opschonen en klaarmaken aardbei planten, voor directe afzet in augustus

Groepsfoto en attentie voor scholieren, nieuwjaarsborrel voor planten schoonmakers

Perioden van werving:
scholieren vanaf eind mei, niet te lang van tevoren,
asielzoekers volgens procedure, 1.5 maand van tevoren beginnen
regionale kranten, AZC en arbeidsbureaus

Probleem is dat er geen werk is dat constant doorloopt,
Controle en werkregeling door vaste medewerkers

Planning gebaseerd op ervaringen van afgelopen jaren

Benodigd ongeveer 30 aardbeiplukkers , ½ mei + juni
ca 10 wieders + diverse bewerkingen in juli
ca 10 personen voor klaarmaken aardbeiplanten in augustus
vaste kern van ca 10 scholieren, rest variabele tijden
ca 40 personen voor klaarmaken aardbeiplanten

Arbeidspool zou moeten kunnen werken

Weinig perspectief voor arbeidsbureau, werken niet met scholieren en kunnen niet uit de voeten met de voorkomende pieken op dit soort bedrijven

Grootste probleem binnen de biologische sector met intensievere teelten, groenten, is het wieden.

Naaldwijk, 2 augustus 1999

Ton Hendrix

Bedrijf 4, 27 juli 1999

Melkveebedrijf van ongeveer 30 ha met 40 melkkoeien en 25 stuks jongvee
Ongeveer 60% van de koeien kalft in het voorjaar, is gunstig vanwege (naderende)
weideperiode

Koeien worden kunstmatig geïnsemineerd.

Op biologische bedrijven wordt geen antibiotica gebruikt bij ontstekingen en dergelijke
daarom is het celgetal van de melk meestal hoger

De melkkoeien staan op een drijfmeststal, jongvee op een potstal.

Mest wordt geïnjecteerd

Op de graasdierbedrijven komen geen arbeidsproblemen voor.

Incidenteel op bedrijven die ook maïs telen, dan problemen bij het wieden.

Probleemperiode is juni. Maïs wordt mechanisch geschoffeld tussen de rijen, onkruid in de
rijen moet met de hand worden weggehaald.

Het werk wordt meestal met scholieren gedaan, ook stagiaires worden op deze bedrijven
veelvuldig ingeschakeld, ook voor het wieden.

Beloning volgens CAO

Personeelsvoorziening levert geen problemen op omdat er in de streken met
graasdierbedrijven weinig concurrentie is van andere bedrijven en slechts weinig bedrijven
maïs telen.

Omdat er geen bestrijdingsmiddelen worden gebruikt zijn de arbo op biologische bedrijven
beter. Daartegenover staat dat er meer handmatig gedaan moet worden zoals de
onkruidbestrijding in de weilanden.

Biologische ondernemers hebben een andere mentaliteit, meer aandacht voor sociale
aspecten en motivatie werkenden

Opvallend is dat op de meeste biologische bedrijven later wordt begonnen dan op gangbare
bedrijven.

Nevenactiviteiten zijn rondleidingen en kinderfeestjes.

Naaldwijk, 2 augustus 1999

Ton Hendrix