



Fotografie: Agrarisch Cultuurgoed
en Projecten LTO Noord



10 stappenplan voor ondernemers met personeel in de multifunctionele landbouw

5

Zorg voor schriftelijke arbeidsovereenkomsten.

Wanneer afspraken niet op papier staan, kan dit tot vervelende discussies leiden. Werknemers kunnen rechten ontleen aan een bepaalde omvang van arbeidsuren, of beloning die in het verleden toegepast is, wanneer daar geen duidelijke afspraken over gemaakt zijn. Ook de duur van de arbeidsovereenkomst lijkt voor ‘onbepaalde tijd’ wanneer u geen einddatum afgesproken heeft. Met alle gevolgen van dien.



7

Ga na welke cao uw bedrijf moet of mag volgen.

U riskeert boetes of nabetalingen wanneer dit niet op de juiste manier gebeurt. In sommige gevallen heeft een multifunctioneel bedrijf het geluk om onder verschillende werkingssferen te vallen (wanneer die cao's de mogelijkheid bieden daarin te bewegen), en kan u kiezen voor de cao waarin lagere lonen gelden of lagere afdrachten. Let op: wanneer u kiest voor de lusten van een bepaalde cao (bijvoorbeeld een groot aantal contracten voor bepaalde tijd achtereenvolgens aangaan) moet u ook de lasten nemen (bijvoorbeeld pensioenafdracht).



10

Vraag advies wanneer u vragen heeft. Dat hoeft niet duur te zijn. Heel laagdrempelig zijn de volgende

(voor LTO leden gratis) vraagbaken:

- Alles voor Groene Arbeid Zuid Nederland (0900 100 12 80, € 0,10/minuut); info@allespunt.nl
- ZLTO informatielijn. voor de provincies Noord-Brabant, Zeeland en Gelderland Zuid (0900 235 95 86, € 0,05/minuut); info@zlto.nl
- LTO Noord Werkgeverslijn voor de 9 provincies boven de grote rivieren (088-888 66 88, lokaal tarief); werkgeverslijn@ltonoord.nl



6

Durf hard te zijn. Misschien ligt het niet in uw aard, maar soms is het nodig even wat ‘vuurwerk’ af te steken, om een goede verstandhouding te behouden. Wanneer u dit nalaat, is de kans aanwezig dat alle kleine irritaties tezamen op een onverwacht moment als een bom tot ontploffing komen. Een arbeidsconflict kan het gevolg zijn.



8

Zorg ervoor dat er een risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) is gedaan op uw bedrijf. Elke werkgever is daartoe verplicht. Juist op een bedrijf met veel bezoekers en werknemers zonder agrarische achtergrond, is de kans op een ongelukje extra groot.

9

Leg contact met collega-werkgevers in de multifunctionele landbouw. Deel onzekerheden, kennis en ervaringen met elkaar en voorkom dat u beide het wiel opnieuw uitvindt.





In opdracht van Taskforce Multifunctionele Landbouw is het pilotproject ‘Werkgeverschap op multifunctionele bedrijven’ uitgevoerd. Het doel van deze pilot was het verkrijgen van een globaal beeld van het niveau van het personeelsbeleid in de sector multifunctionele landbouw. Hiertoe is onder andere bij 20 multifunctionele bedrijven een bedrijfsscan personeelsbeleid uitgevoerd. Dit heeft geleid tot de ontwikkeling van dit 10 stappenplan, bij wijze van handreiking richting multifunctionele bedrijven die (willen gaan) werken met niet-gezinsarbeid (al dan niet betaald).

10 stappenplan voor ondernemers met personeel in de multifunctionele landbouw



1 Zorg dat u inzicht krijgt in het totale ‘keuzepalet’ van arbeidsvormen, die u kunt inzetten. U kunt gebruik maken van uitzendkrachten, van payroll, werk uitbesteden aan ZZP’ers of u kunt als ondernemer zelf werknemers in dienst hebben (voor bepaalde of onbepaalde tijd waarbinnen verschillende types dienstverband mogelijk zijn: oproepkrachten, min/max contracten, vast aantal uren). Beoordeel vervolgens de voordelen en nadelen, maar ook de risico’s, in uw specifieke bedrijfssituatie en passend bij uw persoonlijke wensen.

2 Werken met vrijwilligers kan heel aantrekkelijk zijn. Check altijd of u op uw bedrijf de vrijwilligers-regeling van de belastingdienst mag toepassen. Deze regeling staat tot een bepaald maximum onbelaste vergoeding toe. Wanneer deze regeling niet toegepast mag worden, moet iedere vergoeding aan een vrijwilliger worden belast, met uitzondering van de onkostenvergoeding (die met bonnetjes aangetoond moet kunnen worden). Een belangrijk kenmerk van vrijwilligerswerk is dat de vergoeding niet marktconform is. Wanneer dat toch het geval is, gelden de normale regels voor de loonheffingen.

3 Bespreek met uw gezin welke invloed het eerste personeelslid kan hebben. Denk na over de plaats waar koffie wordt gedronken; vindt dat plaats aan de keukentafel of in een kantine? In hoeverre wilt u zakelijk en privé met elkaar laten overlappen?

4 Voer functioneringsgesprekken met uw werknemer. Neem een moment van rust om hem te vragen waar hij van droomt, of juist van wakker ligt, wat betreft zijn werk en ambities. Vul het antwoord niet in voor uw werknemer, maar laat hem zelf uitleggen wat hem geboeid blijft houden aan uw bedrijf.

