

Akkerbouw vecht om gunst van mbo'ers

De akkerbouw moet bij het aantrekken van personeel opboksen tegen andere agrarische sectoren. Tegelijk groeit het tekort aan mbo'ers die een opleiding volgen voor de landbouw. Bovendien hangt de beste mix van los, tijdelijk en vast personeel niet alleen af van het type bedrijf, maar ook van het type ondernemer.

Copyright foto

Meer informatie

- Werkgeverslijn: www.werkgeverslijn.nl.
- Standaardarbeidsovereenkomsten: www.kennisbankarbeid.nl.
- Soorten arbeidsrelaties: <http://agricconnect.nl>.
- Tienstappenplan: <http://agricconnect.nl>.
- Subsidie regeling praktijkleren: www.rvo.nl/subsidies-regelingen.
- Risico-inventarisatie en evaluatie: www.stigas.nl.

De agrarische sector heeft op de horeca na de laagste cao-lonen. En binnen de agrarische cao's scoort de cao voor de akkerbouw (cao Open Teelten) weer een stukje lager dan bijvoorbeeld de cao's voor de veehouderij of de loonwerksector.

Daarnaast is het aanbod van mbo'ers in de landbouw krap. Volgens prognoses van Aequor zal er in 2016 een tekort zijn van 46.000 mbo'ers in de agrarische sector. In 2011 was dat nog 7.700.

Is er reden tot zorg? Nee, vindt Ben Hasselo. Deze akkerbouwer vertegenwoordigt namens LTO de akkerbouw bij cao-onderhandelingen en andere zaken rond arbeid.

De cao is weliswaar wat lager, maar dat geldt alleen voor gelegenhedswerkers voor wie ook de cao Open Teelten geldt, stelt hij. Die werken vaak in de bloembollen- of vollegrondsgroenteteelt en doen eenvoudig handwerk, dat past bij de lagere loonschalen, zoals aardbeien plukken. In die sectoren vormt personeel een groot deel van de kostprijs.

Voor het vaste personeel willen die sectoren, net als de akkerbouw, goed geschoolde mensen, die verantwoordelijkheid kunnen dragen, geeft de LTO-bestuurder aan.

Hij wijst erop dat personeel in de akkerbouw veel vrijheid heeft en afwisselend werk kan doen.

Aanwas te klein

Hasselo constateert ook dat de aanwas van mbo'ers die in de akkerbouw willen werken te klein is. Als er niets gebeurt, zal het tekort de komende jaren groeien, omdat een groot deel van het huidige personeel met pensioen gaat. Volgens hem is deze trend niet simpel te keren. Er zijn inmiddels wel maatregelen genomen. Een daarvan is het verbeteren van de kwaliteit van de mbo-opleidingen voor de akkerbouw. Drie opleidingen hebben daarbij het voortouw: Edudelta in Goes, Groenhorst in Emmeloord en Terra in Groningen.

Hasselo benadrukt dat de sector zelf een ►

Kosten

Vaste medewerker

Voor de akkerbouw geldt de cao Open Teelten. Bovenop het brutosalaris dat in de cao-loontabel staat, komen de werkgeverslasten, zoals vakantietoeslag en pensioenpremie. Deze lasten worden de loonsomfactor genoemd.

De hoogte ligt doorgaans tussen 1,40 en 1,45. Een werknemer die bijvoorbeeld 10 euro bruto per uur, kost de werkgever over de netto gewerkte uren 14 tot 14,50 euro per uur.

Gelegenhedswerk

De regeling voor gelegenhedswerk is relatief goedkoop. Werkgevers mogen het wettelijk minimumloon betalen in plaats van het cao-loon. Bovendien is er een vrijstelling voor Colland-premie, zoals de pensioenpremie.

De regeling mag per kalenderjaar acht weken worden toegepast.

Uitzendbureau

De loonsomfactor hangt sterk af van de onderhandelingspositie van de werkgever. Bij meer medewerkers voor een langere tijd staat hij sterker. De loonsomfactor varieert van 1,4 tot 2 of soms meer. De medewerker moet altijd minstens het wettelijk minimumloon krijgen. Vraag daarom altijd de loonstrook ter controle.

Zzp'er

Het tarief van een zzp'er ligt meestal iets hoger dan dat van een vaste medewerker. Dat komt omdat een werkgever geen premies en heffingen moet betalen; de zzp'er

moet daar zelf voor zorgen. Het uurtarief hangt af van de markt, van het type werk en van de periode. Eenvoudig werk buiten piektijden is een stuk goedkoper dan werken met een oogstmachine.

Payrolling

Net als bij een uitzendbureau komt bovenop het loon en de premies de marge voor de payrollorganisatie.

Stagiair

Een stagiair is geen werknemer; hij is er om te leren. Voor hem kan alleen een stagevergoeding gelden. Bij een te hoge vergoeding, zoals het minimumloon, kan de fiscus hem zien als werknemer. Dan moet de werkgever werkgeverslasten betalen.

Copyright foto

'De kern is mijn vaste medewerker'

Erik Geene uit Landhorst (NB) heeft één vaste medewerker. Daarnaast helpen zijn vader, zijn schoonvader en een tiener mee in de drukke tijden voor de akkerbouw.

Geene heeft een gemengd bedrijf met 80 hectare akkerbouw, waarvan 50 hectare aardappelen, en 5.500 vleesvarkens. Zijn vaste medewerker werkt vooral in de varkenshouderij. „In de akkerbouw heb je piekmomenten. Daar kun je geen personeel op aannemen. In de varkenshouderij komt veel werk elke week terug.”

Zijn vader ploegt in het voorjaar en rijdt met een kieper tijdens de aardappelooft. Ook de tiener rijdt dan met een kieper. Zijn schoonvader helpt bij het inschuren.

Geene plant het rooien van de aardappelen zo dat het net tussen het werk voor de varkens. Hij root daarom niet meer dan twee dagen per week. De ondernemer vindt het belangrijk om een vaste medewerker te hebben.

„Dat is de kern. Daar kun je sturing aan geven. Als zo iemand je bedrijf kent, ben je zelf misbaar. Dan kan ik zelf een week op vakantie, zonder dat ik alles aan een los iemand moet uitleggen.”

Geene koos bewust niet voor een oud-collega. „Een jongere is makkelijker te sturen. Ik wil dat ze het werk op mijn manier doen.”

Erik Geene met op de achtergrond zijn vaste medewerker.

11

Meer tijdelijk personeel

Het aantal akkerbouwbedrijven dat gebruik maakt van tijdelijke arbeidskrachten is gestegen van 10 procent in 2000 tot bijna 55 procent in 2013. Meer informatie over de inzet van tijdelijk personeel op akkerbouwbedrijven vindt u in het dossier Akker op www.akkervijzer.nl

verantwoordelijkheid heeft om jongeren enthousiast te maken. Dat kan op diverse manieren, zoals met maatschappelijke stages. Akkerbouwers maken overigens steeds minder gebruik van vaste medewerkers en meer van tijdelijke of losse krachten. Het percentage akkerbouwers dat gebruikmaakt van tijdelijke krachten steeg van 2000 tot 2013 van 10 naar 55.

„Er is geen blauwdruk voor het invullen van je personeelsbehoefte”, stelt Jan Mourik van Alfa Accountants en Adviseurs. Hij adviseert akkerbouwers over arbeid en personeel. „Het is afhankelijk van het type ondernemer. Bij vergelijkbare bedrijven maken ondernemers soms heel andere keuzes.”

Het is goed om eerst een goede inschatting te maken van wanneer en hoe lang personeel nodig is. Voor kortdurende dienstverbanden kunnen uitzendbureaus, payrollbedrijven of oproepkrachten een goede keus zijn. Voor kortdurende, onregelmatige werkzaamheden worden vaak loonbedrijven of zzp'ers ingeschakeld. Deze oplossingen zijn heel flexibel. Als de drukte over is of als er een paar dagen geen werk is, hoeft de medewerker niet te

Copyright foto

Puzzelen met personeel

Het is een vak apart om de optimale mix van personeel te vinden. De beste mix van los, tijdelijk en vast personeel hangt niet alleen af van het type bedrijf, maar ook van het type ondernemer.

'Heb ik jaarrond werk voor iemand?'

De vader van Jan Reinier de Jong uit Odoorn (DR) is elke dag aanwezig op het bedrijf. Hij zorgt voor continuïteit als zijn zoon weg is.

„Het is makkelijk om een vast iemand op het bedrijf te hebben, die van de hoed en de rand weet”, vertelt De Jong. Hij vindt dat belangrijk omdat hij zelf regelmatig weg is voor bestuurlijke taken.

Pootaardappelen zijn het belangrijkste gewas op het ruim 100 hectare grote bedrijf. De oogst ervan levert bijna geen arbeidspiek op, want hij heeft lichte zandgrond en root over een lange periode. Hij root alles direct in kisten. Daarom heeft hij geen extra trekkerchauffeurs voor de kiepers nodig.

Tijdens de oogst helpen vakantie- en weekendhulp

mee en af en toe ook een collega, zijn schoonvader en een zwager.

De Jong weet nog niet wat hij doet als zijn vader minder zou gaan werken. „Zal ik vol doorgaan en iemand aannemen? Heb ik wel jaarrond werk en een goed salaris voor iemand?”

Hij rekent voor dat een los iemand goedkoper is. „Als ik in het voorjaar drie weken iemand inhuur en in het najaar zes weken, dan kost me dat minder dan 15.000 euro. Daar slaap ik niet slechter van.”

De akkerbouwer denkt dat hij wel aan mensen kan komen. „Het gaat vooral om eenvoudig werk. Als iemand maar gemotiveerd is. En een mbo'er kan na enkele dagen wel met een oogstmachine uit de voeten.”

'Tegenwoordig vooral losse medewerkers'

Ben Hasselo uit Eibergen (GD) werkte jarenlang met drie vaste medewerkers en voor het eenvoudige tijdelijke werk maakte hij gebruik van de regeling voor Gelegenheidsarbeid. Nu werkt hij alleen nog met losse krachten.

Hasselo heeft geen opvolger. Daarom stopte hij eerst met zijn varkenshouderij, daarna met pootaardappelen en verkleinde zijn areaal.

„Met pootaardappelen had ik het hele jaar werk voor vast personeel. Je hebt een vaste kern nodig die je bedrijf kent. Dat werkt een stuk makkelijker, maar kost wel een heel jaar geld. Daarom kan dat eigenlijk alleen bij grotere bedrijven met intensievere teelten, zoals pootaardappelen, groenten of bloembollen. Bij grote bedrijven is ook meer gespecialiseerde arbeid nodig, die met grotere en ingewikkeldere machines kan werken in dure teelten.”

De akkerbouwer vertegenwoordigt zijn sector onder andere in de LTO-delegatie die onderhandelt over de cao Open Teelten. Hij constateert dat

veel akkerbouwers een knop moeten omzetten als ze met personeel gaan werken. „Je moet leren om werk uit handen te geven, om mensen verantwoordelijkheid te geven. Als je dat niet kunt, doe je het verkeerd.”

Hasselo huurde voor het tijdelijke eenvoudige werk, zoals het lezen van aardappelen, mensen in

via de regeling voor Gelegenheidsarbeid. „Dat is het goedkoopst.”

Tegenwoordig schakelt hij vooral losse mensen in. „Die vinden het mooi werk om te helpen. Als je aardappelen rooit, kom ik helpen, zeggen ze. Het is wel belangrijk dat ze verzekerd zijn en dat de risico's zijn afgedekt.”

komen werken. Hij kost dan ook niets. Deze flexibiliteit heeft wel een prijs. Meestal is de kostprijs per uur hoger dan die van een vaste medewerker en de tijdelijke medewerkers ontwikkelen meestal weinig kennis van en binding met het bedrijf.

Bij een arbeidsbehoefte die jaarrond of bijna jaarrond is, kan een vast dienstverband een goede keus zijn, nadat de medewerker zich in een periode met een tijdelijk contract heeft bewezen.

„Je moet niet alleen naar het kostenplaatje kijken, maar vooral naar wat het best bij jouw bedrijf past”, adviseert Mourik.

Vast

Iemand in vaste dienst heeft voor- en nadelen. Een voordeel is dat er continuïteit is, dat er altijd iemand is die het bedrijf kent. Als

ondernemer hoef je niet steeds opnieuw van alles uit te leggen. Een ander voordeel zijn de meestal wat lagere loonkosten per uur. Anderzijds is het een nadeel dat een vaste medewerker ook doorbetaald moet worden als er nauwelijks werk is of als hij arbeidsongeschikt raakt.

Mourik vindt het een minder goede oplossing om samen met een ander bedrijf iemand in dienst te nemen. „Je kunt dan beter iemand zelf in dienst nemen en uitlenen aan je collega en het verrekenen met facturen. Je moet dat wel laten registreren bij de Kamer van Koophandel.”

Mourik benadrukt dat het goed is om tijd te investeren in vaste medewerkers. „Je moet hen boeien en binden. Dat betaalt zich terug in een grotere betrokkenheid.”

Sommige akkerbouwers hebben liever een ervaren iemand aan wie ze al snel veel kun-

nen overlaten. Ze moeten dan wel accepteren dat zo iemand het werk graag op zijn eigen manier doet.

Anderen kiezen voor een jonger iemand, die nog meer te kneden is. Die is bovendien goedkoper. ■

Tip

Besteed tijd aan het uitleg geven aan de medewerker en blijf dit doen. Geef aandacht, luister en geef complimenten. Houd minstens één keer per jaar een functioneringsgesprek en maak daarvan een verslag, zodat er geen misverstand kan zijn over afspraken. Colland biedt subsidie om de kennis en vaardigheden van medewerkers te vergroten.

Verplichtingen

- Maak een omschrijving van het werk. Gebruik hiervoor het functiehandboek bij de cao. Dat leidt tot een functie-indeling in de cao-loontabel.
- Stel altijd een arbeidsovereenkomst op, ook bij tijdelijke overeenkomsten. De cao stelt verplichtingen aan de inhoud ervan.
- Controleer de identiteit van de medewerker.
- Een werkgever die voor het eerst met personeel werkt, moet een loonheffingnummer aanvragen bij de

Belastingdienst.

- Als er sprake is van 'werken onder gezag' geldt altijd de Arbeidsomstandighedenwet. Daarom is altijd een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) verplicht, ook bij stagiairs.
- Regel bedrijfshulpverlening.
- De personeelsadministratie omvat de loonadministratie en het personeelsdossier, met daarin het contract, verslagen van functioneringsgesprekken, ziekteverzuim,

vakantiedagen en dergelijke.

- Meld de werknemer aan bij Colland voor het pensioen en de werknemersverzekeringen.
- Reserveer een bedrag voor vakantiegeld.
- Het risico op doorbetalen van salaris bij ziekte is te verzekeren via een ziekteverzuimverzekering.
- Check bij werk via een uitzendbureau of dat aan alle eisen voldoet. Anders is de werkgever aansprakelijk. Een SNA-keurmerk geeft zekerheid.