

Ondernemen
met personeel

Wat zijn de kosten van personeel?

Krijg grip op personeelskosten



In samenwerking met


de Goudse
verzekeringen
VOOR ONDERNEMERS

In dit whitepaper krijg je:

- › Een blik op de waarde van personeel
- › Alle personeelskosten op een rij
- › 5 tips om te besparen

Ondernemers en experts aan het woord:



Lilian Budding
mede-eigenaar van restaurant By Ús in Leeuwarden. Samen met Michiel Slot runt ze het bedrijf. Ze hebben twee leerling-werknemers in dienst. In dit whitepaper deelt ze haar kijk op personeel en kosten.



Klaas Keizer
eigenaar van Kaizen Afbouw BV. Klaas weet hoe belangrijk het is om alle personeelskosten onder controle te houden. Hij heeft ook een eigen bedrijf in consultancy en coaching.



Barbara Stoopman-Steffens
is oprichter van Nouveau Consultancy. Ze adviseert dagelijks ondernemers in het MKB over het beperken van (financiële) risico's. In dit whitepaper geeft ze enkele praktische tips.

01 De waarde van personeel Belangrijke investering



Goed personeel is heel kostbaar voor jou als ondernemer. Het is misschien wel de belangrijkste investering die je zult doen. Met een goed team van gemotiveerde werknemers kun je een bedrijf laten groeien. Hoeveel waarde hecht jij aan je werknemers? Welke prijs staat daar tegenover? In dit whitepaper helpen we je die balans op te maken. Je krijgt een overzicht van personeelskosten en tips over hoe je uitgaven kunt besparen.

Prijskaartje personeel

Een werknemer kost je in eerste instantie geld. Het is daarom slim om alle kostenposten rondom personeel te kennen voor je (meer) werknemers aanneemt. Hieronder vind je een opsomming van alle verplichte en aanvullende kosten.

Daarna wordt uitgelegd wat deze kosten precies omvatten. Op basis hiervan kun je zelf een goede inschatting maken van de exacte kosten per werknemer.

Winst door personeel

Tegenover de uitgaven aan personeel zet je de inkomsten door personeel. Iedere werknemer kan je bedrijf meer omzet opleveren. Probeer dit ook in kaart te brengen. Hoeveel meer omzet gaat een nieuwe werknemer je opleveren? Op die manier kun je een goede afweging maken van de waarde van je personeel.

Als je vervolgens weet bij hoeveel nieuwe klanten, bestellingen of verkochte producten je een volgende werknemer kunt aannemen, kun je veilig opschalen. Zo zal je bedrijf gezond blijven groeien, dankzij de toegevoegde waarde van personeel.

Verplichte kosten:

- Salaris
- Vakantietoeslag
- Loonheffingen

Aanvullende kosten:

- Dertiende maand
- Prestatiebeloning
- Pensioen
- Onvoorziene kosten
- Verzekeringen voor je personeel
- Werkplek
- Arbovoorzieningen
- Werkkleding
- Eten en drinken
- Kerstpakketten en cadeaus
- Reis- en verblijfkosten
- Vervoermiddel
- Extra onkostenvergoedingen
- Teamuitjes
- Opleiding en BHV
- Kosten HR, begeleiding en advies

02 Verplichte kosten

Salaris +
vakantietoeslag +
loonheffingen

‘Veel ondernemers weten niet wat er in hun cao staat. Het is heel belangrijk om je eigen cao te kennen.’

Barbara Stoopman-Steffens



‘Bij het aannemen van leerling-werknemers hebben we een grote blunder gemaakt. Is een leerling boven de 21, dan gaat het salaris ineens een stuk omhoog. Daar hadden we geen rekening mee gehouden.’

Lilian Budding



Als ondernemer zul je in ieder geval de volgende kosten maken per werknemer. Elk bedrijf in Nederland is verplicht zijn werknemers salaris te betalen en een jaarlijkse vakantietoeslag. Ook betaal je een aantal loonheffingen. Dit zijn de basisregels.

Afhankelijk van je cao

Voor bedrijven in veel sectoren en branches geldt een verplichte cao (collectieve arbeidsovereenkomst). Daarin staan verplichtingen rond personeel. Als jouw bedrijf gebonden is aan een cao, zijn sommige ‘aanvullende kosten’ waarschijnlijk verplicht.

Controleer dus goed wat er in je cao staat om de exacte kosten te bepalen. Wil je weten of jouw bedrijf een verplichte cao heeft? [Bekijk een overzicht van cao's per branche.](#)

Wist je dat ...

Je per werknemer bovenop het brutosalaris zo'n 20 tot 35 procent aan extra kosten hebt?

1. Salaris

Het salaris kun je zelf bepalen in overleg met je werknemer, maar je hebt rekening te houden met de cao. Dit leg je vast in de arbeidsovereenkomst. Het salaris moet in ieder geval hoger zijn dan het minimumloon. Meer informatie over het wettelijk minimumloon en de [actuele bedragen vind je op onze website.](#)

Bruto of netto?

Wat is het verschil tussen bruto en netto? [Bekijk een uitleg en een berekening.](#)

2. Vakantietoeslag

De vakantietoeslag (ook wel vakantiegeld genoemd) betaal je jaarlijks uit aan je werknemer. Het gaat om een bedrag van minimaal 8% van het brutojaarsalaris. Let op: in je cao kunnen afwijkende afspraken staan. [Bekijk meer informatie over vakantietoeslag.](#)

3. Loonheffingen

Je betaalt als werkgever ook een aantal premies voor sociale verzekeringen en belastingen. Dit noem je loonheffingen. De loonheffingen bestaan uit:

- Loonbelasting
- Premies volksverzekeringen (AOW, Anw en Wlz)
- Premies werknemersverzekeringen (WW, WAO, WIA en ZW)
- Inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (werkgeversheffing en in sommige gevallen bijdrage Zorgverzekeringswet)

De hoogte van de loonheffingen is afhankelijk van het loon van je werknemer en het type arbeidscontract dat je hem geeft. Zo betaal je bijvoorbeeld minder [ww-premie](#) voor werknemers met een vast contract.

‘Het maken van loonstrookjes kun je beter uitbesteden. Er zijn zoveel boekhouders die daar heel goed in zijn en het veel goedkoper kunnen doen.’

Klaas Keizer



‘Onze boekhouder maakt de loonstrookjes. Ik heb zelf geen idee hoeveel ik moet afdragen aan loonheffingen. Dat wordt automatisch berekend in ons boekhoudpakket. Daardoor kan ik me focussen op het restaurant.’

Lilian Budding



Alle loonheffingen zijn gebaseerd op een grondslag. Namelijk:

- *Brutoloon + loon in natura + uitkeringen aan fondsen – eventuele aftrekposten*

Als je de loonheffingen wilt berekenen, moet je dus ook weten wat je aan loon in natura aan je werknemers geeft, zoals cadeaus, abonnementen, eten, kleding, etc. Hierover lees je meer in het volgende hoofdstuk.

Hoe je deze grondslag precies gebruikt en welke voorwaarden er gelden, lees je in het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst. Daarin vind je ook de huidige tarieven, bedragen en percentages voor de exacte berekening van de verschillende loonheffingen.

Voor het meest recente handboek en meer informatie over loonheffingen verwijzen we je naar het artikel [Wat je moet weten over loonheffingen?](#)

Administratie uitbesteden?

Wil je de loonadministratie zelf doen of ga je het uitbesteden? [Maak een goede afweging.](#)

Snelle schatting

Om een snelle inschatting te maken van de loonkosten per werknemer kun je de [rekenmodule op BerekenHet.nl](#) gebruiken.

Let op: Deze rekenmodule is niet volledig. De loonheffingen kunnen anders uitpakken en houd ook rekening met de aanvullende kosten op de volgende pagina's. Lees meer over het [berekenen van je werkgeverslasten.](#)

03 Aanvullende kosten

Secundaire arbeidsvoorwaarden +
facilitaire kosten +
onvoorziene
kosten + extra's

‘We hebben nooit extra reiskosten vergoed. In de cao afbouw is het zo geregeld dat de heen- of terugreis van de werknemer onder werktijd valt.’

Klaas Keizer



‘Wij betalen de lunch en het avondeten voor ons personeel. In de horeca is het gebruikelijk dat je voor maaltijden een bedrag inhoudt op het salaris. Dat doen wij niet.’

Lilian Budding



Om je werknemers goed toegerust, gemotiveerd en veilig te laten werken, is het verstandig extra investeringen te doen. Denk aan een goede werkplek, aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden en verzekeringen. We zetten alle aanvullende en optionele kosten op een rij.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Naast het basissalaris, kun je werknemers extra belonen. Hiermee kun je een functie binnen jouw bedrijf aantrekkelijk maken. Je zult dan eerder goede werknemers binnenhalen en tevreden houden. Dit kan je bedrijf veel opleveren.

Wat kun je aanbieden aan secundaire voorwaarden?

De belangrijkste opties op een rij:

- [Dertiende maand](#) - Extra maandsalaris aan het einde van het jaar.
- [Prestatiebeloning](#) - Extra salaris na een goede prestatie, bijvoorbeeld een bonus of winstuitkering.
- [Pensioen](#) - Een (collectieve) pensioenregeling via een pensioenfonds of verzekeraar. Let op: binnen sommige branches is dit verplicht. Controleer je cao.
- [Verzekeringen voor je personeel](#) - Zoals een collectieve ongevalverzekering, inkomenszekerheid bij arbeidsongeschiktheid (een collectieve WIA-verzekering) en inkomenszekerheid voor nabestaanden bij overlijden (via een Anw-gatverzekering). Let op: binnen sommige branches is dit verplicht. Controleer je cao.
- [Reis- en verblijfskosten](#) - Geef werknemers een vast budget of losse vergoedingen voor reis- en verblijfskosten.
- [Vervoermiddel](#) - Een leaseauto of fiets van de zaak.
- [Extra onkostenvergoedingen](#) - Vergoeding voor extra zakelijke kosten, zoals representatiekosten. Denk ook aan telefonie, zakelijke diners, etc.

Veel van deze kosten zijn aftrekbaar binnen de werkkostenregeling.

Hierover lees je meer in het volgende hoofdstuk.

Facilitaire kosten

Om je werknemer aan het werk te zetten, geef je hem meestal de middelen om aan de slag te gaan. Je geeft hem bijvoorbeeld een **werkplek** (bureau), hardware (computer, smartphone, etc.), software (licenties), maar denk ook aan kosten in verband met wifi, verwarming, toiletvoorziening, etc.

Misschien heeft je werknemer extra gereedschap nodig, machines of andere **werkmiddelen**. Denk ook aan **arbovoorzieningen**, zoals persoonlijke beschermingsmiddelen (helm of veiligheidsbril).

‘Bij ziekte van personeel denken veel werknemers alleen aan het doorbetalen van het loon, maar je kunt ook te maken krijgen met re-integratiekosten en kosten voor vervanging. Het is goed om alle ‘onzichtbare kosten’ in kaart te brengen..’

Barbara Stoopman-Steffens



Daarnaast kun je ook in speciale **werkkleding**. En op een lege maag kun je niet werken. Dus ook kosten voor **eten en drinken** horen erbij. Veel van deze kosten zijn aftrekbaar binnen de werkkostenregeling. Hierover lees je meer in het volgende hoofdstuk.

Onvoorziene kosten

Tegenvallers kunnen je bedrijf veel geld kosten. Denk aan ongevallen, beroepsfouten en uitval door ziekte. Een werknemer die wegens ziekte niet kan werken, kost je gemiddeld 260 euro per dag. Een zieke of arbeidsongeschikte werknemer kan je zelfs tot twaalf jaar lang geld kosten.

Er kunnen ook eventuele juridische kosten of advieskosten volgen in verband met contracten, arbeidsconflicten, etc. Tegen al dit soort onvoorziene kosten kun je **verzekeringen** afsluiten. Hierover lees je meer in het volgende hoofdstuk.

Extra's

Je werknemers (regelmatig) een presentje geven kan goed werken. Denk aan **kerstpakketten en cadeaus**. Je kunt ze als secundaire arbeidsvoorwaarden vastleggen in een contract, maar ook spontaan als extraatje geven. Denk ook aan abonnementen voor vakbladen of de sportschool.

Om je werknemers gemotiveerd te houden kun je **teamuitjes** houden. Een sessie op de hei, samen sporten, naar een pretpark gaan of gewoon borrelen om de hoek. Veel van deze kosten zijn aftrekbaar binnen de werkkostenregeling. Hierover lees je meer in het volgende hoofdstuk.

De voordelen van werkplezier

Motiveer je team met leuke dingen. Wat dacht je van ontspanning op het werk?
Bekijk 5 tips voor meer werkplezier.

Denk ook aan kosten voor **opleiding**. Laat bijvoorbeeld werknemers (regelmatig) een cursus of training volgen op kosten van de zaak. Opleiding van een preventiemedewerker en bedrijfshulpverleners (bhv'ers) binnen je bedrijf is bijvoorbeeld verplicht en hier voorkom je nog uitval mee ook.

Bij het aannemen van nieuwe werknemers krijg je ook te maken met extra kosten voor **HR, begeleiding en advies**. Personeel aannemen, begeleiden en motiveren kost tijd en geld. Houd ook daar rekening mee in je marges per werknemer.

Ga voor een compleet kostenplaatje

Ieder bedrijf is uniek. Het kan zijn dat er voor jouw onderneming nog andere kosten aan de orde zijn. Controleer altijd je cao en breng samen met een verzekeringsadviseur alle kosten in kaart. Heb je aanvullende tips voor ons? Dan horen we dat graag.

Mail naar redactie@ondernemenmetpersoneel.nl.



04 Besparen op personeelskosten 5 tips

‘Het belangrijkste risico op personeelsgebied is ziekteverzuim. Een verzuimverzekering is dan ook geen overbodige luxe. Zeker als je minder dan 25 werknemers hebt. Dan ben je heel kwetsbaar als ondernemer.’

Barbara Stoopman-Steffens



Hoe kun je besparen op personeelskosten, zonder in je eigen vingers te snijden? Je wilt natuurlijk je personeel niet demotiveren of de toekomst van je bedrijf op het spel zetten. Gelukkig zijn er genoeg opties om slim te besparen. In dit hoofdstuk een paar nuttige tips en verwijzingen.

1. Subsidies

Met subsidies voor personeel kun je de kosten drukken. Je kunt als werkgever kiezen uit een aantal subsidieregelingen en fiscale voordelen. Veel personeelssubsidies zijn gericht op personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals ouderen en arbeidsgehandicapten. Als je goed gebruikmaakt van subsidies kun je er duizenden euro's per jaar mee besparen.

Welke subsidies zijn er?

Bekijk een [overzicht van subsidies voor personeel](#).

Subsidiecalculator

Om te kijken of er subsidiemogelijkheden zijn voor jouw werknemer(s), kun je ook gebruik maken van de [subsidiecalculator](#).

2. Werkkostenregeling (WKR)

Over veel van de aanvullende personeelskosten (vergoedingen, werkplek, werkkleding, cadeaus, etc.) hoef je geen belasting te betalen dankzij de werkkostenregeling (WKR). Benut dit voordeel dus ook.

Binnen de WKR heb je een vrije ruimte. Dat is een klein percentage van het totale fiscale loon. Binnen die 'vrije ruimte' kun je uitgaven doen rondom personeel zonder dat je er loonbelasting over betaalt. Pas wel op dat je niet buiten de vrije ruimte komt, want dat kost je veel geld. Lees meer over de [WKR en de vrije ruimte](#).

3. Verzekeringen

Onvoorziene personeelskosten zijn waarschijnlijk het gevaarlijkst voor je bedrijf. Dit soort financiële tegenslagen kun je voorkomen met verzekeringen, zoals een [verzuimverzekering](#), [Ziektewet-eigenrisicoverzekering](#), [WGA-eigenrisicoverzekering](#) en [MKB ontzorgverzuimverzekering](#).

Een [ziekteverzuimverzekering](#) zorgt ervoor dat je het salaris van je werknemer kunt betalen als hij (langdurig) ziek wordt. Ook krijg je bij sommige verzekeraars extra kosten vergoed voor re-integratie en preventieve maatregelen.

‘Wij hebben qua verzekering een volledige dekking voor ons personeel. Alles is verzekerd; ongevallen, woonwerkverkeer, vakantie en ziekteverzuim.’

Lilian Budding



Niet alleen ziekte is een risico dat je kunt afdekken. Denk ook aan een [aansprakelijkheidsverzekering](#), een [rechtsbijstandsverzekering](#) of een [zakelijke ongevallenverzekering](#) als een van je werknemers een ongeluk krijgt.

Bekijk een [overzicht van de belangrijkste zakelijke verzekeringen voor het MKB](#).

Welke verzekeringen zijn nodig?

Dat is afhankelijk van jouw wensen en situatie. Kijk goed naar de [kosten en baten](#). Een verzekeringsadviseur kan je daarbij helpen. Hij is goed op de hoogte van de mogelijke risico's en kan je advies geven hoe je ze slim beperkt en voorkomt. [Vraag een offerte aan en ontvang advies voor jouw bedrijf](#).

4. Slimme arbeidsvoorwaarden

Ga slim om met je arbeidsvoorwaarden. Werk je met jonge werknemers, dan is een pensioenregeling vaak geen harde eis voor hen. Het slim inzetten van andere [secundaire arbeidsvoorwaarden](#), zoals een abonnement op de sportschool of een leaseauto, kan er ook voor zorgen dat een lager basisloon geaccepteerd wordt door je werknemer. Denk ook aan het invoeren van [prestatieloon](#). Op die manier koppel je slim het bedrijfsresultaat aan het loon van je werknemer. Daardoor loop je minder financieel risico.

5. Productiviteit verhogen

Een slimme manier om meer winst te behalen per werknemer, is de productiviteit verhogen. Je bespaart dan in feite op personeelskosten. Je hoeft namelijk minder snel nieuwe mensen aan te nemen.

Voor een hogere productiviteit kun je werknemers het beste uit zichzelf in beweging laten komen. Vraag daarom eerst waar zij kansen zien om efficiënter te werken. Vaak hebben ze waardevolle ideeën. Geef ze vervolgens de verantwoordelijkheid en de middelen om hier zelf mee aan de slag te gaan. Dat werkt stimulerend en verhoogt de productiviteit.

Meer tips

Zorg goed voor je personeel, dan zorgt je personeel goed voor je bedrijf.
Lees meer praktische tips voor ondernemers op [OndernemenMetPersoneel.nl](https://www.ondernemenmetpersoneel.nl)

Blijf op de hoogte via de [nieuwsbrief](#).

Volg ons op Twitter: <https://twitter.com/metpersoneel>

Volg ons op LinkedIn: <https://www.linkedin.com/showcase/16196513>

Voorkom extra personeelskosten

Loop geen onnodig risico. Vraag een offerte aan voor één of meerdere verzekeringen. Een verzekeringsadviseur gaat dan voor je aan de slag om de beste oplossingen te vinden voor jouw bedrijf.

Houd je bedrijf gezond

Bouw zekerheid in om je bedrijf financieel gezond te houden. Waar moet je op letten?
Bekijk een [overzicht van vragen en ervaringen van ondernemers over verzekeren](#).



Meer over **Lilian Budding**, haar bedrijf en personeel lees je in een interview op [OndernemenMetPersoneel.nl](https://www.ondernemenmetpersoneel.nl).



Meer over **Klaas Keizer**, zijn bedrijf en personeel lees je in een interview op [ondernemenmetpersoneel.nl](https://www.ondernemenmetpersoneel.nl)



Meer over **Barbara Stoopman-Steffens** lees je op de website van [Nouveau Consultancy](https://www.nouveauconsultancy.nl).

Colofon

Ondernemen Met Personeel is een initiatief van De Goudse Verzekeringen. De Goudse helpt MKB-ondernemers met succesvol ondernemen. Dit doen ze in samenwerking met onafhankelijke adviseurs in

heel Nederland, die jouw risico's inzichtelijk maken en zo nodig voor je kunnen afdekken. Daardoor kun jij zorgeloos ondernemen en de focus houden op wat voor jou belangrijk is.

Contact

De Goudse Verzekeringen
Postbus 9
2800 MA Gouda
www.goudse.nl

Contentpartner

MT MediaGroep
Paul van
Vlissingenstraat 10e
1096 BK Amsterdam
www.mtmediagroep.nl

Redacteur

Raphael Klees
redactie@ondernemenmetpersoneel.nl