

Wat weerhoudt mij er als ondernemer van om personeel aan te nemen?

MIJN VOORKEUREN

Werkgeverschap lijkt me niet prettig

- Door personeel aan te nemen verlies ik mijn vrijheid en kan ik niet meer zelf mijn werk indelen.
- Ik vind de verantwoordelijkheid voor personeel (te) zwaar.
- Ik kan de risico's van zakelijke en persoonlijke aard mentaal niet aan.
- Ik hoor vooral slechte verhalen over werkgever worden, en ken weinig goede voorbeelden.
- Ik overzie de regels en de consequenties niet, daarom begin ik er liever niet aan.
- De overheid legt de risico's eenzijdig bij de werkgever, ik vertik het om daarvoor op te draaien.

Ik wil geen leidinggevende zijn

- Als leidinggevende moet ik het goede voorbeeld geven en dan moet ik me flink aanpassen.
- Ik zie leidinggeven als 'moeten controleren' en 'de fouten van anderen repareren'.
- Ik heb moeite met het gebrekkige arbeidsethos van personeel (vooral van jongeren).
- Goed personeel is misschien wel beter in het werk dan ik, dat vind ik bedreigend.
- Ik kan of wil niet delegeren, ik vind een werkrelatie met ondergeschikten niet leuk.
- Ik ben bang om te falen en ik weet dat ik als manager fouten moet maken om te kunnen leren.

De inhoud van mijn werk wordt minder leuk met personeel

- Ik wil mijn tijd kunnen besteden aan mijn vak, niet aan het managen van personeel.
- Ik wil het contact met mijn klanten niet kwijtraken en dat risico bestaat als ik moet managen.
- Ik moet mezelf bijscholen in zaken waar ik niet mee bezig wil zijn (functioneringsgesprekken).
- Om personeel bezig te houden zal ik in rustige tijden minder leuk werk moeten aannemen.
- Met personeel ben ik minder flexibel en kan ik niet zomaar een afwijkende leuke klus doen.
- Goed personeel moet je uitdagend werk bieden, dan zit ik zelf alsnog de rotklusen te doen.

DE KOSTEN

Voor de eerste werknemer moet ik veel startkosten maken

- Ik moet een uitgebreide financiële en loonadministratie gaan voeren.
- Ik moet een werkplek bieden en kan dus niet meer vanuit mijn eigen huis werken.
- Ik moet van alles uitzoeken, zoals verzekeringen, regelgeving en werving, dat kost veel tijd.
- Ik moet een personeelsbeleid voeren, met roosters en functioneringsgesprekken.
- Ik moet vaardigheden ontwikkelen, zoals het aansturen van personeel.
- Vanwege de financiële risico's moet ik mijn bedrijf omzetten in een besloten vennootschap.

Personeel kost (veel) geld

- Werknemers zijn duur en stellen hoge salariseisen, vooral in de huidige arbeidsmarkt.
- Secundaire arbeidsvoorwaarden als pensioen, vervoer en scholing kosten veel geld.
- Ik moet meebetalen aan kinderopvang door de Wet kinderopvang.
- Ik ben verplicht om verlofregelingen aan te bieden, zoals zorgverlof en ouderschapsverlof.
- Ik moet me verzekeren tegen aansprakelijkheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid.
- Personeel verwacht een kerstpakket en een jaarlijks uitje, dat moet ik ook betalen.

Werknemers zullen me (altijd) veel tijd kosten

- Ik moet tijd besteden aan werving van personeel of dit tegen betaling uitbesteden.
- Ik moet het personeel inwerken, dat vraagt tijd en energie.
- Ik zal mijn personeel altijd moeten blijven aansturen en moet hun fouten herstellen.

De administratieve verplichtingen kosten me geld

- Ik moet de identiteit van werknemers registreren.
- Ik moet een belastingadministratie voeren en heb meldingsplichten.
- Ik moet mijn personeel aanmelden bij UWV.
- Ik moet een administratie voeren voor spaarloon en de levensloopregeling.
- Het verplicht invullen van CBS formulieren is meer werk met personeel.

Door personeel moet ik voldoen aan meer wettelijke regels

- Ik moet voldoen aan arboregels, zoals eisen aan de werkplek, verzuimpreventie en risicoinventarisatie.
- Met personeel moet ik voldoen aan de arbeidstijdenwet, zelf hoeft ik me daar zelf niet aan te houden.
- Met personeel krijg ik te maken met sectorspecifieke regels, die zonder personeel niet gelden.
- Door personeel moet ik voldoen aan extra (branche)voorschriften.

DE PRAKTISCHE PROBLEMEN

Ik heb geen keuze

- Ik verdien (nog) niet genoeg om salarissen te kunnen betalen.
- Ik ben (gedwongen) uit loondienst getreden en verhuur mezelf terug aan mijn oude baas.
- Ik ben ondernemer zonder personeel omdat ik niet continu dezelfde inspanning kan leveren (weinig stressbestendig, verslaafd, chronisch ziek) dus personeel aannemen is niet verstandig.

Ik kan de overstap naar het werkgeverschap niet organiseren

- In rustige tijden heb ik geen geld voor het aannemen van personeel, in drukke tijden geen tijd.
- Ik heb lage reserves en de bank leent geen geld uit voor het aannemen van personeel.
- Ik twijfel wat voor iemand ik wil aannemen, want ik weet nog niet wat voor bedrijf ik wil zijn.
- Ik vind het lastig om een sollicitatiegesprek te voeren en de beste kandidaat te selecteren.

Ik kan dit werk niet organiseren met personeel

- Medewerkers, vooral die met met kinderen, zijn vaak erg inflexibel, en daar heb ik last van.
- Personeel maakt het lastiger om mijn bedrijf te staken en ik wil niet meer heel lang doorgaan.
- Ik kan personeel niet combineren met mijn thuissituatie, bijvoorbeeld omdat ik door kinderen aan huis gebonden ben.

Ik kan geen geschikt personeel vinden

- Ik zoek een schaaft met vijf poten (zoals ik zelf ben), en daar zijn er niet veel van.
- Alle mensen die goed zijn in mijn vak zijn zelfstandig.
- Jongeren komen van school zonder een goede opleiding, ik moet ze alles nog leren.
- Omdat ik zelf veel met ze zal werken, zoek ik goede én prettige mensen, dat maakt het lastig.
- Echt goede mensen werken liever voor grote bedrijven, want die bieden meer geld en perspectief.
- Ik zoek personeel om de pieken op te vangen, maar weinig werknemers zijn daartoe bereid.
- Ik weet niet waar ik moet zoeken naar personeel, de kanalen ontbreken me.

DE LAGE OPBRENGSTEN

Personeel zal me weinig extra winst opleveren

- Ik verdien zonder personeel genoeg geld en heb het naar mijn zin: waarom zou ik?
- Met personeel maak ik meer kosten, ben ik minder flexibel, kan ik dus minder scherp offeren.
- Een nieuwe medewerker is de eerste tijd niet productief, omdat hij nog niet is ingewerkt.
- Ik ben al ouder, dus heb weinig tijd om de investeringen in personeel terug te verdienen.
- Aan een bedrijf met personeel stellen klanten hogere eisen, zoals ISO-certificering.

Personeel wordt nooit zo goed als ik zou willen

- Personeel levert waarschijnlijk niet dezelfde kwaliteit of snelheid als ikzelf.
- Ik verkoop mijn kennis of vaardigheden, dus ik ben mijn product.
- Ik denk dat mijn klanten het niet pikken als ze een andere contactpersoon krijgen.
- Ik ben een ondernemer, geen manager, het lukt mij niet om het beste uit personeel te halen.

Een andere oplossing levert meer op

- Ik kan beter hoogwaardiger werk gaan doen tegen een hoger uurtarief.
- Ik functioneer prima zonder personeel, bijvoorbeeld door samenwerking met andere ondernemers.
- Ik heb steeds andere kwaliteiten en vaardigheden nodig, dus kan ik beter mensen tijdelijk inhuren.
- Ik kan beter een compagnon zoeken, waarmee ik het ondernemersrisico kan delen.

DE RISICO'S

Personeel is een groot risico voor een klein bedrijf

- Als iemand ziek of zwanger wordt, mis ik omzet of moet ik vervanging regelen.
- Personeel vereist een continue stroom werk en ik heb niet altijd (evenveel) werk.
- Als iemand niet functioneert, kost het me veel tijd en energie om dat (mogelijk) te verbeteren.
- Het risico dat iemand goed lijkt, maar tegenvalt of snel zijn enthousiasme verliest, is groot.
- Gefrustreerd of kwaadwillend personeel kan de sfeer verzieken en me zo veel geld kosten.
- Als iemand na korte tijd vertrekt, ben ik mijn investeringen (wervingskosten, inwerktijd, salaris) kwijt.
- Als ik personeel aanneem, kan ik te maken krijgen met diefstal en fraude.
- Personeel kan voor zichzelf beginnen en zo een concurrent worden met mijn klantenportefeuille.
- Een personeelslid kan fouten maken of ongelukken veroorzaken, waar ik financieel voor opdraai.
- Als ik ziek word, ligt het bedrijf plat, met personeel in dienst is de strop groter.
- Schaalvoordelen bereik ik pas met meer personeel, de weg daarheen is risicovol.
- Een conflict met een werknemer kan mij op kosten jagen, vooral als iemand de vakbond of een goede advocaat erbij haalt.

Overheidsregels vergroten de bedrijfsrisico's

- Als iemand ziek wordt, moet ik twee jaar loon doorbetalen.
- De begeleiding van zieke werknemers kost me veel tijd en geld (Wet Poortwachter).
- Als iemand arbeidsongeschikt raakt, kan ik financieel aansprakelijk gesteld worden.
- Als iemand arbeidsongeschikt raakt, moet ik passende arbeid aanbieden.
- De kans op een beroepsziekte is in mijn vak groot en daar draai ik dan voor op.
- Als iemand niet functioneert, moet ik (ontslag)kosten maken om van diegene af te komen.
- Werknemers hebben al snel recht op deeltijdwerk, maar dat kan ik niet organiseren.
- Door de Flexwet zit je zo aan iemand vast, zelfs bij tijdelijke of nul-urencontracten.
- Werknemers hebben recht op ouderschaps- of levensloopverlof.
- Ik kan voor van alles aansprakelijk gesteld worden, bijvoorbeeld als iemand na de borrel tegen een boom rijdt.

De overheid is een risico voor mijn bedrijf

- Als ik niet correct administreer, dreigt een onverwachte naheffing van belasting of premies.
- Als ik de regels niet ken, heb ik zo een proces of een flinke boete aan mijn broek.
- Door het woud aan regelgeving is het lastig inschatten wat een personeelslid werkelijk kost.
- Onverwachte veranderingen in overheidsbeleid kunnen mij op extra kosten jagen voor personeel.
- Omdat ik de gevolgen van beleidswijzigingen niet kan overzien, stel ik het aannemen van personeel uit.

Het aantal ondernemers stijgt snel, terwijl het aantal bedrijven met personeel juist daalt. Deze Informatiekaart geeft een overzicht van hetgeen ondernemers ervan kan weerhouden om personeel aan te nemen. De hindernissen zijn verzameld door De ArgumentenFabriek tijdens groepsbijeenkomsten met ondernemers. Met dank aan alle deelnemers voor hun denkwerk. De vetgedrukte hindernissen zijn de belangrijkste waar de overheid invloed op heeft.