



# Payrolling: méér tijd voor uw personeel

Vakantiegeld, loon overmaken, nieuwe cao-regelingen; als werkgever bent u veel tijd kwijt aan uw personeelsadministratie. Payrollbedrijven staan te popelen om de financiële en juridische rompslomp van u over te nemen. Maar: kijk wel uit voor de 'payrollcowboys' van deze jonge sector!

TEKST: CARIEN VAN DIJK FOTO'S: GETTY IMAGES

In 2006 ging Dutch Banking Partners in zee met payrollbedrijf Persoonality. Directeur Jurriaan Brusse heeft die keuze gemaakt om maximaal te kunnen focussen op zijn klanten en hun medewerkers. Dutch Banking Partners detacheert financieel en administratief personeel bij banken en verzekeraars. "Per slot van rekening vormen mensen de *core business* in deze tak van sport. We kunnen nu al onze aandacht besteden aan het werven en het opleiden van goed personeel, en talentmanage-

ment. Wij hebben geen personeelsadministratie meer en dat scheelt veel tijd en aandacht. Ook de juridische aspecten van het werkgeverschap hebben we bij Persoonality ondergebracht. Dat geeft lucht."

Dutch Banking Partners is één van de naar schatting tienduizend Nederlandse bedrijven die gebruik maken van de diensten van een payrollbedrijf. Het personeel wordt nog steeds door Dutch Banking Partners aangenomen, maar staat onder contract bij Persoonality, dat ook de salarisadministratie doet. Volgens berekeningen is Brusse jaarlijks een kleine twintigduizend euro duurder uit dan met eigen personeelsadministratie. "Dat lijkt duur, maar daar krijgen we in verhouding veel voor terug. Zo houdt het payrollbedrijf altijd de laatste wet- en regelgeving in de gaten. Bovendien weet het de juiste subsidiepotjes voor ons aan te boren, waardoor we veel scholingskosten vergoed krijgen. Verbazingwekkend veel zelfs! Dat scheelt al gauw duizenden euro's per jaar."

Persoonality levert ook juridische ondersteuning bij arbeidsrechtelijke geschillen, zoals ontslagzaken. "We hebben van een medewerker afscheid moeten nemen, omdat die niet optimaal inzetbaar was. Het slecht nieuwsgesprek hebben we zelf ge-

daan, maar de arbeidsrechtelijke afwikkeling kon volledig worden uitbesteed. Daar hoefden we nu geen dure juristen meer voor in te huren en dat was erg prettig."

## FLEXIBILITEIT EN SERVICE

Payrolling is een relatief nieuwe vorm van dienstverlening die sterk in opkomst is. Ongeveer tien jaar geleden ontstonden er bedrijven die het administratieve en vaak ook het juridische werkgeverschap van ondernemingen overnamen. Volgens de VPO, de branchevereniging voor payrollbedrijven, zijn in Nederland op dit moment ongeveer 70.000 werknemers officieel in dienst bij een payrollbedrijf. Dit aantal groeit snel, zegt Jurrien Koops, bestuurslid van de VPO. Volgens Koops is payrolling 'hét antwoord op de vraag naar nieuwe vormen van werkgeverschap'. "Kijk alleen al naar de explosieve groei van zzp'ers. Ze werken vaak op flexibele basis voor een bedrijf, maar staan niet op de loonlijst. Payrolling past helemaal in deze trend. In feite is het een tussenvorm van een vast dienstverband en werken als zzp'er of uitzendkracht. Bij payrolling werft de ondernemer zelf personeel dat exclusief voor hem aan de slag gaat, maar wel bij het payrollbedrijf onder contract staat."

Het tweede argument van werkgevers om te gaan payrollen is de behoefte aan service. Koops: "Stel, je hebt een goedlopend communicatiebureau. In een jaar tijd groei je van één naar acht medewerkers. Voor kleine werkgevers betekent dat een enorme lastenverzwaring. Je krijgt te maken met verloning, cao's, vakantiegeld, pensioenen, verzekeringen en de

groep collega's samen te werken. Hier kreeg ik opeens te maken met veel parttime medewerkers. Hoe regel je dat? Ik was bang dat ik het overzicht zou verliezen. Daar heb ik uiteindelijk toch zelf een goede oplossing voor gevonden. Mijn parttime medewerkers vullen nu in onderling overleg het dienstrooster in. Die lijst stuur ik aan het eind van de maand naar mijn boekhouder, die vervolgens het loon overmaakt. Ik ben nu twee jaar verder en heb er praktisch geen omkijken meer naar. Mijn boekhouder betaal ik zo'n duizend euro per maand. Als ik mijn medewerkers bij een payrollbedrijf op de loonlijst plaats, vraagt mijn boekhouder hooguit vijftig euro minder voor zijn diensten. Dan zou ik mijn payroller ook nog moeten betalen, dus tel uit je 'winst'."

Hendriksen heeft nog een andere reden om niet voor payrolling te kiezen. Ook op papier heeft hij liever de leiding over de mensen die hij in dienst neemt. "Ik heb het gevoel dat je met payrolling toch een zekere afstand creëert. Als ondernemer draag ik liever de volledige lasten én lasten van mijn personeel. Als je samenwerkt, zijn er toch altijd dingen die tegenvallen? Mocht ik iemand moeten ontslaan, dan regel ik dat liever helemaal zelf. Het inschakelen van zo'n payroller maakt de ontslagprocedure wel érg zakelijk. Bovendien blijft de 'zorgplicht' voor de mensen op de werkvloer uiteindelijk toch bij mij liggen."

hele mikmak. Met payrolling parkeer je die ballast in één keer buiten de deur. Heb je eindelijk weer tijd om aandacht te besteden aan de inhoudelijke relatie met je personeel, zoals begeleiding en loopbaanontwikkeling. Ook grotere organisaties vinden dat aantrekkelijk. Kleine ondernemers hebben er bijvoorbeeld vaak moeite mee om hun personeel op tijd te betalen, omdat ze nog zo veel andere dingen aan hun hoofd hebben. Payrollers weten meestal beter dan ondernemers hoe alles geregeld moet worden. Als je wilt, neemt de payroller naast het administratieve gedeelte ook de juridische kant van het werkgeverschap van je over, zoals het ontslag- en verzuimrisico. Daar betaal je als ondernemer natuurlijk wel een afgesproken prijs voor."

## ZELF DOEN KAN NATUURLIJK OOK

Walter Hendriksen is eigenaar van grand café De Bank in Doetinchem. Toen Hendriksen het bedrijf twee jaar geleden van zijn voorganger kocht, heeft hij sterk overwogen om zijn medewerkers bij een payrollbedrijf onder te brengen; vanwege het gemak. "Vóór ik dit grand café overnam, heb ik vijftientwintig jaar in een zalencentrum gewerkt. Ik was gewend om met een vaste

- 1 Check de financiële betrouwbaarheid van het payrollbedrijf. Doe alleen zaken met bedrijven waarvan u zeker weet dat ze financieel betrouwbaar en solide zijn. Hiervoor geldt het keurmerk NEN 4400-1. Pas op voor 'payrollcowboys' die zich niet aan de regels houden.
- 2 Vraag minstens drie à vier offertes en vergelijk goed wat er wordt aangeboden. Vraag het payrollbedrijf naar referenties en schroom niet om die te bellen. Zijn de huidige opdrachtgevers tevreden?
- 3 Betrek uw accountant of financiële adviseur bij het besluitvormingsproces. Onderhandel goed over alle delen van het contract met het payrollbedrijf van uw keuze en maak duidelijke afspraken.
- 4 Wees open naar uw personeel. Het kan en mag voor (nieuwe) werknemers geen verrassing zijn dat ze ineens elders in dienst zijn. Voor leden van de VPO geldt een eigen cao. Deze cao schrijft voor dat de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden op zijn minst gelijk moeten zijn aan die van de opdrachtgever.