



# 46 VRIJWAREN VAN ROMPSLOMP EN RISICO'S

Het werkgeverschap heeft lusten en lasten. Wie de eerste wil behouden en het laatste wil vermijden kan voor payrollrolling kiezen. Dat kan bij In Person. Het uitzendbureau neemt het juridisch werkgeverschap op zich en daarmee ook de administratieve rompslomp en - niet onbelangrijk - het doorbetalingsrisico bij ziekte. Als klap op de vuurpijl geeft payrollrolling u ook nog eens maximale flexibiliteit.

Payrolling is een prachtig middel, met name om kleine werkgevers de stap te laten zetten hun eerste werknemer aan te nemen, vindt Leslie Rietveld, een van de oprichters van In Person uitzendbureau in Lichtervoorde en Doetinchem. "Neem een schildersbedrijf. Een zelfstandige zal zich twee keer achter zijn oren krabben eer hij iemand in dienst neemt. Als die man of vrouw al na korte tijd door ziekte niet kan werken is dat financieel een hard gelag. Bij payrollrolling komt die werknemer bij ons op de loonlijst te staan. Wij verzorgen de loonadministratie; wij nemen het risico op ziekte voor onze rekening. Het

schildersbedrijf kan op elk moment weer van de werknemer af. Tenslotte is het schildersbedrijf ook nog goedkoper uit dan wanneer hij kiest voor uitzenden."

## TOT VIJFENEENHALF JAAR

Winst aan alle kanten, maar waarom heeft payrollrolling dan lange tijd in zo'n slechte reuk gestaan? "Omdat het middel soms is aangewend om de werknemers te benadelen," zegt Leslie Rietveld. "Dat noemen we de 'uitgeklede versie'. In geval van ziekte bijvoorbeeld, krijgt de werknemer dan slechts 70 procent van

zijn loon doorbetaald. Wij hebben ons goed verzekerd en vullen die 70 procent zo aan tot 90 procent. Die 'uitgeklede' versie weigeren wij toe te passen. Wij zijn ten eerste geen payrollingsbedrijf, dat zijn winst moet maken dankzij zo laag mogelijke kosten, maar een uitzendbureau dat payrolling als een extra dienst aanbiedt. In de tweede plaats geloven wij dat payrolling op zo'n manier kan worden ingezet dat alle partijen er beter van worden. Om weer dat schildersbedrijf als voorbeeld te nemen: deze werkgever kan zijn eerste personeelslid in principe enkele jaren bij ons op de payroll houden, wettelijk tot wel vijfeneenhalf jaar. Daar zit hem een deel van de meerwaarde van het middel voor ons als uitzendbureau. Wij zijn voor langere tijd verzekerd van continuïteit. Hoe meer van deze klanten wij hebben, hoe liever het ons is. Ons bureau is bovendien sterk geautomatiseerd. De loonadministratie die voor deze schilder een administratieve last kan zijn, vormt bij ons een wekelijkse routine en verloopt soepel en snel."

#### VAKANTIEWERKERS

In welke sectoren is payrolling populair? Volgens Rietveld wordt het veel toegepast voor de bouw en voor productiemedewerkers, overal waar uitvoerend personeel gevraagd is. Minder in de techniek, omdat deze specialisten vaak via een detachingsformule voor een bepaalde tijd aan het inlenende bedrijf worden gebonden. "Maar payrolling is ook populair voor vakantiewerkers. Het maakt daarbij niet uit of de klant zijn eigen vakantiewerkers al gevonden heeft of ze door ons wil laten selecteren. Wij zetten ze bij ons op de loonlijst, aan zijn voorwaarden en zo lang als hij dat wil. De werkgever houdt dus de volledige regie over het proces. Ook in dat opzicht zijn wij dienstverlenend en niet bepalend." En het argument van rompslomp uit handen nemen geldt des te sterker in de zomerperiode. Niet alleen het uitvoerend personeel in bijvoorbeeld de fabriekshal of het magazijn is dan deels weg, ook het ondersteunend personeel op kantoor. De loonadministratie werkt in de warmste maanden van het jaar niet zelden op halve kracht en kan dus gerust wat hulp gebruiken door die van de vakantiekrachten er niet te hoeven bijnemen.

#### LUSTEN VAN HET WERKGEVERSCHAP

Payrolling is voor In Person dus geen middel om werknemers met een minimum aan zekerheden op een loonlijst te parkeren. Het is, integendeel, een manier om de werkgever te vrijwaren van risico's, rompslomp en verplichte termijnen en zo in staat te stellen zich op de lusten van het werkgeverschap te concentreren. Een schilder die dankzij payrolling zijn eerste medewerker in dienst heeft genomen, kan zijn volle aandacht besteden aan het vormen van dit personeelslid: het verbeteren van zijn bekwaamheden, het voorkomen van fouten en het verhogen van zijn prestaties. Wat de ondernemer wil, is de tijd en de ruimte om een onzekere schilder te laten uitgroeien tot een volwaardige vakman. Daardoor kan de omzet zó sterk verhogen dat er op den duur een tweede personeelslid bij moet komen. Ook die kan via payrolling bij In Person op de loonlijst komen te staan, terwijl de eerste in vaste dienst komt – of er eveneens via payrolling blijft werken.

#### GOED GESPREID

"De risico's worden naar ons overgeheveld. Dat houdt in dat wij die goed moeten kunnen inschatten, maar dat is natuurlijk onze specialiteit als uitzender", aldus Leslie Rietveld. "Wij hebben daarin meer ervaring dan een beginnende werkgever – en vaak zelfs nog meer dan een door de wol geverfde. Wie zet je op je loonlijst en wie toch niet? En als het dan toch eens mis gaat – die nieuwe kracht valt een maand later van een ladder en is voor lange tijd niet in staat te werken – dan wordt de financiële schade bij ons gecompenseerd door de vele honderden gevallen waarin het wél vlekkeloos verloopt. De risico's zijn dus ook goed gespreid. Alleen als payrolling aan al die voorwaarden voldoet is het een instrument met meerwaarde voor alle betrokkenen, voor In Person als dienstverlener, voor de werknemer en vooral voor de werkgever."

[www.inperson.nl](http://www.inperson.nl)

Bram Twigt en Leslie Rietveld van In Person

