

vpo

Vereniging Payroll
OndernemingenOpmaat &
Prinsjesdag[Klik en lees op pag 2](#)AWN over
hr-trends[Klik en lees op pag 3](#)Gemeente in
de spotlights[Klik en lees op pag 4](#)Bewuste keuze
voor payrollen[Klik en lees op pag 5](#)Nieuws &
tweets[Klik en lees op pag 6](#)

Arbeidsmarkt grootste kostenpost van Miljoenennota

Banenmotor opschakelen loont royaal

De arbeidsmarkt en sociale zekerheid zijn de grootste uitgavenpost (€77,6 miljard) op de Rijksbegroting van 2015. De banenmotor versnellen, kan een groot verschil maken. Toch zijn er op en na Prinsjesdag weinig nieuwe plannen gepresenteerd voor de arbeidsmarkt. Een 'gemiste kans' volgens sommigen. Of toch niet? "Het nieuws zat al in het sociaal akkoord en de nieuwe *Wet werk en zekerheid*."

Dat concluderen leden van de Vereniging Payroll Ondernemingen (VPO) naar aanleiding van Prinsjesdag.

Meer aandacht voor de arbeidsmarkt en goed flexwerk als banenmotor was op zijn plaats geweest, concludeert Bart Kock (landelijk manager

CapitalP). "De uitdagingen op de arbeidsmarkt zijn enorm, maar er is vooral in algemeenheden over de arbeidsmarkt gesproken. Met weinig aandacht voor de stimulerende rol van payrollondernemingen en uitzendbureaus. Als over flexwerk gesproken wordt, gaat het vooral over

bestrijden van foute flex. Dat is ook belangrijk, maar het gaat dan helaas nog niet over stimuleren van goede flex. Terwijl dat een aanjager voor de arbeidsmarkt en economie kan zijn."

[Lees verder op pagina 2](#)

Reserveer vast in uw agenda!

Het Nationale Payroll Congres

Wanneer? Op 1 december 2014.
Over? Payroll voor ondernemend
Nederland.

[Lees verder](#)

vpo

Vereniging Payroll

Ondernemingen



Opmaat & Prinsjesdag

Klik en lees op pag 2



AWN over hr-trends

Klik en lees op pag 3



Gemeente in de spotlights

Klik en lees op pag 4



Bewuste keuze voor payrollen

Klik en lees op pag 5



Nieuws & tweets

Klik en lees op pag 6



Duidelijkheid

Veel groot nieuws heeft Prinsjesdag niet gebracht. Toch kunnen we nu al wel beter naar 2015 kijken. Wat mij vooral in het oog springt op de nationale begroting (259 miljard), is de grootste uitgavenpost: sociale zekerheid en arbeidsmarkt. Met € 78 miljard nog groter dan de zorg! Dit geeft aan hoe belangrijk goede stimulans van de arbeidsmarkt is. Payrollen kan daarbij een belangrijk instrument zijn. Want dit schept banen die er anders (vaak) niet zijn. Geef dat ruimte!

Dat vraagt vooral ook om duidelijkheid van de politiek. Het afgelopen kwartaal waren er twee rechtszaken die weer onderstrepen dat payrollen een ordentelijke manier van hr-dienstverlening is. En ook dat de veelbesproken 'allocatiefunctie' niet belangrijk is om aan te tonen wie de werkgever is (het payrollbedrijf). Met de jurisprudentie 'in aanbouw' groeit langzaam de duidelijkheid over payrollen, maar eigenlijk is het krankzinnig dat hiervoor rechtszaken nodig zijn. De overheid kan in één keer duidelijkheid scheppen voor iedereen. Met heldere wetgeving. Die behoefte is groot. Door de groei van payrollen en de uitdagingen op de arbeidsmarkt. Zo kunnen we ook 'doe-het-zelf-payrollen' en andere ongewenste flex beter tegengaan.

Ook de meest recente publiciteit ademt de behoefte aan duidelijkheid. Er is het laatste kwartaal weer veel geschreven over payrollen: positief en negatief. Gelukkig ook steeds meer positief, vooral in vakbladen en landelijke kranten. Werkgevers zijn enthousiast over payrollen als hoogwaardige hr-dienstverlening. En veel werknemers ook! De onduidelijkheid zit vooral nog bij de overheid. En dat geeft helaas de ruimte aan uitwassen die de Vereniging Payroll Ondernemingen ook verwerpelijk vindt.

Jeu Claes, voorzitter
Vereniging Payroll Ondernemingen
Claes@vpo.nu

Reacties VPO-leden op Prinsjesdag 2014

Hoop, risicovermijding en de WWZ

Prinsjesdag stond voor het eerst weer voorzichtig in het teken van hoop en betere tijden. Een verademing, vindt Jeroen Driessen (directeur Driessen HRM). "We hebben de afgelopen crisisjaren gezien dat werk ontzettend belangrijk is, maar zeer zeker geen vanzelfsprekendheid. Ik ben blij dat na een aantal jaren van vooral praten over werk inmiddels weer echte stappen worden gezet in het maken van werk. We hebben nog een hele weg te gaan om een nieuwe balans te vinden in het sterk veranderende landschap van sociale zekerheid en moderniseren van de arbeidsmarkt. Maar met het bereiken van overeenstemming over een aantal fundamentele zaken als de *Wet werk en zekerheid* (WWZ) en de stabiliserende – en zelfs dalende – werkloosheidscijfers, heb ik het gevoel dat we de weg naar boven beginnen te vinden. Ik denk dat de gehele sector van flexibele arbeid, waaronder de professionele payrollorganisaties, hierin een onmisbare en waardevolle schakel zijn voor alle betrokkenen."

Wel reageren bedrijven nog voorzichtig op de aantrekkende economie. Ook daar biedt payrollen uitkomst, reageert Marieke van Enschoot (beleidsadviseur Repay Payroll). "De economie trekt langzaam aan. Veel bedrijven hebben zware tijden achter de rug en er heerst nog onzekerheid of de groei aanhoudt. Bedrijven durven nog geen nieuwe werknemers aan te nemen om de groei te ondervangen. Wij merken dat ondernemers op zoek zijn naar flexibiliteit en risicovermijding. De nieuwe WWZ beperkt dat. Payrollen biedt deze ondernemers de professionele flexibiliteit die ze zoeken en geeft werknemers weer toegang tot de arbeidsmarkt."

Veel vragen van werkgevers gaan dan ook vooral over de WWZ en veel minder over de kabinetsplannen die gepresenteerd zijn op Prinsjesdag, reageert Paul Ernes (directeur Tempo-Team Payrolling). "Opdrachtgevers zien nieuwe administratieve formaliteiten en juridische en arbeidsrechtelijke gevolgen op zich af komen. We merken met name bij de kleine en middelgrote ondernemingen dat er nog weinig inhoudelijke kennis is over de WWZ en wat de gevolgen zijn. Een taak voor professionele payrollorganisaties om samen met opdrachtgevers voorbereidingen te treffen richting 1 januari en 1 juli 2015."

vpo

Vereniging Payroll
Ondernemingen



Opmaat &
Prinsjesdag

Klik en lees op pag 2



AWN over
hr-trends

Klik en lees op pag 3



Gemeente in
de spotlights

Klik en lees op pag 4



Bewuste keuze
voor payrollen

Klik en lees op pag 5



Nieuws &
tweets

Klik en lees op pag 6

AWN: tijd voor nieuwe kijk op contracten

Periodecontract biedt kansen voor payrolling

De wereld verandert en stelt nieuwe eisen aan werkgevers en werkenden. Werkgeversvereniging AAWN zette 6 belangrijke hr-trends op een rij. De behoefte aan flexibiliteit vraagt om een nieuwe kijk op arbeidscontracten, zegt beleidsadviseur Piet Vessies. En eerlijker verhoudingen tussen vast en flex. Het periodecontract biedt mogelijk uitkomst. Met kansen voor payrolling.

Met welke trends moeten we rekening mee houden?

“Wij hebben zes belangrijke omgevingsontwikkelingen op een rij gezet: de wereld wordt soberder, duurzamer, mondialer, digitaal, flexibeler en interactiever. Je kunt die ontwikkelingen op zich én in samenhang bekijken. Onze publicatie helpt werkgevers om zich op de toekomst voor te bereiden. Op lange termijn zijn alle trends belangrijk. Op korte termijn vooral het streven naar soberheid en flexibiliteit. De economische crisis heeft een aantal zaken minder vanzelfsprekend gemaakt en het bewustzijn is gegroeid dat sommige dingen best een tandje minder kunnen. Een trend als de digitalisering helpt bovendien nieuwe oplossingen te realiseren.”

Waarom spreekt de publicatie over ‘werkenden’?

“Die term is direct verbonden met de trend van flexibiliteit. Vast werk wordt flexibeler en flexibele arbeid wordt meer gereguleerd, waardoor het onderscheid tussen vast en flexibel kleiner wordt. De trends vragen er om oude zekerheden los te laten en nieuwe wegen in te slaan.”

Zoals de zekerheid van een vast contract?

“Wij denken aan de mogelijkheid vaste en langdurige contracten te vervangen door periodecontracten. Bijvoorbeeld met contracten voor vijf tot acht jaar, afhankelijk van de sector en het soort werk. Maar wel met meer aandacht voor werkzekerheid,



AWN adviseert als grootste werkgeversvereniging van Nederland, werkgevers bij het ontwikkelen van hun hr-strategie, organisatie, medewerkers en bij het vormgeven van de arbeidsvoorwaarden. Recente publicaties vindt u [hier](#).

duurzame inzetbaarheid en meer rechtvaardigheid. Er is nu een tweedeling ontstaan tussen vast en flexibel, bijvoorbeeld ten aanzien van de sociale zekerheid. Een periodecontract verkleint de verschillen en prikkelt werkenden zelf ook meer om bezig te blijven met heroriëntatie en hun toegevoegde waarde op de arbeidsmarkt. Vriend en vijand zijn het inmiddels wel eens dat te lang dezelfde functie hebben, fruikend is.”

Ziet u daarbij ook een functie voor payrollen?

“Er liggen zeker kansen voor payrollbedrijven en uitzendorganisaties bij de ondersteu-

ning van werkgevers en werknemers. Om de vereiste mobiliteit op de arbeidsmarkt te realiseren en werkenden te helpen met hun ontwikkeling. Goed werkgeverschap is daarbij essentieel. Dat moet altijd gewaarborgd blijven. De maatschappelijke druk op werkgevers om hun werkgeverschap goed in te vullen, wordt ook steeds belangrijker. Als payrollondernemingen hen daarbij kunnen ontzorgen en goed werkgeverschap bieden voor werkenden, zie ik zeker mogelijkheden. De komst van het keurmerk *Professioneel Werkgeverschap* vind ik ook positief. Het helpt de markt te ordenen en de ‘cowboys’ te weren.”

vpo

Vereniging Payroll
OndernemingenOpmaat &
Prinsjesdag

Klik en lees op pag 2

AWN over
hr-trends

Klik en lees op pag 3

Gemeente in
de spotlights

Klik en lees op pag 4

Bewuste keuze
voor payrollen

Klik en lees op pag 5

Nieuws &
tweets

Klik en lees op pag 6



Gemeente Groningen werkt aan flinke uitdaging

Meer doen met minder mensen

Gemeenten staan voor grote uitdagingen. Ook in Groningen staan efficiency én kwaliteit van de dienstverlening daardoor 'gebroederlijk' naast elkaar boven aan de organisatieagenda. Met flinke impact op de hr-strategie. Payrollen biedt daarbij specifieke voordelen, zegt categorieadviseur Gea van der Ploeg, verantwoordelijk voor de inkoop van diensten. "Bijvoorbeeld dat wij zelf de werving en selectie kunnen doen."

Voor welke uitdagingen staat jullie organisatie?

"Zoals veel overheden moet ook de gemeente Groningen meer doen met minder mensen. We bezuinigen en verhogen onze efficiency, maar de kwaliteit van onze dienstverlening moet ook hoog blijven. Intern streven we naar meer generieke werkprocessen en integrale samenwer-

king. In 2014 is een *shared service center* geïmplementeerd, waarin het werk van ondersteunende afdelingen gebundeld is."

Wat is de impact op hr?

"We hebben al lange tijd een vacaturestop. Veel administratieve functies die er zijn, worden ingevuld door mensen te herplaatsen die elders 'boventalig' zijn. Lukt

De organisatie in het kort

Bij de gemeente Groningen werken ongeveer 3000 medewerkers, van wie gemiddeld zo'n 200 payrollkrachten via Randstad Payroll Solutions. Vooral op administratieve functies (mbo en hbo) tot en met schaal 9.

Hoe hebben jullie het payrollen georganiseerd?

"We werken voor onze flexibele schil al jarenlang samen met Randstad als vaste partner. Zij kennen onze organisatie en de wet- en regelgeving waarmee wij te maken hebben. Zij ondersteunen ons zoals wij dat nodig hebben, maar wijzen ons bijvoorbeeld ook actief op bepaalde risico's zoals sociale afdracht of contractduur. Voor het payrollen ontzorgen ze ons met het administratief en juridisch werkgeverschap via Randstad Payroll Solutions. Ook de betaling van zzp'ers verloopt via hen."

Is een keurmerk voor payrollen belangrijk voor jullie?

"Bij het selecteren van onze partners letten wij zeker op keurmerken, zoals het VPO-keurmerk *Professioneel Werkgeverschap*. Bij aanbestedingen stellen wij het meestal niet als eis, maar we nemen het zeker mee in onze beoordeling. Voor de kwaliteit van onze eigen dienstverlening en goede samenwerking met onze partners zijn duidelijkheid en zekerheid van groot belang. Een keurmerk draagt daaraan bij en voorkomt een hoop discussie. Daar kun je een dienstverlener aan houden."

vpo

Vereniging Payroll
OndernemingenOpmaat &
Prinsjesdag

Klik en lees op pag 2

AWN over
hr-trends

Klik en lees op pag 3

Gemeente in
de spotlights

Klik en lees op pag 4

Bewuste keuze
voor payrollen

Klik en lees op pag 5

Nieuws &
tweets

Klik en lees op pag 6



Bewuste keuze voor zorgeloos payrollen

“Wie kan dat zeggen op mijn leeftijd?”

Emmy Poelman (62) uit Den Haag vervult op payrollbasis al drie jaar functies bij overheidsdiensten. Na haar vorige functie ging ze bewust verder als payrollkracht. “Ik heb een contract voor onbepaalde tijd en er wordt goed voor mij gezorgd. Ook als ik weer toe ben aan een nieuwe functie. Ik maak mij geen zorgen.”

Wat voor werk doe je?

“Ik ben officemanager en directiesecretaresse en werkte tot 1 oktober als managementondersteuner bij FM-Haaglanden (FMH), dienstverlener voor rijksorganisaties. Dat is veel secretariael en administratief werk. Heel afwisselend!”

Ik hield me bezig met ziekmeldingen, maar bijvoorbeeld ook de inschrijving van nieuwe medewerkers. Het was een tijdelijk baan, maar dat wist ik vooraf en vond ik prima. Ik ben half februari begonnen en mijn aanstelling duurde tot 1 oktober.”

En nu?

“Ik heb een contract voor onbepaalde tijd bij payrollonderneming CapitalP en samen met hen en Start People zoeken we weer iets nieuws. Hiervoor werkte ik zes jaar bij de Algemene Bestuursdienst (ABD) van het Rijk. Daarna ging ik na anderhalve maand alweer door naar FMH. Er komt nu vast ook weer iets moois uit dat bij me past. Payrollen voelt heel relaxed. Ik weet dat er een goede organisatie achter mij staat, die mij helpt met de herplaatsing. Na mijn werk bij de ABD wilde ik bewust verder als payrollkracht. Ik weet nog niet precies waar ik straks werk. Dat kan ook buiten het Rijk zijn, maar ik maak mij geen zorgen. Wie kan dat op mijn leeftijd zeggen op de huidige arbeidsmarkt?”

Wat typeert jou als medewerker?

“Openheid, mijn betrokkenheid bij de organisatie en ik houd van aanpakken.”

Wanneer ben je gaan payrollen?

“Ik begon mijn werk bij de ABD oorspronkelijk voor vier maanden, als uitzendkracht. Dat is zes jaar geworden. Na 3,5 jaar werd ik payrollkracht bij CapitalP. Dat was gunstig. Ik kreeg een onbepaalde-tijdscontract voor 40 uur en de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn gunstiger. Ik kreeg als payrollkracht bijvoorbeeld ook een dertiende maand.”

Voegt payrollen wat toe op de arbeidsmarkt?

“Absoluut. Kijk naar de krimpende overheid. Tussen alle organisatieveranderingen is er veel werk dat gewoon door moet gaan, maar waarvoor niet iedereen in vaste dienst kan komen. Het werk dat moet gebeuren, mag ook geen extra druk geven voor de medewerkers die wel in vaste dienst zijn. Payrollen biedt een mooie tussenoplossing. Voor de werkgever en voor mij als werknemer. Met goede arbeidsvoorwaarden en een payrollbedrijf als werkgever die goed voor mij zorgt.”

Kentering in rechtspraak payrolling

Door politieke en wettelijke onduidelijkheid over payrolling als relatief jonge hr-dienstverlening hebben de afgelopen jaren verschillende rechtszaken plaatsgevonden. De jurisprudentie die ontstaat, creëert langzaam maar zeker meer helderheid. Hierin is dit jaar een kentering zichtbaar.

In 2013 zijn nog diverse uitspraken gepubliceerd, waarin een onjuiste invulling van payrolling is geconstateerd. Hierdoor was veelal een negatieve tendens in de rechtspraak merkbaar. In reactie daarop hebben het afgelopen jaar meer rechtszaken plaatsgevonden rond payrolling. Kenmerkend hiervoor is dat steeds vaker sprake is van goede payrollvormen én erkenning van de payrollovereenkomst door de rechtsprekende instanties. "We zouden kunnen spreken van een kentering", typeert beleidsmedewerker Eva Nieuwsma van de VPO (juridische zaken en arbeidsvoorwaarden). "Er is momenteel een duidelijke beweging gaande waarbij payrolling beoordeeld wordt op zijn eigen merites. Het blijkt dat indien op een juiste manier invulling wordt gegeven aan het werkgeverschap, de rechter er in de meeste gevallen vanuit gaat dat een arbeidsovereenkomst met de payrollonderneming tot stand is gekomen."

Recente uitspraken van de Rechtbank Amsterdam (4 juli 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:5783) en het Gerechtshof Arnhem (2 september 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:6786) ondersteunen dit beeld.



Opmaat & Prinsjesdag

Klik en lees op pag 2



AWN over hr-trends

Klik en lees op pag 3



Gemeente in de spotlights

Klik en lees op pag 4



Bewuste keuze voor payrollen

Klik en lees op pag 5



Nieuws & tweets

Klik en lees op pag 6



Actuele tweets over payrollen

Volg de VPO op twitter



De Vereniging Payroll Ondernemingen verstuurt regelmatig tweets (via @deVPO) op het gebied van payroll en bijvoorbeeld werkgelegenheid. Onderstaand enkele actuele voorbeelden. Twittert u mee?

vpo Payroll- en uitzendkrachten in vaste dienst bij Rijkdienst is onbegrijpelijke ontwikkeling voor de VPO bit.ly/1mlbe0d
Beantwoorden Retweeten Toevoegen aan favorieten Meer

vpo Omzet payrolling stijgt eerste halfjaar 2014. #marktmonitor #VPO #payroll vpo.nu/vpo/pagina.asp...
Beantwoorden Retweeten Toevoegen aan favorieten Meer

vpo Reactie #VPO op uitspraak Rechtbank A'dam in payrollzaak (is er sprake van arb.ovk. tussen werknemer & opdrachtgever) vpo.nu/vpo/pagina.asp...
Beantwoorden Retweeten Toevoegen aan favorieten Meer

Save the date

1 december:
Het Nationale Payroll
Congres 2014

Payroll voor ondernemend Nederland

Het vijfde *Nationale Payroll Congres* wordt maandagmiddag 1 december 2014 gehouden bij VNO-NCW in Den Haag. En niet voor niets, want dit keer staat het *VPO-congres volledig in het teken van Payroll voor ondernemend Nederland. Meer kansen door flexibiliteit.*

Keynote speakers Hans de Boer (voorzitter VNO-NCW) en Ria Joosten (Zakenvrouw van het jaar 2014) nemen u mee in de wereld van ondernemend Nederland. Daarnaast kunnen bezoekers kiezen uit verschillende inspiratiesessies die gehouden worden. Allemaal in het verlengde van het congres thema. Deze sessies gaan onder andere over:

- **Arbeidsmarktrends & flexibilisering**, door Theo Smid (Rabobank).
- **Digitalisering op de arbeidsmarkt**, door Bas Westland (E-People).
- **Hr-trends en kansen voor payrollondernemingen**, door Piet Vessies (AWN).
- **Innovaties voor payroll** (met praktijk-cases), door Innovation Booster.

Het congres is bedoeld voor iedereen die belangstelling heeft voor payrollen. Voorafgaand aan het congres houden VPO-leden de algemene ledenvergadering.

Tips voor de redactie?

Heeft u nieuws of andere tips voor de redactie van deze nieuwsbrief?

Mail het naar:
nijhoff@vpo.nu

Colofon

VPO Actueel is een uitgave van:

Vereniging Payroll Ondernemingen

Postbus 144

1170 AC Badhoevedorp

www.vpo.nu

info@vpo.nu

Ontwikkeling & realisatie nieuwsbrief:

Tekstwerkplaats.nl

Teksten: Eric Hoogeweg

Vormgeving: Titus Rudolph

Beeld: Dick Vos en VPO

© 2014. Alle rechten voorbehouden.

Ondanks de zorgvuldigheid die aan deze uitgave is besteed, kan de uitgever geen aansprakelijkheid aanvaarden bij eventuele onjuistheden. Aan de inhoud van deze publicatie kunnen dus geen rechten worden ontleend.