



Panteia
Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Payrolling in Nederland

De huidige bekendheid, markt en marktpotentie

drs. M.E. Winnubst
drs. P. Vroonhof
drs. M.J.F. Tom

Zoetermeer, 30 oktober 2015

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
1 Inleiding	9
1.1 Achtergrond en doel onderzoek	9
1.2 Aanpak onderzoek	9
1.3 Vergelijkbaarheid met voorgaande meting	10
1.4 Leeswijzer	10
2 Bekendheid payrolling in Nederland	13
2.1 Inleiding	13
2.2 Bekendheid met het begrip	13
2.3 Perceptie over payrolling	14
2.4 Hoe bekend geworden met payrolling	15
3 De huidige payrollmarkt	17
3.1 Inleiding	17
3.2 Omvang markt	17
3.3 Motieven voor inzet payrollmedewerkers	21
3.4 Typering payrollmedewerkers	26
3.5 Verschillen tussen gebruikers en niet-gebruikers	26
3.6 Achtergrond van het geen gebruik maken van payrolling	31
3.7 Potentiële gebruikers niet bekend met payrolling	32
4 Toekomst en marktpotentie	35
4.1 Inleiding	35
4.2 Ontwikkeling van payrolling	35
4.3 Effect wegvallen payrolling	37
Bijlagen	41
Bijlage 1 Aanvullende tabellen	41
Bijlage 2 Verantwoording onderzoek	45
Bijlage 3 Vragenlijst telefonische enquête	49
Bijlage 4 Vragenlijst internetenquête	59





Samenvatting

Dit onderzoek is gebaseerd op een grootschalige telefonische en online enquête. De uitkomsten van dit onderzoek, die vastgelegd zijn in dit rapport, zijn representatief om valide uitspraken te doen over de onderzochte populatie.¹ Wanneer er gesproken wordt over cijfers dan betreft het 2014 maar wanneer er naar meningen e.d. wordt gevraagd dan betreft het 2015.

Bekendheid van en met payrollling

Ruim 90% van de Nederlandse organisaties met meer dan 5 werknemers in dienst is anno 2015 bekend met het begrip payrollling. Hiervan heeft bijna 95% de juiste definitie voor ogen wanneer het gaat om payrollling (zie het volgende tekstkader). De bekendheid is hiermee sterk gestegen ten opzichte van 2010, toen was bijna 60% van de organisaties bekend met het begrip payrollling.

Wanneer we kijken naar de verschillende sectoren zien we dat de bekendheid met payroll in elke sector boven de 80% ligt. In 2010 scoorden sectoren zoals het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg nog onder de 50%.

Onder grote organisaties (100 of meer werknemers) is de bekendheid 100%. Op dit moment (2015) scoort de bekendheid het laagst bij de organisaties met 10 tot 20 werknemers, hier ligt het bekendheidspercentage op 86%.

Definitie payrollling

Payrollling is een vorm van dienstverlening, waarbij:

- een organisatie zelf de werving en selectie doet;
- de geworven persoon geplaatst wordt op de loonlijst van de payrollonderneming, die de juridische werkgever wordt;
- deze payrollonderneming alle relevante administratie-activiteiten uitvoert, zorgt voor eventuele opleiding en verzuimbegeleiding en de financiële risico's draagt van het werkgeverschap, zoals bijvoorbeeld ziekte;
- de organisatie zelf verantwoordelijk is voor de planning en begeleiding van de payrollmedewerker binnen de organisatie.

Net als in 2010 zien organisaties het uitbesteden van administratie en HRM nog steeds als de belangrijkste essentie van payrollling (49%, net als in 2010). Het uitbesteden van werkgeversrisico's en het hebben van meer flexibiliteit staan net als in 2010 op de tweede en derde plaats (met respectievelijk 21% en 16%, in 2010 was dit 14% en 7%). Verder is er nu meer duidelijkheid en eenheid te zien in wat organisaties zien als payrollling. Payrollling wordt minder vaak gezien als een 'soort boekhoudprogramma' of het netto-bruto proces met betrekking tot het salaris. Payrollling heeft anno 2015 een brede bekendheid, waarbij men ook het juiste beeld heeft van wat payrollling precies omvat.

Voor gebruikers zijn het hoofdzakelijk het uitzendbureau en de payrollonderneming die voor bekendheid van het begrip hebben gezorgd. Voor niet-gebruikers is de bekendheid vooral ontstaan door contact met collega's en via netwerken.

Gebruikers met minder dan 20 werknemers geven verder vaker, dan grotere bedrijven, aan dat zij bekend geworden zijn met het begrip payrollling via persoonlijke kring.

¹ Aan de telefonische enquête hebben 1.138 respondenten meegewerkt en aan de online enquête 168. Meer over de verantwoording van dit onderzoek is te vinden in de bijlagen.



De huidige payrollmarkt

In 2014 zijn er ruim 12.000 organisaties die werken met payrollmedewerkers. Dit is ten opzichte van 2009 een stijging van ruim 1.600 organisaties. In 2009 maakte nog 7,7% van de organisaties met meer dan 5 werknemers gebruik van payrollmedewerkers, anno 2014 is dit 10,7%.

Er zijn vier sectoren waar het aantal organisaties dat payrollmedewerkers inzet boven de 1.000 ligt. Dit zijn de groot- en detailhandel, winning van delfstoffen en industrie, horeca en specialistische en zakelijke dienstverlening. In de meeste sectoren is sprake van een toename in gebruik, maar in de overige dienstverlening is een opvallende afname te zien.

Voor bijna alle grootteklassen is voor de periode 2009-2014 een stijging te zien in het gebruik. Alleen onder kleine organisaties (met 5 tot 10 werknemers) is een kleine daling te zien. De grootste stijging, van ruim 1.300 organisaties, is te zien onder de organisaties met meer dan 100 werknemers.

De payrollmarkt kan niet alleen uitgedrukt worden in het aantal afnemers, maar ook in het aantal payrollmedewerkers dat op enig moment wordt ingeleend. In de periode 2009-2014 is een toename te zien van 144.700 naar 194.400 payrollmedewerkers. Van dit aantal is ongeveer twee derde deel werkzaam in het bedrijfsleven en een derde in het niet-bedrijfsleven.

De behoefte aan flexibiliteit is het belangrijkste hoofdmotief om voor payrolling te kiezen. Ook in de vorige meting over 2010 bleek de flexibiliteitsbehoefte de belangrijkste motivatie om te kiezen voor payrolldienstverlening. Wanneer het gaat om flexibiliteit dan gaat het met name om het verhogen van de flexibiliteit van het personeelsbestand en om ruimere mogelijkheden ten aanzien van proeftijd en de keten van contracten voor bepaalde tijd.

Het vereenvoudigen en verbeteren van processen is nu het minst belangrijke motief (het staat op de derde plaats), waarbij het voornamelijk gaat om het vereenvoudigen van de salaris- en personeelsadministratie. In de vorige meting stond het vereenvoudigen en verbeteren van processen nog op de tweede plaats. Nu staat het hoofdmotief beheersen van risico's op de tweede plaats.

Naast de eerder beschreven motieven voor het gebruik van payrolldienstverlening zijn er ook mogelijke kenmerken van een organisatie die een positieve invloed kunnen hebben op de attitude van een werkgever richting het al dan niet werken met payrollmedewerkers. Als gekeken wordt naar de levensfase van een organisatie blijken gebruikers van payrolling vooral doorgroeïende organisaties te zijn. Verder is onder de gebruikers te zien dat zij vaker een sterke of gemiddelde variatie in het werkaanbod hebben ten opzichte van niet-gebruikers.

Het inzetten van payrollmedewerkers kan samenhangen met de vraag of een werkgever het werkgeverschap als complex ervaart. Van zowel gebruikers als niet-gebruikers beoordeelt geen enkele werkgever het werkgeverschap als zeer eenvoudig. Van de niet-gebruikers vindt 52% het werkgeverschap (zeer) complex terwijl dit percentage voor de gebruikers op 37% ligt. Mogelijk komt dit omdat gebruikers voor (een deel van) de werkzame personen binnen de organisatie niet het werkgeverschap draagt.

Van de niet-gebruikers verwacht 55% dat het werkgeverschap volgend jaar (veel) complexer gaat worden. Van de gebruikers geeft 45% aan dat het werkgeverschap (veel) complexer gaat worden. Ongeveer de helft van de gebruikers van payrolldienstverlening verwacht het komend jaar geen verschil in complexiteit van het werkgeverschap met de huidige situatie.



Aan de niet-gebruikers, die het werkgeverschap als complex ervaren of verwachten dat het werkgeverschap complexer gaat worden, is gevraagd of zij om die reden (veel) vaker gebruik zullen gaan maken van flexibele werknemers. Op deze vraag antwoordt ongeveer een derde deel (32%) bevestigend.

Aan organisaties die geen payrollmedewerkers inzetten, maar wel bekend zijn met het begrip, is gevraagd waarom zij geen gebruik maken van payrolldienstverlening. De voornaamste reden die genoemd wordt, is dat organisaties liever zelf (direct) contact houden met werknemers. Verder verwacht ongeveer 37% van deze organisaties in bepaalde situaties wel (weer) gebruik te gaan maken van payrolling. Er zijn voornamelijk twee situaties die ervoor kunnen zorgen dat een organisatie (weer) payrollmedewerkers zal inzetten die het meest genoemd worden. Dat zijn:

1. wanneer de organisatie behoefte krijgt aan flexibiliteit (37%);
2. wanneer er voor de organisatie meer duidelijkheid is over wet- en regelgeving m.b.t. payrolling (18%).

Aan de organisaties die niet bekend zijn met payrolling gevraagd of zij dit wel zouden overwegen. Ruim 2% van deze groep geeft aan dat zij payrolling als mogelijkheid overwegen. Verder verwacht 88% in de toekomst geen gebruik van payrolldienstverlening te gaan maken. Ongeveer 6% weet op het moment niet of dit een mogelijkheid gaat worden en de rest van de organisaties weet het niet. De top drie van belangrijkste redenen om geen gebruik te gaan maken van payrolldienstverlening ziet er als volgt uit:

1. organisatie vindt het belangrijk om zelf het werkgeverschap te dragen (37%);
2. organisatie wil zelf de personeelsadministratie voeren (31%);
3. organisatie kan zich bij deze situatie niets voorstellen (22%).

Binnen een organisatie kunnen payrollmedewerkers diverse typeringen meekrijgen, zoals vakantiekracht of iemand met een bijbaan. In deze meting typeert 58% van de organisaties die payrollmedewerkers inzetten de payrollmedewerkers als flexibele werknemer. In 2010 lag dit percentage lager, namelijk op 36%.

Als de grootteklassecomponent wordt meegenomen dan is er een verschil te zien tussen organisaties met 100 of meer werknemers en de kleinere organisaties. Voor kleinere organisaties staat de typering bijbaan op de tweede plaats en de typering vakantiekracht op de derde. Voor grotere organisaties, met meer dan 100 werknemers, is dit precies omgedraaid. De nummer één typering voor alle grootteklassen is die van de flexibele werknemer.

Toekomst en marktpotentie van payrolling

De marktpotentie van payrolling komt voort uit de ontwikkeling onder gebruikers en niet-gebruikers. We onderscheiden drie ontwikkelingsstromen:

- stroom 1: gebruikers die niet-gebruikers worden;
- stroom 2: niet-gebruikers die gebruikers worden;
- stroom 3: gebruikers die meer of minder payrollmedewerkers gaan inzetten.

Ten aanzien van stroom 1 is te constateren dat ongeveer 6,8% van de gebruikers verwacht geen payrollmedewerkers meer te hebben in 2016. Een grote groep (35%) van de huidige gebruikers weet nog niet of zij in 2016 wel of niet werken met payrollmedewerkers. Deze stroom zorgt dus voor een afname van het aantal payrollmedewerkers in 2016.



Voor stroom 2 zijn twee subgroepen van belang. Ten eerste onderscheiden we de niet-gebruikers die wel bekend zijn met het begrip payrolling. Binnen deze groep zijn geen organisaties die verwachten in 2016 (weer) gebruik te maken van payrollmedewerkers. Ten tweede is er de groep van niet-gebruikers die niet bekend is met payrolling. Van deze groep acht 2,4% het denkbaar dat zij ooit payrollmedewerkers in gaan zetten. Deze stroom wordt niet meegenomen in de berekening van de marktpotentie, aangezien hier veel onduidelijkheid en onzekerheid omheen zit.

Stroom 3 heeft betrekking op de ontwikkeling van het (gemiddeld) aantal payrollmedewerkers bij een organisatie. Kijkend naar de groep van gebruikers in 2014 en de groep van (verwachte) gebruikers in 2016 is het de verwachting dat er relatief gezien meer payrollmedewerkers ingezet gaan worden. Procentueel gezien is te constateren dat de gebruikers in 2016 ongeveer 8,6% meer payrollmedewerkers inzetten dan de gebruikers in 2014.

Naast deze drie stromen wordt, voor de marktpotentie van payrolling, ook rekening gehouden met de ontwikkeling van het aantal banen in Nederland. Voor 2016 wordt op basis van de bovenstaande ontwikkelingen een kleine stijging verwacht van het aantal payrollmedewerkers. Het aantal payrollmedewerkers stijgt van 194.400 in 2014 naar 199.200 in 2016, een stijging van ongeveer 4.800 payrollmedewerkers. Deze groei wordt voor ongeveer de helft veroorzaakt door de hierboven genoemde stromen, de andere helft komt voort uit de groei van het aantal banen in Nederland. Verder kijkend naar de toekomst, namelijk naar 2018, is het de verwachting dat het aantal payrollmedewerkers groeit naar 201.400 (een stijging van ongeveer 7.000 payrollmedewerkers ten opzichte van 2014).

Tot slot aandacht voor het wegvallen van de mogelijkheid om payrollmedewerkers in te zetten. Dit kan gevolgen hebben voor de groei van organisaties. Bij 19% van de gebruikers zal het wegvallen van payrolling gevolgen hebben voor de groei van hun organisatie. Voor 57% van de gebruikers is het wegvallen van payrolling niet van invloed op de mogelijke groei. Voor ongeveer een derde (33%) van de kleinere organisaties (tot 10 werknemers) is het wegvallen van payrolling wel van invloed op de groei. Hoe groter een organisatie wordt hoe kleiner het belang van payrolling voor de groei wordt.



1 Inleiding

1.1 Achtergrond en doel onderzoek

In 2007 en 2010 heeft Panteia (voorheen EIM) voor de ABU/VPO een marktverkenning uitgevoerd naar de payrolldienstverleningsbranche in Nederland. De VPO heeft Panteia gevraagd om deze marktverkenning nogmaals uit te voeren. De uitkomsten van deze meting zijn vastgelegd in dit rapport.

Het centrale doel van het onderzoek is om de behoeften van (potentiële) klanten van payrolldienstverleners in kaart te brengen. Hierbij staan de volgende deelvragen centraal:

- Wat is het marktpotentieel van payrolling in Nederland?
- Welke relevante subgroepen kunnen onderscheiden worden in de gebruikers en potentiële gebruikers van payrolldiensten?
- Welke motieven zijn er voor het al dan niet afnemen van payrolldienstverlening?

Daarbij moet, zo mogelijk, onderscheid gemaakt worden tussen sectoren en organisatiegrootte.

De doelgroep van dit onderzoek valt in eerste instantie uiteen in twee subgroepen. Het gaat hier om:

- organisaties die gebruik maken van payrolldienstverlening (de gebruikers);
- organisaties die geen gebruik maken van payrolldienstverlening (de niet-gebruikers).

Deze laatste groep valt uiteen in de organisaties die het begrip payrolling wel kennen (de niet-gebruikers maar wel-kenners) en de organisaties die het begrip payrolling niet kennen (de niet-gebruikers en niet-kenners). Om de rapportage goed leesbaar te houden, en niet continu uitgebreid te beschrijven om welke doelgroep het gaat, wordt er regelmatig gebruik gemaakt van de hiervoor genoemde kernbeschrijvingen van de verschillende doelgroepen, oftewel: (1) gebruikers, (2) niet-gebruikers, (2A) niet-gebruikers maar wel-kenners en (2B) niet-gebruikers en niet-kenners.

1.2 Aanpak onderzoek

De data voor dit onderzoek zijn verzameld door middel van twee enquêtes: een telefonische enquête en een internetenquête. In de bronvermelding van de tabellen en figuren in dit rapport wordt steeds vermeld welke enquête gebruikt is voor de data. De uitkomsten van dit onderzoek, die vastgelegd zijn in dit rapport, zijn representatief om valide uitspraken te doen over de onderzochte populatie. In het onderzoek is gekeken naar organisaties met 5 of meer werknemers. Deze ondergrens is ook gebruikt in het onderzoek van 2010, dit om de uitkomsten van het huidige onderzoek te kunnen vergelijken met de uitkomsten van het onderzoek uit 2010.

Telefonische enquête

Om het gebruik in kaart te brengen is een telefonische enquête gehouden onder 1.138 organisaties. Na een eerste algemene inventarisatie van de bekendheid en het gebruik van payrolldienstverlening, zijn 189 organisaties nader bevraagd die (in 2014) geen gebruik maakten van payrolldienstverlening. Hiervan zijn er 144 niet-gebruikers maar wel-kenners en 44 niet-gebruikers en niet-kenners. Bij het opstellen van de



steekproef van de telefonische enquête is rekening gehouden met sectorale verschillen (hierover meer in de onderzoeksverantwoording, zie bijlage 2).

Internetenquête

Het doel van de internetenquête was om de gebruikers van payrolldienstverlening nader te bevragen. De internetenquête is onder twee groepen verspreid. In de eerste plaats is aan de gebruikers die naar voren zijn gekomen in de telefonische enquête, gevraagd om de internetenquête in te vullen. Daarnaast hebben de VPO en de ABU haar leden gevraagd om een email met een link naar de vragenlijst naar hun klanten te sturen. Dit heeft een totale respons opgeleverd van 168 volledig ingevulde en bruikbare vragenlijsten.

1.3 Vergelijkbaarheid met voorgaande meting

Zoals eerder vermeld, is in 2010 een marktverkenning uitgevoerd naar de payrolldienstverleningsbranche in Nederland. Deze meting betrof het jaar 2009. Op voorhand dient het volgende in ogenschouw te worden genomen bij de vergelijking van de uitkomsten van deze meting met die van 2010:

- Ten aanzien van de uitkomsten van de telefonische enquête bestaat een klein verschil in de scope van het onderzoek. In 2010 is er onderscheid gemaakt naar 15 sectoren. In dit onderzoek is er onderscheid gemaakt tussen 16 sectoren. De sector gemeenten is in deze meting als aparte klasse toegevoegd, in 2010 was deze sector onderdeel van de sector openbaar bestuur.
- De respons van de online enquête ligt bij deze meting lager dan in 2010, waarbij er niet voldoende waarnemingen zijn om met deze enquête uitspraken te doen over 16 sectoren. De online enquête is voor deze meting gewogen naar 2 sectoren (bedrijfsleven en niet-bedrijfsleven). De uitkomsten van de online enquête zijn alleen op totaalniveau vergelijkbaar met de uitkomsten uit 2010, vergelijking op sectorniveau is niet mogelijk.
- De beperkte omvang van de respons van de online enquête naar sector heeft ook een andere implicatie. Door de te beperkte waarneming op sectorniveau kan er sprake zijn van een selectieve respons in de online enquête.

1.4 Leeswijzer

Dit rapport kent de volgende opbouw:

- | | |
|-------------|--|
| Hoofdstuk 2 | Dit hoofdstuk gaat in op de bekendheid van het begrip payrolling in Nederland. Hierbij wordt gekeken naar de bekendheid met het begrip in het algemeen, de perceptie van het begrip en hoe men bekend is geworden met het bestaan van payrolling. |
| Hoofdstuk 3 | In dit hoofdstuk wordt de markt van de payrolldienstverlening beschreven. In dit hoofdstuk wordt ook stilgestaan bij de achtergrond (motivatie) van het al dan niet gebruiken van payrolldienstverlening. |
| Hoofdstuk 4 | In het laatste hoofdstuk komt ten slotte de toekomst en marktpotentie aan bod. Hier wordt nader ingegaan op de potentiële ontwikkeling van payrolldienstverlening tot en met 2016. Daarnaast wordt een doorkijk gegeven naar de mogelijkheden tot en met 2018. Tot slot wordt in dit hoofdstuk ook gekeken naar wat het effect van |



het wegvallen van payrolling als dienstverlening op de organisaties die gebruikmaken van deze dienst.

De resultaten in het rapport zijn gewogen en daarmee representatief voor de beschreven groepen. Verder zijn in de bijlagen aanvullende tabellen opgenomen die niet in de hoofdtekst van het rapport te vinden zijn. Ook zijn in de bijlagen de onderzoeksverantwoording te vinden en de twee vragenlijsten (van de telefonische enquête en de internetenquête).

De resultaten van de enquêtes die zijn uitgevoerd voor dit onderzoek hebben betrekking op twee jaren, namelijk 2014 of 2015. De gepresenteerde aantallen over het gebruik en omvang van payrolling hebben betrekking op 2014 (zie paragraaf 3.2). De uitkomsten op andere onderwerpen, onder andere bekendheid, motivatie en achtergrond, hebben betrekking op 2015 (het moment van meten om meer precies te zijn).

Wanneer in dit rapport wordt gesproken over organisaties dan gaat het altijd om organisaties met 5 of meer werknemers.





2 Bekendheid payrolling in Nederland

2.1 Inleiding

Hoe staat het anno 2015 met de bekendheid van het begrip payrolling in Nederland? Dat is de vraag die centraal staat in dit hoofdstuk. In paragraaf 2.2 wordt meer gemeld over de bekendheid van organisaties in Nederland met het begrip payrolling, naar sector, regio en payrolling organisatiegrootte.

Vaak hebben organisaties een eigen idee over en visie op wat payrolling nu precies is. In paragraaf 2.3 wordt daarom beschreven wat het beeld is dat organisaties hebben van payrolling en wordt dit beeld vergeleken met de gehanteerde definitie.

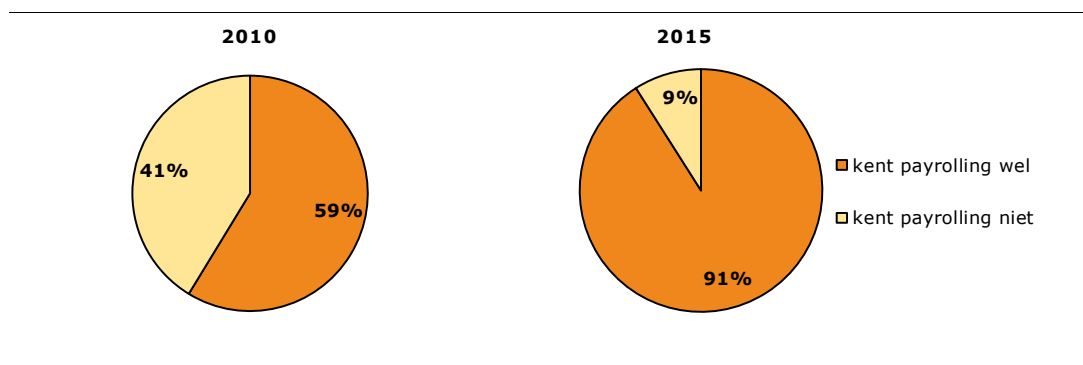
Ten slotte wordt in paragraaf 2.4 beschreven hoe organisaties bekend zijn geworden met het begrip payrolling.

De gepresenteerde resultaten in dit hoofdstuk hebben betrekking op 2010 en 2015.

2.2 Bekendheid met het begrip

Een belangrijke vraag om eerst naar te kijken is in welke mate het begrip payrolling bekend is in Nederland. Figuur 1 laat zien dat ruim 90% van de Nederlandse organisaties bekend is met het begrip. In 2010 was dit 59%. Maar hebben zij hierbij de juiste definitie voor ogen? Daarover meer in paragraaf 2.3.

figuur 1 Organisaties die payrolling wel/niet kennen

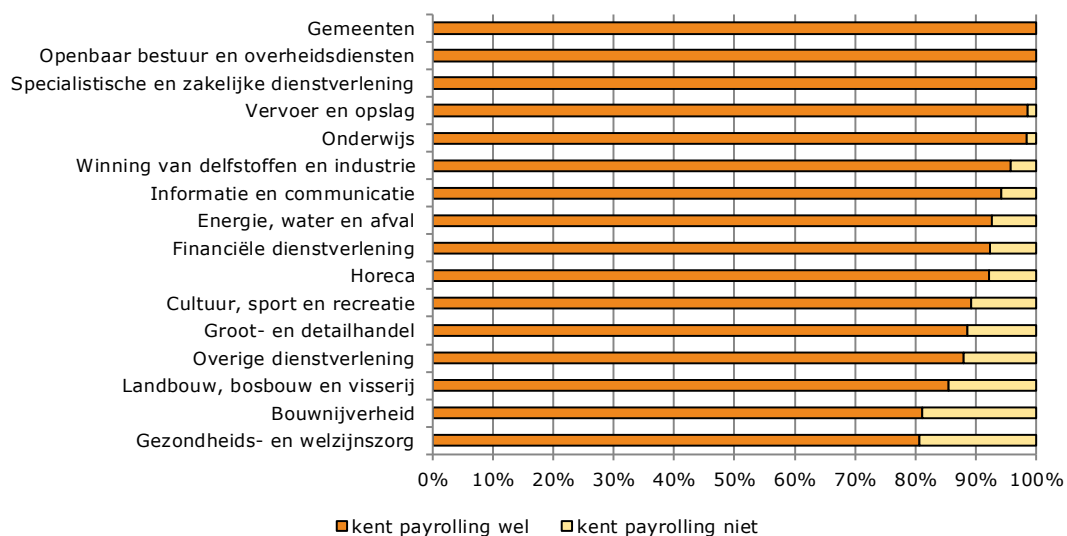


Bron: Panteia, 2015 (telefonische enquête)

Ook sectoraal gezien is er een brede bekendheid met het begrip, zie figuur 2. In alle sectoren ligt de bekendheid boven de 80%. Ook hier is een sterke stijging bij alle sectoren te zien ten opzichte van 2010. Daar waar in 2010 een aantal sectoren nog onder de 50% scoorden, zoals het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg, zijn dergelijke lage percentages nu niet meer te zien.



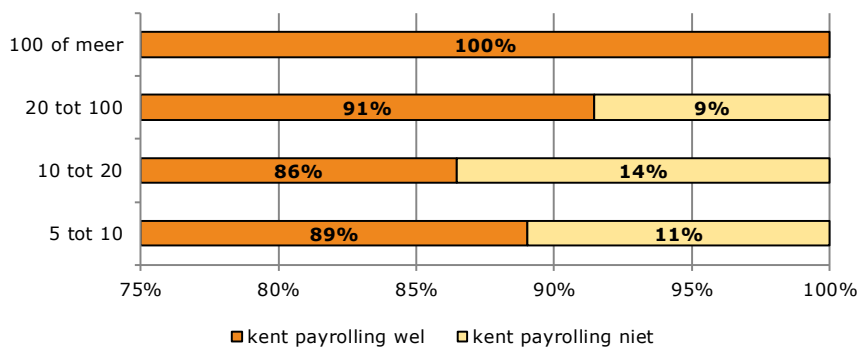
figuur 2 Organisaties die payrolling wel/niet kennen naar sector



Bron: Panteia, 2015 (telefonische enquête)

Ook de bekendheid onder alle grootteklassen is zeer hoog (zie figuur 3). Onder grote organisaties (meer 100 of meer werknemers) is de bekendheid 100%. Op het moment scoort de bekendheid het laagst bij organisaties met 10 tot 20 werknemers. Van deze organisatie is 86% bekend met het begrip payrolling.

figuur 3 Organisaties die payrolling wel/niet kennen naar organisatiegrootte



Bron: Panteia, 2015 (telefonische enquête)

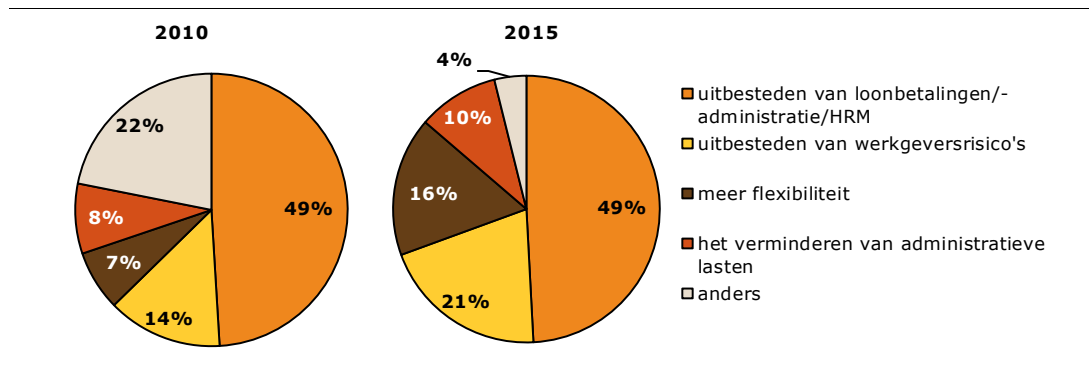
2.3 Perceptie over payrolling

Het is duidelijk dat payrolling een brede bekendheid geniet. Maar wat zien de organisaties als de essentie van payrolling? Net als in 2010 is het uitbesteden van administratie en HRM nog steeds het meest genoemde kenmerk van payrolling (49%, net als in 2010, zie figuur 4). Verder scoort het hebben van meer flexibiliteit hoger dan in 2010, toen lag dit percentage op 7% en nu is dit voor 16% van de organisaties



de essentie van payrolling. Ook scoort uitbesteden werkgeverrisico's nu hoger dan in 2010, dit was 14% in 2010 en is nu 21%. Het is hierbij van belang om te melden dat de categorie anders nu aanzienlijk kleiner is dan in 2010 (dit was 22% en is nu 4%). Er is nu meer duidelijkheid en eenheid te zien in wat organisaties zien als payrolling.

figuur 4 Essentie payrolling volgens organisaties



Bron: Panteia, 2015 (telefonische enquête)

Een belangrijke nog onbeantwoorde vraag is of de essentie van payrolling die organisaties in het achterhoofd hebben ook klopt met de daadwerkelijke definitie van payrolling. Daarom is aan de organisaties die bekend zijn met het begrip payrolling een definitie voorgelegd (zie het volgende tekstkader), met de vraag of deze definitie overeenkomt met hun eigen definitie. Voor 94% van deze organisaties komt hun definitie van payrolling overeen met de voorgelegde definitie. Payrolling heeft dus een brede bekendheid, waarbij men ook het juiste beeld heeft van wat payrolling precies omvat.

Voorgelegde definitie payrolling aan organisaties

Payrolling is in dit onderzoek gedefinieerd als een vorm van dienstverlening, waarbij:

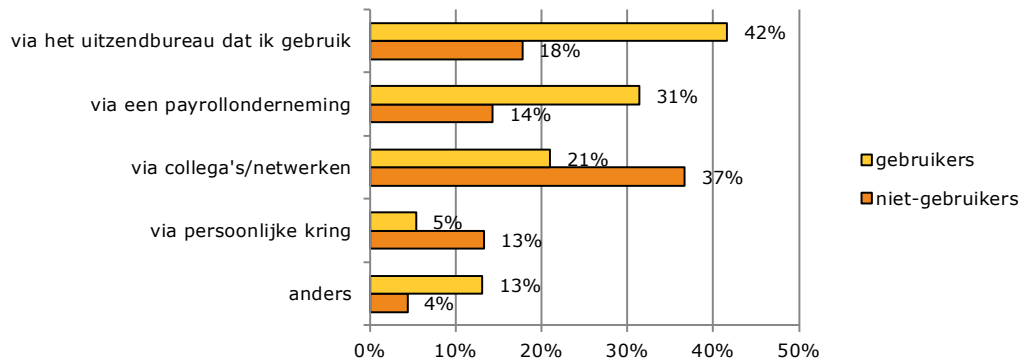
- u zelf de werving en selectie doet;
- deze persoon geplaatst wordt op de loonlijst van de payrollonderneming, die de juridische werkgever wordt;
- deze payrollonderneming alle relevante administratie-activiteiten uitvoert, zorgt voor eventuele opleiding en verzuimbegeleiding en de financiële risico's draagt van het werkgeverschap, zoals bijvoorbeeld ziekte;
- u zelf verantwoordelijk bent voor de planning en begeleiding van de werknemers binnen uw organisatie.

2.4 Hoe bekend geworden met payrolling

Figuur 5 geeft een overzicht van hoe organisaties bekend zijn geworden met payrolling. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen gebruikers en niet-gebruikers, waarbij de niet-gebruikers wel bekend zijn met het begrip payrolling.



figuur 5 Bekend geworden met payrollling (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Panteia, 2015 (telefonische enquête en online enquête)

Uit figuur 5 wordt duidelijk dat niet-gebruikers veelal bekend zijn geworden met payrollling door via collega's en netwerken. Voor gebruikers zijn het hoofdzakelijk het uitzendbureau en de payrollonderneming die voor bekendheid van het begrip zorgen.

Wanneer we de groep gebruikers bekijken naar grootteklasse zien we dat er weinig tot geen verschillen zijn in de wijze waarop men bekend is geworden met payrollling. Het enige wat opvalt, is dat het percentage organisaties dat bekend geworden is met payrollling via persoonlijke kring, bij grotere bedrijven (meer dan 20 werknemers) een stuk lager ligt dan bij de kleinere bedrijven.



3 De huidige payrollmarkt

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat verder in op hoe de payrollmarkt er anno 2014 uitziet, waarbij we onder andere kijken naar wat de verschillen zijn tussen gebruikers en niet-gebruikers van payrolldienstverlening. De volgende onderwerpen komen hierbij aan bod:

- de omvang van de payrollmarkt (paragraaf 3.2);
- de motieven die organisaties hebben om payrollmedewerkers in te zetten (paragraaf 3.3);
- een typering van payrollmedewerkers (paragraaf 3.4);
- wat de (organisatie)verschillen zijn tussen gebruikers en niet-gebruikers (paragraaf 3.5);
- de reden voor organisaties om geen gebruik te maken van payrollmedewerkers (paragraaf 3.6).

In dit hoofdstuk wordt gesproken over 2014 en 2015. Zoals ook aangegeven in de inleiding, de gepresenteerde aantallen over het gebruik en omvang van payrolling hebben betrekking op 2014 (paragraaf 3.2). De uitkomsten op de andere onderwerpen hebben betrekking op 2015.

3.2 Omvang markt

Aantal gebruikers

We beginnen dit hoofdstuk met het aantal organisaties dat gebruikmaakt van payrollmedewerkers. In tabel 1 is een overzicht te vinden van het aantal organisaties dat gebruikmaakt van payrollmedewerkers, zowel in 2009 als in 2014. Deze cijfers zijn gebaseerd op de (gewogen) uitkomsten van de telefonische enquête, waarbij gebruik is gekeken is naar het totaal aantal organisaties in de desbetreffende sector volgens het CBS. In 2014 zijn er ruim 12.000 organisaties die werken met payrollmedewerkers. Dit is een stijging van ruim 1.600 organisaties. In 2009 maakte nog 7,7% van de organisaties gebruik van payrollmedewerkers, anno 2014 is dit 10,7%.



tabel 1 Aantal afnemers van payrolldiensten in 2009 en 2014, naar sector (afgerond op tientallen)

<i>Sector</i>	<i>2009</i>	<i>2014</i>
Groot- en detailhandel	2.400	2.130
Winning van delfstoffen en industrie	330	1.750
Horeca	890	1.670
Specialistische en zakelijke dienstverlening	1.200	1.390
Bouwnijverheid	790	980
Vervoer en opslag	490	910
Landbouw, bosbouw en visserij	770	660
Onderwijs	160	540
Financiële dienstverlening	260	510
Cultuur, sport en recreatie	250	510
Gezondheids- en welzijnszorg	350	460
Informatie en communicatie	880	320
Gemeenten*	-	160
Overige dienstverlening	1.840	160
Openbaar bestuur en overheidsdiensten*	60	90
Energie, water en afval	60	70
Totaal	10.730	12.310

* De sector gemeenten was geen sector in 2009, maar wel in deze meting. In 2009 was de sector gemeenten onderdeel van de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten

Bron: EIM, 2010; Panteia 2015; CBS Statline, 2015

Er zijn vier sectoren waar het aantal organisaties dat payrollmedewerkers inzet boven de 1.000 ligt, namelijk de groot- en detailhandel, winning van delfstoffen en industrie, horeca en specialistische en zakelijke dienstverlening. Gezamenlijk vormen deze sectoren meer dan de helft (56%) van het aantal gebruikers, waarbij in het bijzonder de groot- en detailhandel sterk aanwezig is met ruim 2.000 gebruikers. In de meeste sectoren is sprake van een toename, maar in de overige dienstverlening is een opvallende afname te zien.

Om meer grip en inzicht te krijgen op het aantal gebruikers in een sector is het van belang om ook te kijken naar hoe groot een sector is (in aantal organisaties) en het aandeel bedrijven dat binnen de sector gebruikmaakt van payrolldienstverlening. Tabel 2 geeft daarom een overzicht van de penetratiegraad per sector, en de ontwikkeling daarvan in de periode 2009-2014. Hierbij wordt gekeken naar het percentage van organisaties in de desbetreffende sector dat payrollmedewerkers heeft ingezet, en de mate waarin de sector dan hoog, laag of gemiddeld scoort in het aantal gebruikers.



tabel 2 Penetratiegraad gebruik payrolldienstverlening in 2009 en 2014, naar sector (kleurgebruik: **hoog**, **gemiddeld**, **laag**)**

Sector	2009	2014
Landbouw, bosbouw en visserij	hoog	hoog
Winning van delfstoffen en industrie	laag	hoog
Energie, water en afval	gemiddeld	hoog
Bouwnijverheid	laag	gemiddeld
Groot- en detailhandel	laag	laag
Vervoer en opslag	laag	hoog
Horeca	gemiddeld	hoog
Informatie en communicatie	hoog	laag
Financiële dienstverlening	laag	hoog
Specialistische en zakelijke dienstverlening	gemiddeld	gemiddeld
Openbaar bestuur en overheidsdiensten*	gemiddeld	hoog
Onderwijs	laag	hoog
Gezondheids- en welzijnszorg	laag	laag
Cultuur, sport en recreatie	gemiddeld	hoog
Overige dienstverlening	hoog	laag
Gemeenten*	-	hoog
Totaal	gemiddeld	gemiddeld

* De sector gemeenten was geen sector in 2009, maar wel in deze meting. In 2009 was de sector gemeenten onderdeel van de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten.

** Een hoog gebruik percentage is hoger dan 12,5%, gemiddeld is een gebruik percentage tussen de 7,5% en 12,5, laag is een gebruik percentage lager dan 7,5%.

Bron: EIM, 2010; Panteia 2015; CBS Statline, 2015

Voor de meeste sectoren is een stijging te zien in de penetratiegraad. Alleen in de overige dienstverlening en in de informatie en communicatie is een daling te zien. De ontwikkeling tussen 2009 en 2014 is lastig te duiden zonder nader onderzoek naar de ontwikkeling in de desbetreffende sector. Zo kan een mogelijke verandering van de attitude in de desbetreffende sector ten aanzien van payrollmedewerkers van invloed zijn op het aantal gebruikers. Daarnaast kan de crisis een belangrijke rol spelen in de ontwikkeling. Ook speelt het gegeven dat wij in dit onderzoek alleen kijken naar organisaties met meer dan 5 werknemers een rol in een nadere verklaring. Een organisatie kan ten opzichte van 2009 gegroeid of gekrompen zijn, en daarmee binnen of buiten de populatie van dit onderzoek zijn verschoven.

Tabel 3 geeft een overzicht van het aantal organisaties dat payrollmedewerkers inzet naar organisatiegrootte. Voor bijna alle grootteklassen is voor de periode 2009-2014 een stijging te zien in de omvang van gebruik. Alleen onder kleine organisaties (met 5 tot 10 werknemers) is een kleine daling te zien van 470 organisaties. De grootste stijging, van ruim 1.300 organisaties, is te zien onder de organisaties met meer dan 100 werknemers.



tabel 3 Organisaties met payrollmedewerkers naar organisatiegrootte (in 2009 en 2014)

Organisatie met ... werkzame personen	2009	2014
5 t/m 9	3.760	3.290
10 t/m 19	1.920	2.520
20 t/m 99	4.230	4.360
100 en meer	820	2.130
Totaal	10.730	12.310

Vanwege afronding kan het totaal niet volledig overeenkomen met de losse optelling.

Bron: EIM, 2010; Panteia 2015; CBS Statline, 2015

Om ook hier meer inzicht te geven in de marktontwikkeling is in tabel 4 de penetratiegraad naar grootteklasse weergegeven. Zoals de tabel ook laat zien is er naar grootteklasse alleen een stijging te zien bij de organisaties met 100 of meer werknemers.

tabel 4 Penetratiegraad gebruik payrolldienstverlening in 2009 en 2014, naar grootteklasse (kleurgebruik: **hoog**, **gemiddeld**, **laag**)**

Organisatie met ... werkzame personen	2009	2014
5 t/m 9	laag	laag
10 t/m 19	laag	laag
20 t/m 99	hoog	hoog
100 en meer	gemiddeld	hoog
Totaal	gemiddeld	gemiddeld

* De sector gemeenten was geen sector in 2009, maar wel in deze meting. In 2009 was de sector gemeenten onderdeel van de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten.

** Een hoog gebruik percentage is hoger dan 12,5%, gemiddeld is een gebruik percentage tussen de 7,5% en 12,5, laag is een gebruik percentage lager dan 7,5%.

Bron: EIM, 2010; Panteia 2015; CBS Statline, 2015

Aantal payrollmedewerkers

De payrollmarkt kan niet alleen uitgedrukt worden in het aantal afnemers, maar ook in het aantal payrollmedewerkers dat op enig moment wordt ingeleend. Een aandachtspunt hierbij: er kan niet gecorrigeerd worden voor de situatie waarin een persoon gedurende 2014 als payrollmedewerker bij meerdere organisaties werkzaam is.

Het aantal payrollmedewerkers anno 2014 is te vinden in tabel 5. In de periode 2009-2014 is een toename te zien van 144.700 naar 194.400 payrollmedewerkers. Zoals ook in de inleiding is gemeld, is het hierbij niet mogelijk om dezelfde sectorale uitsplitsing te maken als in de voorgaande meting.² In de tabel wordt daarom gekeken naar het aantal payrollmedewerkers in het bedrijfsleven en niet-bedrijfsleven.

² Vanwege de verschillende sectorale indeling nu en in het vorige onderzoek is de wijze waarop de sectortotalen tot stand zijn gekomen verschillend. Hierdoor is het methodologisch niet verantwoord om de sectortotalen uit 2009 bij elkaar op te tellen om te komen tot de indeling bedrijfsleven/niet-bedrijfsleven.



tabel 5 payrollmedewerkers in aantal naar sector

<i>Sector</i>	<i>2014</i>
Bedrijfsleven	127.400
Niet-bedrijfsleven	67.000
Totaal	194.400

Bron: EIM, 2010; Panteia 2015; CBS Statline, 2015

3.3 Motieven voor inzet payrollmedewerkers

Aan de organisaties die payrollmedewerkers inzetten, is gevraagd wat anno 2015 de belangrijkste motieven zijn om dit te doen. Hierbij is er onderscheid gemaakt tussen 14 verschillende motieven. Deze motieven zijn te verdelen over vier motiefgroepen:

- flexibiliteitsbehoefte;
- vereenvoudiging/verbetering processen;
- beheersen van risico's;
- overig.

In het volgende blok is een overzicht opgenomen van de motieven, verdeeld over deze groepen.

Flexibiliteitsbehoefte:

- verhoging flexibiliteit personeelsbestand (opvang werkpieken, ziekte, verlof en ongewenst verloop van het vaste personeel, marktrisico's);
- ruimere mogelijkheden proeftijd en keten van contracten voor bepaalde tijd;
- zelf werven, maar nog geen contract aanbieden;
- beperking vanwege formatieprobleem of headcountbeperking.

Vereenvoudiging/verbetering processen:

- vereenvoudigen van salaris en personeelsadministratie;
- betere automatisering van werknemer gerelateerde IT-processen;
- meer/beter inzicht in loonkosten;
- inkoop HR-deskundigheid of overige specifieke kennis en ervaring.

Beheersen van risico's:

- beheersen risico's wachtgeldregeling;
- beheersen risico's ontslagkosten;
- beheersen risico's ziekte.

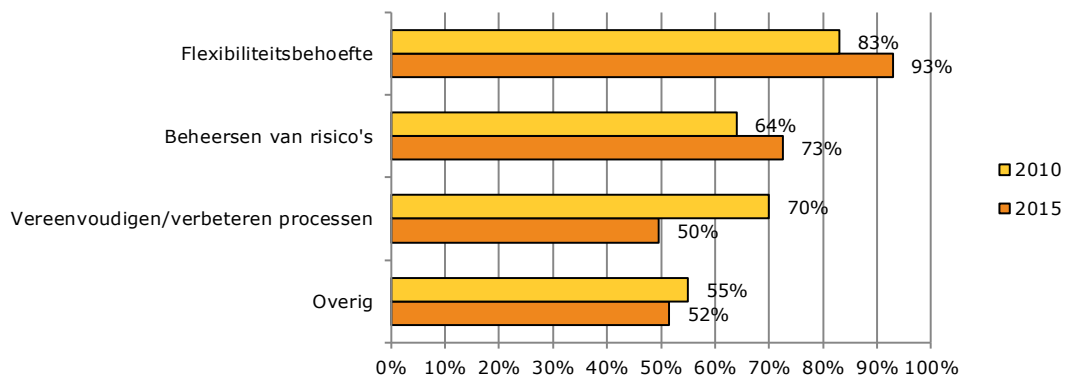
Overig:

- het is beter voor de werknemer, omdat de werkzekerheid wordt vergroot;
- concentratie op kerntaken;
- zelf tijd voor strategische aspecten HR-beleid.

In figuur 6 wordt een overzicht gegeven van de motieven op groepsniveau. Duidelijk is dat de flexibiliteitsbehoefte het belangrijkste motief is om voor payrolling te kiezen. Ook in de vorige meting over 2010 bleek de flexibiliteitsbehoefte de belangrijkste motivatie om te kiezen voor payrolldienstverlening. Het vereenvoudigen en verbeteren van processen is nu het minst belangrijke motief. In de vorige meting stond dit motief nog op de tweede plaats.



figuur 6 Motivatie op groepsniveau (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Panteia, 2010, 2015 (internetenquête)

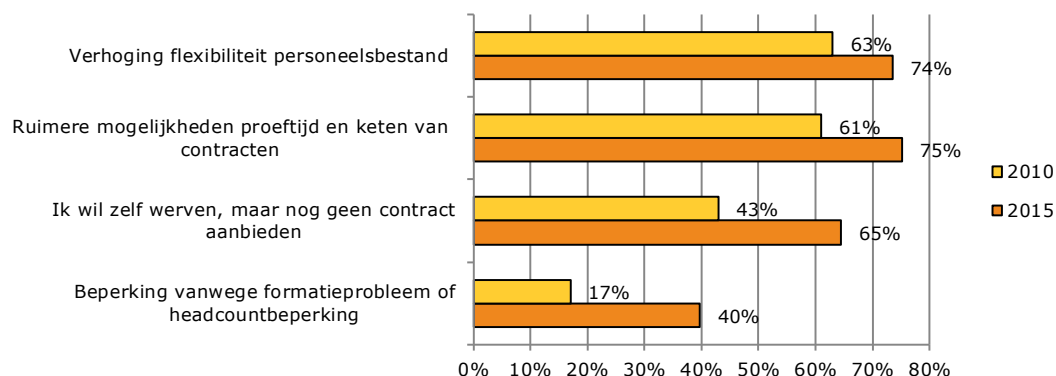
Kijkend naar de verschillen tussen bedrijfsleven en niet-bedrijfsleven is te zien dat beide groepen de flexibiliteitsbehoefte als belangrijkste motivatie aangeeft om voor payrolldienstverlening te kiezen. Waarbij het niet-bedrijfsleven met 95%, tegen het bedrijfsleven met 93%, iets hoger scoort. Het aspect 'beheersen van risico's' staat bij beide groepen op de tweede plaats, maar met 85% vindt het niet-bedrijfsleven dit een belangrijker motief dan het bedrijfsleven (70%). Het vereenvoudigen/verbeteren van processen wordt in het bedrijfsleven door 52% van de organisaties aangegeven, in het niet-bedrijfsleven is dit 37%.

Opvallend is dat voor organisaties met 10 tot 20 werknemers de flexibiliteitsbehoefte een belangrijkere motivatie is dan voor andere grootteklassen. Het beheersen van risico's staat voor organisaties met 100 of meer werknemers, net als het gemiddelde, op de tweede plaats, maar deze groep geeft deze motivatie wel vaker aan dan organisaties in andere grootteklassen.

Binnen de verschillende groepen zijn deelmotieven te onderscheiden (zie het blok eerder in deze paragraaf). Figuur 7 geeft aan hoe de vier deelmotieven scoren die vallen onder de groep flexibiliteitsbehoefte. Het deelmotief "beperking vanwege formatieprobleem of headcountbeperking" is duidelijk het minst belangrijke motief. In 2010 was dit ook zo. Ook de nummers 1 tot en met 3 zijn gelijk aan die van 2010. Deelmotief 3, het zelf werven maar nog geen contract aanbieden, scoorde in 2009 43%, in deze meting vindt echter 65% van de gebruikers het een belangrijk motief.



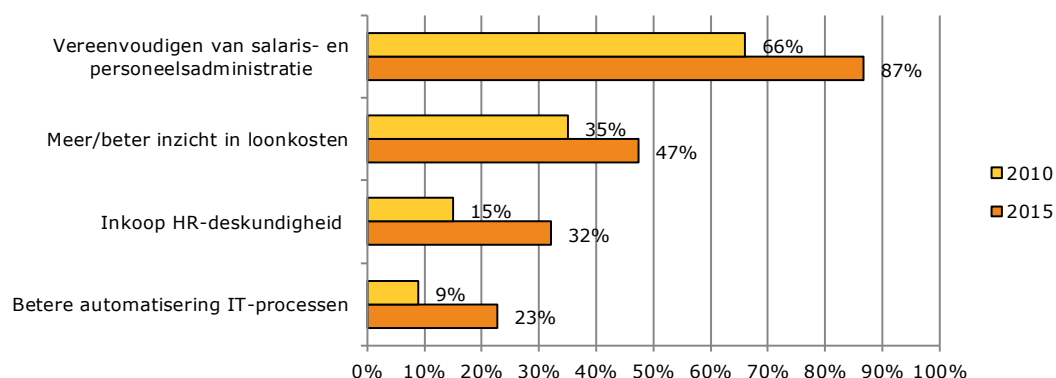
figuur 7 Motivatie binnen groep 'flexibiliteitsbehoefte' (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Panteia, 2010, 2015 (internetenquête)

In figuur 8 wordt duidelijk wat binnen de groep vereenvoudiging/verbetering processen (gekozen door 47% van de organisaties) het belang van de verschillende deelmotieven is. Te zien is dat bijna elke gebruiker binnen de groep 'vereenvoudiging/verbetering processen' het vereenvoudigen van salaris en personeelsadministratie als belangrijkste deelmotief beoordeelt. Dit was in 2010 ook zo. Ook de volgorde van de overige deelmotieven is binnen deze groep gelijk aan die in 2010.

figuur 8 Motivatie binnen groep 'vereenvoudiging/verbetering processen' (meerdere antwoorden mogelijk)

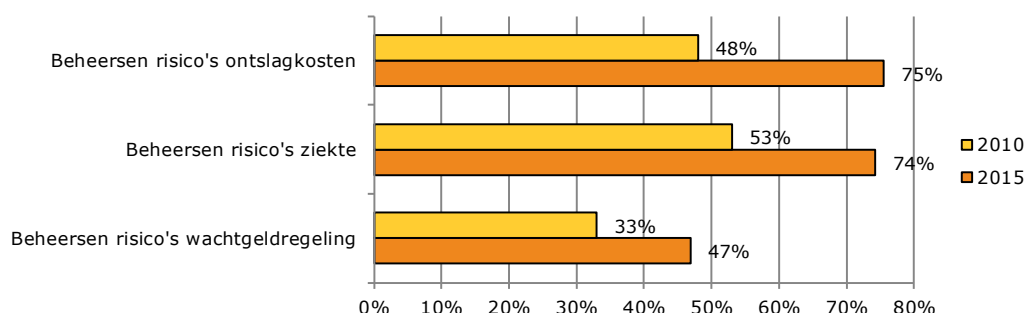


Bron: Panteia, 2010, 2015 (internetenquête)

In figuur 9 worden de deelmotieven voor de groep 'beheersen risico's' (gekozen door 74% van de organisaties) getoond. Het belangrijkste motief is het 'beheersen van risico's ontslagkosten'. Voor 75% van de organisaties speelt dit motief een rol in de overweging om gebruik te maken van payrollmedewerkers. In 2010 vond 'slechts' 48% van de gebruikers dit deelmotief van belang. Wellicht heeft dit te maken met de veranderende wetgeving op dit terrein. In 2010 was het belangrijkste deelmotief binnen deze groep het 'beheersen van risico's ziekte'.



figuur 9 Motivatie binnen groep 'beheersen risico's' (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Panteia, 2010, 2015 (internetenquête)

Wanneer er voor het beheersen van risico's wordt gekeken naar de verdeling per sector dan wordt duidelijk dat voor de sector bedrijfsleven de verdeling geheel anders is dan de verdeling voor de sector niet-bedrijfsleven (zie tabel 6). Bij het bedrijfsleven staat het beheersen van de risico's van ziekte op nummer één. Bij het niet-bedrijfsleven staat het beheersen van de risico's omtrent ontslagkosten op nummer één.

tabel 6 Top 3 beheersen risico's naar sector

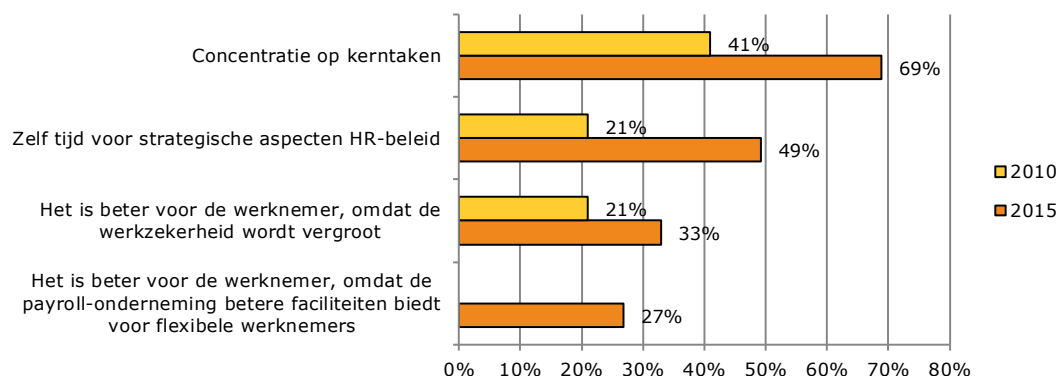
	Bedrijfsleven	Niet-bedrijfsleven
Beheersen risico's ontslagkosten	plaats 2 (74%)	plaats 1 (84%)
Beheersen risico's ziekte	plaats 1 (79%)	plaats 3 (52%)
Beheersen risico's wachtgeldregeling	plaats 3 (39%)	plaats 2 (82%)

Bron: Panteia, 2015 (internetenquête)

Figuur 10 geeft de verdeling over de verschillende deelmotieven binnen de groep overig. Te zien is dat de twee best scorende deelmotieven motieven zijn die betrekking hebben op de werkgeverskant. De minder goed scorende aspecten daarentegen hebben betrekking op de werknemer. Dit is vergelijkbaar met de uitkomsten uit 2010. Opvallend is dat de kleinere organisatie tot 10 werknemers, het motief "Het is beter voor de werknemer, omdat de payroll-onderneming betere faciliteiten biedt voor flexibele werknemers" veel belangrijker vinden dan de grotere organisaties.



figuur 10 Motivatie binnen groep 'overig' (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Panteia, 2010, 2015 (internetenquête)

In tabel 7 staat het oordeel van de gebruikers over een aantal stellingen. Wat opvalt in deze tabel is dat de wijzigingen in wetgeving zoals die recent zijn doorgevoerd (laatste 2 stellingen), naar het oordeel van de gebruikers, niet direct leiden tot de door de overheid gewenste effecten. Zo geeft 49% van de gebruikers aan het niet eens te zijn met de stelling dat de wet werk en zekerheid ertoe leidt dat werknemers eerder een vast dienstverband krijgen. Verder geeft 80% van de gebruikers aan dat zij payrollmedewerkers betrekken bij de organisatie.

tabel 7 Oordeel gebruikers over payrolling (kleurgebruik: **hoogste waarde**, **middelste waarde**, **laagste waarde**)

	<i>eens</i>	<i>neutraal</i>	<i>oneens</i>
Payrolling stelt ons in staat om als onderneming te ondernemen.	44%	39%	17%
Wij betrekken payrollmedewerkers bij de organisatie.	80%	16%	3%
Payrolling is positief voor de werknemers.	29%	60%	11%
Als payrollmedewerkers dezelfde voorwaarden moeten hebben als medewerkers die in dienst zijn, zouden wij nog steeds gebruikmaken van payrollmedewerkers.	64%	16%	20%
Payrolling ontzorgt ons en beperkt onze administratieve lasten.	50%	39%	11%
Payrolling biedt ons een alternatieve manier om onze werkgeverstaken te vervullen.	57%	29%	14%
Payroll biedt ons de gewenste flexibiliteit tegen zo laag mogelijke kosten.	61%	30%	10%
De nieuwe wet werk en zekerheid leidt ertoe dat werknemers eerder een vast dienstverband krijgen.	17%	34%	49%
De nieuwe ontslagvergoeding (de transitievergoeding) maakt ontslag eenvoudiger, sneller en minder kostbaar.	7%	50%	43%

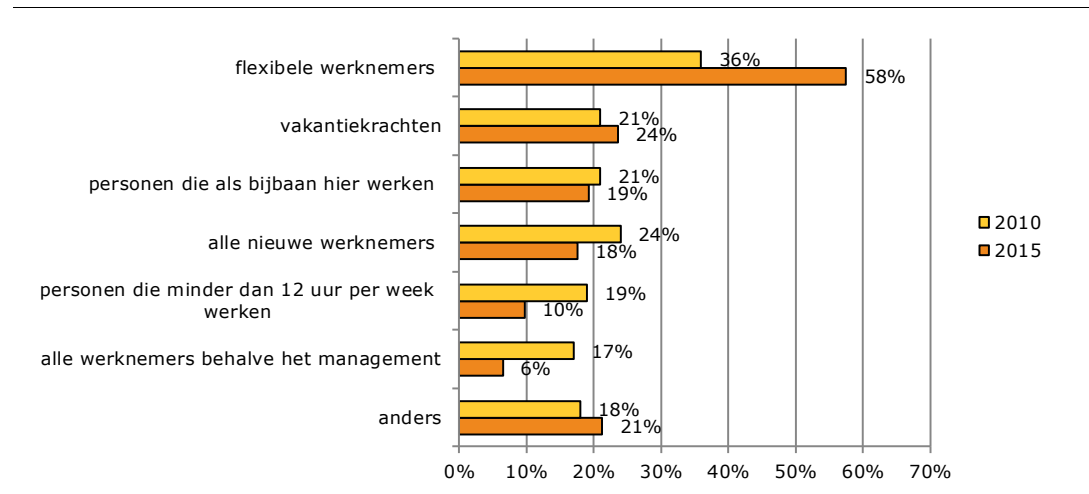
Bron: Panteia, 2015 (internetenquête)



3.4 Typering payrollmedewerkers

Aan de organisaties is ook gevraagd wat voor typering zij zouden geven aan het personeel dat zij op payrollbasis inzetten. Figuur 11 geeft hier een overzicht van. In een organisatie kunnen de payrollmedewerkers verschillende typering hebben, het totaal in dit figuur telt daarom niet op tot 100%.

figuur 11 Typering payrollmedewerkers (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Panteia, 2010, 2015 (internetenquête)

Wat ook al in paragraaf 3.3 duidelijk werd, zien we hier terug. Payrolling wordt veelal gebruikt om flexibiliteit te verkrijgen. 58% van de gebruikers typeert de payrollmedewerkers dan ook als flexibele werknemer. In 2010 lag dit percentage met 36% lager, maar was destijds wel de meest gehanteerde typering. In 2010 lag het percentage dat alle nieuwe medewerkers als payrollmedewerker typeerde met 24% hoger dan de 18% uit deze meting.

Naar sector zien we niet veel verschil tussen bedrijfsleven en niet-bedrijfsleven. Voor beide groepen is de top 3 gelijk aan die in figuur 11.

Als de grootteklasscomponent wordt meegenomen dan is er een duidelijk verschil te zien tussen organisaties met 100 of meer werknemers en kleinere organisaties. Voor organisaties met 100 of meer werknemers is de top 3 namelijk gelijk aan die in figuur 11. Voor kleinere organisaties staat de typering bijbaan op de tweede plaats en de typering vakantiekracht op de derde. Maar de verschillen zijn minimaal. De nummer 1, flexibele werknemers, staat voor alle grootteklassen op nummer 1.

3.5 Verschillen tussen gebruikers en niet-gebruikers

Naast de eerder beschreven motieven voor het gebruik van payrolldienstverlening zijn er ook mogelijke kenmerken van een organisatie die een positieve invloed kunnen hebben op de attitude van een werkgever richting het al dan niet werken met payrollmedewerkers. Daarom wordt in deze paragraaf een aantal van deze kenmerken naast elkaar gezet, om zo mogelijke verschillen tussen gebruikers en niet-gebruikers inzichtelijk te maken. Hierbij wordt achtereenvolgend gekeken naar de volgende onderwerpen:

- de situatie van de organisatie (zoals levensfase en onvoorspelbaarheid van het werk);
- de neiging om een dienst al dan niet uit te besteden;



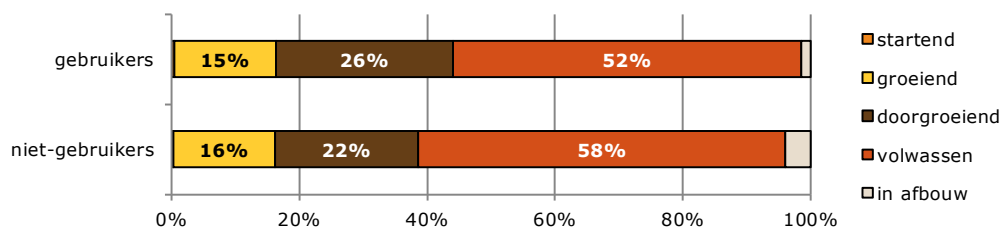
- de mate waarin het werkgeverschap als complex wordt ervaren.

Situatie organisatie

Het eerste kenmerk dat wordt behandeld is de levensfase van de onderneming. Hierachter ligt de veronderstelling dat een organisatie in een specifieke levensfase meer behoefte heeft aan flexibele arbeid (en dus mogelijk payrollmedewerkers) of (nog) niet voldoende HR-kennis in huis heeft dan in een andere fase. De organisatie zelf, heeft tijdens het invullen van de enquête beoordeeld in welke levensfase de organisatie zich bevindt.

In figuur 12 worden de verschillende levensfasen van de gebruikers en niet-gebruikers van payrolldienstverlening in kaart gebracht. Te zien is dat gebruikers vooral doorgroeierende organisaties zijn. Het aandeel van volwassen organisaties bij de gebruikers is kleiner dan bij de niet-gebruikers. Startende organisaties zijn bijna niet aanwezig onder de gebruikers en niet-gebruiker. Dit is niet vreemd, aangezien voor dit onderzoek een ondergrens van minimaal vijf werknemers wordt gehanteerd. Het in dienst hebben van (minimaal) vijf werknemers geeft vaak aan dat de organisatie al uit de startende (levens)fase is.

figuur 12 Gebruikers en niet-gebruikers naar levensfase

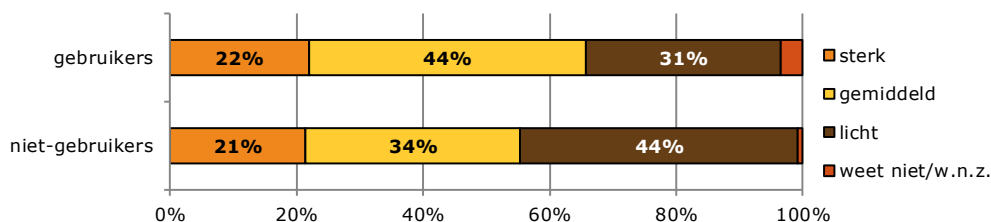


Bron: Panteia, 2015 (telefonische enquête en internetenquête)

Een duidelijke indicatie voor flexibiliteitsbehoefte is de mate waarin het werkaanbod varieert door het jaar heen. Figuur 13 geeft hier een overzicht van. Onder de gebruikers is vaker een sterke of gemiddelde variatie in het werkaanbod te zien. Hierbij gaat het om het oordeel dat de organisatie zelf geeft aan de variatie van het werkaanbod.



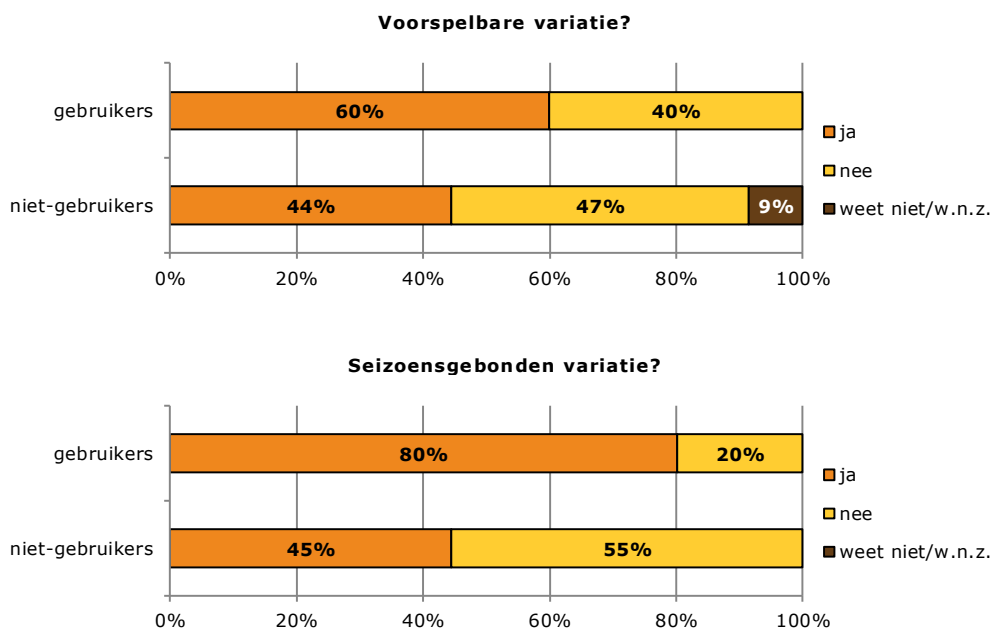
figuur 13 Gebruikers en niet-gebruikers naar variatie van het werkaanbod



Bron: Panteia, 2015 (telefonische enquête en internetenquête)

Naast de variatie in het werkaanbod is het ook de vraag in welke mate deze variatie voorspelbaar of seizoensgebonden is. Uit figuur 14 blijkt dat gebruikers meer dan niet-gebruikers te maken hebben met voorspelbare en seizoensgebonden variatie in werkaanbod.

figuur 14 Voorspelbare en seizoensgebonden variatie onder gebruikers en niet-gebruikers

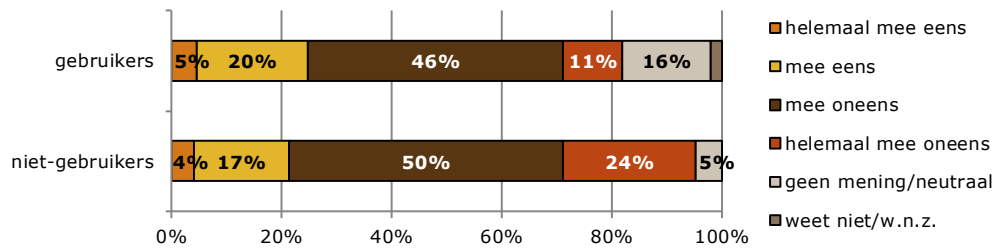


Bron: Panteia, 2015 (telefonische enquête en internetenquête)

Gebruikers en niet-gebruikers zijn gevraagd naar hun oordeel over de stelling dat het verloop van personeel hoog is in het eerste jaar dat personeel werkzaam is in de organisatie. Zoals te zien is in figuur 15 zijn gebruikers (25%) het vaker (helemaal) eens met deze stelling dan niet-gebruikers (21%).



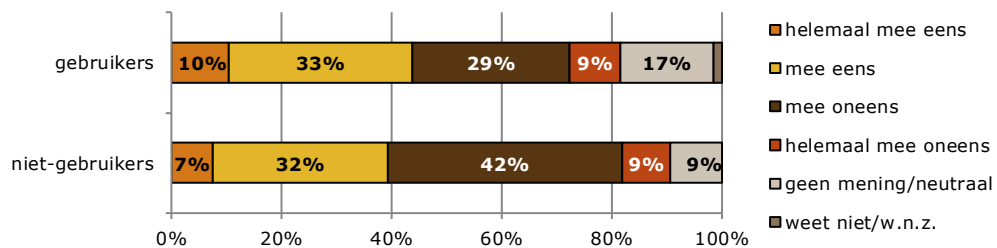
figuur 15 Gebruikers en niet-gebruikers: verloop van personeel in eerste jaar is hoog



Bron: Panteia, 2015 (telefonische enquête en internetenquête)

Ook de stelling "Onze organisatie heeft op (middel)lange termijn te maken met veel onzekerheid" is aan beide groepen voorgelegd. Gebruikers geven aan meer onzekerheid te verwachten dan niet-gebruikers (zie figuur 16). Dit resultaat is wederom in lijn met het door gebruikers aangegeven hoofdmotief (flexibiliteitsbehoefte) om gebruik te maken van payrolldienstverlening.

figuur 16 Gebruikers en niet-gebruikers: onzekerheid op de middellange termijn



Bron: Panteia, 2015 (telefonische enquête en internetenquête)

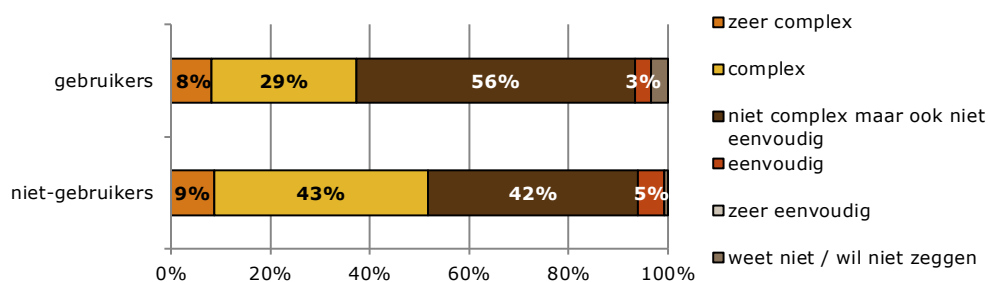
Complexiteit werkgeverschap

Het al dan niet inzetten van payrollmedewerkers kan ook samenhangen met de vraag of een werkgever het werkgeverschap als complex ervaart. Daarover hieronder meer.

In figuur 17 is aan organisaties gevraagd in welke mate zij het werkgeverschap als complex ervaren. Van beide groepen beoordeelt geen enkele werkgever het werkgeverschap als zeer eenvoudig. Van de niet-gebruikers vindt 52% het werkgeverschap (zeer) complex terwijl dit percentage voor de gebruikers op 37% ligt. Dit verschil kan mogelijk worden veroorzaakt door het gegeven dat gebruikers voor (een deel van) de werkzame personen binnen de organisatie niet het werkgeverschap draagt.



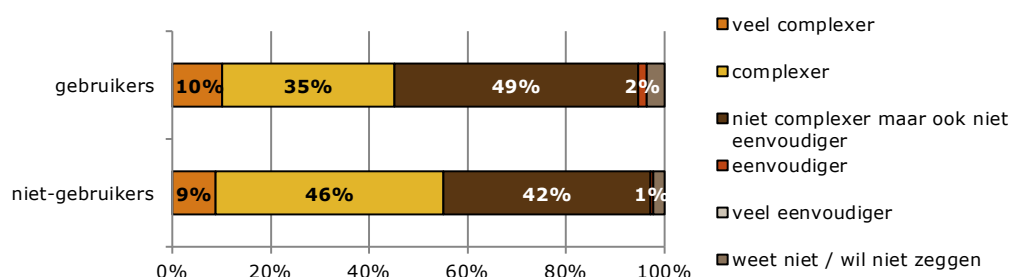
figuur 17 Ervaring huidige complexiteit werkgeverschap van gebruikers en niet-gebruikers



Bron: Panteia, 2015 (telefonische enquête en internetenquête)

Vervolgens is aan organisaties gevraagd in welke mate zij het werkgeverschap het komende jaar meer complex zien worden. In figuur 18 is te zien dat 55% van de niet-gebruikers verwacht dat het werkgeverschap (veel) complexer gaat worden. Van de gebruikers is dat percentage met 45% een stuk lager.

figuur 18 Verwachting complexiteit werkgeverschap komend jaar van gebruikers en niet-gebruikers

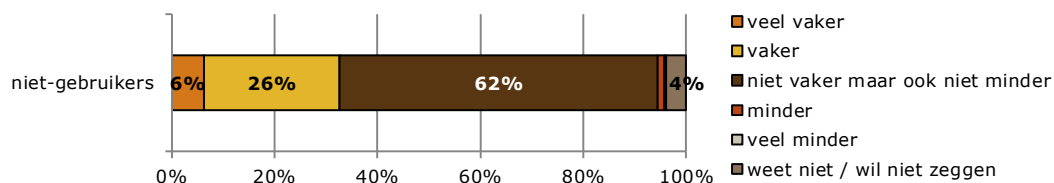


Bron: Panteia, 2015 (telefonische enquête en internetenquête)

Aan alle niet-gebruikers die aangeven dat op dit moment het werkgeverschap complex is en/of aangeven dat het werkgeverschap in de toekomst meer complex gaat worden, is gevraagd of zij vanwege de complexiteit (meer) gebruik zullen gaan maken van flexibele werknemers. Het antwoord hierop is te vinden in figuur 19. Ongeveer een derde (32%) geeft aan vaker of veel vaker gebruik te gaan maken van flexibele werknemers. Ongeveer 62% van de organisaties geeft aan dat dit geen invloed zal hebben.



figuur 19 Invloed (verwachte toenemende) complexiteit werkgeverschap van niet-gebruikers op inzet flexibele werknemers



Bron: Panteia, 2015 (telefonische enquête)

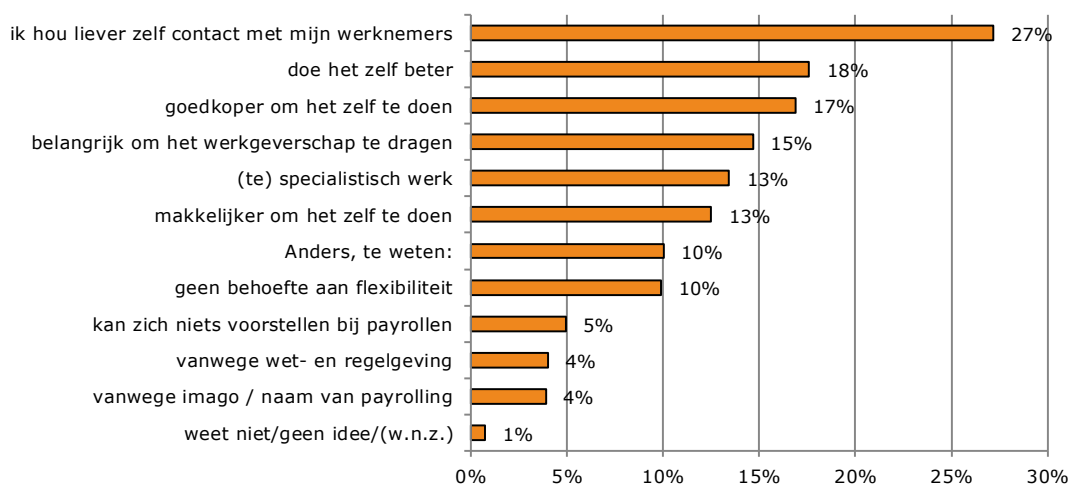
3.6 Achtergrond van het geen gebruik maken van payrollrolling

In dit onderzoek is ook nader gekeken naar de vraag: "Waarom wordt er geen gebruik gemaakt van payrollmedewerkers?". In deze paragraaf wordt gekeken naar de redenen van niet-gebruik, onder de organisaties die wel bekend zijn met het begrip.

Redenen niet-gebruik

Aan organisaties die geen payrollmedewerkers inzetten, maar wel bekend zijn met het begrip, is gevraagd waarom zij er geen gebruik van maken. Een overzicht van de genoemde redenen is te vinden figuur 20. Te zien is dat de voornaamste reden is dat organisaties liever zelf (direct) contact houden met werknemers.

figuur 20 Redenen niet-gebruik (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Panteia, 2015 (telefonische enquête)

Verder verwacht ongeveer 37% van deze organisaties in bepaalde situaties wel (weer) gebruik te gaan maken van payrollrolling. De twee situaties die het meest genoemd worden en die ervoor kunnen zorgen dat een organisatie (weer) payrollmedewerkers zal inzetten zijn:

1. wanneer de organisatie behoefte krijgt aan flexibiliteit (37%);



2. wanneer er voor de organisatie meer duidelijkheid is over wet- en regelgeving met betrekking tot payrolling (18%).

3.7 Potentiële gebruikers niet bekend met payrolling

In deze paragraaf wordt er gekeken naar de mate waarin het gebruik van payrolling een optie zou kunnen zijn voor organisaties die nu nog onbekend zijn met payrolling.

Payrolling als optie voor organisaties die hiermee onbekend

In de telefonische enquête is aan organisaties die niet bekend zijn met payrolling gevraagd of zij dit wel zouden overwegen. Dit is gedaan door een algemene beschrijving te geven over wat payrolling is, en dan de vraag of zij in bepaalde situaties zouden overwegen om gebruik te maken van payrolling als dienstverlening. In het volgend tekstkader is deze vraag te vinden.

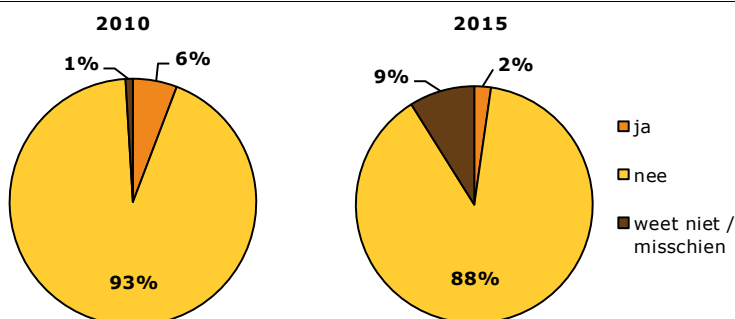
Stelt u zich de volgende situatie voor:

- U gaat zelf mensen werven en selecteren voor een functie binnen uw bedrijf.
- De geworven persoon treedt in dienst bij een ander bedrijf en deze persoon wordt aan u ter beschikking gesteld.
- Dit andere bedrijf, een zogenaamd payrollonderneming, neemt het werkgeverschap op zich, en zorgt voor alle administratieve en wettelijke verplichtingen en zorgt ook voor eventuele opleiding en verzuimbegeleiding.
- U bent zelf verantwoordelijk voor de begeleiding op de werkvloer.
- Uw personeelsflexibiliteit vergroot, en daarmee ook uw inzicht in de kosten van het personeel, u kunt zich meer richten op uw kernactiviteiten.

Is het in deze situatie denkbaar dat uw organisatie van deze dienstverlening gebruik gaat maken?

Figuur 21 geeft een overzicht van de antwoorden op bovenstaande vraag. Van de organisaties die niet bekend zijn met payrolling verwacht 88% in de toekomst geen gebruik van payrolldienstverlening te gaan maken. Ruim 2% (2,4%) geeft aan dat zij payrolling als mogelijkheid overwegen. In 2010 was dit nog 6%.

figuur 21 Verwacht mogelijk gebruik payrolling door organisaties die de dienst niet kennen



Bron: Panteia, 2015 (telefonische enquête)

De top drie van belangrijkste redenen om toch geen gebruik te gaan maken van payrolldienstverlening ziet er als volgt uit:



1. organisatie vindt het belangrijk om zelf het werkgeverschap te dragen (37%);
2. organisatie wil zelf de personeelsadministratie voeren (31%);
3. organisatie kan zich bij deze situatie niets voorstellen (22%).

In 2010 was de belangrijkste reden om toch geen gebruik te gaan maken van payrolldienstverlening dat de organisatie graag zelf de personeelsadministratie voert (dit staat nu op nummer twee). Dit was destijds zo voor ruim een kwart van de organisaties. Alle andere motieven die destijds werden genoemd waren zeer divers: de organisatie is te klein, het klinkt te duur, functies zijn hier niet voor geschikt.



4 Toekomst en marktpotentie

4.1 Inleiding

Dit laatste hoofdstuk gaat nader in op de toekomst van payrolling. Hierbij wordt nader gekeken naar de verwachte (markt)ontwikkeling van payrolling (paragraaf 4.2) en het effect van het wegvallen van payrolling als dienst voor de organisaties die op dit moment gebruik maken van payrollmedewerkers (paragraaf 4.3).

4.2 Ontwikkeling van payrolling

De marktpotentie van payrolling komt voort uit de ontwikkeling onder gebruikers en niet-gebruikers. Om de toekomst van payrolling in kaart te brengen, is het van belang om te kijken naar drie ontwikkelingsstromen:

- stroom 1: gebruikers die niet-gebruikers worden;
- stroom 2: niet-gebruikers die gebruikers worden;
- stroom 3: gebruikers die meer of minder payrollmedewerkers gaan inzetten.

Al deze ontwikkelingen zijn uiteindelijk van invloed op het aantal payrollmedewerkers in Nederland. In deze paragraaf wordt eerst gekeken naar de drie mogelijke ontwikkelingsstromen (tussen nu en 2016) en er wordt afgesloten met de vraag: kijkend naar deze ontwikkelingsstromen, hoe ziet het aantal payrollmedewerkers eruit in 2016.

Stroom 1: een gebruiker wordt een niet-gebruiker

De eerste stroom is die van de gebruikers, anno 2014, die verwachten dat zij in 2016 geen payrollmedewerkers meer inzetten. De omvang van deze groep is procentueel gezien zeer beperkt. Uit de internetenquête blijkt dat van de huidige gebruikers ongeveer 6,8% verwacht geen payrollmedewerkers meer te hebben in 2016. Een grote groep (31%) van de huidige gebruikers weet nog niet of zij in 2016 wel of niet werken met payrollmedewerkers. Deze stroom zorgt dus voor een afname van het aantal payrollmedewerkers in 2016.

Stroom 2: een niet-gebruiker wordt een gebruiker

Onder de niet-gebruikers zijn er twee mogelijke substromen. Hierover het volgende:

- Ten eerste zijn er de niet-gebruikers die wel bekend zijn met het begrip payrolling. Aan hen is in de telefonische enquête gevraagd of zij verwachten in 2016 (weer) payrollmedewerkers in te gaan zetten. Binnen deze groep zijn geen organisaties die verwachten in 2016 (weer) gebruik te maken van payrollmedewerkers (95% verwacht het niet en 5% weet het niet). Zoals ook aangegeven in paragraaf 3.6, verwacht ongeveer 37% van deze organisaties in bepaalde situaties wel (weer) gebruik te gaan maken van payrolling, maar wanneer er concreet gekeken wordt naar 2016 dan is het niet de verwachting dat zij in dat jaar (al) werken met payrollmedewerkers.
- Ten tweede is er de groep van niet-gebruikers die niet bekend is met payrolling. Van deze groep acht 2,4% het denkbaar dat zij ooit payrollmedewerkers in gaan zetten (zie ook paragraaf 3.6). Deze stroom wordt echter niet meegenomen in de berekening van de marktpotentie, aangezien hier veel onduidelijkheid en onzekerheid omheen zit (zie verder in deze paragraaf).



Stroom 3: een gebruiker gaat meer of minder payrollmedewerkers inzetten

De laatste stroom heeft betrekking op de ontwikkeling van het (gemiddeld) aantal payrollmedewerkers bij een organisatie. Het is mogelijk dat toekomstige gebruikers juist meer of misschien juist minder payrollmedewerkers in gaan zetten. Kijkend naar de groep van gebruikers in 2014 en de groep van (verwachte) gebruikers in 2016 (in de online enquête) is het de verwachting dat er relatief gezien meer payrollmedewerkers ingezet gaan worden (dit ten opzichte van het aantal vaste medewerkers). Procentueel gezien is te zien dat de gebruikers in 2016 ongeveer 8,6% meer payrollmedewerkers inzetten dan de gebruikers in 2014. Dit zorgt dus voor een stijging van het aantal payrollmedewerkers, zij het beperkt.

De payrollmarkt in 2016

Tabel 8 geeft de resultaten weer wanneer we de hierboven beschreven verwachtingen doorrekenen. Het aantal banen is geprognosticeerd op basis van de verwachte jaarlijkse baanmutaties volgens het UWV.³ Het gaat hier om het aantal banen van organisaties met 5 of meer werknemers. Zoals ook uit de tabel blijkt is een kleine stijging te verwachten van het aantal payrollmedewerkers.

tabel 8 Ontwikkeling payrolling in Nederland in 2014-2016 (bij organisaties met meer dan 5 werknemers)

	2014	2016
Totaal banen	5.924.900	5.996.200
Aantal payrollmedewerkers	194.400	199.200
Percentage payrollmedewerkers	3,3%	3,3%

Bron: Panteia, 2015 (telefonische enquête en internetenquête); CBS Statline, 2015; UWV, 2010

Het aantal payrollmedewerkers stijgt van 194.400 in 2014 naar 199.200 in 2016. Dit is een stijging van ongeveer 4.800 payrollmedewerkers. De groei van het aantal payrollmedewerkers per organisatie (stroom 3) is sterker dan de krimp die voortkomt uit het gegeven dat organisaties stoppen met het inzetten van payrollmedewerkers (stroom 1).

De groei wordt voor ongeveer de helft direct veroorzaakt door de hierboven genoemde stromen. Aangezien het gemiddeld aantal payrollmedewerkers binnen een organisatie groeit, zorgt de groei van het aantal banen, die het UWV voorspelt, voor een verdere groei van het aantal payrollmedewerkers. De andere helft van de groei hangt daarmee samen met de groei van het aantal banen in Nederland.

Een doorkijk naar 2018

Prognoses verder dan een paar jaar in de toekomst brengen veel onzekerheid mee. Er zijn tal van ontwikkelingen die van invloed zijn op de omvang van het aantal payrollmedewerkers in Nederland. In een paar jaar tijd kan ook de economie snel veranderen en ook dit is van invloed op deze ontwikkeling. Wanneer we de trend die hiervoor is beschreven, doortrekken naar 2018, geeft dit een algemene indicatie van waar payrolling heen gaat als deze trend zich blijft doorzetten (zie tabel 9).

³ UWV (2015), *UWV Arbeidsmarktprognose 2015-2016*.



tabel 9 Ontwikkeling payrolling in Nederland 2009-2018 (bij organisaties met meer dan 5 werknemers)

	2009	2014	2016	2018
Totaal banen	6.929.800	5.924.900	5.996.200	6.056.300
Aantal payrollmedewerkers	144.700	194.400	199.200	201.400
Percentage payrollmedewerkers	2,1%	3,3%	3,3%	3,3%

Bron: Panteia, 2015 (telefonische enquête en internetenquête); CBS Statline, 2015; UWV, 2015; EIM, 2010

Bij deze doorkijk gaan wij er vanuit dat in de periode 2016-2018 zich dezelfde ontwikkeling zal voordoen als in de periode 2014-2016 (zie de stromen eerder in deze paragraaf) en de verwachte jaarlijkse baanmutaties volgens het UWV.⁴ Het effect van de groei van het aantal banen heeft nu een iets minder sterk effect dan in de periode 2014-2016. Ten opzichte van 2014 wordt de groei nu voor 70% veroorzaakt door de eerder beschreven stromen, en de rest is toe te rekenen aan de groei van het aantal banen in Nederland.

Zoals uit tabel 9 blijkt blijft het percentage payrollmedewerkers redelijk hetzelfde door de jaren heen, namelijk 3,3%. De stijging van het aantal payrollmedewerkers is niet dusdanig van omvang dat dit percentage meestijgt. Het percentage payrollmedewerkers is het resultaat van het doorrekenen van de drie stromen die eerder in dit hoofdstuk staan beschreven. De grootste stijging van het aantal payrollmedewerkers is voornamelijk te zien in de periode 2009-2014. Het aantal payrollmedewerkers in Nederland lijkt zich enigszins te stabiliseren, waarbij een kleine groei nog mogelijk is de komende jaren.

4.3 Effect wegvallen payrolling

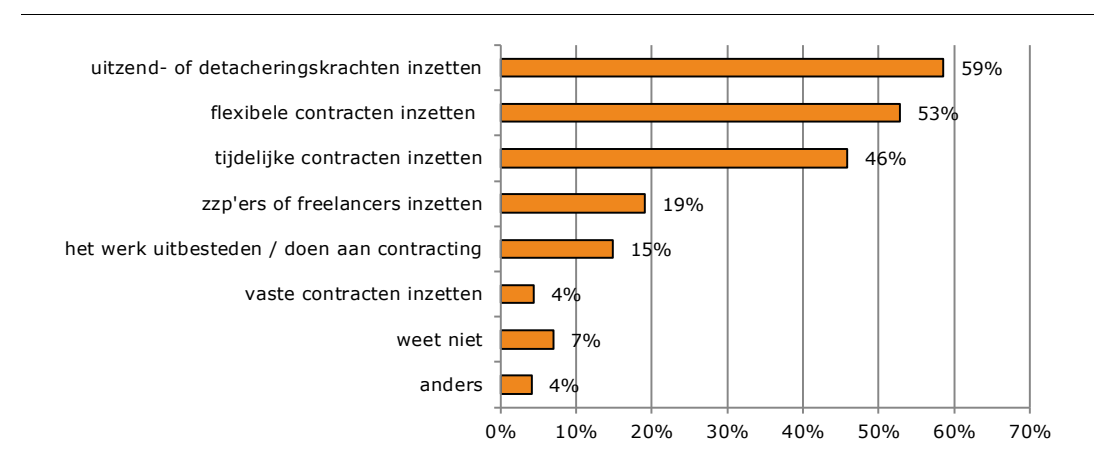
De toekomst van payrolling als dienst is op het moment onduidelijk. Het wegvallen van de mogelijkheid om payrollmedewerkers in te zetten kan op verschillende manieren invloed hebben op de organisaties die gebruik maken van payrolling medewerkers. Daarover meer in deze paragraaf.

Aan de gebruikers van payrolldienstverlening is gevraagd naar alternatieven die zij in zouden zetten bij het wegvallen van de mogelijkheid om gebruik te maken van payrollmedewerkers. In figuur 22 zijn de resultaten weergegeven. Veelal kiest men ervoor om andere soorten van flexibele arbeid, het gaat hier voornamelijk om: uitzend- of detachingskrachten (59%), flexibele contracten (53%) of tijdelijke contracten (46%). Bij flexibele contracten gaat het bijvoorbeeld om min-max-contracten en oproepkrachten. Slecht een beperkt deel van de vervanging zou vaste contracten betreffen (4%).

⁴ UWV (2015), *UWV Arbeidsmarktprognose 2015-2016*.



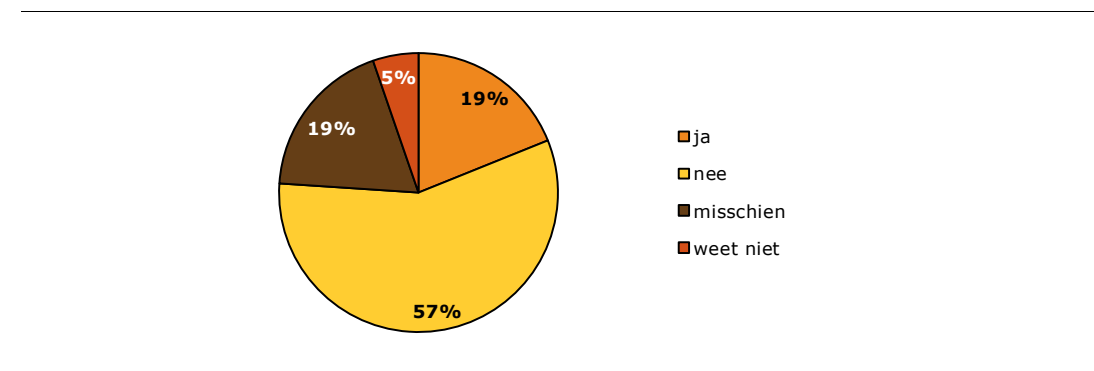
figuur 22 Vervanging voor wegvallen payrolling (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Panteia, 2015 (online enquête)

Het wegvallen van de mogelijkheid om payrollmedewerkers in te zetten, kan ook gevolgen hebben voor de eventuele groei van een organisatie. Aan gebruikers van payrolldienstverlening is gevraagd of dat op hun onderneming van toepassing is (zie figuur 23). Bij 19% van de gebruikers zal het wegvallen van payrolling gevolgen hebben op de groei van de onderneming. Voor 57% van de gebruikers is het wegvallen van payrolling niet van invloed op de mogelijke groei. Voor de kleinste organisaties (tot 10 werknemers) is het wegvallen van payrolling in 33% van de gevallen wel van invloed op de groei. Duidelijk is dat hoe groter de organisatie wordt hoe kleiner het belang van payrolling voor de groei wordt.

figuur 23 Belemmering wegvallen payrolling op groei organisatie

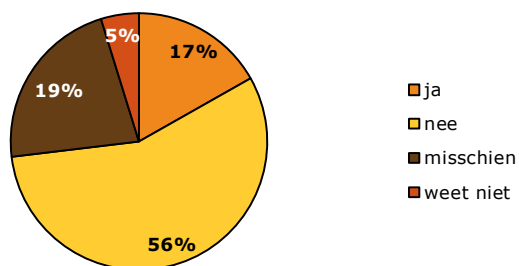


Bron: Panteia, 2015 (online enquête)

Het wegvallen van de mogelijkheid tot het gebruik maken van payrolldienstverlening kan niet alleen gevolgen hebben voor de groei van de organisatie maar ook voor het aantal arbeidsplaatsen. Van de gebruikers verwacht 17% een effect op het aantal arbeidsplaatsen (zie figuur 24). Zoals ook te lezen is in figuur 24 verwacht 56% van de gebruikers niet dat er effect zal zijn op het aantal arbeidsplaatsen. Kijkend naar grootteklasse dan zijn het met name organisaties met 10 tot 20 werknemers die vaker aangeven dat het wegvallen van payrolling ten koste gaat van het aantal arbeidsplaatsen bij de organisatie (24% van deze organisaties geeft dit aan).



figuur 24 Gaat het wegvallen payrolling ten koste van arbeidsplaatsen



Bron: Panteia, 2015 (online enquête)



Bijlagen

Bijlage 1 Aanvullende tabellen

tabel 10 neiging tot uitbesteden onder gebruikers en niet-gebruikers

	<i>Zelf doen</i>	<i>Gedeeltelijk uitbested</i>	<i>Geheel uitbested</i>	<i>N.v.t.</i>	<i>Weet niet/w.n.z.</i>	<i>Totaal</i>
Personeel administratie						
- gebruikers	85%	7%	8%	0%	0%	100%
- niet-gebruikers	84%	7%	4%	3%	2%	100%
Salaris administratie						
- gebruikers	26%	24%	50%	0%	0%	100%
- niet-gebruikers	43%	21%	31%	3%	2%	100%
Werving, selectie, assesment						
- gebruikers	85%	10%	4%	0%	0%	100%
- niet-gebruikers	51%	39%	4%	5%	2%	100%
Mobiliteit en outplacement						
- gebruikers	29%	6%	14%	50%	1%	100%
- niet-gebruikers	16%	38%	8%	34%	3%	100%
re-integratie						
- gebruikers	44%	24%	14%	16%	2%	100%
- niet-gebruikers	35%	46%	10%	8%	2%	100%
personeelsplanning						
- gebruikers	96%	0%	0%	4%	0%	100%
- niet-gebruikers	90%	5%	2%	0%	3%	100%

Bron: Panteia, 2015 (telefonische enquête en internetenquête)

tabel 11 Motivatie naar grootteklasse op groepsniveau

	<i>5-9 wp</i>	<i>10-19 wp</i>	<i>20-99 wp</i>	<i>>100 wp</i>	<i>Totaal</i>
Flexibiliteitsbehoefte	84	100	84	98	93
Beheersen van risico's	67	73	66	82	73
Vereenvoudigen/verbeteren processen	67	62	52	40	50
Overig	34	86	52	49	52
Totaal	100	100	100	100	100

Bron: Panteia, 2015 internetenquête



tabel 12 Motivatie naar grootteklasse binnen groepen

	5-9 wp	10-19 wp	20-99 wp	>100 wp	Totaal
Verhoging flexibiliteit personeelsbestand	77	63	72	80	80
Ruimere mogelijkheden proeftijd en keten van contracten	80	62	82	74	76
Zelf werven maar nog geen contract aanbieden	61	62	78	55	67
Beperking vanwege formatieprobleem of headcountbeperking	2	12	37	62	43
Vereenvoudiging van salaris- en personeelsadministratie	98	100	87	81	87
Meer/beter inzicht in loonkosten	26	61	73	33	47
Inkoop HR-deskundigheid	2	59	45	19	32
Betere automatisering IT-processen	24	20	52	1	23
Beheersen risico's ontslagkosten	100	83	67	75	75
Beheersen risico's ziekte	73	50	96	66	74
Beheersen risico's wachtgeldregeling	26	50	40	56	47
Concentratie op kerntaken	50	86	77	61	69
Zelf tijd voor strategische aspecten HR-beleid	54	29	66	37	49
Beter voor werknemer, werkzekerheid wordt vergroot	0	29	43	37	33
Beter voor werknemer, payrollonderneming biedt betere faciliteiten	46	14	42	27	27

Bron: Panteia, 2015 internetenquête



tabel 13 Typering payrollmedewerker naar grootteklasse

	5-9 wp	10-19 wp	20-99 wp	>100 wp	Totaal
Flexibele werknemers	36	63	61	61	58
Vakantiekrachten	32	12	17	23	24
Personen die als bijbaan hier werken	33	13	23	4	19
Alle nieuwe werknemers	0	25	27	16	18
Personen die <12 werken	1	12	17	2	10
Alle werknemers behalve het management	0	12	11	6	6
Anders	17	12	17	33	21
Totaal	100	100	100	100	100

Bron: Panteia, 2015 internetenquête

tabel 14 Denkt u dat zodra payrolling niet meer mogelijk is dit de groei van uw organisatie belemmerd?

	5-9 wp	10-19 wp	20-99 wp	>100 wp
Ja	33	25	22	14
Nee	50	62	55	57
Misschien	17	0	17	27
Weet niet	0	13	5	1
Total	100	100	100	100

Bron: Panteia, 2015 internetenquête

tabel 15 Indien payrolling niet meer mogelijk zou zijn, zou dit dan ten koste gaan van arbeidsplaatsen bij uw organisatie?

	5-9 wp	10-19 wp	20-99 wp	>100 wp
Ja	16	25	17	20
Nee	51	63	49	67
Misschien	33	12	29	12
Weet niet	0	0	5	1
Totaal	100	100	100	100

Bron: Panteia, 2015 internetenquête





1) Telefonische enquête

Hieronder volgt de verantwoording van de telefonische enquête.

Samenstelling steekproef

De basisgedachte van de steekproef is een zo goed mogelijk beeld weer te geven van de (potentiële) payrollmarkt. Voor de steekproef is gebruik gemaakt van een actueel databestand waarover Panteia de beschikking heeft. De steekproef is getrokken op willekeurige organisaties in de 16 sectoren die centraal staan in dit onderzoek en met tenminste 5 en niet meer dan 200 arbeidskrachten. Vooraf zijn quota's opgesteld van de te ondervragen sectoren om een zo gemêleerd mogelijk beeld van de populatie te krijgen; vervolgens is een wegingsfactor toegepast om de steekproefaantallen terug te vertalen naar de populatieaantallen. Er is dus sprake van een selecte quotasteekproef.

Vragenlijst

In bijlage 3 is de complete vragenlijst opgenomen. De vragenlijst is volledig gestructureerd en de afgenomen gesprekken zijn verwerkt in SPSS.

De vragenlijst bevatte een aantal open vragen; in dit geval werden de verwachte antwoordmogelijkheden al van tevoren gecodeerd zodat de gegeven antwoorden eenvoudig aan een vooraf opgestelde antwoordcategorie konden worden toegeschreven door de enquêteur. In het geval de respondent een antwoord gaf dat niet tot de vooraf opgestelde antwoordcategorieën behoorde, werd het open antwoord overgenomen in een Excel-bestand. Later zijn bij voldoende waarnemingen deze open antwoorden gecategoriseerd en naar SPSS geëxporteerd.

Daarnaast bevatten de vragenlijsten een aantal selectievragen om cases met de volgende afvalcriteria in een vroeg stadium uit te filteren. Deze cases zijn dus slechts deels bevestigd.

De selectievragen hadden betrekking op: rol van de geënquêteerde en bekendheid met payrollings. Er is veel aandacht uitgegaan naar het zo veel mogelijk te spreken krijgen van respondenten binnen organisaties die als (potentiële) afnemers van payrolldienstverlening beschouwd kunnen worden. In de praktijk hield dat in dat enkele selectievragen gesteld werden bij aanvang van het onderzoek.

Het veldwerk heeft plaatsgevonden op de volgende momenten:

- telefonische enquête: 1 juni t/m 19 juni 2015;

In de volgende tabel is weergegeven hoe de respons van de telefonische enquête is verdeeld over de verschillende sectoren. Om valide uitspraken te kunnen doen over de populatie is een weging toegepast op sectoren (meer hierover in het gedeelte wegingsfactor).



tabel 16 Aantal telefonische gesprekken naar sector

<i>Sector</i>	<i>Aantal gesprekken</i>
Landbouw, bosbouw, visserij	70
Winning delfstoffen en industrie	70
Productie, handel in elektr., aardgas, stroom etc.	71
Bouwnijverheid	72
Groot- en detailhandel, reparatie auto's	70
Vervoer en opslag	71
Logies, maaltijd en drankverstrekking	72
Informatie en communicatie	71
Financiële instellingen en verhuur/handel onroerend goed	72
Advies, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	71
Overige dienstverlening	70
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verpl. soc. verz. (excl. gemeenten)	72
Onderwijs	71
Gezondheids- en welzijnszorg	72
Cultuur, sport en recreatie	72
Gemeente	71
Totaal	1.138

De volgende sectoren zijn niet meegenomen in dit onderzoek:

- uitzendbranche;
- huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik;
- extraterritoriale organisaties en lichamen.

Wegingsfactor

Omdat een quotasteekproef geen juiste afspiegeling geeft van de populatie (naar sector) zijn weegfactoren toegekend aan de verschillende sectoren. Dankzij deze weegfactoren heeft de steekproef - wat betreft bedrijfssectoren - dezelfde afspiegeling als de populatie. Stel dat er in een in de steekproef oververtegenwoordigde bedrijfssector relatief weinig gebruik wordt gemaakt van payrolldienstverlening, dan wordt dankzij de weegfactor dit effect genuanceerd zodat het totaalbeeld niet te zeer verkleurt.

De resultaten van de telefonische enquête zijn gewogen naar sector (de hiervoor genoemde 16 sectoren).

2) Internetenquête

Hieronder volgt de verantwoording van de internetenquête.

De internetenquête is uitgezet onder twee groepen, namelijk als:

- een online vervolg telefonische enquête, welke liep van 1 juni t/m 3 juli 2015;



- een openlink die verspreid is onder de leden van de VPO, aan wie werd verzocht om de link te verspreiden onder hun klanten. Dit liep van 1 juni t/m 30 oktober 2015.

In bijlage 4 is de complete vragenlijst opgenomen. De vragenlijst is volledig gestructureerd en resultaten zijn verwerkt in SPSS.

In de volgende tabel is weergegeven hoe de respons van de internetenquête is verdeeld over de twee sectoren.

tabel 17 Aantal respondenten naar sector

<i>Sector</i>	<i>Aantal respondenten</i>
Bedrijfsleven	56
Niet-bedrijfsleven	112
Totaal	168

Om valide uitspraken te kunnen doen over de populatie is een weging toegepast op de sectoren. Het sectorale gebruik van payrollservices, naar 2 sectoren (bedrijfsleven en niet-bedrijfsleven) wat voort is gekomen uit de telefonische enquête, is gebruikt om weegfactoren op te stellen voor de internetenquête onder de gebruikers.





Bijlage 3 **Vragenlijst telefonische enquête**

Deel 1: screeningsgesprekken

Blok 1: selectie juiste functie

Vraag 23

Om te beginnen wil ik graag nagaan of u tot de doelgroep van dit onderzoek behoort.

Wat is uw functie?

- 1: algemeen directeur/eigenaar
- 2: directeur algemene zaken
- 3: directeur/hoofd financiële zaken (of andere namen daarvoor)
- 4: adjunct-directeur
- 5: HR manager of hr directeur (of andere namen daarvoor)
- 6: vestigingsmanager
- 7: bedrijfsleider
- 8: personeelsfunctionaris
- 9: administrateur (of andere namen daarvoor)
- 10: anders, te weten:
- 11: weet niet/w.n.z.

Als Vraag 23 is 8 of 9 dan door naar Afsluiting 1

Blok 2: selectie voor gebruiker/niet-gebruiker/afvaller

Vraag 30A

Bent u bekend met het begrip payrolling?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: wil niet zeggen

Als Vraag 30A is 2 of 3 dan door naar Deel 2



Vraag 30A_MIW

Wat is volgens u de essentie van payrolling?

- 1: het verminderen van administratieve lasten
- 2: het uitbesteden van werkgeversrisico's
- 3: het uitbesteden van loonbetalingen/loonadministratie/HR-dienstverlening
- 4: meer flexibiliteit in het personeelsbestand van de organisatie aanbrengen
- 5: anders, namelijk ...

Vraag 31INTRO

Payrolling is in dit onderzoek gedefinieerd als een vorm van dienstverlening, waarbij:

- u zelf de werving en selectie doet;
- deze persoon wordt geplaatst op de loonlijst van de payroll-onderneming, die de juridische werkgever wordt;
- deze payroll-onderneming voert alle relevante administratie-activiteiten uit, zorgt voor eventuele opleiding en verzuimbegeleiding en draagt de financiële risico's van het werkgeverschap, zoals bijvoorbeeld ziekte;
- u zelf verantwoordelijk bent voor de planning en begeleiding van de werknemers binnen uw organisatie.

Vraag 30B

Komt dit beeld overeen met wat u net heeft beschreven als de essentie van payrolling?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: wil niet zeggen

Als Vraag 30B is 2 of 3 dan door naar Afsluiting 1

Vraag 30B_01

Hoeveel werknemers had uw organisatie in 2014 gemiddeld in dienst met een vast dienstverband of uitzicht daarop?

- 1: <<AANTAL >0>>
- 2: 0
- 3: weet niet/wil niet zeggen

Vraag 30B_MIW

Hoeveel werkzame personen had uw organisatie in 2014 op payroll-basis?

- 1: <<AANTAL >0>>
- 2: 0
- 3: weet niet/wil niet zeggen

Als Vraag 30B_MIW is 2 dan door naar Deel 2

Als Vraag 30B_MIW is 3 dan door naar Afsluiting 1

Vraag 30C

Wij zouden u graag via een internetenquête meer vragen willen voorleggen over payrolling. Zou u mee willen werken aan dit deel van het onderzoek?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet/wil niet zeggen

Als Vraag 30C is 2 of 3 dan door naar Afsluiting 2



Vraag 30D

Wat is uw e-mail adres?

<<INVOERVELD VOOR E-MAIL ADRES>>

Door naar Afsluiting 3

Blok: Afsluitingen

Afsluiting 1

U valt niet binnen de doelgroep van het onderzoek. Ik dank u hartelijk voor uw medewerking. Ik wens u nog een prettige dag/avond.

Afsluiting 2

Dan waren dit mijn vragen. Ik dank u hartelijk voor uw medewerking. Ik wens u nog een prettige dag/avond.

Afsluiting 3

Dan waren dit al mijn vragen. Ik dank u hartelijk voor uw medewerking aan dit onderzoek, en u krijgt binnenkort een e-mail met daarin een link naar de vragenlijst. Ik wens u nog een prettige dag/avond.

Deel 2: niet-gebruikers

INLEIDING

Ik wil u eerst graag een paar vragen stellen over uw organisatie.

Blok 1: flex-behoefte

Vraag 27

Welke van de volgende omschrijvingen vindt u het best van toepassing op uw organisatie?

- 1: startend
- 2: groeiend
- 3: doorgroeiend
- 4: volwassen
- 5: in afbouw (krimpend)
- 6: weet niet/w.n.z.

Vraag 28

In welke mate varieert het werkaanbod over het jaar heen?

- 1: sterk
- 2: gemiddeld
- 3: licht
- 4: weet niet/w.n.z.

Vraag 29

Als Vraag 28 is 1

Is deze variatie in het werkaanbod voorspelbaar?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet/w.n.z.



Vraag 210**Als Vraag 28 is 1**

En is de variatie seizoengebonden?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet/w.n.z.

Vraag 211F

'het verloop van personeel in hun eerste jaar is hoog'

Bent u het hier ...

- 1: helemaal mee eens
- 2: mee eens
- 3: mee oneens
- 4: helemaal mee oneens
- 5: geen mening/neutraal
- 6: weet niet/w.n.z.

Vraag 211G

'onze organisatie heeft op (middel)lange termijn te maken met veel onzekerheid'

Bent u het hier ...

- 1: helemaal mee eens
- 2: mee eens
- 3: mee oneens
- 4: helemaal mee oneens
- 5: geen mening/neutraal
- 6: weet niet/w.n.z.

<i>Blok 2: neiging tot uitbesteden</i>
--

Vraag 21INTRO

Kunt u aangeven of u de diensten die ik ga noemen binnen uw organisatie uitvoert, deze gedeeltelijk heeft uitbesteed, of deze volledig heeft uitbesteed?

Vraag 21A

'de personele administratie, bedoeld wordt NIET de salarisadministratie'

Voert u dit in uw organisatie zelf uit, heeft u dit gedeeltelijk uitbesteed, of heeft u dit geheel uitbesteed?

- 1: zelf
- 2: gedeeltelijk uitbesteed
- 3: geheel uitbesteed
- 4: niet van toepassing
- 5: weet niet/w.n.z.

Vraag 21B

'de salarisadministratie'

Enq.: Exclusief mutaties e.d. aanleveren

(Voert u dit in uw organisatie zelf uit, heeft u dit gedeeltelijk uitbesteed, of heeft u dit geheel uitbesteed?)

- 1: zelf
- 2: gedeeltelijk uitbesteed
- 3: geheel uitbesteed
- 4: niet van toepassing



5: weet niet/w.n.z.

Vraag 21C

'werving en selectie en assessments'

(Voert u dit in uw organisatie zelf uit, heeft u dit gedeeltelijk uitbesteed, of heeft u dit geheel uitbesteed?)

- 1: zelf
- 2: gedeeltelijk uitbesteed
- 3: geheel uitbesteed
- 4: niet van toepassing
- 5: weet niet/w.n.z.

Vraag 21E

'mobiliteit en outplacement, bijvoorbeeld bij van-werk-naar-werk projecten'

(Voert u dit in uw organisatie zelf uit, heeft u dit gedeeltelijk uitbesteed, of heeft u dit geheel uitbesteed?)

- 1: zelf
- 2: gedeeltelijk uitbesteed
- 3: geheel uitbesteed
- 4: niet van toepassing
- 5: weet niet/w.n.z.

Vraag 21F

're-integratie, bijvoorbeeld in het kader van ziekte'

(Voert u dit in uw organisatie zelf uit, heeft u dit gedeeltelijk uitbesteed, of heeft u dit geheel uitbesteed?)

- 1: zelf
- 2: gedeeltelijk uitbesteed
- 3: geheel uitbesteed
- 4: niet van toepassing
- 5: weet niet/w.n.z.

Vraag 21G

'personeelsplanning'

(Voert u dit in uw organisatie zelf uit, heeft u dit gedeeltelijk uitbesteed, of heeft u dit geheel uitbesteed?)

- 1: zelf
- 2: gedeeltelijk uitbesteed
- 3: geheel uitbesteed
- 4: niet van toepassing
- 5: weet niet/w.n.z.

Blok 3: opbouw werknemersbestand

Vraag 31INTRO

De volgende vragen gaan over de opbouw van uw personeelsbestand.

Vraag 31A

Hoeveel werknemers had uw organisatie in 2014 gemiddeld in dienst met een vast dienstverband of uitzicht daarop?

<<AANTAL>>



Vraag 31B

En hoeveel hiervan werkten...

- 1: 24 uur of meer per week: <<AANTAL>>
- 2: minder dan 24 uur per week: <<AANTAL>>

Vraag 31C

En hoeveel flexibele werknemers had uw organisatie in 2014 gemiddeld werkzaam?

ENQ: eventuele toelichting: hieronder verstaan we tijdelijke dienstverbanden zonder uitzicht op vast, uitzendkrachten, detachingscontracten, payroll-contracten, oproepcontracten, min-max contracten, ZZP'ers e.d.

<<AANTAL>>

Vraag 31D

En hoeveel hiervan betroffen...

- 1: werknemers met een tijdelijk dienstverband: <<AANTAL>>
- 2: uitzendkrachten/gedetacheerde: <<AANTAL>>
- 3: ZZP'ers/freelancers: <<AANTAL>>
- 4: overige flexibele werknemers (bv. Oproepkrachten, min-max contracten): <<AANTAL>>

Vraag MIW_02

Onder welke cao valt uw organisatie?

- 1: onze organisatie heeft geen cao
- 2: onder de cao: ...
- 3: weet niet/wil niet zeggen

<i>Blok 4: opbouw toekomstig werknemersbestand</i>
--

Vraag 33A

Hoeveel werknemers verwacht uw organisatie in 2016 gemiddeld in dienst te hebben met een vast dienstverband of uitzicht daarop?

Vraag 33B

En hoeveel hiervan zullen...

- 1: 24 uur of meer per week werken: <<AANTAL>>
- 2: minder dan 24 uur per week werken: <<AANTAL>>

Vraag 33C

Hoeveel flexibele werknemers verwacht uw organisatie in 2016 gemiddeld in dienst te hebben?

<<AANTAL>>

Vraag 33D

Hoeveel hiervan zullen...

- 1: werknemers met een tijdelijk dienstverband zijn: <<AANTAL>>
- 2: uitzendkrachten/gedetacheerd zijn: <<AANTAL>>
- 3: ZZP'ers/freelancers zijn: <<AANTAL>>
- 3: werknemers onder een payroll-contract zijn: <<AANTAL>>
- 4: overige flexibele werknemers (bv. Oproepkrachten, min-max contracten) zijn: <<AANTAL>>



Vraag 33INTRO

De volgende vragen gaan over het werkgeverschap in Nederland.

Vraag 33_01

In welke mate ziet u het werkgeverschap als complex?

- 1: zeer complex
- 2: complex
- 3: niet complex maar ook niet eenvoudig
- 4: eenvoudig
- 5: zeer eenvoudig
- 6: weet niet / wil niet zeggen

Vraag 33_02

In welke mate ziet u dat het werkgeverschap het komend jaar meer complex worden?

- 1: veel complexer
- 2: complexer
- 3: niet complexer maar ook niet eenvoudiger
- 4: eenvoudiger
- 5: veel eenvoudiger
- 6: weet niet / wil niet zeggen

Als Vraag 33_01 of 33_02 = 1 of 2 (complex(er)) dan vraag 33_02A

Vraag 33_02A

Denkt u dat de huidige of toekomstige complexiteit van het werkgeverschap er voor zal zorgen dat u vaker gebruik zal maken van flexibele werknemers, waarvoor u dus niet het werkgeverschap draagt?

ENQ: eventuele toelichting voor flexibele werknemers: hieronder verstaan we tijdelijke dienstverbanden zonder uitzicht op vast, uitzendkrachten, detachingscontracten, payroll-contracten, oproepcontracten, kleine deeltijdbanen, freelance contracten e.d.

- 1: veel vaker
- 2: vaker
- 3: niet vaker maar ook niet minder
- 4: minder
- 5: veel minder
- 6: weet niet / wil niet zeggen

Als Vraag 30A (Bent u bekend met het begrip payrolling?) is 2 (nee) of 3 (weet niet/wil niet zeggen) dan door naar 51INTRO (deel voor niet-gebruikers, niet-kenners; n=50)

Als Vraag 30A (Bent u bekend met het begrip payrolling?) is 1 (ja) dan door naar Vraag 11 (deel voor niet-gebruikers, wel-kenners; n=150)



Deel voor niet-gebruikers, niet-kenners

Blok 6A: stel dat ...

Vraag 51 INTRO

Stelt u zich de volgende situatie voor:

- U gaat zelf mensen werven en selecteren voor een functie binnen uw bedrijf.
- De geworven persoon treedt in dienst bij een ander bedrijf en deze persoon wordt aan u ter beschikking gesteld.
- Dit andere bedrijf, een zogenaamd payroll-bedrijf, neemt het werkgeverschap op zich, en zorgt voor alle administratieve en wettelijke verplichtingen en zorgt ook voor eventuele opleiding en verzuimbegeleiding.
- U bent zelf verantwoordelijk voor de begeleiding op de werkvloer.
- Uw personeelsflexibiliteit vergroot, en daarmee ook uw inzicht in de kosten van het personeel, u kunt zich meer richten op uw kernactiviteiten

Vraag 51

Is het in deze situatie denkbaar dat uw organisatie van deze dienstverlening gebruik gaat maken?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: misschien
- 4: weet niet/w.n.z.

Vraag 52

Als Vraag 51 is 2

Kunt u aangeven welke redenen voor uw organisatie relevant zijn?

ENQ: spontaan noemen, meerdere antwoorden mogelijk.

- 1: ik kan me bij deze situatie niets voorstellen
- 2: wij willen zelf de personeelsadministratie voeren
- 3: wij willen het personeel binden en boeien
- 4: wij hebben een beperkte behoefte aan flexibiliteit
- 5: de kwaliteitsrisico's zijn te groot
- 6: wij ervaren geen werkgeversrisico's
- 7: wij vinden het belangrijk om zelf het werkgeverschap te dragen
- 8: de kosten zijn te hoog
- 9: vanwege imago / naam van payroll
- 10: vanwege wet- en regelgeving omtrent arbeid
- 11: wij doen te specialistisch werk
- 12: (nog) andere redenen, te weten: ...
- 13: weet niet/w.n.z.

Ga door naar Afsluiting

Deel voor niet-gebruikers, wel-kenners

Blok 6B: kennismaking payroll

Vraag 11 INTRO

Ik ga u nu een aantal vragen stellen over payroll.

Vraag 11



Hoe bent u van het bestaan van payroll te weten gekomen?

- 1: via een payroll-onderneming (door bijvoorbeeld een folder/mailing)
- 2: via het uitzendbureau dat ik gebruik, dat ook payrolling aanbiedt
- 3: via collega's (bijvoorbeeld uit de omgeving/branche)
- 4: via mijn persoonlijke kring (vrienden/familie)
- 5: anders, namelijk ...

Vraag 12

Heeft uw organisatie in het verleden wel eens werknemers gehad op payroll-basis?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet/wil niet zeggen

Als Vraag 12 is 2 of 3 dan door naar Vraag 43A (Blok: reden niet gebruik)

Vraag 13

In welk jaar heeft uw organisatie voor het eerst medewerkers op payroll-basis ingeleend en om hoeveel personen ging het in dat jaar?

- 1: <JAARTAL INVOEREN>
- 2: <AANTAL INVOEREN>
- 3: weet niet/wil niet zeggen

Vraag 13A

Zette uw organisatie in de jaren na <JAARTAL VORIGE VRAAG> payroll-medewerkers jaarlijks vaker, minder vaak of vergelijkbaar in?

- 1: vaker
- 2: vergelijkbaar
- 3: minder vaak
- 4: weet niet/wil niet zeggen

Vraag 14

Waarom maakt uw organisatie op het moment geen gebruik meer van payroll-diensten?

- 1: het was bewust tijdelijk
- 2: het werd te duur (prijs)
- 3: doe het zelf beter (betrouwbaarheid)
- 4: had liever toch zelf het contact met mijn werknemers (persoonlijk contact)
- 5: vindt het makkelijker om het zelf te doen (comfort)
- 6: vanwege de crisis
- 7: vanwege imago / naam van payrolling
- 8: vanwege wet- en regelgeving omtrent arbeid
- 9: onze organisatie vindt het belangrijk om zelf het werkgeverschap te dragen
- 10: anders, namelijk ...
- 11: weet niet/wil niet zeggen

Vraag 15

Denkt uw organisatie eraan om in de toekomst wel weer gebruik te gaan maken van payrollen, en kunt u dit toelichten?

- 1: ja, omdat ...
- 2: nee, omdat ...
- 3: misschien, omdat ...
- 4: weet niet/wil niet zeggen



Ga door naar vraag 44_MIW1 (blok: wanneer wel?)

Blok 7B: reden niet gebruik

Vraag 43A

Waarom maakt uw organisatie geen gebruik van werknemers op payroll-basis?

- 1: kan me niets voorstellen bij payrollen
- 2: ik doe het zelf beter (betrouwbaarheid)
- 3: ik vind het makkelijker om het zelf te doen (comfort)
- 4: het is goedkoper om het zelf te doen (prijs)
- 5: ik hou liever zelf contact met mijn werknemers (persoonlijk contact)
- 6: ik heb geen behoefte aan flexibiliteit
- 7: vanwege imago / naam van payrolling
- 8: vanwege wet- en regelgeving
- 9: ik vind het belangrijk om zelf het werkgeverschap te dragen
- 10: wij doen (te) specialistisch werk
- 11: anders, te weten: ...
- 12: weet niet/geen idee/(w.n.z.)

Blok 8B: wanneer wel?

Vraag 44_MIW1

Zijn er voor u situaties of voorwaarden denkbaar wanneer uw organisatie wel zou overwegen om (weer) gebruik te gaan maken van payroll-diensten?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet/w.n.z.

Vraag 44_MIW2

En in wat voor situatie zou dat zijn?

<MEERDERE ANTWOORDEN MOGELIJK>

- 1: de administratie e.d. wordt er beter van door payrolling te gebruiken (betrouwbaarder)
- 2: als het makkelijker wordt om gebruik te maken van payrolling (comfort)
- 3: het goedkoper wordt (prijs)
- 4: ik een goede band zou hebben met de payroll-onderneming (persoonlijk contact)
- 5: wanneer de werkzekerheid voor werknemers hierdoor wordt vergroot
- 6: wanneer ik meer behoefte krijg aan flexibiliteit
- 7: wanneer imago / naam van payrolling beter is
- 8: wanneer er meer duidelijk is vanuit wet- en regelgeving over payrolling
- 9: wanneer er meer duidelijk is vanuit andere wet- en regelgeving
- 10: anders, te weten: ...
- 11: weet niet/geen idee/(w.n.z.)

Ga door naar afsluiting

Blok: Afsluiting

Afsluiting

Dan waren dit al mijn vragen. Ik dank u hartelijk voor uw medewerking aan dit onderzoek. Ik wens u nog een prettige dag/avond.



Blok 1: Algemeen**Vraag01**

In welke provincie(s) is uw organisatie actief?

<<MEER ANTWOORDEN MOGELIJK>>

- 1: Drenthe
- 2: Flevoland
- 3: Friesland
- 4: Gelderland
- 5: Groningen
- 6: Limburg
- 7: Noord-Brabant
- 8: Noord-Holland
- 9: Overijssel
- 10: Utrecht
- 11: Zeeland
- 12: Zuid-Holland
- 13: Landelijk

Vraag02

In sector is uw organisatie hoofdzakelijk actief?

- 1: Landbouw, bosbouw en visserij
- 2: Winning van delfstoffen en industrie
- 3: Winning, productie, distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom, gekoelde lucht en water, inclusief afval- en afvalwaterbeheer en sanering
- 4: Bouwnijverheid
- 5: Groot- en detailhandel, inclusief reparatie van auto's
- 6: Vervoer en opslag
- 7: Logies-, maaltijd- en drankverstrekking
- 8: Informatie en communicatie
- 9: Financiële instellingen en verhuur van en handel in onroerend goed
- 10: Advisering, onderzoek en overige specialistische en zakelijke dienstverlening
- 11: Overige dienstverlening
- 12: Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen (excl. gemeenten)
- 13: Onderwijs
- 14: Gezondheids- en welzijnszorg
- 15: Cultuur, sport en recreatie
- 16: Gemeenten

Blok 2: gebruikshistorie payroll**Vraag 11**

Hoe is uw organisatie van het bestaan van payroll te weten gekomen?

- 1: via payroll-onderneming (door bijvoorbeeld een folder/ mailing)
- 2: via het uitzendbureau dat ik gebruik, die ook payrolling aanbiedt
- 3: via collega's (bijvoorbeeld uit de omgeving/branche)
- 4: via mijn persoonlijke kring (vrienden/familie)



- 5: anders, namelijk ...
- 6: weet niet

Vraag 12_1

In welk jaar heeft uw organisatie voor het eerst werknemers op payroll-basis ingeleend en om hoeveel personen ging het in dat jaar?

- 1: <JAARTAL INVOEREN>
- 2: <AANTAL INVOEREN>
- 3: weet niet/wil niet zeggen

Vraag 12_2

Zette uw organisatie in de jaren na <JAARTAL VORIGE VRAAG> payroll-medewerkers jaarlijks vaker, minder vaak of vergelijkbaar in?

- 1: vaker
- 2: vergelijkbaar
- 3: minder vaak
- 4: weet niet/wil niet zeggen

Vraag 12A

Is er een specifieke groep van uw personeel dat uw organisatie inzet op payroll-basis?
<<OPEN VRAAG>>

Vraag 12B

Past de groepering van werknemers op payroll-basis in één (of meerdere) van de onderstaande categorieën? U kunt, indien u dat wilt, uw antwoord nader toelichtingen.
<<MEER ANTWOORDEN MOGELIJK>>

- 1: vakantiekrachten zijn op payroll-basis
 - 2: personen die minder dan 12 uur per week werken zijn op payroll-basis
 - 3: personen die als bijbaan hier werken zijn op payroll-basis
 - 4: flexibele werknemers zijn op payroll-basis
 - 5: alle werknemers zijn op payroll-basis, behalve het management
 - 6: alle nieuwe werknemers komen op payroll-basis binnen
 - 7: de werknemers op payroll-basis binnen onze organisatie passen niet binnen deze groepering(en)
- <<INVOERVELD VOOR EVENTUELE TOELICHTING>>



Blok 3: motieven gebruik

Vraag 41 AINTRO

Er volgen nu enkele vragen over payroll services. Hieronder staan een aantal redenen waarom uw organisatie payroll services zou kunnen gebruiken. Wilt u bij iedere reden aangeven of die voor uw organisatie geldt?

<<ITEMS WILLEKEURIG PRESENTEREN>>

	ja	nee	weet niet/ n.v.t.
inkoop HR-deskundigheid of overige specifieke kennis en ervaring			
beperking vanwege formatieprobleem of head count beperking			
afdekken risico's wachtgeldregeling			
afdekken risico's ontslagkosten			
afdekken risico's ziekte'			
vereenvoudigen van salaris en personeelsadministratie			
verhoging flexibiliteit personeelsbestand (opvang werkpieken, ziekte, verlof en ongewenst verloop van het vaste personeel, marktrisico's)			
concentratie op kerntaken			
zelf tijd voor strategische aspecten HR-beleid			
ruimere mogelijkheden proeftijd en keten van contracten voor bepaalde tijd			
betere automatisering van werknemer-gerelateerde IT-processen			
Meer/beter inzicht in loonkosten			
Ik wil zelf werven, maar nog geen contract aanbieden			
Het is beter voor de werknemer, omdat de werkzekerheid wordt vergroot			
Het is beter voor de werknemer, omdat de payroll-onderneming betere faciliteiten biedt voor flexibele werknemers			
anders, namelijk ...			
anders, namelijk ...			
anders, namelijk ...			

Blok 4: flex-behoefte

Vraag 27

Welke van de volgende omschrijvingen vindt u het best van toepassing op uw organisatie?

- 1: startend
- 2: groeiend
- 3: doorgroeiend
- 4: volwassen
- 5: in afbouw (krimpend)
- 6: weet niet/w.n.z.

Vraag 28

In welke mate varieert het werkaanbod over het jaar heen?

- 1: sterk



- 2: gemiddeld
- 3: licht
- 4: weet niet/w.n.z.

Vraag 29

Als Vraag 28 is 1

Is deze variatie in het werkaanbod voorspelbaar?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet/w.n.z.

Vraag 210

Als Vraag 28 is 1

En is de variatie seizoengebonden?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet/w.n.z.

Vraag 211F

'het verloop van personeel in hun eerste jaar is hoog'

Bent u het hier ...

- 1: helemaal mee eens
- 2: mee eens
- 3: mee oneens
- 4: helemaal mee oneens
- 5: geen mening/neutraal
- 6: weet niet/w.n.z.

Vraag 211G

'onze organisatie heeft op (middel)lange termijn te maken met veel onzekerheid'

Bent u het hier ...

- 1: helemaal mee eens
- 2: mee eens
- 3: mee oneens
- 4: helemaal mee oneens
- 5: geen mening/neutraal
- 6: weet niet/w.n.z.

Blok 5: neiging tot uitbesteden

Vraag 21

Kunt u aangeven of u de diensten die hieronder staan binnen uw organisatie uitvoert, deze gedeeltelijk heeft uitbesteed, of deze volledig heeft uitbesteed?

	zelf	gedeeltelijk uitbesteed	geheel uitbesteed	niet van toepassing	weet niet
de personele administratie (bedoeld wordt NIET de salarisadministratie)					
de salarisadministratie (exclusief mutaties e.d. aanleveren)					



werving en selectie en assessments					
mobilititeit en outplacement, bijvoorbeeld bij van-werk-naar-werk projecten					
re-integratie in het kader van ziekte					
personeelsplanning					

Blok 6: opbouw werknemersbestand

Vraag 31

Hoeveel werknemers had uw organisatie in 2014 gemiddeld werkzaam? De fte's berekent u door het totaal aantal uur dat de werknemers in een specifieke groep werkt te delen door 40 (het aantal uur in een werkweek)?

	Aantal	fte
met een vast dienstverband of uitzicht daarop, en bovendien een werktijd van 24 uur of meer per week?		
met een vast dienstverband of uitzicht daarop, en met een werktijd van minder dan 24 uur per week?		
Met een tijdelijk dienstverband, zoals tijdelijke dienstverbanden of oproepkrachten?		
uitzendkrachten of werknemers met een detachingscontract		
payroll-contract		
Flexibele krachten (zoals min-max-contracten en oproepkrachten)		
zzp'ers of freelancers		

<<Na het invullen van deze gegevens volgt een totaaloverzicht met een rekenvoorbeeld eronder in de trend van: 'u had in 2014 gemiddeld X werknemers in dienst die gemiddeld X uur per week werken'. Dit ter controle van de invulling van de gegevens. En dit dan met de vraag: klopt dit? Indien nee kan het overzicht aangepast worden.>>

Blok 7: opbouw toekomstig werknemersbestand

Vraag 33

Kunt u ook aangeven hoeveel werknemers/fte's dit - naar verwachting - in 2016 zullen zijn? De fte's berekent u door het totaal aantal werknemers te delen door 40 (het aantal uur in een werkweek).

	Aantal	fte
met een vast dienstverband of uitzicht daarop, en bovendien een werktijd van 24 uur of meer per week?		
met een vast dienstverband of uitzicht daarop, en met een werktijd van minder dan 24 uur per week?		
Met een flexibel dienstverband, zoals tijdelijke dienstverbanden of oproepkrachten?		
uitzendkrachten of werknemers met een detachingscontract		
payroll-contract		
Flexibele krachten (zoals min-max-contracten en		



oproepkrachten)		
zzp'ers of freelancers		

Vraag MIW_02

Onder welke CAO valt uw organisatie?

- 1: onze organisatie heeft geen cao
- 2: onder de CAO ...
- 3: weet niet/wil niet zeggen

Blok 8: werkgeverschap in Nederland

Vraag 33_01

In welke mate ziet u het werkgeverschap als complex?

- 1: zeer complex
- 2: complex
- 3: niet complex maar ook niet eenvoudig
- 4: eenvoudig
- 5: zeer eenvoudig
- 6: weet niet / wil niet zeggen

Vraag 33_02

In welke mate ziet u dat het werkgeverschap het komend jaar meer complex worden?

- 1: veel complexer
- 2: complexer
- 3: niet complexer maar ook niet eenvoudiger
- 4: eenvoudiger
- 5: veel eenvoudiger
- 6: weet niet / wil niet zeggen

Als Vraag 33_01 of 33_02 = 1 of 2 (complexer) dan de vraag 33_03

Vraag 33_02A

Denkt u dat de huidige of toekomstige complexiteit van het werkgeverschap er voor zal zorgen dat u vaker gebruik zal maken van flexibele werknemers, waarvoor u dus niet het werkgeverschap draagt??

Onder flexibele werknemers verstaan we tijdelijke dienstverbanden zonder uitzicht op vast, uitzendkrachten, detachingscontracten, payroll-contracten, oproepcontracten, min-max contracten, ZZP'ers e.d.

- 1: veel vaker
- 2: vaker
- 3: niet vaker maar ook niet minder
- 4: minder
- 5: veel minder
- 6: weet niet / wil niet zeggen

Vraag 33_03

Welke vorm van arbeidsinzet zou uw organisatie gaan gebruiken indien payroll niet meer mogelijk zou zijn? Zou u dan meer ...

<MEERDERE ANTWOORDEN MOGELIJK>

- 1: vaste contracten inzetten
- 2: tijdelijke contracten inzetten
- 3: flexibele contracten inzetten (zoals min-max-contracten en oproepkrachten)



- 4: uitzend- of detacheringskrachten inzetten
- 5: zzp-ers of freelancers inzetten
- 6: het werk uitbesteden / doen aan contracting (toelichting: dit betekent dat uw organisatie alle werkzaamheden die nu door payroll-medewerkers worden gedaan niet meer zelf doet, maar volledig uitbesteed)
- 6: iets anders, namelijk: ...
- 7: weet niet / wil niet zeggen

Vraag 33_04

Denkt u dat zodra payrolling niet meer mogelijk is dit de groei van uw organisatie belemmerd?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: misschien
- 4: weet niet / wil niet zeggen

Vraag 33_05

Indien payrolling niet meer mogelijk zou zijn, zou dit dan ten koste gaan van arbeidsplaatsen bij uw organisatie?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: misschien

Blok 9: stellingen

Vraag MIW_90

Wij willen u vragen of u bij de onderstaande stellingen aan kunt geven of u het eens of oneens bent.

	eens	neutraal	oneens
Payrolling stelt ons in staat om als onderneming te ondernemen			
Wij betrekken payrollmedewerkers bij de organisatie			
Payrolling is positief voor de werknemers			
Als payrollmedewerkers dezelfde voorwaarden moeten hebben als medewerkers die in dienst zijn zouden wij nog steeds gebruik maken van payrollmedewerkers			
Payrolling ontzorgt ons en beperkt onze administratieve lasten			
Payrolling biedt ons een alternatieve manier om onze werkgeverstaken te vervullen			
Payroll biedt ons de gewenste flexibiliteit tegen zo laag mogelijke kosten			
De nieuwe Wet Werk en Zekerheid leidt er toe dat werknemers eerder een vast dienstverband krijgen			
De nieuwe ontslagvergoeding (de transitievergoeding) maakt ontslag eenvoudiger, sneller en minder kostbaar			



Blok: afsluiting

Afsluiting

Dan waren dit alle vragen. Wij danken u hartelijk voor uw medewerking aan dit onderzoek.

