

Payroll-services in Nederland

Bekendheid, markt en marktpotentie

drs. M.E. Winnubst
drs. P. Vroonhof

Zoetermeer, 23 november 2010

Dit onderzoek is gefinancierd door de Vereniging van Payroll-ondernemingen.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij EIM bv. 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 EIM bv. EIM bv aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with EIM bv. 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 EIM bv. EIM bv does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
1.1	Achtergrond en doelstelling	5
1.2	Aanpak onderzoek	5
1.3	Vergelijkbaarheid met 2007	6
1.4	Leeswijzer	6
2	Bekendheid payroll-services in Nederland	9
2.1	Inleiding	9
2.2	Bekendheid van het begrip	9
2.3	Perceptie payroll-services	11
2.4	Hoe bekend geworden met payroll-services	12
3	Markt payroll-services in 2009	15
3.1	Inleiding	15
3.2	Omvang markt payroll-services	15
3.3	Achtergrond gebruik payroll-services	18
3.4	Achtergrond niet-gebruik payroll-services	29
4	Marktpotentie	31
4.1	Inleiding	31
4.2	Potentie onder werkgevers	31
4.3	Ontwikkeling aantal payroll-krachten	32
4.4	Berekening marktpotentie	32
4.5	Een doorkijk naar 2015	33
5	Samenvatting en conclusies	35
Bijlagen		
I	Aanvullende tabellen	37
II	Onderzoeksverantwoording	39
III	Vragenlijst telefonische enquête	41
IV	Vragenlijst internetenquête	51

1 Inleiding

1.1 Achtergrond en doelstelling

In 2007 heeft EIM (samen met DBSC) voor de ABU/VPO een marktverkenning uitgevoerd naar de payroll-dienstverleningsbranche in Nederland. In dit onderzoek is een eerste verkenning gemaakt van het fenomeen payroll in Nederland. De VPO heeft EIM gevraagd om deze marktverkenning verder uit te diepen middels een nieuw onderzoek. In dit rapport zijn de uitkomsten van dit onderzoek vastgelegd.

Het centrale doel van het onderzoek is het in kaart brengen van de behoeften van (potentiële) klanten van payroll-dienstverleners. Hierbij staan de volgende deelvragen centraal:

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

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

- werkgevers die gebruik maken van payroll-services (de gebruikers);
- werkgevers die geen gebruik maken van payroll-services (de niet-gebruikers).

Deze laatste groep valt uiteen in de werkgevers die het begrip payrolling wel kennen (de niet-gebruikers maar wel-kenners) en de werkgevers 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.

Telefonische enquête

Om het gebruik in kaart te brengen is een telefonische enquête gehouden onder 1.078 werkgevers.¹ Na een eerste algemene inventarisatie over de bekendheid en het gebruik van payroll-services, zijn 202 werkgevers nader uitgevraagd die (in 2009) geen gebruik maakten van payroll-services. Hiervan zijn er 152 niet-gebruikers maar wel-kenners en 50 niet-gebruikers en niet-kenners. Bij de steekproef van de telefonische enquête is ingezet op sectorale verschillen (hierover meer in de onderzoeksverantwoording, zie bijlage II).

¹ Verdeeld over 15 sectoren die, na weging, een representatief beeld geven voor alle werkgevers met meer dan 5 werknemers.

Internetenquête

De internetenquête is onder twee groepen verspreid. In de eerste plaats zijn de gebruikers die naar voren zijn gekomen in de telefonische enquête, gevraagd om de internetenquête in te vullen. Dit heeft een respons opgeleverd van 18 volledig ingevulde vragenlijsten. Daarnaast heeft de VPO haar leden gevraagd om een e-mail met een link naar de vragenlijst naar hun klanten te sturen. Dit heeft een respons opgeleverd van 494 volledig ingevulde vragenlijsten.

Gezien de wijze waarop de populatie van de verschillende enquêtes benaderd is, is de telefonische enquête betrouwbaarder qua uitkomsten omdat deze gebaseerd is op een aselechte steekproef. In de bronvermelding van de tabellen en figuren in dit rapport wordt steeds vermeld welke enquête gebruikt is voor de data.

1.3 Vergelijkbaarheid met 2007

Zoals eerder vermeld, is in 2007 een marktverkenning uitgevoerd naar de payroll-dienstverleningsbranche in Nederland. Waar mogelijk worden de uitkomsten vergeleken met de uitkomsten van het onderzoek uit 2007. Op voorhand dient het volgende in ogenschouw te worden genomen:

- de ondergrens wat betreft de bedrijfsgrootte van de geënquêteerde werkgevers lag in 2007 op 20 werknemers en nu op 5 werknemers. Dit zorgt vooral voor een beperkte directe vergelijkbaarheid in aantal werkgevers dat gebruik maakt van payroll-services en het aantal werknemers op payroll-basis in Nederland. Indien mogelijk wordt de vergelijking met 2007 gemaakt;
- in 2007 is er onderscheid gemaakt in 3 sectoren (primaire sector, secundaire sector en tertiaire/quartaire sector). In dit onderzoek is er onderscheid gemaakt in 15 sectoren. Vergelijking van de ontwikkeling op sectoraal niveau is hierdoor niet mogelijk.

1.4 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 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.

In hoofdstuk 3 wordt de markt van de payroll-services in 2009 beschreven. In dit hoofdstuk wordt ook stilgestaan bij de achtergrond (motivatie) van het al dan niet gebruiken van payroll-services.

In hoofdstuk 4 komt ten slotte de marktpotentie aan bod. Hier wordt nader ingegaan op de potentiële ontwikkeling van payroll-services tot en met 2012. Daarnaast wordt een doorkijk gegeven naar de mogelijkheden tot en met 2015.

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 en de internetenquête).

Dit rapport bevat veel tabellen en figuren. Voor de overzichtelijkheid is de toelichting van een tabel of figuur veelal geplaatst op dezelfde pagina als waar de tabel of het figuur staat. Hierdoor is het mogelijk dat gedeeltes van een pagina niet gevuld zijn.

2 Bekendheid payroll-services in Nederland

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de bekendheid van het fenomeen payroll-services centraal. In paragraaf 2.2 zijn de resultaten van de enquêtes te vinden over de bekendheid van payroll-services in Nederland. Hier wordt nader ingegaan op de bekendheid per sector, regio en bedrijfsgrootte.

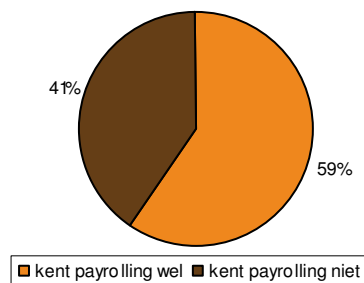
Werkgevers hebben vaak een eigen idee over en visie op wat payroll-services nu precies omvatten. Daarom wordt in paragraaf 2.3 beschreven wat het beeld is dat werkgevers hebben van payroll-services.

Ten slotte wordt in paragraaf 2.4 beschreven hoe werkgevers bekend zijn geworden met het begrip payroll.

2.2 Bekendheid van 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 bijna twee derde van de Nederlandse werkgevers bekend is met het begrip. Het is hierbij wel de vraag of de werkgevers die het begrip kennen, wel het juiste beeld hebben van wat payrolling precies is. Daarover volgt later in deze paragraaf meer.

Figuur 1 Werkgevers die payrolling wel/niet kennen

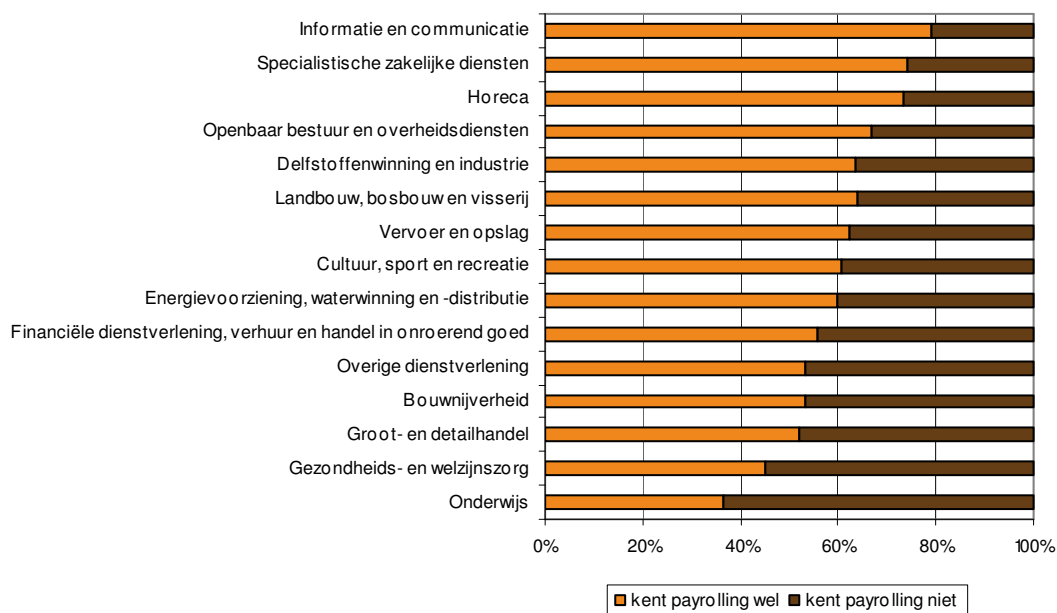


Bron: EIM, 2010 (telefonische enquête).

De bekendheid van het begrip payrolling is gestegen ten opzichte van 2007. In 2007 was 61 procent van de werkgevers met meer dan 20 werknemers bekend met het begrip. Het bekendheidspercentage onder deze groep van werkgevers is gestegen naar 72 procent in 2009.

Er zijn sectoren waarin payrollling meer bekendheid heeft dan in andere sectoren. Figuur 2 geeft hier een overzicht van. In de informatie en communicatie (met 79 procent), de horeca (met 74 procent) en de specialistische zakelijke diensten (met 74 procent)¹ ligt de bekendheid van het begrip het hoogst. In het onderwijs (met 36 procent) en de gezondheids- en welzijnszorg (met 45 procent) is het begrip payrollling bekend onder minder dan de helft van de werkgevers in de sector.

Figuur 2 Werkgevers die payrollling wel/niet kennen naar sector

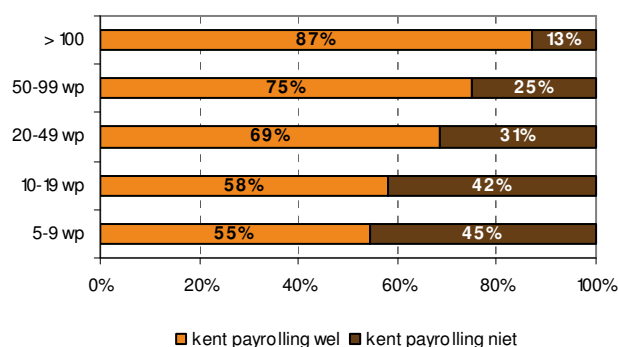


Bron: EIM, 2010 (telefonische enquête).

¹ Hieronder valt o.a.: rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadvisering, administratie, architecten, ingenieurs, technisch ontwerp, speur- en ontwikkelingswerk, reclame en marktonderzoek, industrieel ontwerp en vormgeving, veterinaire dienstverlening.

Figuur 3 geeft een overzicht van de bekendheid van payrolling naar omvang van de organisatie (in aantal werkzame personen). Het is duidelijk dat payrolling onder grote werkgevers bekender is dan onder kleine werkgevers.

Figuur 3 Werkgevers die payrolling wel/niet kennen naar bedrijfsgrootte



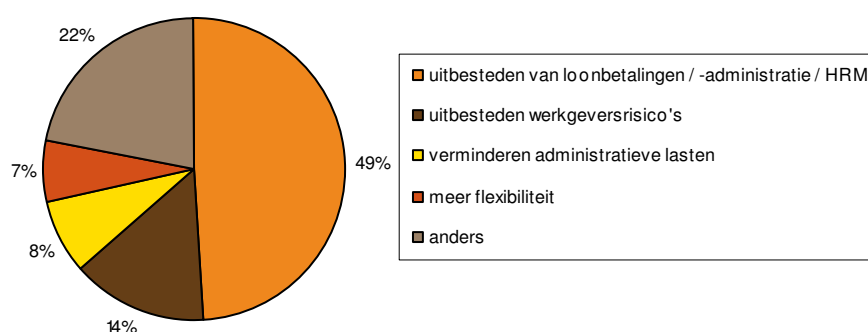
Bron: EIM, 2010 (telefonische enquête).

Zoals eerder vermeld is de bekendheid van het begrip onder werkgevers met meer dan 20 werknemers gestegen ten opzichte van 2007. Deze stijging is te zien in alle relevante grootteklassen.

2.3 Perceptie payroll-services

Werkgevers die bekend zijn met payroll-services hebben veelal hun eigen perceptie van wat de essentie is van payroll. Figuur 4 geeft hier een overzicht van.

Figuur 4 Essentie payroll-services



Bron: EIM, 2010 (telefonische enquête).

Bijna de helft van de werkgevers ziet payroll-services als het uitbesteden van (o.a.) loonbetalingen, loonadministratie en HRM. Dit komt redelijk overeen met de definitie die door de VPO wordt gehanteerd. De categorie 'anders' is met 22 procent relatief groot en is zeer divers van aard. De meest voorkomende opmer-

kingen die hier genoemd worden, zijn dat payrolling meer gemak met zich brengt en dat payrolling een soort van uitzenden is.

Deze laatste opmerking toont aan dat niet iedereen een even goed beeld heeft van wat payrolling nu precies omvat. Dat blijkt ook uit (een beperkt aantal) andere reacties op de vraag van wat de essentie is van payrolling. Een paar bijzondere opmerkingen die aantonen dat (toch) niet alle werkgevers weten wat payrolling is:

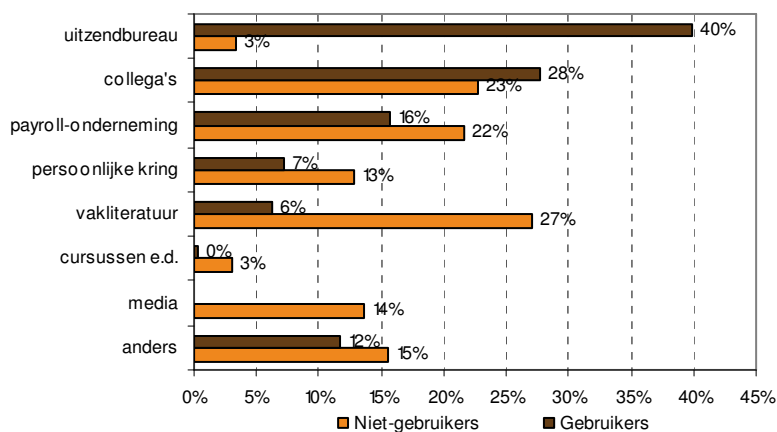
- 'het uitbesteden van de loonadministratie aan de accountant';
- 'een soort boekhoudprogramma';
- 'het proces van bruto salaris tot netto salaris en werkgeverslasten'.

Deze begripsverwarring kan deels (zie de eerste opmerking hierboven) verklaard worden door spraakverwarring in de branche. Er zijn organisaties die payrolling aanbieden, maar dan niet onder de definitie die in dit onderzoek gebruikt is. Dit kan deels ook komen vanwege de letterlijke vertaling van de Angelsaksische betekenis van het begrip (payroll = loonlijst).

2.4 Hoe bekend geworden met payroll-services

Hoe zijn werkgevers van het bestaan van payrolling op de hoogte geraakt? Het antwoord op deze vraag geeft mogelijk inzicht in hoe de marktpenetratie van payrolling tot stand komt. Figuur 5 geeft een overzicht van hoe werkgevers bekend zijn geworden met payrolling, waarbij onderscheid is gemaakt tussen gebruikers en niet-gebruikers van payroll-services.

Figuur 5 Bekend geworden met payroll-services



Bron: EIM, 2010 (telefonische enquête en internetenquête).

Wat direct opvalt is het verschil tussen gebruikers en niet-gebruikers op een aantal punten. Gebruikers kennen het begrip voornamelijk via het uitzendbureau waar zij al zaken mee deden. Voor niet-gebruikers is vakliteratuur een belangrijke bron waardoor zij met het bestaan van payroll-services op de hoogte zijn geworden. Ook is de media een kennismakingsbron die zo goed als niet voorkomt onder gebruikers. Opvallend in de antwoorden (in de categorie media) is dat ook een aantal specifieke tv-programma's worden genoemd (Radar/Kassa). Er is re-

centelijk voor het onderzoek media aandacht geweest over het begrip payrollling. Dit heeft voor een (beperkte) stijging gezorgd in de bekendheid van het begrip.

Wat betreft de sectoren zijn er onder de gebruikers twee sectoren waarin het uitzendbureau niet de voornaamste wijze is waarop de werkgever bekend is geworden met het begrip payrollling: in de groothandel en de horeca komt de bekendheid vooral voort uit contact met collega's.

3 Markt payroll-services in 2009

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de omvang van de markt van payroll-services in 2009 centraal. In paragraaf 3.2 staat beschreven hoeveel gebruikers er waren en hoeveel payroll-krachten zij in dienst hadden op enig moment in 2009.¹ De paragrafen 3.3 en 3.4 gaan in op de motieven van het gebruik en niet-gebruik van payroll-services.

3.2 Omvang markt payroll-services

Aantal gebruikers

Tabel 1 geeft inzicht in de mate (in procenten en aantallen) van gebruik per sector.

Tabel 1 Gebruikers payroll-services in 2009, naar sector

<i>Sector</i>	<i>Afnemers in %*</i>	<i>Aantal gebruikers (in totale populatie)</i>
Informatie en communicatie	19,3	883
Overige dienstverlening	14,2	1.843
Landbouw, bosbouw en visserij	14,1	774
Energievoorziening, waterwinning en -distributie	9,0	58
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	8,9	62
Horeca	8,7	890
Specialistische zakelijke diensten	8,7	1.198
Cultuur, sport en recreatie	7,7	253
Groot- en detailhandel	7,2	2.395
Vervoer en opslag	7,2	489
Bouwnijverheid	5,5	785
Onderwijs	5,2	164
Financiële dienstverlening, verhuur en handel in onroerend goed	5,1	263
Gezondheids- en welzijnszorg	3,7	347
Delfstoffenwinning en industrie	2,1	328
Totaal	7,7	10.731

* *Percentage gebruikers ten opzichte van het totaal aantal werkgevers in de desbetreffende sector.*

Bron: EIM, 2010 (telefonische enquête); CBS, 2010.

¹ De terminologie van 'een payroll-kracht in dienst hebben' wordt uit efficiency overwegingen gehanteerd. De payroll-krachten zijn feitelijk in dienst van de payroll-onderneming.

Wat betreft het procentueel gebruik ligt het gebruik in de volgende drie sectoren boven de 10 procent:

- informatie en communicatie;
- overige dienstverlening;
- landbouw, bosbouw en visserij.

In absolute aantallen zijn de groot- en detailhandel en de overige dienstverlening de sectoren met de meeste gebruikers.

Van de ondervraagde organisaties (in de telefonische enquête) geeft ongeveer 7,7 procent aan in 2009 gebruik te hebben gemaakt van payroll-services. Afgezet tegen de totale populatie van organisaties met 5 of meer werkzame personen betekent dat een totaal van ongeveer 11.000 afnemers. Voor de volledigheid: het ontbreken van organisaties waar minder dan 5 personen werkzaam zijn, betekent dat dit een onderschatting is.

Tabel 2 geeft een verdeling van het aantal gebruikers naar grootteklasse. Procentueel gezien zijn er minder gebruikers onder de werkgevers met minder dan 20 werknemers dan onder de grotere werkgevers.

Tabel 2 Gebruikers payroll-services in 2009, naar bedrijfsgrootte

<i>Organisatie met ... werkzame personen</i>	<i>Gebruikers in %</i>	<i>Aantal gebruikers</i>
5 t/m 9	5,9	3.757
10 t/m 19	5,3	1.926
20 t/m 99	13,7	4.226
> 100	10,5	821
Totaal	7,7	10.731

Bron: EIM, 2010 (telefonische enquête); CBS, 2010.

In 2007 waren er ongeveer 2.250 werkgevers (met meer dan 20 werknemers) die gebruik maakten van payroll-services. Het gaat hier om 8 procent van het totaal aantal werkgevers met meer dan 20 werknemers. Deze groep is op het moment gestegen tot ruim 5.000. De stijging (bijna verdubbeling) is voornamelijk te zien onder werkgevers in de grootteklasse 20 t/m 99 werknemers.

Aantal payroll-krachten

De marktomvang kan niet alleen gemeten worden in termen van het aantal afnemers, maar ook in het aantal payroll-krachten dat op enig moment wordt ingeleend. Bij het meten in personen kan niet gecorrigeerd worden voor de situatie waarin een persoon als payroll-kracht bij meerdere opdrachtgevers werkzaam is (in 2009).

Tabel 3 geeft een overzicht van de opbouw van het personeelsbestand van gebruikers en niet-gebruikers. Bij werkgevers die werknemers op payroll-basis hebben (de gebruikers) is ongeveer 20 procent van het personeelsbestand ingevuld op payroll-basis.

Tabel 3 Gemiddelde opbouw personeelsbestand niet-gebruikers en gebruikers 2009 in %

	<i>Niet-gebruikers</i>		<i>Gebruikers</i>	
Vaste werknemers (of uitzicht op vast), waarvan	82,5		57,5	
- => 24 uur	61,8		50,8	
- < 24 uur	20,5		6,7	
Flexibele arbeidskrachten	17,5		42,5	
- tijdelijk dienstverband	3,5		9,4	
- uitzendkrachten/gedetacheerden	4,6		5,8	
- zzp'ers/freelancers	5,4		4,0	
- payroll	0,0		20,2	
- overige flexibele werknemers*	4,2		3,1	
Totaal	100	100	100	100

* *Waaronder: oproepkrachten en min-max contracten.*

Bron: EIM, 2010 (telefonische enquête en internetenquête).

In totaal kende Nederland in 2009 ongeveer 6,9 miljoen banen.¹ Ongeveer 7,7 procent van de werkgevers maakt gebruik van payroll-krachten. Zij vertegenwoordigen ruim 10 procent van de banen.² Het personeelsbestand van deze gebruikers bestaat voor ruim 20 procent uit payroll-krachten. Dit betekent dat in 2009 ruim 144.000 banen in Nederland zijn ingevuld op payroll-basis. Dit komt neer op 2 procent van alle banen (bij werkgevers met meer dan 5 werknemers).

In 2007 waren er 90.000 arbeidskrachten actief op payroll-basis. Dit was 1,4 procent van alle arbeidskrachten bij werkgevers met 20 of meer werknemers. Het is niet mogelijk om voor 2009 een percentage op te stellen dat direct vergelijkbaar is met dit percentage. Maar indicatief kan wel gesteld worden dat het aantal payroll-krachten bij werkgevers met meer dan 20 werknemers is gestegen van 1,4 naar ruim 2 procent.

¹ Bron: CBS, stand aantal werkgevers december 2009 van bedrijven binnen de sectoren die zijn opgenomen in dit onderzoek en met 5 of meer werknemers in dienst (zie ook de onderzoeksverantwoording in bijlage II).

² Dit blijkt uit een analyse van de opbouw van het personeelsbestand van deze gebruikers, waarbij rekening is gehouden met gebruik per grootteklasse en het aantal werknemers in iedere grootteklasse.

Tabel 4 geeft een overzicht van het aantal payroll-krachten per sector. Leesvoorbeeld bij de tabel: 6,5 procent van de werknemers bij gebruikers in de bouwnijverheid is een payroll-kracht. Ongeveer de helft van het personeelsbestand bij gebruikers in de horeca bestaat uit werknemers op payroll-basis. In aantal payroll-krachten is de overige dienstverlening de sector met de meeste payroll-krachten.

Tabel 4 Payroll-krachten bij gebruikers in aantal en procenten, naar sector

<i>Sector</i>	<i>% payroll-krachten bij gebruikers</i>	<i>Aantal payroll-krachten</i>
Horeca	50,4	12.300
Cultuur, sport en recreatie	34,7	4.000
Groot- en detailhandel	29,0	27.700
Vervoer en opslag	24,2	7.900
Financiële dienstverlening, verhuur en handel in onroerend goed**	20,2	5.300
Overige dienstverlening	17,3	41.900
Landbouw, bosbouw en visserij	17,3	1.900
Informatie en communicatie	12,1	4.800
Onderwijs*	10,1	3.200
Gezondheids- en welzijnszorg*	8,9	5.000
Openbaar bestuur en overheidsdiensten*	6,9	7.000
Bouwnijverheid	6,5	1.300
Specialistische zakelijke diensten	6,2	200
Energievoorziening, waterwinning en -distributie*	3,1	100
Delfstoffenwinning en industrie*	3,0	500
Totaal	20,2	144.700

* Voor deze sectoren ligt de respons onder de 5.

** Voor deze sector waren er geen waarnemingen, daarom is deze sector gelijkgesteld aan het gemiddelde.

Bron: EIM, 2010 (internetenquête); CBS, 2010.

Door tabel 1 (gebruikers naar sector) en tabel 4 (payroll-krachten naar sector) met elkaar te vergelijken is bijvoorbeeld te zien dat een gebruiker in de landbouw, bosbouw en visserij gemiddeld 2 payroll-krachten heeft en dat een gebruiker in de overige dienstverlening gemiddeld 23 payroll-krachten heeft. Dergelijke verschillen kunnen verklaard worden door de omvang van de gebruikers. Oftewel: in de overige dienstverlening zijn de werkgevers gemiddeld genomen veel groter dan in de landbouw, bosbouw en visserij.

3.3 Achtergrond gebruik payroll-services

Motieven gebruik

Aan de werkgevers die gebruik maken van payroll-krachten, is gevraagd wat de belangrijkste motieven zijn om gebruik te maken van payroll-services. Zoals uit de vragenlijst blijkt (zie bijlagen III en IV), is er onderscheid gemaakt tussen 14

verschillende motieven. Deze motieven zijn te verdelen over vier motiefgroepen (indekken van risico's, vereenvoudiging/verbetering processen, flexibiliteitsbehoefte, overig). In het onderstaande 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 werknemergerelateerde IT-processen;
- meer/beter inzicht in loonkosten;
- inkoop HR-deskundigheid of overige specifieke kennis en ervaring.

Indekken van risico's:

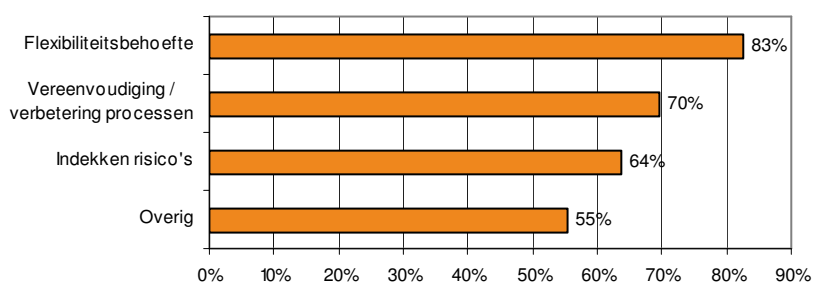
- afdekken risico's wachtgeldregeling;
- afdekken risico's ontslagkosten;
- afdekken risico's ziekte.

Overig:

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

Figuur 6 geeft een overzicht van de motieven op groepsniveau. Hieruit blijkt dat uit de flexibiliteitsbehoefte de belangrijkste motieven voortkomen om gebruik te maken van payroll-services.

Figuur 6 Motivatie gebruik op groepsniveau (meerdere antwoorden mogelijk)

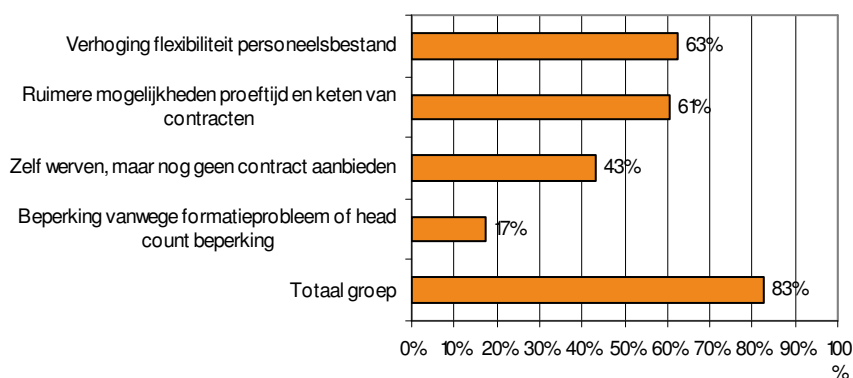


Bron: EIM, 2010 (internetenquête).

De groepen omvatten verschillende deelmotieven. Figuur 7 geeft aan hoe de deelmotieven scoren die vallen onder de groep flexibiliteitsbehoefte. Binnen de groep zijn twee motieven die hoog scoren:

- ruimere mogelijkheden proeftijd en keten van contracten (bij 63 procent van de gebruikers speelt dit een rol);
- verhoging flexibiliteit personeelsbestand (bij 61 procent van de gebruikers speelt dit een rol).

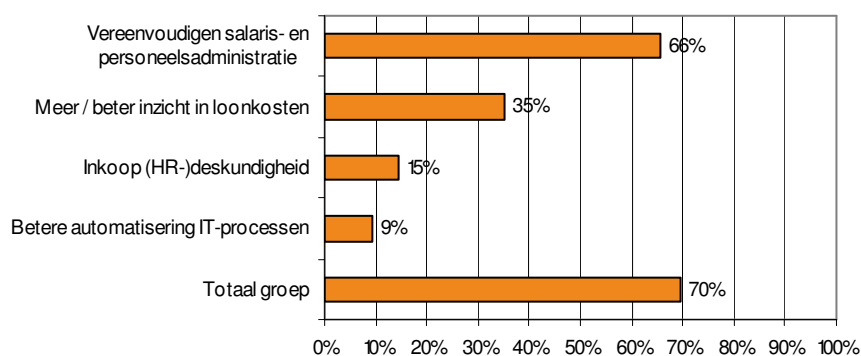
Figuur 7 Motivatie gebruik binnen groep flexibiliteitsbehoefte (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: EIM, 2010 (internetenquête).

Figuur 8 geeft aan in welke mate de deelmotieven in de groep vereenvoudiging/verbetering processen een rol spelen. Het belangrijkste motief is het vereenvoudigen van de salaris- en personeelsadministratie. Voor 66 procent van de gebruikers speelt dit motief een rol in de overweging om gebruik te maken van payroll-services.

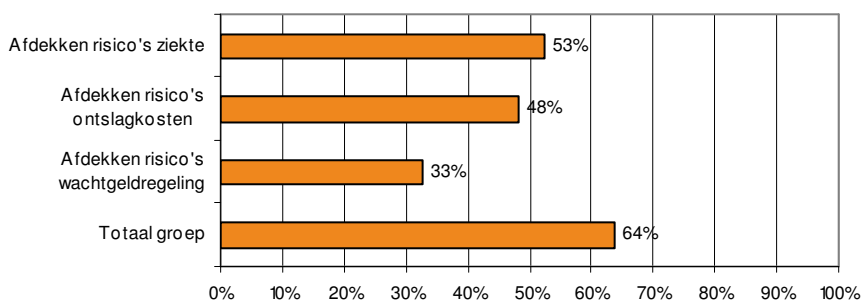
Figuur 8 Motivatie gebruik binnen groep vereenvoudiging/verbetering processen (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: EIM, 2010 (internetenquête).

Figuur 9 toont aan dat het afdekken van de (werkgevers)risico's wat betreft ziekte bij 53 procent van de gebruikers een rol speelt. Deze scoort binnen deze groep hoog, maar scoort in verhouding tot andere motieven relatief beperkt. Het afdekken van de risico's omtrent een wachtgeldregeling scoort relatief laag, mogelijk omdat niet alle werkgevers/sectoren te maken hebben met dergelijke regelingen.

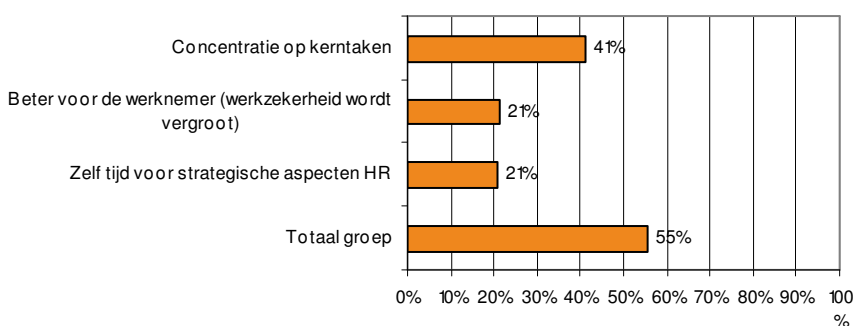
Figuur 9 Motivatie gebruik binnen groep afdekken risico's (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: EIM, 2010 (internetenquête).

De laatste categorie die nog overblijft, is de groep overig. Figuur 10 geeft een overzicht van de motieven binnen deze groep. In de groep overig speelt het kunnen concentreren op kerntaken de belangrijkste rol.

Figuur 10 Motivatie gebruik binnen groep overig (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: EIM, 2010 (internetenquête).

Motivatie kan mogelijk samenhangen met de omvang van de organisatie. Wanneer we kijken naar de verschillen in motivatie naar omvang, dan zijn er een aantal verschillen te zien. De belangrijkste verschillen zijn:

- onder werkgevers met minder dan 20 werknemers is het vereenvoudigen van de salaris- en personeelsadministratie het belangrijkste motief om gebruik te maken van payroll-services;

- bij werkgevers met 20 t/m 99 werknemers is de belangrijkste motivatie om gebruik te maken van payroll-services, de ruimere mogelijkheden die ontstaan betreffende proeftijd en de keten van contracten (voor bepaalde tijd);¹
- voor werkgevers met meer dan 100 werknemers is de belangrijkste motivatie de verhoging van de flexibiliteit van het personeelsbestand.

In bijlage I is een overzicht opgenomen van alle percentages per motivatie naar grootteklasse.

Wat betreft de motivatie per sector om gebruik te maken van payroll-services, ontstaat een zeer diffuus beeld, maar de top 2 van motieven (vereenvoudigen administratie en verhogen flexibiliteit van het personeelsbestand) is duidelijk aanwezig in bijna alle sectoren. De belangrijkste verdere constatering is:

- in de vervoersector en in landbouw, bosbouw en visserij is het zelf willen werken maar (nog) geen contract willen aanbieden een belangrijke motivatie;
- in de sectoren bouw, in de informatie en communicatie en in de specialistische zakelijke dienstverlening zijn de ruimere mogelijkheden van de proeftijd en ketenwerking van contracten een belangrijke motivatie om gebruik te maken van payroll-services;
- het kunnen concentreren op kerntaken is, naast het vereenvoudigen van de salaris- en personeelsadministratie, een belangrijke motivatie in de financiële sector;
- het afdekken van werkgeversrisico's omtrent ziekte speelt in de bouw een belangrijke rol.

Een volledige vergelijking van de koopmotieven tussen 2007 en 2009 is niet mogelijk, omdat er verschillende motieven zijn uitgevraagd in beide jaren. Wel kan het volgende vastgesteld worden. In 2007 was de top drie van motieven als volgt:

- 1 verhogen flexibele arbeid;
- 2 ruimere mogelijkheden proeftijd en keten van contracten voor bepaalde tijd;
- 3 lagere kosten door krappere arbeidsvoorwaarden dan vast personeel.

Voor 2009 ziet de top drie er als volgt uit:

- 1 vereenvoudigen van salaris- en personeelsadministratie;
- 2 verhoging flexibiliteit personeelsbestand;
- 3 ruimere mogelijkheden proeftijd en keten van contracten voor bepaalde tijd.

Het vergroten van de flexibiliteit personeelsbestand, en ruimere mogelijkheden omtrent proeftijd en keten van contracten voor bepaalde tijd zijn aanwezig in de top 3 van motieven in zowel 2007 als 2009. Lagere kosten door krappere arbeidsvoorwaarden is niet opgenomen als motief in het onderzoek van 2009. Het vereenvoudigen van de salaris- en personeelsadministratie staat op nummer 1 in 2009, maar is niet als zodanig opgenomen in het onderzoek uit 2007.

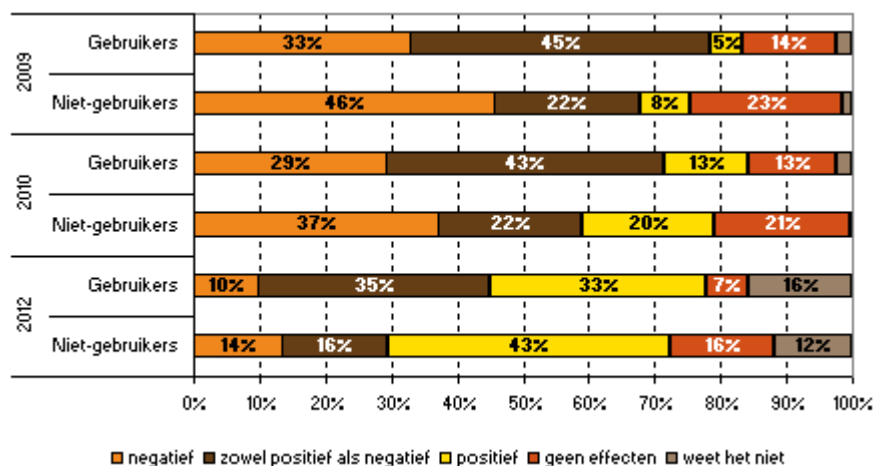
Effecten crisis

Ook de crisis kan gevolgen hebben op het gebruik van payroll-services. Aan zowel de gebruikers als de niet-gebruikers is gevraagd in welke mate de crisis effect heeft op de organisatie. Hierbij is gevraagd naar de effecten in 2009, de effecten op dit moment (2010) en de verwachte effecten in 2012.

¹ Drie opvolgende contracten of een aaneengesloten periode van 3 jaar betekent automatisch een contract voor onbepaalde tijd in het reguliere arbeidsrecht.

Figuur 11 geeft een overzicht van de resultaten. Gebruikers ondervinden minder vaak negatieve effecten van de crisis dan niet-gebruikers. Gebruikers ondervinden vaker (in verhouding tot niet-gebruikers) zowel positieve als negatieve effecten van de crisis. Gebruikers blijven echter achter wat betreft het merken van positieve effecten. Deze trend is te zien in alle periodes: in 2009, nu (2010) en de verwachtingen voor 2012.

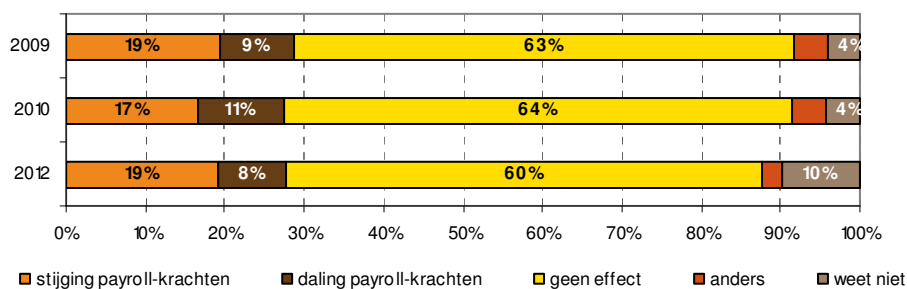
Figuur 11 Effecten crisis voor organisatie



Bron: EIM, 2010 (telefonische enquête en internetenquête).

Een belangrijkere vervolgvraag in het kader van dit onderzoek is uiteraard of de crisis gevolgen heeft gehad (of zal hebben) op de inzet van het aantal payrollkrachten. Voor het merendeel van de werkgevers heeft (of zal) de crisis geen effect (hebben) op het aantal payrollkrachten. Figuur 12 laat zien in welke mate de crisis onder de gebruikers effect heeft gehad op het aantal payrollkrachten (in 2009, nu en naar verwachting in 2012). Hieruit blijkt dat de crisis door de jaren heen een vergelijkbaar effect heeft of zal hebben. Ongeveer 18 procent van de gebruikers is meer payrollkrachten gaan inzetten (of verwacht dit te gaan doen in 2012). Ongeveer 10 procent is (of zal) juist minder payrollkrachten gaan inzetten. De crisis heeft (of zal) dus vooral positieve effect (hebben) op de ontwikkeling van het aantal payrollkrachten.

Figuur 12 Effecten crisis op inzet payrollkrachten bij gebruikers



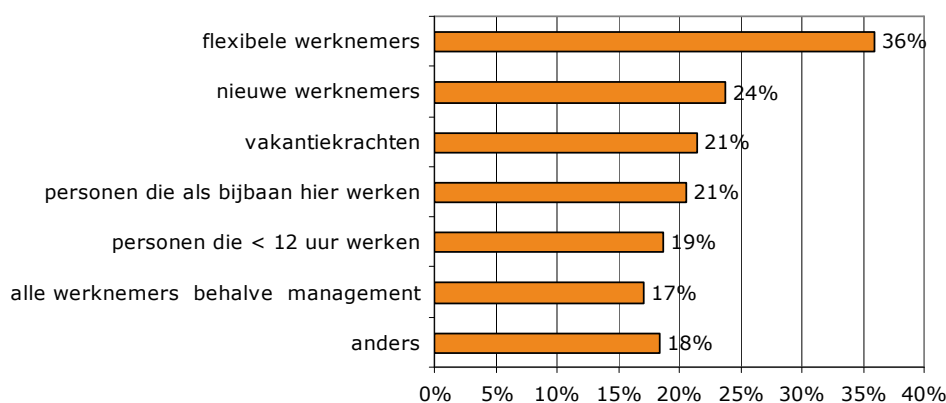
Bron: EIM, 2010 (internetenquête).

Vanuit een sectoraal perspectief is te zien dat in 2009 en op dit moment (2010) de crisis een positieve invloed heeft gehad op het aantal payroll-krachten in de bouw en in de vervoer- en opslagsector. Het percentage werkgevers dat aangeeft dat het aantal payroll-krachten is gestegen vanwege de crisis, ligt boven het gemiddelde in deze sectoren. Er zijn geen sectoren waar een opvallend negatief effect optreedt.

Inzet type personeel

Aan de gebruikers is ook gevraagd wat voor typering zij zouden geven aan het personeel dat zij op payroll-basis inzetten. Figuur 13 laat zien dat payroll-krachten zeer diverse typering krijgen. In een organisatie kunnen de payroll-krachten verschillende typering hebben, het totaal in dit figuur telt daarom niet op tot 100 procent. Ruim een derde van de werkgevers geeft aan dat flexibele werknemers worden ingezet op payroll-basis.

Figuur 13 Typering payroll-krachten (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: EIM, 2010 (internetenquête).

Kijkend naar de sectoren, dan wordt dit beeld van typering grotendeels bevestigd. Flexibele werknemers is de meest voorkomende typering in de verschillende sectoren, met uitzondering van één sector. Alleen in de financiële sector is de typering dat alle nieuwe medewerkers ingezet worden op payroll-basis de belangrijkste typering.

Verder komt in de horeca de typering bijbaan veel voor. In de landbouw, bosbouw en visserij, in de bouwnijverheid en in de specialistische zakelijke diensten komt de typering vakantiekrachten meer dan gemiddeld voor.

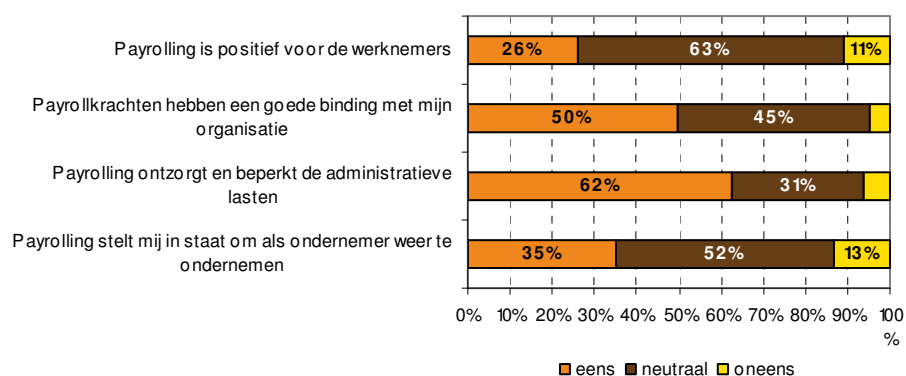
Wanneer we kijken naar bedrijfsgrootte is een aantal verschillen te zien tussen de verschillende grootteklassen. Bij werkgevers met 10 of meer werknemers blijft de typering flexibele werknemers de belangrijkste. Alleen voor werkgevers met tussen de 5 en 10 werknemers scoort de typering dat alle werknemers behalve het management op payroll-basis zijn, het hoogst. In bijlage I is een tabel opgenomen met de typering naar grootteklasse.

Algemeen oordeel over payrolling

Aan de gebruikers is ook gevraagd om te reageren op een aantal stellingen over payrolling. Figuur 14 geeft een overzicht van deze stellingen en het oordeel van gebruikers op deze stellingen. Door ongeveer tweederde van de gebruikers wordt payroll-services voornamelijk gezien als een dienst die ontzorgt en de administratieve lasten beperkt. In het verlengde van ontzorgen ligt de stelling dat payroll-services ervoor zorgen dat de ondernemer weer kan ondernemen. Ongeveer een derde van de ondernemers vindt dat payroll-services hiervoor zorgen. Daar staat tegenover dat ruim 13 procent van de gebruikers het niet eens is met deze stelling.

De helft van de gebruikers is het eens met de stelling dat payroll-krachten een goede binding hebben met de organisatie. Ten slotte is ruim een kwart van de gebruikers het eens met de stelling dat payrolling positief is voor de werknemers. Bijna tweederde staat hier neutraal tegenover.

Figuur 14 Oordeel over payrolling



Bron: EIM, 2010 (internetenquête).

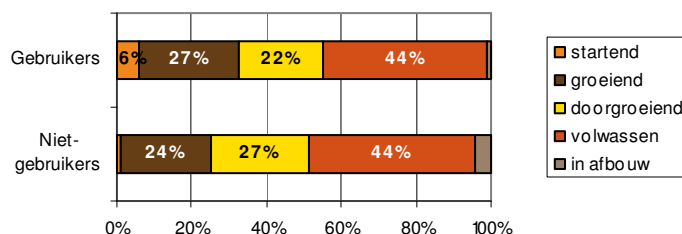
Verschillen gebruikers en niet-gebruikers

Naast de eerder beschreven motieven voor het gebruik van payroll-services zijn er ook mogelijke kenmerken van een organisatie die al dan niet een positieve invloed hebben op de attitude van een werkgever richting payroll-services. Daarom wordt in het navolgende een aantal van deze kenmerken naast elkaar gezet, om zo mogelijke verschillen tussen gebruikers en niet-gebruikers inzichtelijk te maken.

Het eerste kenmerk dat behandeld wordt is de levensfase van de onderneming. Hierachter ligt de veronderstelling dat organisaties in een specifieke levensfase meer behoefte heeft aan flexibele arbeid (en dus mogelijk payroll-krachten) dan een andere.

Figuur 15 geeft een overzicht van de opbouw van gebruikers en niet-gebruikers naar levensfase. De groep van startende ondernemers onder gebruikers is met 6 procent groter dan onder niet-gebruikers (waar dit percentage op 1 procent ligt). De groep van doorgroeiende werkgevers is onder gebruikers (met 22 procent) relatief kleiner dan onder niet-gebruikers (met 27 procent).

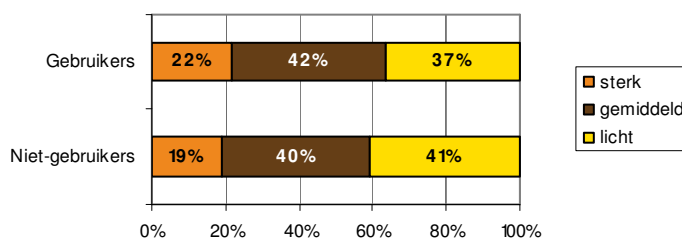
Figuur 15 Gebruikers en niet-gebruikers naar levensfase



Bron: EIM, 2010 (telefonische enquête en internetenquête).

Een andere indicatie voor flexibiliteitsbehoefte is de mate waarin het werkaanbod varieert door het jaar heen. Figuur 16 geeft hier een overzicht van. Er zijn geen sterke afwijkingen tussen gebruikers en niet-gebruikers, maar onder gebruikers ligt het aantal werkgevers met een sterke variatie in het werkaanbod (met 22 procent) iets hoger dan onder niet-gebruikers (met 19 procent).

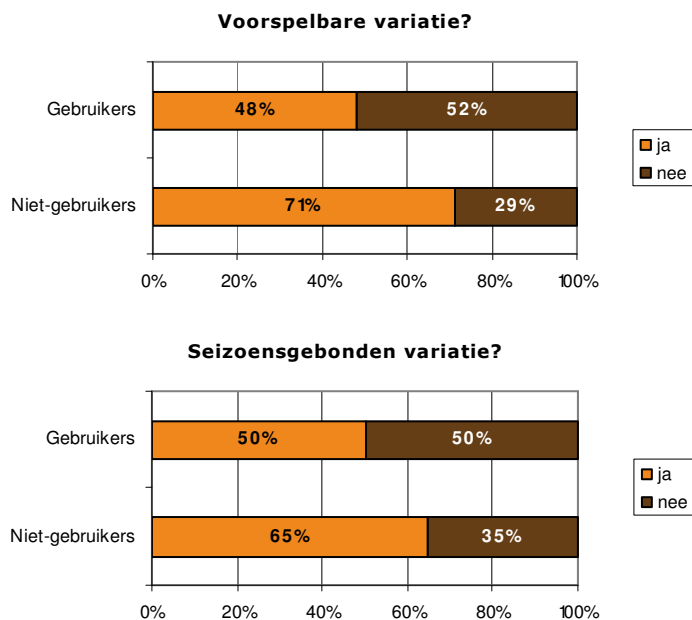
Figuur 16 Mate van variatie van het werkaanbod over het jaar heen



Bron: EIM, 2010 (telefonische enquête en internetenquête).

Variatie in werkaanbod kan een indicator zijn voor flexibiliteitsbehoefte, maar ook de mate waarin deze voorspelbaar of seizoensgebonden is. Figuur 17 geeft hier een overzicht van. Gebruikers geven vaker aan dat de variatie niet voorspelbaar is en niet-gebruikers hebben vaker seizoensgebonden variatie.

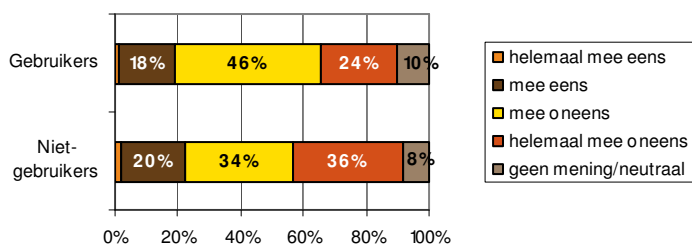
Figuur 17 Voorspelbare en seizoensgebonden variatie onder gebruikers en niet-gebruikers



Bron: EIM, 2010 (telefonische enquête en internetenquête).

Figuur 18 geeft hier een overzicht van de reacties van gebruikers op de stelling 'het verloop van personeel in hun eerste jaar is hoog'. Ruim een derde van de niet-gebruikers is het helemaal niet eens met deze stelling. Ongeveer een kwart van de gebruikers het helemaal niet eens is met deze stelling.

Figuur 18 Stelling: het verloop van personeel in hun eerste jaar is hoog



Bron: EIM, 2010 (telefonische enquête en internetenquête).

Wat weten wij nu over gebruikers?

De top drie van belangrijkste motieven om gebruik te maken van payroll-services ziet er als volgt uit:

- 1 vereenvoudigen van de salaris- en personeelsadministratie;
- 2 ruimere mogelijkheden proeftijd en keten van contracten;
- 3 verhoging flexibiliteit personeelsbestand.

Op de eerste plaats staat het vereenvoudigen van de salaris- en personeelsadministratie. Dit motief komt vaak voor onder werkgevers met minder dan 20 werknemers. Hoewel op de eerste plaats het vereenvoudigen van de salaris- en personeelsadministratie staat, scoren motieven die voortkomen uit een flexibiliteitsbehoefte gezamenlijk hoog (de nummers 2 en 3). Dergelijke flexibiliteitsmotieven komen vaak voor onder werkgevers met meer dan 20 werknemers.

Dat flexibiliteit een belangrijke rol speelt achter het gebruik van payroll-services is ook te zien in de typering die werkgevers geven aan payroll-krachten. De typering dat flexibele werknemers in worden gezet op payroll-basis scoort het hoogst.

Met name startende en groeiende werkgevers maken relatief vaker gebruik van payroll-services. Er zijn echter geen grote verschillen in de mate waarin het werkaanbod varieert onder gebruikers en niet-gebruikers, maar wel in de achtergrond van de variatie. Onder gebruikers is de variatie minder vaak voorspelbaar en minder vaak seizoensgebonden dan onder niet-gebruikers.

3.4 Achtergrond niet-gebruik payroll-services

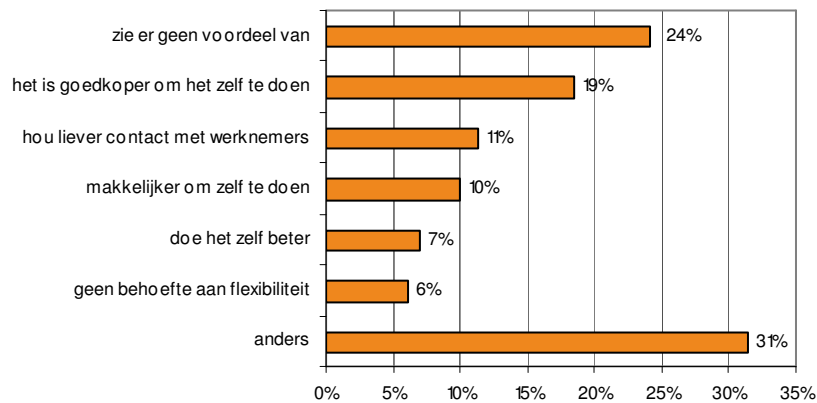
Tot nu toe zijn voornamelijk de motieven naar voren gekomen van gebruikers. Deze paragraaf gaat daarom nader in op de redenen van de niet-gebruikers om geen gebruik te maken van payroll-services.

Reden niet-gebruik onder niet-gebruikers maar wel-kenners

Aan de werkgevers die geen gebruik maken van payroll-krachten, maar het begrip wel kennen, is gevraagd waarom zij er geen gebruik van maken. Figuur 19 laat zien dat de belangrijkste motivatie is dat deze werkgevers er geen voordeel in zien. De categorie anders is zeer omvangrijk en divers. Een aantal voorbeelden die met enige regelmaat worden genoemd:

- 'Wij doen te specialistisch werk';
- 'Wij zijn te klein';
- 'Heb mij er nooit echt verder in verdiept';
- 'Het is in deze sector niet gebruikelijk'.

Figuur 19 Motivatie niet-gebruik (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: EIM, 2010 (telefonische enquête).

Zijn er voor deze niet-gebruikers wel situaties denkbaar dat zij gebruik zouden gaan maken van payroll-services? Ongeveer 35 procent zegt dat er situaties denkbaar zijn waarin zij hiervan (weer) gebruik zouden gaan maken. De belangrijkste reden om wel gebruik te gaan maken van payroll-services, is wanneer het goedkoper wordt. De op één na belangrijkste reden om wel gebruik te gaan maken, is wanneer de werkgever meer behoefte krijgt aan flexibiliteit.

Ongeveer 1 procent van de werkgevers (= 5 procent van de niet-gebruikers maar wel-kenners) heeft in het verleden wel eens payroll-krachten in dienst gehad, maar had deze niet in 2009. De belangrijkste redenen om geen payroll-kracht meer in dienst te hebben, is dat de werkgever liever zelf het contact met de werknemers had. Het gaat hier naar schatting om een kleine 1.200 werkgevers.

Reden niet-gebruik onder niet-gebruikers en niet-kenners

In de telefonische enquête is aan de werkgevers die niet bekend zijn met het begrip payrolling, gevraagd of zij het wel zouden overwegen. In het navolgende tekstkader is deze vraag opgenomen.

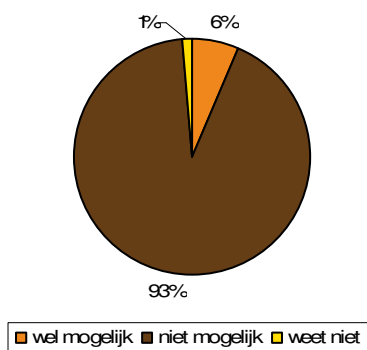
Stelt u zich de volgende situatie voor:

- een deel van uw personeel treedt in dienst bij een payroll-bedrijf;
- dit bedrijf neemt het werkgeverschap op zich en zorgt voor alle administratieve en wettelijke verplichtingen;
- u bepaalt zelf de arbeidsvoorwaarden, de inzet en de beoordeling;
- uw personeelsflexibiliteit vergroot en daarmee ook uw inzicht in de kosten van het personeel, met als gevolg dat u zich meer kunt richten op uw kernactiviteiten.

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

Figuur 20 geeft een overzicht van de niet-gebruikers die payrolling ook niet kennen en de mate waarin zij het mogelijk achten dat de organisatie gebruik gaat maken van payroll-services. Ongeveer 6 procent geeft aan dat zij dit als een mogelijkheid zien.

Figuur 20 Verwachte mogelijkheid gebruik payroll-services door niet-gebruikers en niet-kenners



Bron: EIM, 2010 (telefonische enquête).

De belangrijkste reden voor het niet-gebruik onder niet-kenners (na uitleg van wat payrolling omvat) is dat de organisatie zelf graag de personeelsadministratie wil voeren (dit geldt voor ruim een kwart van deze werkgevers). Alle andere motieven voor niet-gebruik zijn zeer divers: de organisatie is te klein, het klinkt te duur, functies zijn hier niet voor geschikt.

4 Marktpotentie

4.1 Inleiding

De marktpotentie van payroll-services in Nederland komt voort uit de potentie (c.q. mutatie) onder gebruikers en niet-gebruikers en het aantal werknemers dat zij al dan niet hebben op payroll-basis.

Onder gebruikers en niet-gebruikers kunnen de volgende mutaties plaatsvinden:

- gebruikers kunnen niet-gebruikers worden;
- niet-gebruikers maar wel-kenners kunnen gebruikers worden.

Door deze (verwachte) veranderingen in kaart te brengen, kan een beeld geschetst worden van de ontwikkeling van payroll-services. Paragraaf 4.2 gaat in op deze ontwikkelingen.

In paragraaf 4.3 wordt uiteengezet wat het verwachte aantal payroll-krachten zal zijn onder gebruikers. In paragraaf 4.4 wordt een beeld geschetst wat betreft de potentiële ontwikkeling van payroll in Nederland en de gevolgen hiervan voor de payroll-markt in 2012. In paragraaf 4.5 wordt een doorkijk gegeven naar 2015.

4.2 Potentie onder werkgevers

Gebruiker → niet-gebruiker

De belangrijkste ontwikkeling binnen de groep van gebruikers in 2009 is dat er werkgevers zijn die in 2009 wel payroll-krachten hadden, maar verwachten deze niet meer te hebben in 2012. Uit de internetenquête blijkt dat ongeveer 12 procent van de gebruikers in 2009 geen payroll-krachten meer in dienst heeft in 2012. De groep van gebruikers krimpt dus met dit percentage. Dit aantal gebruikers komt daardoor in de groep van niet-gebruikers terecht en de payroll-banen bij deze werkgevers komen te vervallen.

Niet-gebruiker maar wel-kenner → gebruiker

Aan de werkgevers die in 2009 geen werkzame personen op payroll-basis hebben, maar het begrip wel kennen, is gevraagd of zij verwachten deze wel te hebben in 2012. Uit de telefonische enquête blijkt dat ongeveer 6 procent van de werkgevers die geen gebruik maken van payroll in 2009, dit wel verwacht te doen in 2012. Hierdoor krimpt het aantal niet-gebruikers (maar wel-kenners) met dit percentage. Dit aantal niet-gebruikers komt daardoor in de groep van gebruikers terecht.

4.3 Ontwikkeling aantal payroll-krachten

In de internetenquête is gevraagd naar de opbouw van het personeelsbestand in 2012. Tabel 5 geeft weer hoe de gebruikers in 2012 verwachten dat hun personeelsbestand eruit zal zien. Ter vergelijking is 2009 hier naast geplaatst. Het aantal werknemers op payroll-basis onder gebruikers zal de komende jaren met bijna 1 procent stijgen (van 20,2 procent naar 21,3 procent).

Tabel 5 Aantal werkzame personen gebruikers 2009 en 2012 in %

Sector	2009		2012	
Vaste werknemers (of uitzicht op vast), waarvan	57,5		60,8	
- => 24 uur	50,8		51,2	
- < 24 uur	6,7		9,6	
Flexibele arbeidskrachten	42,5		39,2	
- tijdelijk dienstverband	9,4		5,6	
- uitzendkrachten/gedetacheerden	5,8		5,5	
- zzp'ers/freelancers	4,0		3,1	
- payroll	20,2		21,3	
- overige flexibele werknemers*	3,1		3,7	
Totaal	100	100	100	100

* Waaronder: oproepkrachten, min-max contracten.

Bron: EIM, 2010 (internetenquête).

4.4 Berekening marktpotentie

In de voorafgaande paragrafen zijn de groei- en krimpmogelijkheden beschreven. In deze paragraaf gaan wij verder in op wat dit voor mogelijke gevolgen kan hebben op de omvang van payroll-services in Nederland. Het uitgangspunt voor het doorrekenen van verwachte ontwikkelingen is 2009 en het aantal banen dat de gebruikers vertegenwoordigen. Oftewel: 7,7 procent van de werkgevers in Nederland maakt gebruik van payroll-krachten en zij vertegenwoordigen 10,3 procent van de banen.

Voor de veranderingen in gebruik zijn twee groepen beschreven, namelijk:

- gebruikers die niet-gebruikers worden;
- niet-gebruikers, wel-kenners, die gebruiker worden.

Voor het berekenen van de marktpotentie (voor de periode 2009-2012) veronderstellen wij dat de ontwikkelingen die de gebruikers en niet-gebruikers aangeven, ook daadwerkelijk zullen plaatsvinden. Deze ontwikkelingen zijn gebaseerd op de uitkomsten van de telefonische enquête en internetenquête. Oftewel:

- 12 procent van de gebruikers in 2009 heeft in 2012 geen payroll-krachten meer. Het aantal banen in de groep van gebruikers daalt dus met 12 procent en dit aantal komt bij de niet-gebruikers;
- 6 procent van de niet-gebruikers (maar wel-kenners) in 2009 gaat nu wel gebruik maken van payroll-services. Het aantal banen in de groep van niet-gebruikers maar wel-kenners daalt dus met 6 procent en dit aantal komt bij de gebruikers;

- het aandeel banen dat gebruikers op payroll-basis invult stijgt van 20,2 procent naar 21,3 procent.

De daling van 12 procent onder gebruikers heeft minder invloed dan de stijging van 6 procent onder niet-gebruikers (maar wel kenners). Dit komt omdat de groep van gebruikers in aantal kleiner is dan de niet-gebruikers (maar welkenners). Dit resulteert in een groei van het gebruik van payroll-services.

Tabel 6 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 WERKbedrijf.¹ Het gaat hier om het aantal banen van werkgevers met 5 of meer werknemers.

Tabel 6 Ontwikkeling payroll in Nederland in 2009-2012

	2009	2012
Totaal aantal banen:*	6.929.800	6928.600
waarvan bij:		
- gebruikers	715.300	842.900
- niet-gebruikers	6.214.500	6.085.700
% payroll-krachten bij gebruikers	20,2%	21,3%
Aantal payroll-krachten	144.700	179.300
% payroll-krachten in NL	2,1%	2,6%

* Bij werkgevers met meer dan 5 werknemers.

Bron: EIM, 2010 (telefonische enquête en internetenquête); CBS, 2010; UWV, 2010.

Een mogelijkheid die niet is meegenomen in de berekening van de marktpotentie, is de verschuiving van niet-gebruikers en niet-kenners naar gebruikers. Hier zit een potentie van 6 procent (binnen deze groep): 6 procent van de niet-gebruikers en niet-kenners ziet het als een mogelijkheid om ooit gebruik te gaan maken van werknemers op payroll-basis. Aangezien deze ontwikkeling echter met veel onzekerheid wordt omringd, is deze niet meegenomen in de berekening van de marktpotentie.

4.5 Een doorkijk naar 2015

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 payroll-krachten in Nederland. Het is de verwachting dat de arbeid in Nederland steeds verder zal flexibiliseren. Maar wat dit concreet betekent voor de ontwikkeling van payroll-services, is niet direct vast te stellen.²

¹ UWV WERKbedrijf Arbeidsmarktprognoses 2010-2011, Met een doorkijk naar 2015, Amsterdam, 2010.

² Zie ook: Sanders, J, S. Van den Bossche & C. Wevers, De arbeidsmarkt in 2020, in: De toekomst werkt, Mens en bedrijf 2020, Genabeek, J. van, R. Gründemann & C. Wevers, 2007.

Wanneer we de trend die is beschreven in de hieraan voorafgaande paragrafen, doortrekken naar 2015, geeft dit een indicatie van waar payrolling heen gaat als deze trend zich blijft doorzetten. Tabel 7 geeft dit weer.

Tabel 7 Ontwikkeling payroll in Nederland in 2009-2015 (aantallen x 1.000)

	2009	2012	2015
Totaal aantal banen:*	6.929.800	6928.600	7159.700
waarvan bij:			
- gebruikers	715.300	842.900	978.200
- niet-gebruikers	6.214.500	6.085.700	6.181.500
% payroll-krachten bij gebruikers	20,2%	21,3%	22,3%
Aantal payroll-krachten	144.700	179.300	218.400
% payroll-krachten in NL	2,1%	2,6%	3,1%

* *Bij werkgevers met meer dan 5 werknemers.*

Bron: EIM, 2010 (telefonische enquête en internetenquête); CBS, 2010; UWV, 2010.

5 Samenvatting en conclusies

Bekendheid

Bijna tweederde van de Nederlandse werkgevers is bekend met het begrip payroll-rolling. In de informatie- en communicatiesector, de horeca en de specialistische zakelijke dienstverlening ligt de bekendheid van het begrip het hoogst. Het begrip heeft onder grote werkgevers meer bekendheid dan onder kleine werkgevers.

Bijna de helft van de werkgevers die bekend zijn met het begrip ziet payroll-services als het uitbesteden van (o.a.) loonbetalingen, loonadministratie en HRM. Niet alle werkgevers die bekend zijn met het begrip hebben echter een goed beeld van wat payroll-rolling nu precies omvat. Ter illustratie: volgens sommigen is payroll-rolling '*het uitbesteden van de loonadministratie aan de accountant*' of '*een soort boekhoudprogramma*'.

Gebruikers kennen het begrip voornamelijk via het uitzendbureau waar zij al zaken mee deden. Voor niet-gebruikers is vakliteratuur een belangrijke bron waardoor zij met het bestaan van payroll-services bekend zijn geworden. De wijze van bekendwording met het begrip is mogelijk een indicatie van gebruik.

Marktomvang

Ongeveer 7,7 procent van de werkgevers in Nederland (met meer dan 5 werknemers) had in 2009 werknemers op payroll-basis. Dit komt neer op een kleine 11.000 werkgevers. Het gebruik is ten opzichte van 2007 gestegen. De stijging is voornamelijk te zien onder werkgevers in de grootteklasse 20 t/m 99 werknemers. In de volgende drie sectoren ligt het percentage van gebruikers (van payroll-services) relatief hoog: informatie- en communicatiesector, overige dienstverlening, en landbouw, bosbouw en visserij. Wat betreft het gebruik naar bedrijfsgrootte zijn er (procentueel) minder gebruikers bij werkgevers met minder dan 20 werknemers dan bij grotere werkgevers.

De marktomvang kan niet alleen gemeten worden in termen van het aantal afnemers, maar ook in het aantal payroll-krachten dat in een jaar wordt ingeleend. Bij werkgevers die werknemers op payroll-basis hebben (de gebruikers) is ongeveer 20 procent van het personeelsbestand ingevuld op payroll-basis. In 2009 waren ruim 144.000 banen in Nederland ingevuld op payroll-basis. Dit komt neer op 2,1 procent van alle banen (bij werkgevers met meer dan 5 werknemers). Procentueel gezien hebben gebruikers in de horeca relatief veel werknemers op payroll-basis.

De meeste motieven voor het gebruik van payroll-services komen voort uit een flexibiliteitsbehoefte. Hierbij kan gedacht worden aan ruimere mogelijkheden omtrent proeftijd en keten van contracten en aan het verhogen van de flexibiliteit van het personeelsbestand. Maar het belangrijkste motief is het vereenvoudigen van de salaris- en personeelsadministratie.

De crisis heeft voor veel gebruikers geen invloed op het aantal werknemers dat ingezet wordt op payroll-basis. Onder de werkgevers voor wie de crisis wel gevolgen heeft gehad (of zal hebben) op het aantal werknemers op payroll-basis is

een interessante verdeling te zien. Binnen deze groep zijn er meer werkgevers waarbij het aantal payroll-krachten is gestegen dan waarbij het aantal payroll-krachten is gedaald. Dit is een indicatie van een positief effect van de crisis op de ontwikkeling van de markt van payroll-services.

Payroll-krachten kunnen zeer diverse typeringen meekrijgen binnen een organisatie. De belangrijkste typering is dat voornamelijk flexibele werknemers worden ingezet op payroll-basis. Sectoraal zijn een klein aantal verschillen te zien in de typering. In de horeca komt de typering bijbaan veel voor. In de landbouw, bosbouw en visserij, in de bouwnijverheid en in de specialistische zakelijke diensten komt de typering vakantiekrachten meer dan gemiddeld voor.

Er is ook gekeken naar de redenen van niet-gebruik van payroll-services. De belangrijkste motivatie voor niet-gebruik is dat werkgevers geen voordeel zien in payroll-services. Maar er worden ook zeer specifieke andere redenen geven, zoals: *'Wij doen te specialistisch werk'*, *'Wij zijn te klein'*; en *'Het is in deze sector niet gebruikelijk'*.

Marktpotentie

De marktpotentie van payroll-services in Nederland komt voort uit de potentie (c.q. mutatie) onder gebruikers en niet-gebruikers en het aantal werknemers dat zij al dan niet hebben op payroll-basis. De belangrijkste (potentiële) ontwikkelingen zijn:

- 12 procent van de gebruikers in 2009 verwacht in 2012 geen payroll-krachten meer te hebben;
- 6 procent van de niet-gebruikers (maar wel-kenners) verwacht in 2009 payroll-krachten in te gaan zetten;
- het aantal banen dat gebruikers op payroll-basis invult stijgt van 20,2 procent naar 21,3 procent.

Als deze ontwikkelingen ook daadwerkelijk zullen optreden de komende jaren dan betekent dit dat er in 2012 ongeveer 179.300 banen in Nederland worden ingevuld op payroll-basis. Dit komt neer op 2,6 procent van het totaal aantal banen in Nederland (bij werkgevers met 5 of meer werknemers).

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 payroll-krachten in Nederland. Met de veronderstelling dat in de periode 2012-2015 dezelfde ontwikkeling plaats vindt als in de periode 2009-2012 kan een indicatie worden gegeven van het aantal payroll-krachten in Nederland in 2015. In 2015 zijn er (met de hiervoor beschreven veronderstelling) ongeveer 218.400 banen ingevuld op payroll-basis, wat neerkomt op 3,1 procent van het totaal aantal banen in Nederland.

BIJLAGE I Aanvullende tabellen

Tabel 8 Motivatie naar grootteklasse

<i>Motief</i>	<i>5-9 wp</i>	<i>10-19 wp</i>	<i>20-99 wp</i>	<i>>100 wp</i>	<i>Totaal</i>
Vereenvoudigen van salaris en personeelsadministratie	78	90	57	42	66
Betere automatisering van werknemegerelateerde IT-processen	19	19	3	4	9
Meer/beter inzicht in loonkosten	60	65	28	12	35
Inkoop HR-deskundigheid of overige specifieke kennis en ervaring	31	5	8	15	15
Totaal groep vereenvoudiging/verbetering processen	79	96	59	52	70
Beperking vanwege formatieprobleem of headcountbeperking	20	11	21	20	17
Verhoging flexibiliteit personeelsbestand	56	74	69	63	63
Ruimere mogelijkheden proeftijd en keten van contracten voor bepaalde tijd	54	54	75	52	61
Ik wil zelf werven, maar nog geen contract aanbieden	53	65	37	38	43
Totaal groep flexibiliteitsbehoefte	81	97	89	81	83
Afdekken risico's wachtgeldregeling	53	55	25	23	33
Afdekken risico's ontslagkosten	57	67	45	33	48
Afdekken risico's ziekte	66	67	47	38	53
Totaal groep afdekken risico's	74	77	60	54	64
Het is beter voor de werknemer (werkzekerheid wordt vergroot)	31	25	20	10	21
Concentratie op kerntaken	59	52	37	20	41
Zelf tijd voor strategische aspecten HR-beleid	40	23	18	14	21
Totaal groep overig	69	77	53	33	55
Totaal	100	100	100	100	100

Tabel 9 Typering payroll-krachten naar grootteklasse (meerdere antwoorden mogelijk)

<i>Motief</i>	<i>5-9 wp</i>	<i>10-19 wp</i>	<i>20-99 wp</i>	<i>>100 wp</i>
Vakantiekrachten	12	5	32	23
Minder dan 12 uur per week werken	20	17	21	16
Bijbaan	8	13	29	16
Flexibele werknemers	26	60	50	28
Alle werknemers, behalve management	43	19	5	4
Alle nieuwe werknemers	23	47	20	10
Anders	9	5	19	39

Tabel 10 Verschil gebruikers en niet-gebruikers in mate van uitbesteding werkzaamheden (in %)

<i>Motief</i>		<i>Gedeel- Geheel</i>		<i>N.v.t.</i>	<i>Totaal</i>	
		<i>Zelf</i>	<i>telijk uit- bested</i>			<i>steed</i>
Personeelsadministratie	Niet-gebruikers	78	8	14	1	100
	Gebruikers	76	11	10	3	100
Salarisadministratie	Niet-gebruikers	21	14	64	1	100
	Gebruikers	31	24	42	3	100
Werving en selectie en assessments	Niet-gebruikers	82	12	2	4	100
	Gebruikers	59	34	4	3	100
Begeleiding, introductie, training en opleiding	Niet-gebruikers	79	13	5	3	100
	Gebruikers	74	20	1	5	100
Re-integratie en outplacement	Niet-gebruikers	26	15	22	37	100
	Gebruikers	28	27	13	31	100
Personeelsplanning	Niet-gebruikers	96	0	0	3	100
	Gebruikers	93	2	1	5	100

BIJLAGE II Onderzoeksverantwoording

Samenstelling steekproef

De basisgedachte van de steekproef is een zo goed mogelijk beeld weergeven van de (potentiële) payroll-markt. Voor de steekproef is gebruik gemaakt van een actueel databestand waarover Stratus bv de beschikking heeft. De steekproef is getrokken op willekeurige organisaties in de 15 sectoren die centraal staan in dit onderzoek en met ten minste 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 bijlagen III en IV zijn de complete vragenlijst opgenomen. De vragenlijst is volledig gestructureerd en de afgenomen gesprekken zijn verwerkt in SPSS.

Toch bevatte de vragenlijst 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. 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 bevroegd.

De selectievragen hadden betrekking op: rol van de geënquêteerde en bekendheid met payrolling.

Er is veel aandacht uitgegaan naar het zo veel mogelijk te spreken krijgen van de gewenste respondenten binnen organisaties die als (potentiële) afnemers van payroll-services beschouwd kunnen worden. In de praktijk hield dat in dat enkele selectievragen gesteld werden bij aanvang van het onderzoek.

Het veldwerk heeft plaatsgevonden van 20 september tot en met 8 oktober.

In tabel 11 is weergegeven hoe de respons 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 11 Aantal gesprekken naar sector

<i>Sector</i>	<i>Aantal gesprekken</i>
Advisering, onderzoek en overige specialistische en zakelijke dienstverlening	78
Bouwnijverheid	77
Cultuur, sport en recreatie	75
Financiële instellingen en Verhuur van en handel in onroerend goed	75
Gezondheids- en welzijnszorg	75
Groot- en detailhandel, inclusief reparatie van auto's	75
Informatie en communicatie	75
Landbouw, bosbouw en visserij	77
Logies-, maaltijd- en drankverstrekking	75
Onderwijs	75
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	19
Overige dienstverlening	75
Vervoer en opslag	76
Winning van delfstoffen en industrie	75
Winning, productie, distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom etc.	76
Totaal	1.078

Voor de sector openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen bleek het in de geplande doorlooptijd niet haalbaar om de gewenste 70 gesprekken af te nemen. Het vinden van de juiste gesprekspartner was vanwege de structuur en (veelal) grootte omvang van de organisaties niet haalbaar.

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 payroll services, 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 netto respons van de telefonische enquête gaf een juiste verdeling naar grootte en provincie, dus daar is niet voor gecorrigeerd. Het sectorale gebruik van payroll-services, wat voort is gekomen uit de telefonische enquête, is gebruikt om weegfactoren op te stellen voor de internetenquête onder de gebruikers.

BIJLAGE III Vragenlijst telefonische enquête

ALGEMENE INSTRUCTIE VOOR ENQUÊTEUR (ENQ):

- Onder werkgeversrisico's verstaan wij risico's verbonden aan ziekte, verzuim, arbeidsongeschiktheid, ontslag en conflicten met werknemers.
- Er wordt een aantal keer gevraagd om een gemiddeld aantal (van bijvoorbeeld werkzame personen payroll-basis). Ter specificatie: het gaat hier om het aantal op enig moment.

Deel 1: screeningsgesprekken

Goedemorgen/-middag/-avond mevrouw/mijnheer, u spreekt met ... van het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf. Op het moment doen wij een onderzoek naar flexibele arbeid in Nederland.

Zou ik u hierover een paar vragen mogen stellen?

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: hoofd personeelszaken (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 5, 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 als onderneming de werving en selectie doet;
- deze persoon wordt dan geplaatst op de loonlijst van de payroll-onderneming, die de juridische werkgever wordt;
- deze payroll-onderneming betaalt het loon, voert alle relevante administratieve activiteiten uit en draagt de financiële risico's van het werkgeverschap, zoals ziekte;
- u zelf verantwoordelijk bent voor de planning, begeleiding, ontwikkeling en binding 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_MIW

Hoeveel werkzame personen had u in 2009 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
- 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.

<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 21D

'begeleiding, introductie, training en opleiding'

(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, re-integratie en outplacement'

(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 21D

'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.

Vraag 22

Hoe vaak maakt uw organisatie gebruik van flexibele arbeid?

ENQ: eventuele toelichting: hieronder verstaan we tijdelijke dienstverbanden, uitzendkrachten, detachingscontracten, payroll-contracten, oproepcontracten, kleine deeltijdbanen, freelance contracten e.d.

- 1: vaak gebruik
- 2: soms gebruik
- 3: nooit gebruik
- 4: 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 2009 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 2009 gemiddeld in dienst?

<<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>>

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

Vraag 33A

Hoeveel werknemers verwacht uw organisatie in 2012 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 u in 2012 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>>

<i>Blok 5: crisis/CAO</i>

Vraag 33INTRO

De volgende vragen gaan over de gevolgen van de crisis voor uw organisatie.

Vraag 33_MIW_011

In welke mate ervoer uw organisatie in 2009 positieve of negatieve effecten van de economie?

ENQ: voorbeelden van negatieve effecten: een afname in omzet/klanten/slecht betalende klanten/sterkere prijsconcurrentie en voorbeelden van positieve effecten: minder concurrenten/makkelijker om personeel te werven

- 1: heel veel negatieve effecten
- 2: voornamelijk negatieve effecten
- 3: gemiddeld (zowel positief als negatief)
- 4: voornamelijk positieve effecten
- 5: heel veel positieve effecten
- 6: weet niet/wil niet zeggen

Vraag 33_MIW_012

In welke mate ervaart uw organisatie op dit moment positieve of negatieve effecten van de economie?

ENQ: voorbeelden van negatieve effecten: een afname in omzet/klanten/slecht betalende klanten/sterkere prijsconcurrentie en voorbeelden van positieve effecten: minder concurrenten/makkelijker om personeel te werven

- 1: heel veel negatieve effecten
- 2: voornamelijk negatieve effecten
- 3: gemiddeld (zowel positief als negatief)
- 4: voornamelijk positieve effecten
- 5: heel veel positieve effecten
- 6: weet niet/wil niet zeggen

Vraag 33_MIW_013

In welke mate verwacht u dat uw organisatie in 2012 positieve of negatieve effecten zal ervaren van de economie?

ENQ: voorbeelden van negatieve effecten: een afname in omzet/klanten/slecht betalende klanten/sterkere prijsconcurrentie en voorbeelden van positieve effecten: minder concurrenten/makkelijker om personeel te werven

- 1: heel veel negatieve effecten
- 2: voornamelijk negatieve effecten
- 3: gemiddeld (zowel positief als negatief)
- 4: voornamelijk positieve effecten
- 5: heel veel positieve effecten
- 6: weet niet/wil niet zeggen

Vraag MIW_02

Onder welke CAO valt uw onderneming?

- 1: ik heb geen CAO
- 2: onder de CAO ...
- 3: 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

<i>Blok 6A: stel dat ...</i>

Vraag 51INTRO

Stelt u zich de volgende situatie voor:

- een deel van uw personeel treedt in dienst bij een payroll-bedrijf;
- dit bedrijf neemt het werkgeverschap op zich, en zorgt voor alle administratieve en wettelijke verplichtingen;
- u bepaalt zelf de arbeidsvoorwaarden, de inzet en beoordeling;
- uw personeelsflexibiliteit vergroot, en daarmee ook uw inzicht in de kosten van het personeel, u kunt zich meer richten op uw kernactiviteiten

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

Vraag 51

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

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

Vraag 52**Als Vraag 51 is 2**

Ik noem een aantal mogelijkheden waarom niet. Kunt u aangeven welke redenen voor u relevant zijn?

- 1: ik kan me bij deze situatie niets voorstellen
- 2: de organisatie wil zelf de personeelsadministratie voeren
- 3: de organisatie wil het personeel binden en boeien
- 4: de organisatie heeft een beperkte behoefte aan flexibiliteit
- 5: de kwaliteitsrisico's zijn te groot
- 6: de organisatie ervaart geen werkgeversrisico's
- 7: de organisatie kiest ervoor om zelf de werkgeversrisico's te dragen
- 8: de kosten zijn te hoog
- 9: (nog) andere redenen, te weten: ...
- 10: weet niet/w.n.z.

Vraag MIW_03A

Wat is uw leeftijd?

ENQ: indien gevraagd, extra toelichting: wij hebben dit nodig omdat wij nieuwsgierig zijn naar mogelijke generatieverschillen in hun blik op payrolling.

<<INVULLEN LEEFTIJD>>

Ga door naar Afsluiting

Deel voor niet-gebruikers, wel-kenners (n=150)
--

<i>Blok 6B: kennismaking payroll</i>

Vraag 11INTRO

Ik ga u nu een aantal vragen stellen over payrolling.

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, die 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 u 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 welke jaren heeft u wel eens werknemers gehad op payroll-basis, en om hoeveel werknemers ging het dan gemiddeld?

- 1: 2001, aantal ...
- 2: 2002, aantal ...
- 3: 2003, aantal ...
- 4: 2004, aantal ...
- 5: 2005, aantal ...
- 6: 2006, aantal ...
- 7: 2007, aantal ...
- 8: 2008, aantal ...
- 9: 2009, aantal ...
- 10: 2010, aantal ...
- 11: ander jaar, aantal ...
- 12: weet niet/wil niet zeggen

Vraag 14

Waarom maakt u 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: anders, namelijk ...
- 8: weet niet/wil niet zeggen

Vraag 15

Denkt u 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?)

<i>Blok 7B: reden niet gebruik</i>

Vraag 43A

Waarom werkt u niet met 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: anders, te weten: ...
- 8: weet niet/geen idee/(w.n.z.)

Blok 8B: wanneer wel?

Vraag 44_MIW1

Zijn er voor u situaties of voorwaarden denkbaar wanneer u 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 aan wat voor situatie zou dat zijn?

- 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: anders, te weten: ...
- 8: weet niet/geen idee/(w.n.z.)

Vraag MIW_03B

Wat is uw leeftijd?

ENQ: indien gevraagd, extra toelichting: wij hebben dit nodig omdat wij nieuwsgierig zijn naar mogelijke generatieverschillen in hun blik op payrolling.

<<INVULLEN LEEFTIJD>>

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.

BIJLAGE IV Vragenlijst internetenquête

Inleiding

Welkom,

Nogmaals bedankt voor uw medewerking aan dit onderzoek. In deze vragenlijst komen verscheidene onderwerpen aan bod over:

- uw organisatie
- uw personeelsbestand
- uw gebruik/kennis over payroll

U levert door het invullen van deze vragenlijst waardevolle informatie over payroll in Nederland. Uiteraard gaan wij vertrouwelijk om met alle informatie.

Veel succes met het invullen van de vragenlijst.

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
- 13: Onderwijs
- 14: Gezondheids- en welzijnszorg
- 15: Cultuur, sport en recreatie

Blok 2: gebruikshistorie payroll

Vraag 11

Hoe bent u 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 34_MIW

In welke jaren heeft u in het verleden werknemers gehad op payroll-basis, en om hoeveel werknemers (in aantal en fte) ging het dan gemiddeld (oftewel: op enig moment). De fte's berekent u door het totaal aantal uur dat de werknemers op payroll-basis werkt te delen door 40 (het aantal uur in een werkweek)?

	Aantal	fte
2001		
2002		
2003		
2004		
2005		
2006		
2007		
2008		
2009		

Vraag 12A

Is er een specifieke groep van uw personeel dat u 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 toelichten.

<<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 41AINTRO

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			
bepierking 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			
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
- 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.

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					
begeleiding, introductie, training en opleiding					
mobiliteit, re-integratie en outplacement					
personeelsplanning					

Blok 6: opbouw werknemersbestand

Vraag 31

Hoeveel werknemers had uw organisatie in 2009 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 2009 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 2012 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 33_MIW_011

In welke mate ervoer uw organisatie in 2009 positieve of negatieve effecten van de economie?

- 1: heel veel negatieve effecten
- 2: voornamelijk negatieve effecten
- 3: gemiddeld (zowel positief als negatief)
- 4: voornamelijk positieve effecten
- 5: heel veel positieve effecten
- 6: weet niet/wil niet zeggen

Vraag 33_MIW_012

In welke mate ervaart uw organisatie op dit moment positieve of negatieve effecten van de economie?

- 1: heel veel negatieve effecten
- 2: voornamelijk negatieve effecten
- 3: gemiddeld (zowel positief als negatief)
- 4: voornamelijk positieve effecten
- 5: heel veel positieve effecten
- 6: weet niet/wil niet zeggen

Vraag 33_MIW_013

In welke mate verwacht u dat uw organisatie in 2012 positieve of negatieve effecten zal ervaren van de economie?

- 1: heel veel negatieve effecten
- 2: voornamelijk negatieve effecten
- 3: gemiddeld (zowel positief als negatief)
- 4: voornamelijk positieve effecten
- 5: heel veel positieve effecten
- 6: weet niet/wil niet zeggen

Vraag 34_MIW_011

Zijn de economische ontwikkelingen voor u aanleiding geweest om in 2009 meer of minder werknemers op payroll-basis voor u te laten werken (in vergelijking met hetzelfde jaar maar dan zonder crisis)?

- 1: aanleiding geweest om meer met payrollers te gaan werken
- 2: aanleiding geweest om minder met payrollers te gaan werken
- 3: crisis heeft geen effect gehad op het aantal payrollers
- 4: anders, namelijk ...
- 5: weet niet/wil niet zeggen

Vraag 34_MIW_012

Zijn de economische ontwikkelingen voor u aanleiding geweest om in 2010 meer of minder werknemers op payroll-basis voor u te laten werken (in vergelijking met hetzelfde jaar maar dan zonder crisis)?

- 1: aanleiding geweest om meer met payrollers te gaan werken
- 2: aanleiding geweest om minder met payrollers te gaan werken
- 3: crisis heeft geen effect gehad op het aantal payrollers
- 4: anders, namelijk ...
- 5: weet niet/wil niet zeggen

Vraag 34_MIW_013

Verwacht u dat de economische ontwikkelingen voor u in 2012 ervoor zorgt dat u meer of minder werknemers op payroll-basis voor u laat werken (in vergelijking met hetzelfde jaar maar dan zonder crisis)?

- 1: zal (waarschijnlijk) aanleiding zijn om meer met payrollers te gaan werken
- 2: zal (waarschijnlijk)aanleiding zijn om minder met payrollers te gaan werken
- 3: crisis zal geen effect hebben op het aantal payrollers
- 4: anders, namelijk ...
- 5: weet niet/wil niet zeggen

Vraag MIW_02

Onder welke CAO valt uw onderneming?

- 1: ik heb geen CAO
- 2: onder de CAO ...
- 3: weet niet/wil niet zeggen

*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 mij in staat om als ondernemer weer te ondernemen			
Payrolling ontzorgt en beperkt de administratieve lasten			
Payrollkrachten hebben een goede binding met mijn organisatie			
Payrolling is positief voor de werknemers			

*Blok 10: overig***Vraag MIW_03A**

Wat is uw leeftijd?

<<INVULLEN LEEFTIJD>>

*Blok: afsluiting***Afsluiting**

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