

In deze maandelijkse rubriek geven partners en associates van Professionals in Flex een kijkje in de keuken van de flexbranche, met praktische tips en adviezen om succesvol te ondernemen. Deze maand: **Patrick Hustinx**, partner bij Professionals in Flex.

Geld verdienen aan de achterkant

De basis voor iedere onderneming in de flexbranche is uiteraard een goed commercieel apparaat. Immers, hoe beter je dienstverlening en hoe beter je verkoopkracht, hoe hoger de verdiensten voor je onderneming. Toch is er ook veel geld te verdienen aan 'de achterkant' van de organisatie.

Het kan niet vaak genoeg gezegd worden in de flexbranche: geld verdienen doe je niet alleen aan de voorkant. Natuurlijk, de basis van iedere onderneming in de sector is een goed commercieel apparaat. Hoe beter je dienstverlening en hoe beter je verkoopkracht, hoe hoger de marges voor je onderneming kunnen worden. Toch vergeet men vaak 'de achterkant': het slim inrichten van je organisatie en de juiste kennis van cao's, wetten en loonadministratie bepalen namelijk in belangrijke mate de inkoopkosten (loonsom) van je onderneming. En ook daarmee kun je de marge van de onderneming vergroten. *Finetuning* van de organisatie, zeg maar.

Het is begrijpelijk dat de uitzendondernemer zich hiermee over het algemeen maar weinig bezighoudt. Geen enkele ondernemer zit te wachten op details en de kleine lettertjes in de zeer diverse regelgeving. En bovendien: de backoffice doet goed werk, je ontvangt geen klachten van klanten, uitzendkrachten, noch eigen medewerkers. Prima toch? Nou, nee! Door te beperkte kennis van zaken kan veel geld blijven liggen. Niet perse omdat zaken 'fout' worden afgehandeld - al gebeurt dit helaas nog maar al te vaak - maar meestal omdat het slimmer, of beter kan. En dan kan het voor uitzenders, payrollers of detacheerders met hun grote loonsommen al gauw tienduizenden, of zelfs nog meer euro's schelen. Dan wordt het opeens wél interessant, nietwaar?

Bespaarmogelijkheden

Mogelijkheden om te besparen zijn er meer dan genoeg. Het begint met het juist uitvoeren van de cao's. Betaal je wel de juiste afdrachten? En gebruik je de juiste grondslagen? Het verschil tussen 'feitelijk' loon en 'SV'-loon als grondslag kan bijvoorbeeld al een aardig verschil maken. En soms biedt een cao meerdere opties, zoals de keuze voor wel of geen uitzendbeding, of de reserveringssysteematiek. Maak je hier telkens een bewuste (kosten-)afweging of is er sprake van een oude gewoonte? Wie hierop geen antwoord weet, zou er goed aan doen hier eens bij stil te staan.

Een ander deel van de besparingen is te vinden in de diverse afdrachtverminderingen en subsidieregelingen. Eigenlijk zou het een standaard onderdeel van het inschrijvingsproces moeten zijn. Een eenvoudige checklist die helpt te bepalen of de (potentiële) werknemer in aanmerking komt voor dergelijke redenen.

Een ander, mogelijk wat ingrijpender punt betreft de juridische structuur van de onderneming. Is er sprake van één of meerdere bv's? En welk deel van de organisatie zit in welke bv? En waarom? Het klinkt misschien gek, maar de bv-structuur kan in hoge mate bepalen hoe de sociale lasten eruit zien.

En wat te denken van aansluiting op de sociale zekerheid en de premies die daarmee samenhangen? Zit het bedrijf in de juiste sectorindeling? De juiste premieklasse? Zijn alle kosten die UWV aan het bedrijf toerekent wel juist? Een bezwaarschrift indienen kan soms veel geld besparen. Ben je eigenrisicodragers? En zo ja, voor welke populatie van je werknemers wél en welke populatie juist niet? En zo kun je nog wel even door gaan...

Kennis is geld

De moraal van dit verhaal? Kennis is geld! Een 'soepel lopende' backoffice is echt niet voldoende. Zorg voor de juiste expertise binnen of buiten de organisatie en stuur de organisatie bewust op de voordelen die te behalen zijn in de backoffice. Zo verdien je óók aan de achterkant van je onderneming. **X**



ILLUSTRATIE: PETRA KWADGRAS