

O JEE, EEN NIEUW SYSTEEM!

De invoering van een nieuw salarissysteem is de schrik van menig administrateur en P&O-medewerker. Tijdens de conversie kunnen onvoorziene fouten optreden en in het ergste geval gaan kostbare gegevens verloren. HRpraktijk Magazine nam twee bedrijven onder de loep die recentelijk zijn overgestapt op zo'n nieuw systeem.

Tot vier jaar geleden werkte Frans van den Hoek nog voor een onderdeel van de farmaceutische groothandel Brocacef. De salarisverwerking van de vestiging in Zaandam vond plaats op het hoofdkantoor. Toen de Duitse producent van generieke geneesmiddelen - Ratiopharm - de Zaanse vestiging met 175 medewerkers overnam, was Van den Hoek gedwongen de salarisadministratie zelf ter hand te nemen. "We waren te klein om daar mensen voor binnen te halen, dus de keuze voor een externe salarisverwerker was snel gemaakt. Er werden een aantal partijen uitgenodigd, de grote jongens maar ook een kleintje. Ik wilde de invoering relatief goedkoop, heel snel

**'Binnen twee maanden
was het hele zaakje voor elkaar'**

en zeer efficiënt tot stand laten komen. Door die eisen vielen de grote jongens af, want alleen al de kosten van inventarisatie waren hoger dan de gehele implementatie door de kleine leverancier." Die leverancier was P&A Software uit Berkel en Rodenrijs. "Ik kan begrijpen dat

bedrijven huiverig zijn om met een kleine leverancier in zee te gaan," erkent Van den Hoek. "Op het eerste gezicht brengt het immers meer risico met zich mee. Maar dat wordt afgedekt omdat de leverancier werkt met een standaardpakket dat ook door een ander geleverd zou kunnen worden."

Vreemde zaken

Tegelijkertijd met de invoering van de salarisverwerking, schafte Ratiopharm een personeelsinformatiesysteem aan; een eigen product van de leverancier, waarin alle gegevens over de medewerkers staan opgeslagen, van opleiding tot leasecontracten. Daarnaast voeren HR-medewerkers hierin eenmaal per maand de salarismutaties in die over de lijn worden doorgestuurd naar het salarisverwerkingspakket. "Vreemde zaken worden dan direct teruggekoppeld. Die service komt bij het pakket en dat is prettig," aldus Van den Hoek. De kleinschalige manier van samenwerken bevalt hem. "Bij een grote leverancier heb je projectplannen en consultants, maar wij kregen één man toegewezen die exclusief voor ons werkte. Hij deed snel en professioneel de analyse, kopieerde de bestanden en richtte het nieuwe systeem in. Binnen twee maanden was het hele

zaakje voor elkaar. We hoefden uiteindelijk alleen te checken of de gegevens klopten met het oude systeem. Het heeft onze organisatie ontlast, want zij hebben het werk gedaan." De kosten beperken zich tot een maandelijks bedrag per salaristroom en een jaarlijkse fee voor het onderhoud van het personeelsinformatiesysteem. Van den Hoek noemt het een relatief lage investering en adviseert collega's: "Informeer nooit bij één aanbieder maar vraag offertes bij minstens drie leveranciers, waarvan één kleine. Gun ze een kans en laat ze hun verhaal doen."

Parallel draaien

Ook Tim Schouten van Omij in Rotterdam ondervond de voordelen van een personeelsinformatiesysteem gekoppeld aan de salarisadministratie. Omij is een particuliere stichting die onder meer kansarmen helpt met het verwerven van een plaats op de arbeidsmarkt. Er werken



>> **Frans van den Hoek:** "We hoefden uiteindelijk alleen te checken of de gegevens klopten met het oude systeem."

Case 1

Frans van den Hoek (47) werkte tussen 1991 en 2000 als Hoofd Administratie bij Honig Merkartikelen. Bij Ratiopharm BV begon hij zeven jaar geleden als hoofd van de financiële administratie, daarna leidde hij de afdelingen Financiën en IT en sinds begin 2007 is daar de tijdelijke functie van manager P&O bijgekomen.

Doel

Een snelle en efficiënte implementatie van een nieuwe salarisverwerker en een personeelsinformatiesysteem. Met een doorlooptijd van maximaal drie maanden.

Resultaat

De salarisverwerking wordt net als voorheen uitbesteed. "Maar toen gebeurde dat in-company en dan kun je niet te veel eisen," stelt Van den Hoek. "Nu hebben we een zakelijke relatie met de leverancier en kun je bepaalde dingen afdwingen, mocht dat nodig zijn. En de koppeling van de salarisverwerking aan het personeelsinformatiesysteem levert ons efficiency en tijdsbesparing op."

zo'n vierhonderd medewerkers waarvan driehonderd in loondienst en honderd op diverse re-integratietrajecten. Omij had z'n salarisadministratie in eerste instantie bij een ander uitbesteed, maar dat liep niet. "We leverden de mappen met mutatieformulieren handmatig aan en dat bracht veel kans op fouten met zich mee," vertelt Schouten. "Je weet niet hoe die gegevens worden geïnterpreteerd en verwerkt." Hij zat iedere maand met de salarisverwerker rond de tafel om onduidelijkheden op te helderen. "De tijdsinvestering was erg groot en je had pas laat inzicht in de salarisstroken."

De invoering van het nieuwe personeelsinformatiesysteem bleek uitkomst te bieden. De leverancier hiervan had namelijk ook een salarisservice in huis. Nu bestond de mogelijkheid om mutaties via het ene systeem door te sturen naar het andere, de salarisadministratie. Vastbesloten om over te stappen naar een nieuwe, efficiëntere salarisverwerker stak hij zijn licht nog wel op bij verschillende, ook grotere, leveranciers. "Kostentechnisch waren ze redelijk gelijk, maar het voordeel van de directe koppeling vanuit het personeelsinformatiesysteem woog zwaar. Daar zit een bepaald gemak in tegen relatief weinig kosten." Voordat Schouten omschakelde naar de nieuwe salarisverwerker liet hij het oude en het nieuwe systeem echter wel drie maanden parallel draaien. Eigenlijk een proeftijd van drie maanden. Daarna moest het nieuwe systeem volledig operationeel zijn. Schouten: "Zo'n periode is nodig, want ieder bedrijf heeft z'n eigen systematiek van invoeren."

Zonder kopzorgen

Evenals Van den Hoek kreeg Schouten tijdens het traject voor het personeelsinformatiesysteem begeleiding van een vaste consultant. "Dat is door de jaren heen dezelfde persoon gebleven en dat werkt heel prettig. De organisatie en de mensen zijn bij hem bekend en hij



>> **Tim Schouten:** “Het voordeel van de directe koppeling woog zwaar.”

kan meedenken in P&O-processen.” Maar niet alles werd uit handen gegeven. Zo voerde Omij zelf de salarissen in het nieuwe systeem in. En in het kader van een omscholingstraject liet hij een boventallig verklaarde werknemer van een bank een stappenplan voor de invoering maken. De proef verliep goed en het oude systeem werd gewoon afgesloten. Het project is zonder grote kopzorgen verlopen, maar Schou-

‘Voldoende tijd nemen is belangrijk’

ten heeft wel lessen getrokken uit de ervaring. “Voldoende tijd nemen is belangrijk, zeker als je je eigen wensen in het nieuwe systeem wilt verwerken. Je moet daarnaast tijdens de voorbereiding intern goed schriftelijk vastleggen wie wat gaat doen en nadenken over de vraag: hoe is het nu en hoe willen wij het uiteindelijk hebben?”

Case 2

Tim Schouten (38) werkt sinds de eeuwwisseling bij de stichting Omij. Eerst vier jaar als personeelsfunctionaris en de afgelopen drie jaar geeft hij leiding aan het team van personeelsfunctionarissen en administratief medewerkers. Hij is afgestudeerd in de Sociaal Pedagogische Hulpverlening en heeft later het Praktijkdiploma Loonadministratie behaald. Het sociaal ondernemen spreekt hem aan. “Het is een uitdaging om met deze doelgroep een bepaald product te maken dat je goed kunt verkopen. Tegelijkertijd geef je mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans zich te ontwikkelen en zich weer gewaardeerd te voelen.”

Doel

Efficiënter werken en foutmarges zo klein mogelijk maken. “De papieren laag wilden we eruit hebben en een snel inzicht krijgen in de salarisstrook op werknemersniveau,” aldus Schouten.

Resultaat

De salarisstroken worden nu als pdf-bestand aangeleverd. “Een bijkomend voordeel is dat we een jaar later twee stichtingen aan de salarisverwerking hebben toegevoegd, zonder een testperiode, waarbij met de cao’s voor zowel de horeca als de kinderopvang wordt gewerkt. Iets wat met het vorige systeem veel lastiger was.”

HIGHLIGHTS

- Informeer nooit bij één aanbieder als u een nieuw salarisstelsel wilt invoeren. Vraag verschillende offertes aan.
- Een koppeling tussen het salaris- en personeelsinformatiesysteem is erg handig, omdat mutaties via het ene systeem automatisch in het andere worden doorgevoerd.
- Las een periode van bijvoorbeeld drie maanden in waarin u het oude en het nieuwe systeem parallel laat draaien om te controleren of alles goed gaat.

Bent u veel tijd kwijt aan het beheren en analyseren van personeelsgegevens en het beantwoorden van ingewikkelde vragen van uw medewerkers? Kies dan voor het personeelsinformatiesysteem People Inc. en de daarin geïntegreerde kennisbank van HRpraktijk. Surf voor meer informatie naar www.pasoftware.nl/hrpraktijk

