

Analyse sector payrolling en MSP's

Grenzeloze groei

De payrollers en Managed Service Providers baarden in de jaarlijkse Omzetranglijst opzien met een groei van meer dan dertig procent. Hoe verging het deze sector afgelopen jaar en wat verwachten ze voor 2018?

Paul Poley

De Flexmarkt Omzetranglijst 2017 gaf een opvallend beeld: de totale Top 100 uit het overzicht groeide met ruim veertien procent, maar de payrollers en Managed Service Providers (MSP's) onder hen deden het met een groei van 31,7 procent in 2016 opvallend goed. Hoe is dat nu, eind 2017? Myler, MSP'er Brainnet (onderdeel van Brainnet Groep) en Payroll Select geven openheid van zaken over hoe het ze dit jaar is vergaan en wat ze verwachten voor 2018, het jaar waarin de impact van Rutte III zichtbaar wordt. Wat 2017 betreft kunnen we kort zijn: de groei bij de drie bedrijven heeft zich doorgezet. Al is dat niet bij iedereen in gelijke mate het geval, zo laat Myler-ceo Geo van der Wilk (met 200,2 miljoen euro omzet nummer 16 in de Omzetranglijst) zien. "We hebben een recordaantal matches gerealiseerd voor onze klanten in 2017. Wel zijn we aan het begin van dit jaar een belangrijke klant verloren, wat ons in één klap zo'n 140 contracten heeft gekost. Toch is de vraag in de markt zo groot dat we dit nu al ruimschoots hebben goedgemaakt. Doordat we in 2017 meerdere nieuwe klanten hebben aangesloten, zal het omzetniveau in 2017 ongeveer gelijk zijn aan dat van 2016, waarbij onze winstontwikkeling sterk is verbeterd."

Breed gebied

Algemeen directeur van Payroll Select (nummer 11 in de lijst met 256,9 miljoen euro) is Rick Simons. Volgens hem zijn omzet en kosten dit jaar in lijn met de prognoses. "Wij streven elk jaar naar 7,5 procent organische groei. Dat percentage gaan we halen. De groei is met name te danken aan nieuwe business, vooral in de horeca, het mkb en de intermediaire sector. Onze groei is, zoals die van de hele payroll-sector, uiterst stabiel."

Directeur Anne Meint Bouma van Brainnet (met 456,3 miljoen euro nummer 6 in de Omzetranglijst) gaf eerder dit jaar in Flexmarkt aan positief gestemd te zijn over de rest van 2017. Nu, terugblikkend op het laatste halfjaar, is die houding bevestigd. "Het is een goed jaar voor ons geweest. Bestaande klanten zijn tevreden. Een aantal nieuwe klanten hebben de weg naar ons weten te vinden. Dat zijn beide goede indicatoren voor groei. Ik zie dat inhuur verder professionaliseert en dat opdrachtgevers op zoek zijn naar een inhuurspecialist die het gehele inhuurproces optimaliseert, inhuurrisico's wegneemt en capaciteitsvraagstukken oplost. Dat is een breed aandachtsgebied dat veel verder gaat dan het detacheren van medewerkers." Een voorbeeld van de groei is de gunning van de Schiphol Group. Bouma: "Daar zijn we echt trots op. We zijn nu bezig met de implementatie van systemen en processen. De eerste omzet wordt naar verwachting in 2018 geëffectueerd."

Nieuw kabinet

Op de drempel tussen 2017 en 2018 gebeurt er iets wat hoe dan ook impact gaat hebben op payrollers en MSP's komend jaar: het opstarten van het kabinet Rutte III. De organisaties maken zich geen zorgen over wat Rutte III van plan is, maar zijn vooral erg benieuwd. Van der Wilk: "Dat de definitie van payrolling wordt herzien, zal Myler niet of nauwelijks raken. Op dit moment heeft het nieuwe kabinet slechts een tip van de sluier opgelicht. Er zijn echter meer vragen dan antwoorden." Van der Wilk volgt de ontwikkelingen op de voet. "Het is interessant wat de plannen rond de flexibilisering van de arbeidsmarkt worden. Hoe gaat de Opdrachtgeversverklaring eruit zien en biedt deze de gewenste uitkomst voor opdrachtgever en zzp'er?"

Ook Brainnet kijkt reikhalzend uit naar de visie van Rutte III. Bouma: "Al jaren roepen wij om duidelijkheid als het gaat om de positie van zelfstandige professionals. Het regeerakkoord geeft slechts een richting. Nu is het zaak dat er snel meer duidelijkheid komt." Als voorbeeld noemt Bouma een nadere duiding van 'niet reguliere bedrijfsactiviteiten' en de vragen die straks in de Opdrachtgeversverklaring komen te staan. "Zijn dit duidelijke ja-nee-vragen of leidt dit, net als bij de wet DBA, tot onduidelijkheid en grijze gebieden?" Voorlopig blijft het koffiedik kijken wat het nieuwe kabinet aangaat. Concreter zijn de marktgroeiervwachtingen voor 2018. De grote gemene deler van de drie bedrijven is dat ze verwachten dat de groei doorzet. Van der Wilk: "De vraag naar IT-specialisten neemt alleen maar toe. Bij klanten van ons binnen de hightech-sector houdt de groei aan. Daarbij komt dat Rutte III budget beschikbaar stelt voor de overheidssector, waardoor we ook in de publieke sector met groei te maken krijgen."

Flink investeren

Payroll Select handhaaft in 2018 de strategie van jaarlijks minimaal 7,5 procent groei. Het bedrijf zet daarbij vooral in op verbreding van de dienstverlening. Simons: "We merken dat onze kleinere horeca- en mkb-klanten graag HR-activiteiten outsourcen, omdat ze zelf geen capaciteit hebben om zich met dergelijk personeelsbeleid bezig te houden. Denk bijvoorbeeld aan het voeren van beoordelings- en voortgangsgesprekken en de vastlegging ervan. Maar ook aan ziektebegeleiding en het organiseren van train-

ningen en opleidingen is behoefte. Professioneel personeelsmanagement is belangrijk om personeel te behouden, zeker in de krupper wordende arbeidsmarkt. Voor onze eigen organisatie houdt dit in dat we flink moeten investeren in mensen en middelen om dit goed te kunnen faciliteren.”

Deze groei heeft echter ook een keerzijde, erkennen de bedrijven. Een patroon dat zich al in 2017 aftekende en dat in 2018 een minstens zo grote uitdaging vormt, is schaarste van personeel in een groeiende economie die steeds meer gebruik maakt van technologie. Goed omgaan met deze schaarste heeft voor Brainnet en Myler prioriteit. “Klanten stellen ons de vraag hoe we hun capaciteitsvraag zo goed mogelijk kunnen beantwoorden”, aldus Bouma. “Ons antwoord is eerlijk: wij kunnen de schaarste van de BV Nederland niet oplossen. Wat we wel kunnen, is een hecht partnership aangaan met onze klanten.” Een voorbeeld

hiervan is het agenderen van toekomstige inhuurbehoefte en het benoemen van thema's als strategisch personeelsmanagement. “Als ik nu al van een klant zou kunnen horen dat ze in juni 2018 een project hebben waar ze twintig developers voor nodig hebben, dan kan ik gemakkelijker sourcen dan wanneer ik dit pas in mei hoor.”

Zonder grenzen

Zoiets kan alleen maar als je een goed partnership hebt met je klant. Ook kun je dan beter kijken naar andere methodes om de schaarste op te lossen. Zoals het inzetten van reeds beschikbare mensen, interne talenten, bij een bepaald project. In samenspraak met klanten bedenken we oplossingen, zoals het opstellen van een goede capaciteitskalender. Welke projecten gaan er spelen, welke mensen hebben we daarvoor nodig, wat hebben we intern en wat moeten we inhuren?”

Ook Myler ziet schaarste ontstaan, vooral bij bepaalde specialistische IT-profielen. Van der Wilk: “Neem bijvoorbeeld software-engineers voor Eindhovense high-tech-bedrijven. In Nederland zijn die echt schaars. Onze oplossing is internationaal werven. Concreet houdt dit in dat we samen met partners in Oost-Europese landen zoals Bulgarije en Roemenië zoeken naar geschikte IT-professionals.” De keuze voor die landen is een bewuste. “We kijken ook wel buiten Europa, maar het is met name de cultural fit, in combinatie met reisafstand en reiskosten, die Oost-Europa tot zo'n geschikt gebied maakt om de schaarste te lijf te gaan.” Bekwaam personeel uit het buitenland halen is ook iets wat Brainnet doet. Sinds twee jaar beschikt Brainnet over een international deployment Desk. Van daaruit worden klanten volledig ontzorgd, ongeacht of een professional uit het buitenland ingezet wordt in Nederland of een Nederlandse professional in het buitenland gaat werken. Hiermee is een volgende trend geschetst voor 2018: de groei neemt toe en de schaarste neemt toe; kennis over grenzen heen zoeken is dan een van de oplossingen.

Smart matching

Ten slotte is de verdere digitalisering iets wat de business in 2018 gaat beïnvloeden. Simons: “Wij hebben daarbij te maken met een enorme diversiteit aan klanten. Van grote ondernemingen tot kleine mkb'ers, die ieder een andere digitale behoefte hebben.” Als voorbeeld noemt hij een kleine ondernemer die af en toe iemand op de payroll wil zetten ten opzichte van de wensen van grote organisaties. “Waar die laatste de capaciteit hebben om het hele inschrijfproces in eigen hand te nemen, wil bijvoorbeeld een tuinder eenvoudig en snel iemand mobiel kunnen aanmelden. Waarna wij verder alles voor hem afhandelen. Op die verschillende behoeften van onze klantgroepen willen we komend jaar verder inspelen.” Ook bij Myler zijn ze op verschillende manieren bezig om digitalisering naar een hoger plan te krijgen. Van der Wilk: “Zo werken wij aan het digitaliseren van klantprocessen op Myler.nl voor zowel opdrachtgevers als de professionals. Ook bekijken we hoe we via slimme software het vinden van goede kandidaten kunnen verbeteren, het zogeheten smart matching. Matching-technologie is een goed instrument om in een krappe arbeidsmarkt de juiste mensen te kunnen vinden.” 2018 kan voor de payrollers en MSP's wel eens het jaar van de grenzeloze groei worden. Geen fysieke en geen technologische grenzen in de zoektocht naar de juiste professionals. **X**

‘De cultural fit en reisafstand maken Oost-Europa tot een geschikt gebied’

