

DE LOONSTROOK GAAT (EINDELIJK) DIGITAAL

Een fikse besparing in tijd, kosten en moeite. Dat is wat de digitale loonstrook biedt. Toch laat de doorbraak ervan op zich wachten. HRpraktijk Magazine peilde de stand van zaken en stuitte op 'de volgende fase', ofwel de digitale loonstrook als webbased selfservice-scenario. "Over een jaar of vijf heeft iedereen het."

Hoewel de digitale factuur al aardig is ingeburgerd, wil het met de elektronische loonstrook nog niet zo vlotten. "Dat verbaast mij," zegt Marc Debets, productmanager bij DBS Business Solutions. "Ik bespeur een bepaalde weerstand bij de werkgever om ermee te gaan werken. De werknemer daarentegen zit er volgens mij wel op te wachten."

Toch koestert ook deze nogal eens een zekere ongerustheid over de beveiliging wanneer de invoering van de loonstrook per e-mail ter sprake komt. "Dat is redelijk ongegrond," vindt Debets. "Het is altijd een punt dat naar voren komt bij digitalisering. Tegelijkertijd worden de meeste personeelsdossiers nu nog in een kast opgeborgen waar vrijwel iedereen bij kan. En hoe weet je zeker dat de envelop met je loonstrookje in de juiste bus valt? Maar ook om een andere reden is 'veiligheid' eigenlijk geen reden om van digitalisering af te zien. Medewerkers weten immers over het algemeen wel wat een collega verdient, zeker in bedrijven met cao's en salarisschalen. Salarissen zijn bovendien openbaar."

Definitieve doorbraak

De elektronische vervanger van de papieren loonstrook kwam tot voor kort uitsluitend op een pdf-bestand via de e-mail bij de medewerkers. Daar lijkt verandering in te komen. Volgens Karel van der Heiden, directeur HR Solutions bij salarisverwerker IBS, is er een volgende fase aangebroken: de loonstrook als onderdeel van een self-servicepakket. "Waarom zou je nog mailen nu de por-





taltechnologie steeds beter wordt,” vraagt hij zich af. “E-mail is nooit 100 procent zeker. De box loopt vol, je wordt gek van de spam en veel medewerkers wisselen vaak van mailadres.” Deze problemen zijn verleden tijd wanneer de loonstrook onderdeel van Management Self Service (MSS) of Employee Self Service (ESS) wordt en toegankelijk is via internet. Dit is bovendien een stuk veiliger en biedt meer mogelijkheden, weet Van der Heiden. “Alleen geautoriseerde gebruikers hebben er toegang toe en de salarissen zijn keurig gearhiveerd en per maand op te vragen.” Toch moet ook hij bekennen dat de definitieve doorbraak op zich laat wachten. Van de 850.000 loonstroken die IBS maandelijks verstuurt, gebeurt dat slechts in 15 procent van de gevallen per e-mail. Hij verwacht dat dit percentage binnenkort al wordt overtroffen door de loonstrook als onderdeel van een selfservice-pakket, dat eind vorig jaar door IBS werd ingevoerd.

‘Het paste helemaal in het plaatje’

Stichting Sociale Huisvesting Utrecht (SSH) verhuisde in december 2006 naar een historisch pand in de binnenstad van Utrecht. Een mooi, statig onderkomen maar wel één met gebrek aan archiefruimte. Daarom begon financieel manager René van den Brom al bijna een jaar van tevoren met de digitalisering van alle personeelsdossiers. Daarvoor nam hij DBS Business Solutions in de arm. “De digitale loonstrook was een optie in het pakket die helemaal in dat plaatje paste,” vertelt hij ruim een jaar later. Van de 85 personeelsleden trokken er welgeteld 3 bij hem aan de bel omdat ze de salarisstrook per e-mail aanvankelijk niet zagen zitten. Hij had er geen boodschap aan en gaf ze simpelweg de mogelijkheid hun strook uit te printen. Ook deze werknemers zijn nu met de nieuwe werkwijze vertrouwd geraakt. Klachten krijgt hij absoluut niet, wel hoort hij nu en dan dat iemand zich zorgen maakt dat zijn salaris inzichtelijk kan zijn wanneer hij van zijn bureau wegloupt. Van den Brom: “Dat is waar, maar dat is ook zo wanneer de envelop open op je bureau ligt.”

DOORSTUREN OF PRINTEN

Van den Brom, die salarissen en P&O in zijn portefeuille heeft, ziet zelf louter voordelen. “Ik ben er erg blij mee. Er is geen papierstroom meer en wat is er nu mooier dan dat je via de mail een melding krijgt dat de salarisstrook binnen is. Je kunt er mee doen wat je wilt: bekijken en laten staan, naar huis doorsturen of printen.” Voor een betrekkelijk kleine non-profit organisatie zoals SSH biedt de digitale loonstrook geen grote directe kostenvoordelen. Er wordt daarentegen wel winst geboekt door de besparing in ruimte, tijd en gemak. “We kregen bijvoorbeeld toch veel mensen die om een kopie van de loonstrook vroegen die wij dan weer in mappen hadden opgeslagen,” licht Van den Brom toe. “Voor grote, internationaal opererende organisaties zijn de voordelen nog veel groter. Het is toch geweldig dat je dan vanuit P&O de stroken digitaal de halve wereld over stuurt?”

Wettelijk verplicht

De invoering van de digitale loonstrook stelt op zich weinig voor. Maar juist een ogenschijnlijk eenvoudige taak als de verzameling van de e-mailadressen van alle werknemers, vormt met name bij non-profitorganisaties een probleem. "Grotere organisaties in de zorgsector hebben vaak geen e-mailadressen van de medewerkers," ondervond Debets. "En op het verzoek om die kenbaar te maken komt meestal een respons van rond de 30 procent. Dan wordt het lastig." In andere branches ligt dat anders. Zo hebben woningcorporaties al een hoge mate

'Stroken papier gaan vanzelf uitsterven'

van selfservice doorgevoerd en daarmee een omgeving gecreëerd waarin de invoering van de digitale loonstrook een fluitje van een cent is. Alle medewerkers hebben een eigen user-ID en e-mailadres. Een druk op de 'digitaal'-knop door de salarisadministrateur is dan voldoende om de loonstrook maandelijks in een pdf-bestand te versturen. Maar de optie 'papier' blijft, want dat is zelfs wettelijk verplicht. Wanneer medewerkers toegang hebben tot hun eigen elektronische personeelsdossier kunnen zij zelf aanvinken hoe zij de loonstrook wensen te ontvangen. De salarisstrook die via een pdf wordt verstuurd, kan op twee manieren bij de werknemer belanden: via een extern bedrijf waaraan de salarisadministratie is uitbesteed of vanuit een intern HRM-systeem. Dit laatste biedt extra voordelen. "Het maakt het bijvoorbeeld gemakkelijker voor medewerkers om de gevolgen van een keuze in de cao à la carte door te berekenen," stelt Anita Lettink, directeur HR Outsourcing van Arinso.

Directe kostenbesparingen

Zelf is Lettink al gewend aan de digitale strook. "Ik sla het pdf-bestand keurig op de harde schijf op en druk het niet af. Eén keer per

jaar krijg ik een jaaropgaaf in de bus en die gebruik ik voor de belastingaangifte." Ook Arinso heeft de volgende stap gezet en levert de 'pay slip' als een van de selfservice-scenario's die boven op een ERP (Enterprise Resource Planning)-omgeving komen. Lettink: "Migratie is een groot woord, maar er worden bij grote organisaties op bepaalde afdelingen wel pilots gedaan met de digitale loonstrook. Als het na zo'n twee maanden werkt en de mensen het begrijpen, dan voeren we het in het gehele bedrijf in." De directe kostenbesparingen dankzij digitalisering kunnen fors zijn en lopen evenredig op met de grootte van de organisatie. "Onze stelregel is dat je circa 50 cent per strook bespaart, dus als je groot genoeg bent gaat het aantikken," zegt Debets van DBS Business Solutions. "Over een jaar of vijf heeft iedereen het. Stroken papier gaan vanzelf uitsterven naarmate de ontvangers een hogere mate van digitalisering gewend zijn. De jeugd van nu weet niet beter en die gaat er uiteindelijk als werknemer om vragen bij de werkgever."

Stappenplan voor de invoering van digitale loonstrookjes

1. Verzamel alle e-mailadressen van de medewerkers, zowel zakelijk als privé.
2. Maak een keuze voor de manier van versturen: via een extern bedrijf waaraan de salarisadministratie is uitbesteed of vanuit een intern HRM-systeem.
3. In het laatstgenoemde geval kan het deel uitmaken van een Employee Self Service-pakket waarmee medewerkers via internet hun digitale loonstrook ophalen.
4. Geef medewerkers altijd de mogelijkheid om de digitale strook - indien gewenst - uit te printen.
5. Voor grotere organisatie is het raadzaam om eerst proef te draaien met een pilot op een beperkt aantal afdelingen.

Benut u het potentieel van uw medewerkers wel maximaal?

Berenschot. Ook voor het ontwikkelen van een High Performance Workforce.

Berenschot

HRPRAKTIJK MAGAZINE NR.3 - 2008