

JEU CLAES

Ondernemer in verenigingsland

VPO koos, onder voorzitterschap van Jeu Claes, voor het belang van de branche en niet voor een koers die alle leden binnenboord zou houden. Een zuivere en duidelijke aanpak, waar menig vereniging voor terug zou schrikken.

#13 Als we beiden een koffie hebben en de serveerster komt bij vergissing een derde kop brengen, zegt Jeu Claes als ze weer wegloupt, vriendelijk maar beslist: "Niet op de rekening zetten hoor". Deze ex-directeur van Koninklijke Horeca Nederland laat zich duidelijk niet in de maling nemen en let op de kleintjes. Nu is hij al weer bijna drie jaar voorzitter van de Vereniging Payroll Ondernemingen (VPO).

Directeuren die voorzitter worden lijkt een trend te worden in verenigingsland. Kan dat wel?

"Ach, als je eenmaal aangestoken bent door het verenigingsvirus maakt het niet veel uit of je nu als directeur of voorzitter leidinggeeft, je moet ondernemers weten te boeien. De operationele druk is als voorzitter wel wat minder, en dat is misschien ook wel passend bij mijn leeftijd. In het algemeen ben ik wel voorstander van een bestuur dat geheel uit actieve ondernemers uit de branche bestaat. Maar bij de VPO speelt een rol dat de vereniging nog jong en klein is en dat dus als ondernemer-voorzitter altijd aan je kleeft dat je óók een concurrent ben. Dat zou de discussies in het bestuur minder open maken. Als neutrale buitenstaander kan ik dat beter bevorderen. Met de inhoudelijke zaken houd ik me minder bezig dan een directeur, er is een bureau en er zijn medebestuurders die daar veel beter in zitten. Maar ik ben geen louter technische

voorzitter, ik zorg wel dat zaken en keuzen scherp worden gesteld."

Payrollondernemingen, wat doen die eigenlijk, ze nemen geloof ik je personeel over?

"Dat is al de eerste misvatting: het gaat niet om bestaand personeel, het gaat om nieuw personeel. En wat payrollondernemingen doen is de ondernemer ontzorgen met betrekking tot zijn administratieve lasten en financiële risico's zodat hij zich meer op zijn kerntaken kan richten. Want wat weet een gemiddelde horecaondernemer nu van de precieze regelingen in de laatste cao? En voor de werknemer is het voordeel dat er nu een professionele hr-afdeling is waar hij op kan terugvallen, dat hij zijn geld op tijd krijgt uitbetaald en nog het juiste bedrag ook. En geheel volgens de cao en de arbeidsvoorwaarden van de bedrijfstak, als het payrollbedrijf een VPO-lid is."

Hoe komen de VPO-leden de crisis door?

"In 2010 groeide de omzet met gemiddeld 10%, in 2011 met gemiddeld 5% en dat laatste is ook de verwachting voor 2012. Mensen zeggen wel eens dat payrollbedrijven juist in een crisis floreren maar dat is onzin, payrollen heeft altijd nut. Wat grote invloed kan hebben op de payrollsector is wat de overheid doet met bijvoorbeeld de vereenvoudiging van het ontslagrecht. Je zou kunnen zeggen dat de sector baat heeft bij ingewikkelde overheidsregels en die zullen er steeds weer

komen. Payrollen komt oorspronkelijk overigens uit de Verenigde Staten, waar de overheid simpeler opereert dan in Nederland, daar speelde het omgekeerde. Bedrijven gingen onder meer aan payrollen doen om via die weg wél een zorgverzekering te kunnen aanbieden die er langs de normale weg niet was. De overheid is trouwens de grootste klant van de sector in Nederland, overheden zijn verantwoordelijk voor zo'n 25% van de omzet."

De VPO ziet het als belangrijke taak om de sector respectabel te maken. Welke resultaten zijn behaald onder uw voorzitterschap?

"Als eerste dat nu alle branches wel zo'n beetje weten wat ze met payrollen aanmoeten, waar ze aan moeten denken. We hebben ze allemaal bezocht, daar is veel tijd in gaan zitten, er is een tienstapenplan gemaakt voor ze, daar blijven we aandacht aan geven. Het tweede is ons jaarcongres dat we zijn gaan houden. We zoeken het gesprek over het vak met alle spelers, ook om ons heen. Bij het eerste congres was Loek Hermans de keynote spreker, bij het tweede Bernard Wientjes, dus dat geeft het niveau wel zo'n beetje aan. Iedereen uit het vak is daar welkom, ook tegenspelers als de vakbonden. Ten derde: toen duidelijk werd dat een payrollcao er niet in zat omdat de vakbonden tegen waren, hebben we in zeer korte tijd de omslag gemaakt naar een keurmerk. Dat is gebaseerd op drie pijlers:

HET KEURMERK IS GEBASEERD OP DRIE PIJLERS: FINANCIËLE BETROUWBAARHEID, GOEDE ARBEIDSVOORWAARDEN EN KWALITEIT VAN DIENSTVERLENING

financiële betrouwbaarheid, goede arbeidsvoorwaarden en kwaliteit van dienstverlening. Dat is echt een giga-inspanning geweest, met hulp van TNO, heisessies met het bestuur, bijeenkomsten door het land, et cetera. Uiteindelijk haakten tien van de veertig leden af, die wilden of konden deze verandering niet meemaken. Dat is jammer, daardoor zijn er nu ook geluiden over het oprichten van een nieuwe vereniging. Dat zou pas echt jammer zijn, want een branche als deze met twee verenigingen, dat wordt niets. We moeten positief werken aan de reputatie van de branche en niet negatief. Daarom hebben we ook alle partijen uitgenodigd om te bespreken hoe we de eenheid in payrollland kunnen bewaren, bijvoorbeeld met een gezamenlijke lobby."

Wat is de grootste kracht van de VPO en wat de grootste uitdaging?

"De grootste kracht is dat we zeer verschillende leden, naar grootte, sector en achtergrond aan elkaar weten te binden. De grootste uitdaging is ons imago, om dat in overeenstemming met de feiten te brengen. Hoe zwak de vakbonden ook zijn, ze kunnen wél een cao weigeren en dat onderbouwen met allerlei lelijke uitspraken over de VPO-leden. De uitzendbranche (ABU) had precies hetzelfde probleem in de beginjaren maar is nu volledig geaccepteerd."

Wat maakt VPO zo zeker van zijn zaak?

"Door het conflict met de vakbonden zijn we gedwongen snel een keuze te maken.

Je kunt in feite kiezen uit twee opties als je zo'n jonge vereniging bent als de VPO. Of je kiest ervoor om eerst zoveel mogelijk leden te krijgen en als je dan voldoende macht hebt opgebouwd ga je langzaam steeds meer eisen stellen aan die leden. Zoals bijvoorbeeld de onafhankelijke garages bij de Bovag. Of je scherpt de toetredingseisen in een vroeg stadium aan en gaat daarna groeien, zoals wij nu doen. In het scherp stellen van dat soort keuzen en de consequenties daarvan heb ik zeker mijn rol gespeeld, als onafhankelijke voorzitter. Maar de uitkomst is van iedereen. En wij zijn zeker niet de enige vereniging met een keurmerk."

Was het nu al verliezen van leden te voorkomen geweest?

"We hebben er in de voorbereiding alles aan gedaan, maar uiteindelijk stuit het dan toch op pure inhoudelijke bezwaren, wil men bijvoorbeeld cao's met hele kleine vakbonden kunnen sluiten, daar hebben we een grens getrokken."

Andere verenigingen zullen in de praktijk terugschrikken om het belang van de branche voorop te stellen vanwege de negatieve gevolgen. Zijn deze er?

"Eigenlijk vooral voor de leden die zijn opgestapt, zij missen nu de aansluiting op met name de lobby. De VPO heeft natuurlijk wel even wat minder contributie, dus moeten we op een aantal punten wat zuiniger aan doen, maar we hebben een reserve en die gebruiken we daar ook deels voor. Want we willen aan een

WAT IS VPO

VPO (Vereniging PayrollOndernemingen) bestaat pas vijf jaar. Met dertig leden vertegenwoordigt zij 55% van de omzet in de branche. Volgens de VPO-site wordt een omzet boven een miljard euro's niet meegerekend voor de contributie, maar Claes zegt lachend: "Die leden hebben we nog niet!"

paar zaken geen concessies doen (kenniscentrum, jaarcongres) en dat doen we dus ook niet. En het werkt ook positief motiverend op de overgrote meerderheid, het versterkt de samenhang."

Wat is de volgende stap voor Jeu Claes, na KHN en VPO: vakbonden reorganiseren?

"Ik heb gelukkig genoeg leuke dingen omhanden, voorlopig hoop ik hier nog wel even mee bezig te zijn, maar als men mij niet meer wil ga ik me niet vervelen. Dat helpt ook, ik sta hier volkomen vrij in, ben nergens van afhankelijk, heb het niet nodig voor mijn carrière of zo, dat geeft kracht. En die vakbonden: dat zou zoveel beter kunnen, af en toe jeuken je handen, maar nee: ik ben er voor de ondernemers." ←

Rob Thijsse is directeur van Thijsse Advies, www.thijsse.nl.



Wat doe je als je plannen een groep leden wegjaagt? Toch doorgaan, dacht Jeu Claes. VPO kiest voor de strategie om eerst duidelijkheid te scheppen in de jonge branche van payrollbedrijven en daarna te groeien.