

Salaris- administratie binnen de retail

INTERIM WORX



Inleiding

De retail is een dynamische branche, zeker op het gebied van salarisadministratie. Wisselende uren en diensten met bijbehorende toeslagen, relatief veel in- en uitstroom van werknemers, afwisselende inzetbaarheid van medewerkers en vaak meerdere filialen maken dat de branche continue in beweging is. Daarom is een koppeling tussen de HR- en payroll software en het urenregistratiesysteem, net als een goede inrichting van deze systemen essentieel. Zeker aangezien filiaalmanagers, vaak zonder PSA-achtergrond, verantwoordelijk zijn voor het aanleveren van de benodigde informatie voor de salarisadministratie. Voor salarisadministrateurs binnen retail zitten hier de meeste controles. Bij meerdere retail organisaties wordt salarisadministratie nog gezien als “iets wat HR erbij doet”, maar het belang van een goede salarisadministratie wordt steeds duidelijker. Daarom werken steeds meer organisaties aan procesverbeteringen en de professionalisering van dit specialistische vakgebied.

Bij het werven van (interim) salarisadministrateurs in deze branche is het daarom belangrijk dat kandidaten kennis en/of affiniteit hebben van de sectorspecifieke bijzonderheden. Niet alleen om de huidige werkzaamheden uit te voeren, maar ook om de organisatie verder te helpen qua inrichting en professionalisering van de salarisadministratie. Vaak zijn dit payroll specialisten met ervaring binnen de branche en/of kennis van de veel gebruikte software binnen de retail, zoals AFAS en SAP en urenregistratiesystemen.

In deze whitepaper bespreken we de bijzonderheden van salarisadministratie binnen de retail. We vertellen meer over waarom een goede koppeling tussen de HR- & payroll software en het urenregistratiesysteem zo belangrijk is en welke mutaties veel voorkomen binnen de retail. Daarnaast bespreken we de huidige rol van salarisadministratie in deze branche en belichten we de veelvoorkomende software.



Bijzondere mutaties binnen de retail

Een salarisadministrateur binnen de retail heeft te maken met een aantal veelvoorkomende mutaties in deze branche. Deze komen voort uit bepalingen uit de cao, maar ook uit een aantal processen die kenmerkend zijn voor de retailbranche.

Uren, toeslagen en meerdere filialen


Het meest kenmerkende aan de branche is de belangrijke rol van de urenregistratie. Zeker met de ruime openingsdagen en tijden van de winkels tegenwoordig, wordt er in verschillende diensten gewerkt. Ook is het bij uitstek een sector waarin veel weekend- en vakantiekrachten werken, allemaal op urenbasis. Verloning van werknemers gaat dan ook vaak aan de hand van de urenregistratie. Daardoor is er bij de salarisbetaling doorgaans sprake van een nacalculatie op basis van het daadwerkelijk gewerkt aantal uren een maand later. Bovendien zijn er veel toeslagen waar rekening mee gehouden moet worden op basis van de gewerkte uren. Zo ontvangen werknemers werkzaam op zondag een toeslag van 50% binnen de cao retail en van 100% binnen de cao supermarkt. Op feestdagen is dit in beide cao's 100%. Ook moet er rekening gehouden worden met de uitbetaling van overuren en gewerkte uren die buiten bepaalde tijds marges vallen, bijvoorbeeld na 20:00 uur. Retailorganisaties hebben daarnaast vaak meerdere filialen waar medewerkers worden ingezet. Met name door het huidige personeelstekort worden veel werknemers gevraagd in meerdere filialen te werken of structureel overgeplaatst, waardoor er veel reiskolonies zijn. Daardoor zijn er relatief veel mutaties in reiskosten of losse reiskostenverklaringen.

Hoge in- en uitstroom

Salarisadministrateurs binnen de retail hebben ook veel te maken met mutaties op basis van in- en uitstroom van werknemers. Zoals gezegd is de retailbranche immers interessant voor een parttime baan; scholieren en studenten werken graag een paar uurtjes per week in een supermarkt of kledingwinkel als bijbaan. Vaak tijdelijk van aard. Dit heeft als gevolg dat er veel in- en uitstroom van werknemers is. Niet zelden is dit verloop wel meer dan 100% op jaarbasis.

Oproepkrachten versus vaste (fulltime) medewerkers

Deze werknemers, die werken 'in een bijbaan' worden vaak aangenomen als oproepkrachten, waarbij het salaris dat wordt uitbetaald voor de daadwerkelijk gewerkte uren, inclusief vakantiegeld en vakantie rechten is. De fulltime werknemers ontvangen in beginsel een basissalaris op basis van het gemiddeld aantal uren per week, zoals is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Hier mag van afgeweken worden, maar het verschilt per functie hoe hier mee omgegaan moet worden. De cao voorziet niet dat werknemers die structureel meer uren werken vanzelfsprekend meer uren in hun arbeidsovereenkomst krijgen, wat wel het geval is bij veel andere branches.






Correcties

Wat ook erg branche specifiek is, is dat salarisadministrateurs relatief veel correcties op de run uit moeten voeren. Filiaalmanagers zijn vaak verantwoordelijk voor het leveren van de benodigde input aan de salarisadministratie. Zij moeten deze taak, doorgaans als niet-specialist binnen HR of payroll, uitvoeren naast alle andere verantwoordelijkheden zij in hun hectische baan al hebben. Zeker in het geval hiernaast processen nog niet optimaal zijn geautomatiseerd en ingericht, -omdat daar nog geen focus op of tijd voor is geweest-, is de kans op fouten vergroot. Dit betekent dat de salarisadministratie bovengemiddeld veel correcties, al dan niet met terugwerkende kracht, moet doorvoeren.

De rol van salarisadministratie binnen de retail branche

Retail is van origine een operationeel georiënteerde sector. In de winkels moet de boel draaiende worden gehouden. Deze doe-mentaliteit heerst van oudsher ook op kantoor. Nog regelmatig zien wij dit terug in een vrij operationeel ingestoken afdeling HR en payroll. De functie van HR officer en HR adviseur zijn regelmatig combinatiefuncties en, anders dan in veel andere branches, is de salarisadministrateur HR administrateur tegelijkertijd vaak óók salarisadministrateur. Dit is deels begrijpelijk. Zeker omdat de basis voor de salarisadministratie een simpel gegeven lijkt, namelijk de urenregistratie. Bijgehouden en doorgegeven door de filiaalmanager, die dit zoals gezegd vanzelfsprekend vaak doet zonder payroll expertise. Als gevolg hiervan wordt salarisadministratie binnen retail soms beschouwd als minder complex of specialistisch. Echter, hoewel de twee vakgebieden HR en salarisadministratie onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, kan een duidelijke splitsing tussen salarisadministratie en HR veel opleveren. Door het vakgebied salarisadministratie niet te benaderen als expertise, doet de sector zichzelf en het vakgebied wellicht zelfs tekort.

In veel branches heeft de rol van salarisadministrateur zich de afgelopen jaren ontwikkeld tot specialisme, waarbij het beeld van alleen 'uren en mutaties inkloppen' achterhaald is. [De moderne salarisadministrateur](#) controleert niet enkel de cijfertjes, maar is in staat de organisatie proactief te adviseren. Door automatisering hoeven veel registraties en controles niet meer handmatig te worden gedaan, waardoor er tijd overblijft voor advisering. Daar is de juiste kennis voor nodig, onder andere te halen in vakopleidingen als VPS. Daarbij zijn salarisadministrateurs in staat de mogelijkheden die payroll software biedt, maximaal te benutten. Een salarisadministrateur denkt in processen en is voortdurend bezig met het optimaliseren daarvan. Hierbij is het nodig te beschikken over een helikopterview; processen starten of eindigen immers nooit op de eigen afdeling. Bovendien is salarisadministratie onderhevig aan veel veranderingen in wet- en regelgeving; een vakbekwame salarisadministrateur is hier altijd van op de hoogte en in staat deze te vertalen naar oplossingen voor de eigen organisatie.





Kortom, professionalisering van salarisadministratie binnen retail en salarisadministratie beschouwen als specialistisch vak, kan veel winst opleveren. Ook een hierboven genoemd nadelig kenmerk van salarisadministratie binnen retail, namelijk het bovengemiddeld aantal maandelijks correcties, wordt hiermee opgeheven. Niet alleen levert het de organisatie voordelen op die nu gemist worden, ook wordt het voor een payroll specialist aantrekkelijker binnen de sector te werken. Een prettige bijkomstigheid in de schaarse markt van salarisspecialisten.

Veelvoorkomende software voor salarisadministratie binnen de retail

Veel retailbedrijven maken gebruik van softwaresystemen om interne processen, zoals HR processen en salarisadministratie, te optimaliseren. Deze systemen zorgen voor de automatisering van administratie en omvat slimme dashboards voor meer grip en inzicht, wat tijd bespaart. Er zijn verschillende aanbieders van softwaresystemen die variëren op het gebied van functionaliteiten, koppelingen, implementatiesnelheid en support. Daardoor past het ene softwaresysteem beter bij de processen van de retailbranche dan het andere softwaresysteem. Softwaresystemen die in de retailbranche veel voorkomen zijn AFAS en SAP. Vrijwel altijd gekoppeld aan een urenregistratietool.

AFAS binnen de retailbranche

AFAS is een veelgebruikt softwaresysteem in meerdere sectoren. De workflows van AFAS zijn makkelijk in gebruik en bij een goede inrichting van het systeem en de ESS en MMS zorgt het softwaresysteem van versnelling van veel processen. Een goede koppeling tussen het urenregistratiesysteem en salarisadministratiesysteem is erg belangrijk. AFAS heeft geen eigen interne module voor de urenregistratie. Urenregistratiesystemen, zoals Manus of Tamigo, kunnen wel gemakkelijk aan AFAS gekoppeld worden. Daarnaast is het onderhoud bij AFAS relatief weinig, doordat het systeem automatisch update bij cao-wijzigingen of wijzigingen in de wet-en regelgeving.

SAP binnen de retailbranche

SAP is ook een veelgebruikt systeem, maar vereist iets meer kennis en expertise van het systeem. Het voordeel van dit systeem is dat het veel mogelijkheden voor maatwerk biedt, waardoor het helemaal naar de processen van een organisatie ingericht kan worden. De keerzijde is dat voor deze inrichting vaak externe specialisten nodig zijn om deze goed in te richten. Naast kennis van salarisadministratie is dan namelijk ook bovengemiddelde functionele en technische kennis vereist. De software zorgt wel voor een effectieve dataverwerking en maakt informatiestromen binnen een organisatie makkelijk en overzichtelijk. Zo heeft SAP bijvoorbeeld wel een interne module voor de urenregistratie, genaamd 'Time and attendance'. Binnen retail een handige asset. Welke software het beste past bij een bedrijf hangt uiteraard af van hoe de processen zijn ingericht en wat er met de administratie wordt gedaan.



Op zoek naar een salarisadministrateur met ervaring binnen de retail?

InterimWorX is specialist in de bemiddeling van salarisspecialisten binnen de retail en salarisadministrateurs met kennis van o.a. AFAS, SAP en Visma | Raet. Wij kunnen bedrijven voorzien van expertise of extra mankracht voor een groot project, de implementatie van systemen of om procesverbeteringen door te voeren op het gebied van salarisadministratie, zowel op vaste basis of voor tijdelijke duur. Doordat wij samenwerken met organisaties in verschillende branches hebben we kennis van zaken, maar bieden we salarisspecialisten ook een mooie opdrachtenportefeuille. [Neem contact met ons op](#) voor een advies of oriënterend gesprek over wat InterimWorX voor jou of jouw organisatie kan betekenen.



Contact

InterimWorX B.V.
HNK Rotterdam Scheepvaartkwartier
Vasteland 78
3011 BN Rotterdam

T: [010-477 44 58](tel:010-4774458)
M: info@interimworx.nl