

Het Nederlands Instituut voor Register Payroll Accounting (NIRPA) bestaat dit jaar 15 jaar. Maar dat is geen reden om onszelf op de borst te kloppen, zegt Marcel van der Sluis, bestuurder van het NIRPA. Het instituut strijdt onvermoeibaar voor meer (h)erkenning van het vakgebied en de werkzaamheden van de salarisprofessional. Het NIRPA timmert aan de weg maar er is nog veel werk aan de winkel. Wat doet het NIRPA precies en wat kan het voor salarisprofessionals betekenen?

C. (CAROLINE) JANSEN, REDACTEUR SALARISMGAZINE EN SALARISNET

## DE MEERWAARDE VAN NIRPA-REGISTRATIE

# Meer erkenning voor de salarisprofessional

**H**et NIRPA is een onafhankelijke stichting zonder winstoogmerk dat in 2004 is gestart als register voor Payroll Professionals. NIRPA-registratie betekent dat de salarisprofessional op de hoogte is van actuele wet- en regelgeving en de salarisverwerking op een kundige en juridisch correcte basis uitvoert. Marcel van der Sluis is sinds 2010 werkzaam voor NIRPA en sinds 2014 directeur-bestuurder. Het NIRPA staat voor kwaliteitsborging van professionals werkzaam in het vakgebied payroll. Om misverstanden te voorkomen, NIRPA houdt zich niet bezig met payroll (juridisch werkgeverschap overnemen) maar uitsluitend met payroll, de salarisverwerking en professionals werkzaam als payroll professional.

NIRPA springt op de bres voor de salarisprofessional. Salarisverwerken is een professionalisme, waar specifieke kennis voor nodig is.

Marcel van der Sluis: *“Dat is waar we ons sterk voor maken. Dat deze professionals erkenning krijgen.”* Het instituut zet zich in voor de gehele beroepsgroep en niet alleen voor de professionals die geregistreerd zijn.

Marcel van der Sluis:

*“Wat we willen benadrukken is het belang van de sector. Ik vind nog steeds dat het specialisme voor salarisprofessionals wordt onderschat door mensen die niet in het vakgebied zitten. Registratie geeft het vakgebied een gezicht.”*

### REGISTRATIE

Registratie van NIRPA vindt plaats in het Register Salarisadministrateur (RSa - PDL-niveau) en het Register Payroll Professional (RPP - VPS-niveau). Dit gebeurt op basis van behaalde diploma's en jaarlijkse Permanente Educatie (PE). Zo blijven salarisprofessionals op de hoogte van kennis en vaardigheden voor het uitoefenen van hun vak.

De kosten voor inschrijven bedragen per kalenderjaar 250 euro exclusief btw.

Het aantal PE-punten dat een RSa moet halen is 180. Voor een RPP is dat 220.

### COLLECTIEVE REGISTRATIE

Bij inschrijving in het NIRPA-register van alle salarisprofessionals binnen een organisatie spreekt NIRPA van collectieve registratie. Collectieve registratie geeft aan dat alle werknemers die zich bezighouden met salarisadministratie of salarisadvies hun kennis up-to-date houden door permanente educatie.

Voorbeelden van collectief geregistreerde organisaties zijn: ADP, BDO, Salarisjobs, de politie en de gemeente Amsterdam.

Collectief ingeschreven organisaties geven aan dat al hun payrollmedewerkers kennis bijhouden door scholing. Deze kwaliteitswaarborg kan een belangrijke aanbeveling zijn voor afnemers van payrolldiensten om voor een NIRPA-gecertificeerde organisatie te kiezen.

Veel accountantskantoren registreren zich collectief. Trend in de accountancy is: of uitbesteden of een salarisadviestak opzetten.

Zoals Jan Rijken (manager Adviesgroep Personeel & Salaris), mth accountants & adviseurs op de NIRPA-site schrijft:

*“De inschrijving van onze salarisadministrateurs en -adviseurs in het register van het NIRPA past perfect in onze transitie naar een adviesgerichte kennisorganisatie. De noodzaak om bij te blijven en vooruit te denken geldt ook voor payroll professionals.”*

### GEREGISTREERDEN IN 2018

De titels Register Payroll Professional (RPP) en Register Salarisadministrateur (RSa) worden steeds belangrijker voor organisaties en professionals die kwaliteitsborging van de salarisverwerking willen vastleggen. Het aantal geregistreerde NIRPA-professionals groeit jaarlijks.

In 2018 is het aantal gestegen van 1560 naar 1730. In 2016 waren er 1250 payroll professionals. In 2014 vond de 1000ste inschrijving plaats.

In 2018 was:

- 59 procent RSa, 41 procent RPP.
- 46 procent man, 54 procent vrouw.
- gemiddelde leeftijd 46 jaar bij RPP en 44 jaar bij RSa.

### BEROEPSCOMPETENTIEPROFIEL

De Gedragscode en Beroepscode voor de NIRPA-geregistreerde zijn per 1 januari 2014 ingevoerd. Per 1 januari 2015 is de beroepscode ver-



vangen door een beroepscompetentieprofiel. Met ingang van 1 januari 2018 is dit gewijzigd in Salarisprofessional Beroepscompetentieprofiel.

Dit beroepscompetentieprofiel bevat de beroepseisen voor de salarisprofessional. In dit profiel staan alle meest voorkomende beroepshandelingen.

Uit het beroepscompetentieprofiel:

“De salarisadministrateur moet beschikken over voldoende specialistische kennis van loonheffing, sociale zekerheid, arbeidsrecht en andere relevante regelgeving, zoals pensioen- en privacywetgeving en van interne procedures.

Kenmerkend voor het werk van de salarisadministrateur is dat hij te maken heeft met frequente veranderingen in de wet- en regelgeving. Hij is geïnteresseerd en zelf actief om de veranderingen die te maken hebben met zijn vak bij te houden en zich regelmatig bij te scholen.”

De volgende kerntaken zijn in het salarismaken te onderkennen:

- Kerntaak 1 Controleert en muteert individuele en collectieve gegevens
- Kerntaak 2 Bereidt de uitbetaling van de lonen, belastingen, afdrachten en de loonaangifte voor
- Kerntaak 3 Verricht controles en verstrekt informatie over de salarisadministratie

Bij elke (deel) kerntaak wordt een uitgebreide omschrijving van het werkproces gegeven, de benodigde competenties en de vakkennis en vaardigheden. Het beroepscompetentieprofiel en de kennis- en vaardigheidseisen vormen de fundamentele basis voor het register. De gedragscode is een toevoeging op de eisen in het register.

#### **GEDRAGSCODE**

Uit de gedragscode:

*“De NIRPA-geregistreerde Payroll Professional is eerlijk, betrouwbaar en oprecht, hij zegt wat hij doet en doet wat hij zegt.”*

De gedragscode biedt het gedragskader voor de payroll professional. Dat omvat:

- Professioneel gedrag.
- Deskundigheid; het op peil houden van de competenties door het volgen van Permanente Educatie; deskundigheid op zowel kennis als vaardigheden.
- Integriteit en vertrouwelijkheid.
- Relatie van de Payroll Professional met afnemers van diensten

Voordat een NIRPA-lid helemaal geregistreerd is, moet hij de gedrags- en beroepscode onderschrijven.

### EVC-BRANCHESTANDAARD

Sinds eind 2018 is er een door het Nationaal Kenniscentrum erkende EVC-branchestandaard voor salarisprofessionals. Annie Kempers-Warmerdam, Directeur-Bestuurder Stichting Examenkamer – Nationaal Kenniscentrum EVC zegt hier over: *“De EVC-branchestandaard voor salarisprofessionals is een mijlpaal voor het werkveld. Met deze EVC-procedure neemt NIRPA het initiatief voor de beroepsgroep, door de kennis en vaardigheden van professionals te toetsen via de onafhankelijke en door de overheid erkende NIRPA beroepscompetentieprofiel EVC-Procedure”.*

De EVC-procedure is bedoeld voor salarisprofessionals die lang in het vakgebied payroll werken, maar geen specifiek vakdiploma als PDL of VPS hebben. De kennis en vaardigheden van deze professionals worden extern en onafhankelijk getoetst op basis van het beroepscompetentieprofiel van het NIRPA. De ervaren professional met minimaal drie jaar aantoonbare werkervaring maar zonder diploma krijgt na afronding van de EVC-procedure de mogelijkheid registratie in het NIRPA-register aan te vragen.

Mede in het kader van een leven lang leren en ontwikkelingstrajecten is de verwachting dat werkgevers hier steeds meer gebruik van gaan maken. Vooral oudere salarisprofessionals hebben vaak geen vakgericht diploma maar zijn al wel jaren in

het vakgebied werkzaam. Vraag van de werkgever kan dan zijn: moet ik hierin investeren? Met deze EVC-procedure worden alle competenties en vaardigheden die iemand heeft geduid.

### ACCREDITATIE

Het NIRPA heeft een PE-logo voor geaccrediteerde opleiders en opleidingen. Dit is een garantie dat een opleider of opleiding voldoet aan bepaalde eisen. Het NIRPA geeft zelf geen opleidingen.

Het verzoek tot aanmelding als te accrediteren opleider bij NIRPA kan telefonisch, per mail of via de website. Het NIRPA beoordeelt het aanbod van de opleider op relevantie en kent naar aanleiding van de uitslag van deze beoordeling PE-punten toe.

De accreditatieperiode van een bijeenkomst is geldig tot 31 december van een kalenderjaar.

Een commissie evalueert de permanente educatie. De commissieleden, professionals uit het register, bezoeken geaccrediteerde opleidingen en geven een waardering. Alle opleiders komen minimaal een keer per jaar aan de beurt.

### PE-PUNTEN

Het NIRPA kent PE-punten toe (kennis- en/of vaardigheidspunten). De standaardnorm voor PE-puntentoekenning is 10 punten per effectief studie-uur bij meer dan 25 deelnemers in de opleidingsgroep. Bij een vooraf vastgesteld maximaal aantal van 25 deelnemers wordt bij geaccrediteerde opleidingen de factor 1,5 toegepast en verkrijgt de cursus 15 punten per effectief studie-uur.

### TRENDONDERZOEK

Als een ware ambassadeur maakt NIRPA zich sterk voor het salarisvak. Het instituut doet daarbij veel meer dan alleen registreren. Naast registratie organiseert het instituut een congres en Payroll Praat!, een netwerkbijeenkomst. Ook is het gesprekspartner van de loonaangifteketen. Sinds 2016 is er jaarlijks een trendonderzoek naar de functie van payrollprofessional. Onderzocht worden de trends en ontwikkelingen binnen het vakgebied, ontwikkelingen in de functie en kennis en vaardigheden van de salarisprofessional.

### Uit het trendonderzoek 2018:

- De belangrijkste taken van de salarisprofessional blijven het uitvoeren van controles en de salaris-



verwerking. Er is een daling in de uitvoering van operationele taken, maar een toename van de adviesrol. De komende jaren wordt adviseren zelfs als de belangrijkste competentie gezien.

- De werkdruk en de complexiteit van het werk nemen toe.
- De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) was dé prioriteit voor salarisprofessionals voor 2018. De meest mensen beschikken over voldoende tijd en budget om vaardigheden en kennis te verwerven voor het uitvoeren van werkzaamheden.
- Het opleidingsbudget was gemiddeld 1.500 euro.
- De vraag naar salarisprofessionals stijgt. Toch blijft de salarisprofessional opvallend honkvast.
- De meest gebruikte functiebenaming is: salarisadministrateur.

### NIRPA-CONGRES

Het NIRPA bestaat dit jaar vijftien jaar. Het is de tiende keer dit jaar dat er op de tweede dinsdag van september het NIRPA-congres voor salarisprofes-

sionals georganiseerd. Het congres heeft een enorme groei doorgemaakt van honderd mensen bij de eerste editie naar rond de 500 deelnemers in 2018. Maximaal tien NIRPA-geregisteerden denken mee over de inhoud van het congres in een congresprogramma commissie. Er is tijdens het congres een informatiemarkt waar verschillende partijen als opleiders, softwareleveranciers en de Belastingdienst zich presenteren. NIRPA-geregisteerden kunnen voor honderd euro deelnemen. De dag bestaat uit een plenair programma en break-outsessies (keuzesessies over bepaalde onderwerpen). De insteek van deze dag is onderwerpen aansnijden die voor salarisprofessionals relevant zijn. Het NIRPA wil absoluut niet op de stoel van opleiders gaan zitten. Het doel is de professionals op deze dag de gelegenheid te bieden kennis te maken met een bepaald thema, zoals de AVG in 2017 of grensoverschrijdend werken. Na het volgen van zo'n sessie kan men zich bewust worden van het feit dat verdere kennisontwikkeling over dat onderwerp noodzakelijk of gewenst is.

### PAYROLL PRAAT!

Naast het congres organiseert NIRPA jaarlijks de netwerkbijeenkomst Payroll Praat! Deze vindt dit jaar plaats op 9 april in Amersfoort. Het thema van 2019 is efficiënt werken. Payroll Praat wordt door zo'n 125 professionals bezocht.

### ONTWIKKELINGEN SALARISVAK

Volgens Marcel van der Sluis is het belangrijk dat de salarisprofessionals zich bewust worden van het feit dat je zelf blijven ontwikkelen heel belangrijk is in het vakgebied. Het is niet vrijblijvend, maar een must. Werkgevers en afnemers van diensten verwachten dit vandaag de dag. Niets doen is geen optie.

Het salarisvak verandert, mede door de automatisering. Van uitvoerend gaat het naar controleren en adviseren. De ontwikkelingen zijn een nieuwe kans. Het wordt gevarieerder en leuker. Specialiseren is ook mogelijk, bijvoorbeeld op arbeidsrecht-, pensioen- of internationaal gebied of meer richting functioneel beheer.

### BOODSCHAP AAN WERKGEVERS

*“Wat we duidelijk willen maken is bij werkgevers en bij afnemers van salarisdiensten: wees ervan bewust dat salarisverwerking een zeer specialistisch vakgebied is waar dus ook veel specifieke kennis voor vereist is. Het is echt niet een druk op de knop, ondanks de grote ontwikkelingen in de salarissoftware.”*

Helaas heeft het vak bij sommige mensen buiten het vakgebied nog steeds een stoffig imago. Daar komt steeds meer een kentering in door de vele veranderingen die er hebben plaatsgevonden en nog aankomen. De werkgever moet zich realiseren dat een salarisadministrateur op veel informatie zit. De salarisadministrateur heeft veel kennis van de organisatie en wat er speelt. Salarissen zijn vaak de grootste financiële stroom binnen een organisatie.

Marcel van der Sluis:

*“Betrek je salarisadministrateurs daarom in financiële besprekingen. Zij weten wat er speelt binnen het bedrijf qua ziekteverzuim, wet- en regelgeving, pensioen etc. Maak gebruik van die kennis. Het is een investering die heel goed is terug te verdienen. Zorg ook voor een budget voor Permanente Educatie. Werkgevers moeten mensen ondersteunen in hun ontwikkeling. Het is belangrijk dat werkgevers de toevoegde waarde van registreren zien voor zichzelf en voor de organisaties”.*

### ADVIES AAN SALARISPROFESSIONALS

Voor salarisprofessionals is het een uitdaging het management mee te nemen in wat ze allemaal doen, zich te profileren. Het is een eigen specialisme. Je kunt het niet meer schuiven onder HR en financiën. Salarismensen zijn over het algemeen heel bescheiden, nauwgezet en loyaal aan hun werkgever. *“Maar als salarisprofessional mag je best trots zijn op wat je allemaal doet. Hoeveel werk erachter zit”,* aldus de NIRPA-bestuurder.

### REGISTREREN HEEFT MEERWAARDE

Iedereen mag zich salarisadministrateur noemen. Het is geen beschermd beroep, zoals een advocaat. Het is moeilijk te bepalen uit hoeveel professionals de beroepsgroep bestaat, en hoeveel salarisprofessionals gekwalificeerd zijn om NIRPA-gecertifi-

ceerd te kunnen worden. Gezien de groei van de laatste jaren is de verwachting dat het NIRPA verder kan doorgroeien.

De NIRPA-registratie is niet wettelijk verplicht, het zijn dan ook de hoog gemotiveerde professionals die zich inschrijven. De bestuurder denkt dat veel salarisprofessionals al vaak doen wat het register vereist: het continu bijhouden van de wet- en regelgeving door cursussen en congressen te bezoeken. *“Het is jammer dat zij zich niet registreren en daarmee via onze onafhankelijke stichting laten vastleggen wat zij doen. Daarmee tonen zij aan: ik ben gekwalificeerd, ik houd mijn kennis up to date. Het is belangrijk om aan te kunnen tonen dat je je kennis bijhoudt. Door registratie en documentatie is dit vastgelegd en aantoonbaar voor afnemers van diensten en (potentiële) werkgevers.”* NIRPA wil faciliteren dat mensen zich blijven ontwikkelen en goed gekwalificeerd kunnen worden. NIRPA-gecertificeerd salarisprofessional wil zeggen: ik blijf aantoonbaar op de hoogte van het vakgebied.

Certificering wordt steeds belangrijker, ook voor internationale klanten en binnen internationale organisaties, merkt Marcel op.

*“Ook als het straks misschien economisch minder gaat, heb je een streepje voor als je NIRPA-geregistreerd bent. Als een werkgever kan kiezen, onderscheid je je met een titel, zoals RSA of RPP, op een positieve manier op de arbeidsmarkt. Je laat daarmee zien dat je je vak kennis hebt bijgehouden. Het aantal jaren dat iemand geregistreerd lid is, geeft ook een voorsprong.”*



Meer weten over het NIRPA of NIRPA-registratie: <https://www.nirpa.nl/>