TRENDONDERZOEK
SALARISPROFESSIONALS 2019

Het grootste onderzoek naar de functie van payroll professionals in Nederland

Geïnitieerd door Nederlands Instituut van Register Payroll Accounting (NIRPA)
uitgevoerd door Performa Uitgeverij in samenwerking met Berenschot

Colofon

Uitgever en redactie:	Performa Uitgeverij, Janneke Veger
In opdracht van:	NIRPA
Analyse en tekst:	Berenschot; Hella Sylva, Hans van der Spek
Ontwerp:	Pino Design, Arnhem
Druk:	Zalsman, Zwolle

© 2019 Performa/NIRPA
Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van grafische of elektronische technieken of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever of NIRPA.

ISBN: 9789076834962
NUR: 807

Bestellen:
- NIRPA - info@nirpa.nl of www.nirpa.nl
- Performa Uitgeverij - info@performa.nl

TRENDONDERZOEK
SALARISPROFESSIONALS 2019

Het grootste onderzoek naar de functie van payroll professionals in Nederland

Geïnitieerd door Nederlands Instituut van Register Payroll Accounting (NIRPA)
uitgevoerd door Performa Uitgeverij in samenwerking met Berenschot

Voorwoord

Trendonderzoek Salarisprofessionals 2019 is alweer de vierde editie van het onafhankelijke onderzoek naar de functie van salarisprofessionals, geïnitieerd door het Nederlands Instituut van het Register Payroll Accounting (NIRPA). Het aantal deelnemers neemt ieder jaar toe. Dit jaar waren er 1.149 respondenten.

Het onderzoek focust op de volgende onderwerpen:
- ontwikkelingen binnen de functie van de salarisprofessional;
- kennis en vaardigheden van de salarisprofessional;
- beloning en waardering van de salarisprofessional.

Deelname aan het onderzoek staat open voor alle salarisprofessionals in Nederland. Het onderzoek is dus niet beperkt tot NIRPA-geregistreerde professionals. Met 1.149 deelnemers aan het onderzoek kunnen we weer spreken van een representatieve afspiegeling van de beroepsgroep salarisprofessionals.

Salarisverwerking is een vakgebied dat zich de laatste jaren steeds meer heeft ontwikkeld als een specialisme. Kennis en implementatie van wet- en regelgeving, zoals de AVG in 2019 en de Wab in 2020, zijn van grote invloed op de werkzaamheden bij de salarisverwerking. Uit het onderzoek blijkt dat de werkdruk hierdoor steeds meer toeneemt.

Met dit onderzoek geven we inzicht in trends en ontwikkelingen binnen het vakgebied van de salarisprofessionals. We zijn na vier jaar onderzoek steeds meer in staat ook op langere termijn de trends te signaleren. Voor salarisprofessionals en werkgevers kunnen de uitkomsten handvatten geven om in te spelen op de gesignaleerde ontwikkelingen en te (blijven) investeren in de kennisontwikkeling van de salarismedewerkers.

Hartelijk dank aan alle professionals die aan het onderzoek hebben deelgenomen en de samenwerkende partners voor het verspreiden van het onderzoek!

Marcel van der Sluis
NIRPA-bestuur

Inhoudsopgave

1. **Onderzoeksopzet en verantwoording** 5

2. **Kenmerken van de respondenten** 6
   Opleiding • Functie • Profiel van de organisaties • Mate van automatisering van de loonadministratie • Omvang van de salarisadministratie

3. **Takenpakket** 10
   Belangrijkste facetten • Knelpunten • Beleidsthema's • Verandering in werkzaamheden, ervaren werkdruk en complexiteit

4. **Future of work** 18
   Invloed van automatisering op eigen functie • Verwachte impact technologie op eigen functie • Verdwijnen van banen

5. **Stelselwijzigingen - wet- & regelgeving** 21
   Transitievergoedingen • Loonbeslagen • Flexibilisering arbeidsrelaties • Algemene verordening gegevensbescherming • Wet arbeidsmarkt in balans • Premiedifferentiatie WW • Campagne 'Eerder aanleveren loonaangifte'

6. **Internationale payroll & grensoverschrijdende arbeid** 32
   Internationale payroll • Brexit

7. **Professionele ontwikkeling** 35
   Competenties • Inhoudelijke deskundigheid • Ondersteuning van de werkgever • Scholing en ontwikkeling • Tijd en budget • Informatiebronnen

8. **Loopbaan** 41
   Arbeidsmobiliteit • Bindingsfactoren

9. **Arbeidsvoorwaarden en beloning** 43
   Arbeidsvoorwaarden • Salarisstijging • Beloning per functie • Beloning van functies per leeftijdsgroep

10. **Over het NIRPA** 48

1. Onderzoeksopzet en verantwoording

Dit onderzoek is, voor het vierde jaar op rij, in opdracht van NIRPA opgezet door Performa Uitgeverij en uitgevoerd door Berenschot. Het betreft een onderzoek onder salarisprofessionals. Het onderzoek is gericht op de huidige trends en ontwikkelingen van het vakgebied, ontwikkelingen in de functie en ontwikkelingen op het gebied van kennis en competenties. Tot slot zijn ook de beloningen in kaart gebracht. Alle gegevens zijn vertrouwelijk verwerkt en uitkomsten worden alleen op geaggregeerd niveau teruggekoppeld. De resultaten zijn niet te herleiden tot de individuele respondenten.

De online enquête is in de periode begin april – eind juni toegankelijk geweest. Voor deelname aan het onderzoek zijn uitnodigingen per e-mail verstuurd en aanvullend daarop is de mogelijkheid tot deelname aan de enquête bekendgemaakt op diverse websites en via de partners.
In totaal hebben 904 individuen de vragenlijst volledig ingevuld en aanvullend daarop hebben 245 individuen de vragenlijst gedeeltelijk ingevuld. Naast werknemers in loondienst bevinden zich onder de respondenten ook een beperkt aantal zzp'ers (N=54), voor wie een aparte vragenlijst was opgezet.
De omvang van de steekproeven van alle in dit rapport gepubliceerde onderzoeken zijn voldoende groot om uitspraken te doen over gemiddelden van sectoren en/of functies in Nederland. Uit analyses blijkt dat er verschillen bestaan tussen de verschillende sectoren en/of functies. Daar waar significant en relevant zijn de verschillen benoemd. Voor de toepassing van de resultaten betekent het dat het van belang is om steeds de juiste vergelijkingsgroep te hanteren.

In dit rapport maken we bij vergelijkingen gebruik van de mediaanwaarneming, dat wil zeggen de middelste waarneming. Hierdoor zijn de extremen uit het onderzoek gefilterd. Voor het interval is om diezelfde reden gekozen voor alle waarnemingen tussen het 25e en 75e percentiel. Voor de weergave van de resultaten maken we gebruik van tabellen, staafdiagrammen en taartdiagrammen. Zo mogelijk zijn de resultaten alleen beschreven. Dit vergroot het gemak om dit onderzoek als naslagwerk te gebruiken.

2. Kenmerken van de respondenten

Aan het onderzoek hebben in totaal 1.149 respondenten deelgenomen waarvan 904 mensen de vragenlijst volledig hebben afgerond. Onder de respondenten is 67% werkzaam in loondienst en betrokken bij de salarisverwerking voor de eigen organisatie (intern), 28% werkzaam in loondienst en verleent diensten voor andere organisaties (extern), en 5% werkzaam als zzp'er.

Onder de groep respondenten in loondienst bevinden zich iets meer vrouwen (56%) dan mannen (44%) en is de gemiddelde leeftijd (mediaan score) 49 jaar (25ste percentiel = 40 jaar en 75ste percentiel = 54 jaar). De gemiddelde leeftijd van de respondenten ligt daarmee hoger dan de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking in Nederland (41 jaar; bron: CBS Enquête Beroepsbevolking).

Opleiding

Driekwart van de respondenten heeft de (aanvullende) opleiding Praktijkdiploma Loonadministratie (PDL) gevolgd. Slechts 7% heeft geen (aanvullende) opleiding gevolgd die specifiek gericht is op het vak van salarisprofessional.

Welke (aanvullende) opleidingen heeft u gevolgd, specifiek gericht op het vak van salarisprofessional?

PDL (Praktijkdiploma Loonadministratie)	76%	MPZ	2%
VPS (Vakopleiding Payroll Services)	36%	MPS	1%
BKL (Basiskennis Loonadministratie)	11%	AD Payroll Services	1%
HBO HRM/ P&A	10%	Salarisprofessional Accountancy	1%
CPS (Consultancy Payroll Services)	3%	Overig	13%
HBO CBC (Compensation & Benefits Consultant)	4%	Geen	7%

Figuur 2.1 (Aanvullende) opleidingen

Functie

Gevraagd naar welke functiebenaming het beste past bij de huidige functie geven de meeste respondenten (28%) aan dat ze in loondienst werkzaam zijn als salarisadministrateur.

Figuur 2.2 Functiebenaming

Profiel van de organisaties

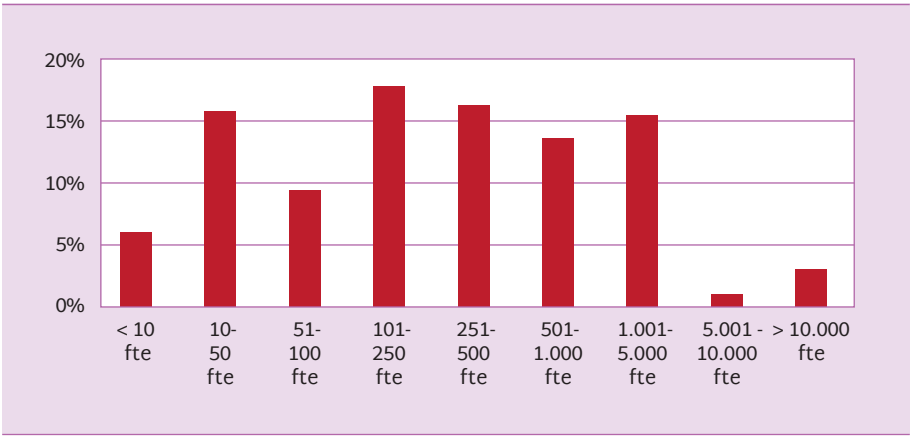
Van de respondenten die als extern dienstverlener werkzaam zijn, werkt de helft voor een accountantskantoor.

Detacheerder	12%
Accountantskantoor	50%
Administratiekantoor	23%
Overig	15%

Figuur 2.3 Externe dienstverleners

Aan de respondenten die betrokken zijn bij de salarisverwerking voor de eigen organisatie (intern) is gevraagd in welke sector de organisatie waarvoor zij werkzaam zijn actief is. Daaruit komt een breed palet naar voren waarvan de meest voorkomende sectoren de industrie, gezondheids- en welzijnszorg, financiële instellingen, openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, en advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening zijn.

Onder de respondenten zijn zowel medewerkers van kleinere organisaties als grotere organisaties vertegenwoordigd.

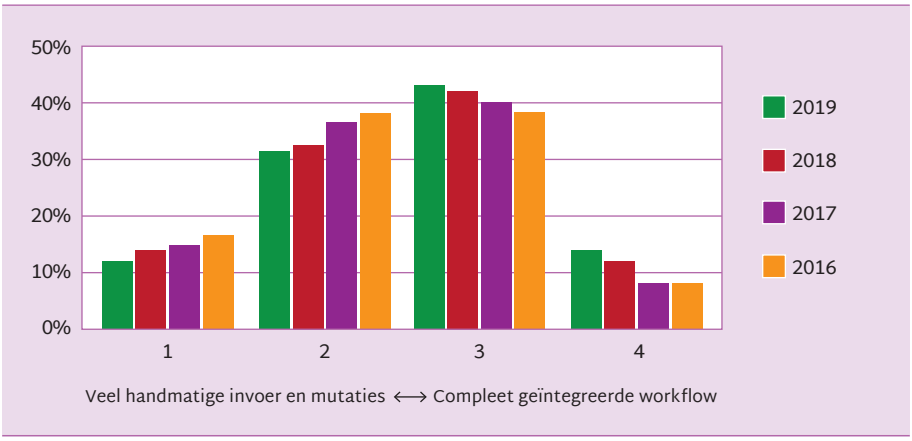


Figuur 2.4 Aantal fte totaal

Mate van automatisering van de loonadministratie

Op een 4-punt Likert schaal is er gevraagd naar de mate van automatisering van de salarisadministratie binnen de organisatie. De ankerpunten bestonden uit 1 = 'Veel handmatige invoer en mutaties' en 4 = 'Compleet geïntegreerde workflow, mutaties worden automatisch gegeneerd en informatie is via een portal weergegeven.'

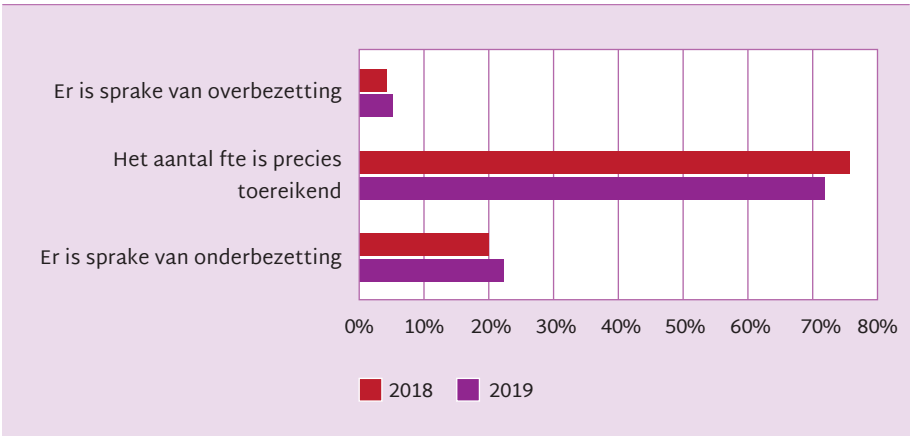
Over de afgelopen vier jaar zien we een lichte, maar stelselmatige verschuiving richting een hogere mate van automatisering.



Figuur 2.5 Mate van automatisering over de afgelopen drie jaar

Omvang van de salarisadministratie

De salarisadministratie in de organisatie bestaat meestal uit 1 fte (25ste percentiel) tot 3 fte (75ste percentiel). Gemiddeld genomen (mediaan) bestaat de salarisadministratie uit 1,7 fte. De meerderheid van de respondenten geeft aan dat de omvang van de afdeling salarisadministratie toereikend is. Ruim een op de vijf spreekt van onderbezetting, dat is een lichte toename ten opzichte van 2018.

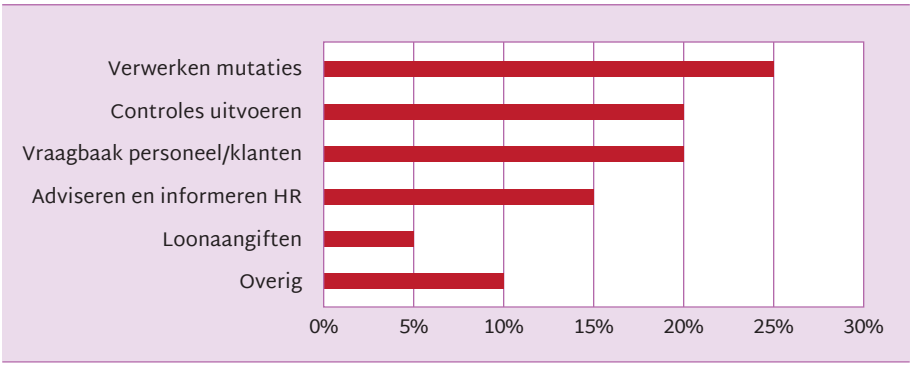


Figuur 2.6 Bezetting van de salarisadministratie

3. Takenpakket

Belangrijkste facetten

De belangrijkste werkzaamheden van de salarisprofessional zijn, net als verleden jaar, het uitvoeren van controles en het verwerken van mutaties. Dit jaar hebben we respondenten voor het eerst gevraagd om een inschatting te maken van de tijdsbesteding van hun zes belangrijkste werkzaamheden. Opvallend is dat na het verwerken van mutaties en het uitvoeren van controles, ruim een derde van de tijd wordt besteed aan het verstrekken van informatie aan personeel en het adviseren van HR en lijnmanagement. Dat is in lijn met eerdere edities van dit onderzoek. Daarin constateerden we al een afname van het aantal operationele taken van de salarisprofessional, terwijl de informerende/adviserende rol toeneemt.



Figuur 3.1 Belangrijkste werkzaamheden 2019

Knelpunten

Uit de enquête komt naar voren dat 60% van de groep Loondienst intern een of meerdere knelpunten ervaart bij het loonaangifteproces. Onder de groep Loondienst extern ligt dit percentage net iets hoger, namelijk 68%.

De meeste knelpunten worden ervaren door gebrekkige aanlevering van mutaties, gevolgd door werkdruk en softwarematige knelpunten.

	Loondienst Intern	Loondienst Extern
Kwaliteit en tijdigheid van aangeleverde mutaties	36%	48%
Werkdruk	26%	35%
Softwarematige knelpunten (ik kan gegevens niet goed/makkelijk genoeg invoeren of wijzigen)	23%	24%
Positie in de organisatie (ik krijg onvoldoende faciliteiten, medewerking of informatie van bijvoorbeeld management of personeelszaken)	12%	6%
Onduidelijkheid omtrent regelingen (bv. Werkkostenregeling)	12%	11%
Anders	2%	2%
Er zijn geen knelpunten/ niet van toepassing*	40%	32%

* De optie is exclusief. De overige opties zijn meerkeuze.

Figuur 3.2 Knelpunten

Wat opvalt is dat de kwaliteit en tijdigheid van aangeleverde mutaties door de groep Loondienst extern beduidend hoger scoort dan voor de groep Loondienst intern en misschien daardoor wordt de werkdruk onder de respondenten uit deze categorie ook nadrukkelijker als knelpunt ervaren.

Beleidsthema's

Vorig jaar domineerde de privacywetgeving met bijna 90% de agenda van de salarisprofessional, in het kader van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Ook dit jaar neemt het thema privacy de 1e plaats in. De top drie van belangrijkste thema's bestaat verder uit cao-wijzigingen en de werkkostenregeling.

Ten opzichte van 2018 zien we een sterke afname van het belang dat wordt toegekend aan de thema's AVG/GDPR, de werkkostenregeling, pensioenregelingen en loonbeslagen. De (beperkte) stijgers zijn de thema's keuzebudgetten en wisseling van salarissoftware.

Thema's	2019	2018	Verschil in %-punten
AVG/GDPR (privacywetgeving)	59%	89%	- 30
Cao-wijzigingen	50%	51%	- 1
Werkkostenregeling	36%	50%	- 14
Pensioenregelingen	32%	41%	- 9
Wwz/Wab	27%	27%	=
Keuzemodel arbeidsvoorwaarden/persoonlijk keuzebudget	22%	11%	+ 1
Wisseling salarissoftware	16%	14%	+ 2
Internationale payroll en grensoverschrijdende arbeid	15%	16%	- 1
Loonbeslagen	11%	21%	-10
Wet DBA	9%	15%	- 6

Figuur 3.3 Belangrijkste beleidsthema's en veranderingen

Voor 2020 verwachten de respondenten dat privacywetgeving een minder dominant thema wordt (van 59% naar 39%). Het thema cao-wijzigingen verovert een nummer 1-positie, gevolgd door de sterkste stijger: de Wab.

Thema's	2019	2020	Verschil in %-punten
AVG/GDPR (Privacywetgeving)	59%	39%	- 20
Cao-wijzigingen	50%	46%	- 4
Werkkostenregeling	36%	34%	- 2
Pensioenregelingen	32%	29%	- 3
Wab	27%	42%	+ 15
Keuzemodel arbeidsvoorwaarden/persoonlijk keuzebudget	22%	25%	+ 3
Wisseling salarissoftware	16%	18%	+ 2
Internationale payroll/grensoverschrijdende arbeid	15%	16%	+ 1
Loonbeslagen	11%	9%	-2
Wet DBA	9%	14%	+ 5

Figuur 3.4 Belangrijkste beleidsthema's en verwachte veranderingen

De verwachtingen die de respondenten in het Trendonderzoek van afgelopen jaar uitgesproken hebben over 2019 zijn over het algemeen uitgekomen. Een grote afwijking zien we bij de thema's werkkostenregeling, loonbeslagen en Wet DBA, die gemiddeld 8 procentpunten lager scoren in 2019 dan in 2018 werd ingeschat.

Thema's	2019	Verwachting 2019, in 2018 aangegeven	Verschil
AVG/GDPR (Privacywetgeving)	59%	56%	+ 3%
Cao-wijzigingen	50%	47%	+ 3%
Werkkostenregeling	36%	44%	- 8%
Pensioenregelingen	32%	35%	- 3%
Wwz/Wab	27%	26%	+ 1%
Keuzemodel arbeidsvoorwaarden/persoonlijk keuzebudget	22%	24%	- 2%
Wisseling salarissoftware	16%	17%	- 1%
Internationale payroll/grensoverschrijdende arbeid	15%	16%	+ 1%
Loonbeslagen	11%	18%	- 7%
Wet DBA	9%	18%	- 9%

Figuur 3.5 Belangrijkste beleidsthema's

Dit onderzoek wordt sinds 2016 jaarlijks uitgevoerd. Als we de ontwikkeling door de jaren heen bekijken, zien we de impact van nieuwe of veranderende wet- en regelgeving goed terug. Zo was er in 2016 een piek in aandacht voor de thema's werkkostenregeling, Wwz en Wet DBA. In 2018 was het thema privacywetgeving van belang voor de salarisprofessional en voor 2020 zien we de aandacht toenemen voor de thema's Wab en Wet DBA.

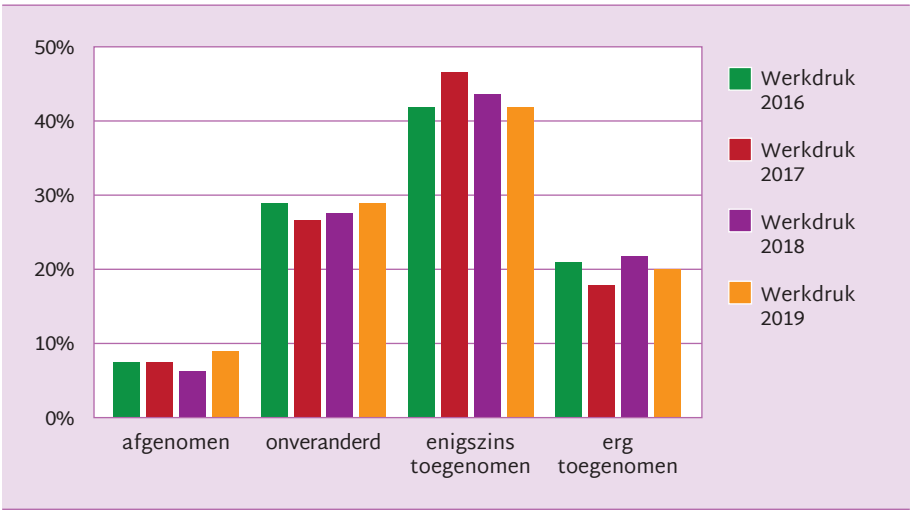
Aan de andere kant zien we dat het thema keuzemodel arbeidsvoorwaarden/persoonlijk keuzebudget geleidelijk steeds meer aan belang toeneemt. Er wordt meer en meer aandacht besteed aan het aanbieden van keuzemogelijkheden voor wat betreft de samenstelling van het pakket aan arbeidsvoorwaarden, in de vorm van een individueel keuzebudget. Denk hierbij aan arbeidsmarktcommuni-

catie; 'bij ons valt wat te kiezen', en duurzame inzetbaarheid. Zo wordt medewerkers de gelegenheid geboden om zelf te kiezen waar ze meer nadruk op willen leggen, anticiperend op de eigen situatie. Denk aan persoonlijke ontwikkeling/opleiding, vrije tijd, het huidige besteedbaar inkomen of een extra inleg in de pensioenvoorziening.

Een redelijk constante waarde zien we wat betreft het thema overstap salarissoftware; na zo'n 7 jaar komt een wisseling van salarissoftware op de agenda te staan, zoals te zien is in figuur 3.7.

Verandering in werkzaamheden, ervaren werkdruk en complexiteit

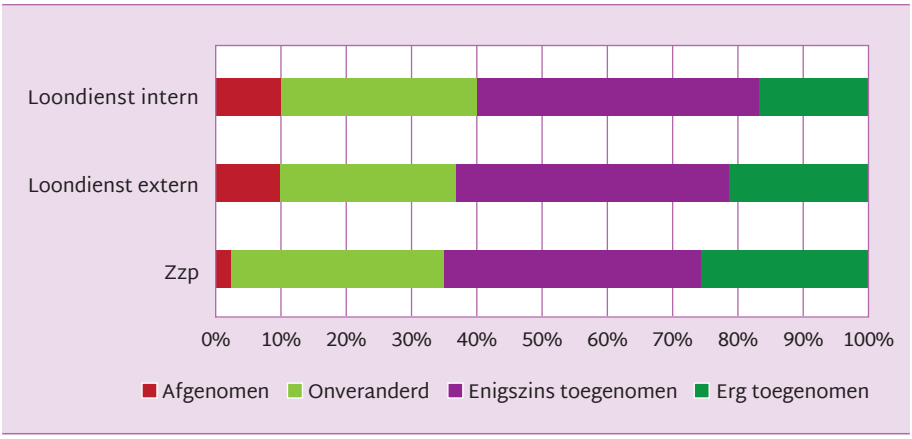
We zagen eerder al (3.2 Knelpunten) dat de werkdruk een van de belangrijkste knelpunten vormt. Ruim 60% van de respondenten geeft aan dat de werkdruk (het volume) in 2019 opnieuw is toegenomen. Slechts 9% geeft aan dat de werkdruk is afgenomen, daarmee lijkt de ervaren werkdruk onverminderd hoog.



Figuur 3.6 Ontwikkeling van de ervaren werkdruk (2016-2019)

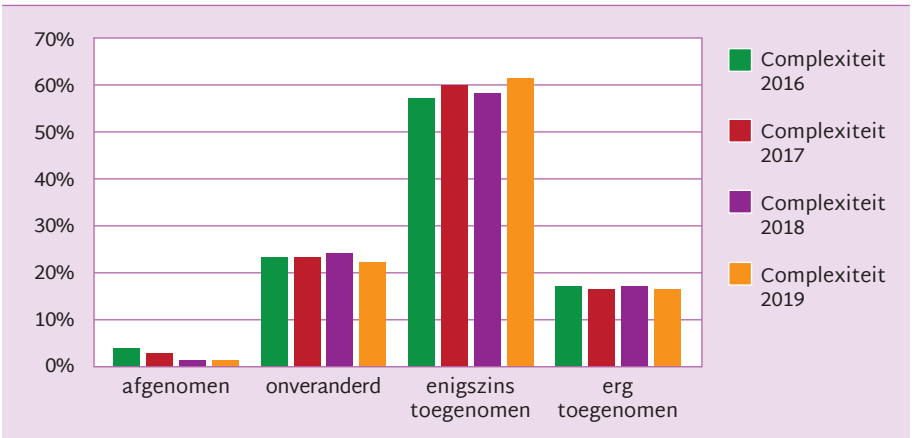
Salarisprofessionals die als zzp'er werkzaam zijn, ervaren naar verhouding de sterkste toename van werkdruk, terwijl onder de interne salarisprofessionals naar verhouding de minste respondenten zaten die een beperkte of forse toename ervaren.

Figuur 3.7 Ontwikkeling belangrijkste beleidsthema's



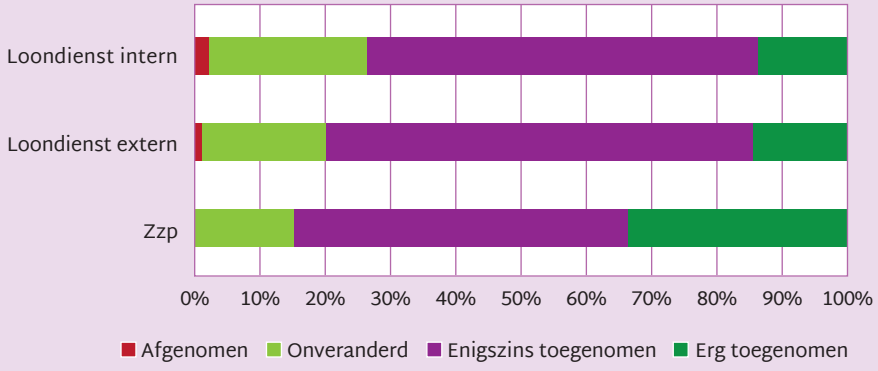
Figuur 3.8 Ervaren werkdruk 2019

Naast de toenemende werkdruk ervaart ruim driekwart van de respondenten een toename in de complexiteit van het werk. Ook dat is een beeld dat we sinds de eerste editie van dit onderzoek (2016) zien.



Figuur 3.9 Complexiteit van de functie

Salarisprofessionals die als zzp'er werkzaam zijn, ervaren naar verhouding de sterkste toename van de complexiteit van de functie, terwijl onder de interne salarisprofessionals naar verhouding de minste respondenten zaten die een beperkte of forse toename van de complexiteit ervaren.



Figuur 3.10 Ervaren toename complexiteit 2019

In het hoofdstuk over stelselwijzigingen en wet- en regelgeving zien we dat de toenemende flexibilisering van de arbeidsrelaties en de introductie van de Wab hun weerslag hebben op de beleving van werkdruk en complexiteit.

Bijna twee derde van het aantal respondenten verwacht dat de functie de komende drie jaar zwaarder wordt. Dat is iets minder dan vorig jaar (71% van de respondenten). De verwachte verzwaring wordt meer dan ooit toegeschreven aan een grotere adviesrol. Dat zagen we eerder al terug bij de tijdsbesteding van de salarisprofessional (hoofdstuk 3). Ruim een derde van de tijd wordt besteed aan het verstrekken van informatie aan personeel en het adviseren van HR en lijn.

	2019	2018	2017	2016
Grotere adviesrol	73%	67%	68%	67%
Uitbreiding van takenpakket	54%	55%	56%	55%
Verandering in de uitvoering van taken	52%	51%	52%	54%
Toename applicatiebeheer salarissoftware	39%	38%	35%	40%
Toename algemene managementtaken	18%	16%	13%	17%
Andere veranderingen	16%	15%	12%	11%

Figuur 3.11 Verwachte aspecten van de verzwaringen van de functie

4. Future of Work

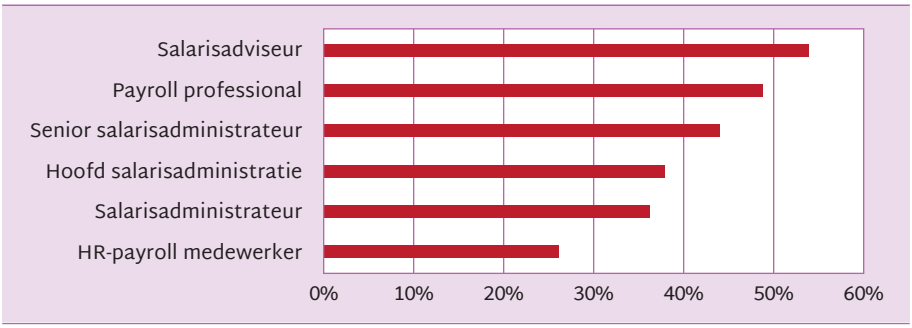
Technologische ontwikkelingen, zoals automatisering en robotisering, zorgen voor ingrijpende veranderingen in werkprocessen en de arbeidsmarkt. Functies verdwijnen, er komen nieuwe functies bij en medewerkers hebben andere vaardigheden nodig. Binnen de salarisadministratie hebben workflows binnen employee & management self services (ESS en MSS) een deel van de mutatieverwerking overgenomen, neemt 'slimme software' een deel van de audit-activiteiten over en hebben de eerste robots in de vorm van Robotic Process Automation (RPA) hun intrede gedaan.

Invloed van automatisering op eigen functie

Dat automatisering ook impact heeft op het salariswerkgebied merken de respondenten. Zo concreet zelfs dat 41% van de totale groep respondenten aangeeft dat zijn of haar eigen functieprofiel is aangepast n.a.v. deze veranderingen.

Is uw functieprofiel gewijzigd onder invloed van automatisering?	2019	2018
Ja	41%	49%
Nee	59%	51%

Figuur 4.1 Aanpassing functieprofiel door automatisering



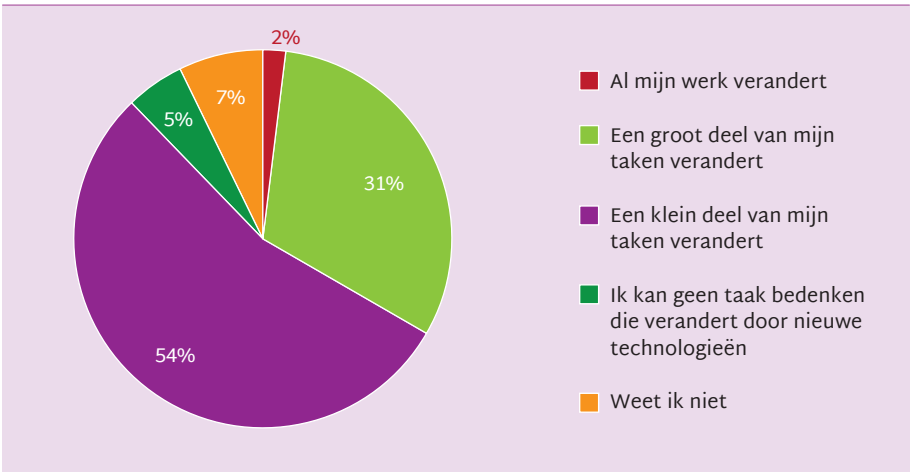
Figuur 4.2 Aanpassing functieprofiel door invloed van automatisering naar functietitel

Als we wat meer inzoomen op de karakteristieken van de respondenten (figuur 4.2), dan zien we dat met name de salarisadviseurs een aanpassing van het functieprofiel zagen en de HR-payroll medewerker het minste.

Over het algemeen beschouwt men functieveranderingen door automatisering als een kans (78%). Een op de vijf staat neutraal tegenover de veranderingen en slechts 1% ziet het als een bedreiging.

Verwachte impact technologie op eigen functie

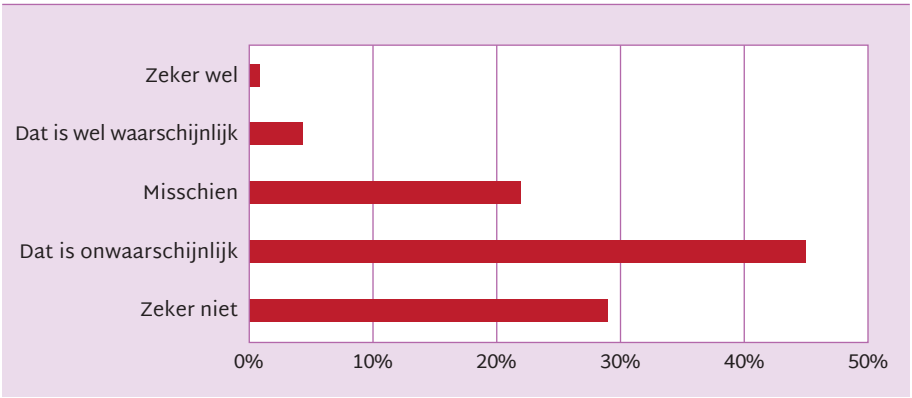
Gevraagd naar de verwachte impact die technologische ontwikkelingen binnen nu en 3 jaar hebben op de huidige functie, geeft bijna een derde van alle respondenten aan te verwachten dat een groot deel van het takenpakket gaat veranderen. 7% van de respondenten heeft nog totaal geen idee wat de impact is. Een beperkte 2% verwacht dat de functie compleet verandert, terwijl 5% ervan overtuigd is dat er juist niets gaat veranderen.



Figuur 4.3 Verwachte impact technologische ontwikkeling op eigen functie

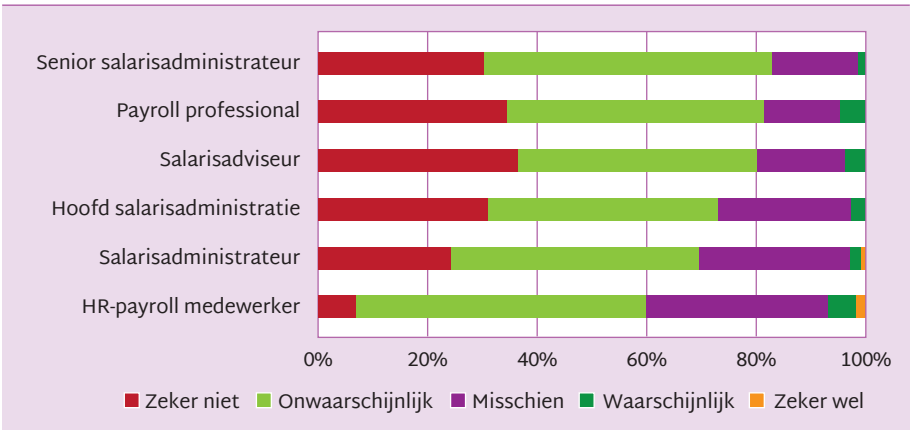
Verdwijnen van banen

Bijna 30% van de respondenten verwacht niet dat de eigen baan op korte termijn verdwijnt als gevolg van technologische ontwikkelingen. Aan de kant houdt 5% daar wel ernstig rekening mee, zoals te zien is in figuur 4.4.



Figuur 4.4 Verdwijnen van banen als gevolg van technologische ontwikkelingen

Het meest onzeker lijken de HR-payroll medewerkers. Zij zijn met 7% er het minst vaak van overtuigd dat hun baan blijft bestaan. 40% van hen denkt dat hun baan misschien, waarschijnlijk of zelfs zeker verdwijnt. Het is bovendien de enige functiegroep waarbinnen een aantal respondenten aangeeft dat hun eigen baan zeker gaat verdwijnen.
De meningen lopen binnen de functiegroepen overigens sterk uiteen. Als we de groep salarisadministrateurs nader bekijken, dan zien we dat bijna een kwart ervan overtuigd is dat de baan niet verloren gaat, terwijl ook meer dan een kwart dit zeker niet uitsluit.



Figuur 4.5 Verdwijnen van banen als gevolg van technologische ontwikkelingen

5. Stelselwijzigingen – wet- & regelgeving

In hoofdstuk 4 zagen we al een relatie tussen de prioriteiten die aan de verschillende beleidsthema's worden toegekend en de relevante wet- en regelgeving. De afgelopen jaren zijn een aantal stelselwijzigingen en andere ingrijpende maatregelen ingevoerd. In dit onderzoek is aan de salarisprofessionals gevraagd wat de impact hiervan is op het werk en de wijze waarop in de praktijk invulling wordt gegeven aan de nieuwe situatie.

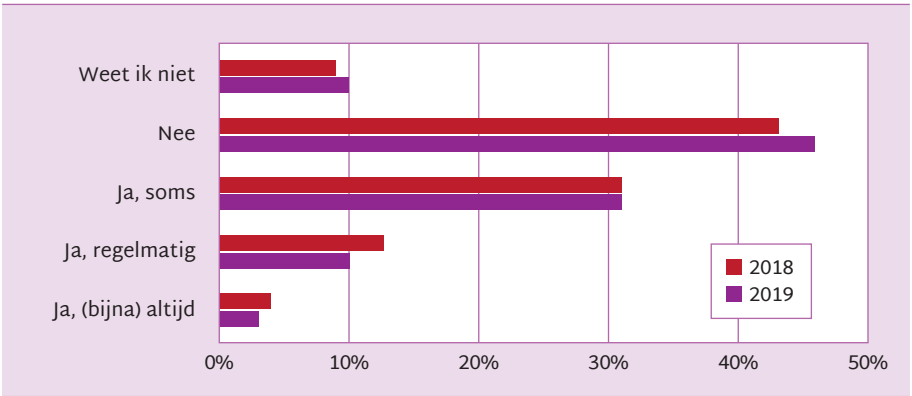
Transitievergoedingen

De invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) per 1 juli 2015 heeft het ontslagrecht ingrijpend gewijzigd. De belangrijkste wijzigingen zijn een aanpassing van de ketenbepaling en de invoering van de transitievergoeding. In het voorgaande hoofdstuk zagen we dat de Wwz jarenlang een belangrijk thema was, maar dat het nu beter ingebed blijkt in de dagelijkse routine.

Uit verschillende onderzoeken, zoals het jaarlijkse HR Trendonderzoek van Berenschot en Performa, ontstaat de indruk dat organisaties ervoor kiezen om niet de gebruikelijke ontslagroute met transitievergoeding te kiezen, maar de gang naar rechter of UWV vermijden door een hogere vergoeding aan te bieden dan de reguliere transitievergoeding.

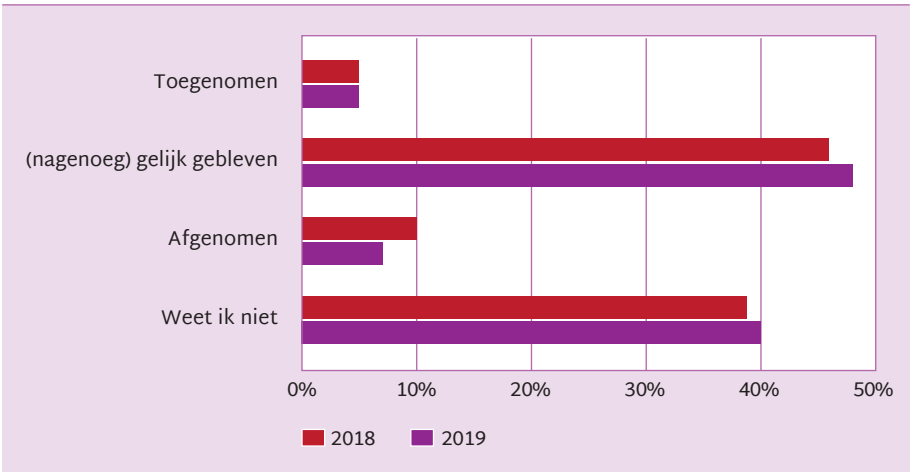
44% van de respondenten herkent dit beeld en ziet vergoedingen voorbijkomen die hoger zijn dan de wettelijke transitievergoeding. Bij een kleine groep (3%) is het zelfs de standaardprocedure. Eén op de negen respondenten weet niet of de vergoedingen die zijn/haar organisatie uitkeert hoger zijn dan het wettelijk vastgestelde bedrag.

Ten opzichte van 2018 lijkt er sprake te zijn van een beperkte afname van het aantal gevallen waarin regelmatig of bijna altijd een hogere ontslagvergoeding wordt uitgekeerd dan het wettelijk vastgestelde bedrag.



Figuur 5.1 Mate waarin er ontslagvergoedingen worden uitgekeerd die hoger zijn dan het wettelijk vastgestelde bedrag

Voor zover bij de respondenten bekend stabiliseert het aantal gevallen waarbij ontslagvergoedingen uitgekeerd worden die hoger zijn dan de wettelijke transitievergoeding. Er is per saldo sprake van een lichte afname (7%) van het aantal gevallen, een afname die minder sterk is dan de 10% die we in 2018 zagen. Overigens geeft maar liefst 40% van de respondenten aan deze ontwikkeling niet goed in beeld te hebben.

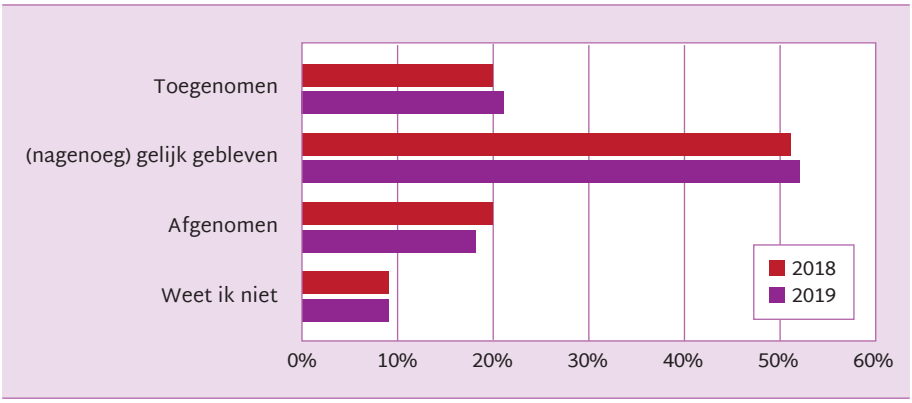


Figuur 5.2 Mate waarin er ontslagvergoedingen worden uitgekeerd die hoger zijn dan het wettelijk vastgestelde bedrag

Loonbeslagen

Uit onderzoek dat Nibud in 2017 uitvoerde, 'Personeel met schulden', bleek dat 62% van de organisaties te maken heeft met personeel met financiële problemen. Werkgevers zien enerzijds personeel met schulden als een groot risico voor de organisatie. Toch hebben ze pas laat zicht op de financiële problemen van hun medewerkers, bijvoorbeeld als zich een loonbeslag aandient. In het overzicht van de beleidsthema's zagen we dat loonbeslagen als thema jarenlang bij ongeveer 20% van de respondenten in de top drie stond, maar in 2019 zien we voor het eerst sinds 2016 een halvering van het aantal respondenten dat het thema prioriteit gaf.

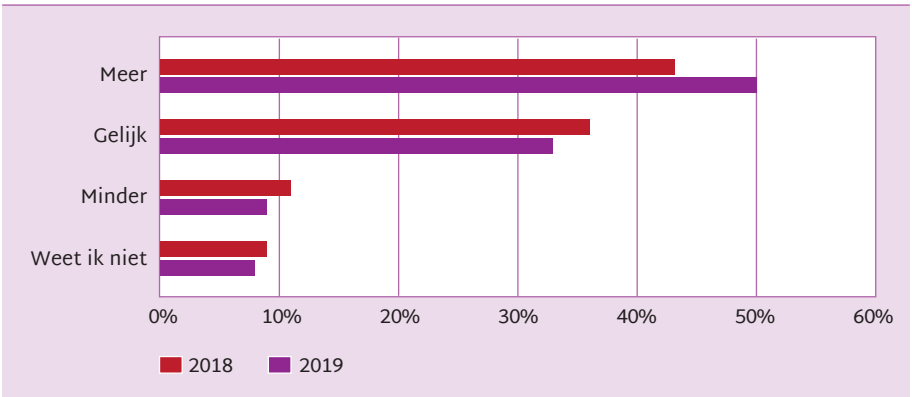
We zien een diffuus beeld bij de ontwikkeling van het aantal loonbeslagen ten opzichte van vorig jaar. Bijna net zoveel respondenten (21%) melden een toename als dat er respondenten zijn die een afname (18%) melden. Voor meer dan de helft van de respondenten blijkt stabilisatie van het aantal loonbeslagen aan de orde. Vergeleken met 2018 zien we weinig verandering, de afgenomen prioriteit die toegekend wordt aan loonbeslagen lijkt niet voort te komen uit een afname van het daadwerkelijke aantal loonbeslagen.



Figuur 5.3 Ontwikkeling van het aantal loonbeslagen

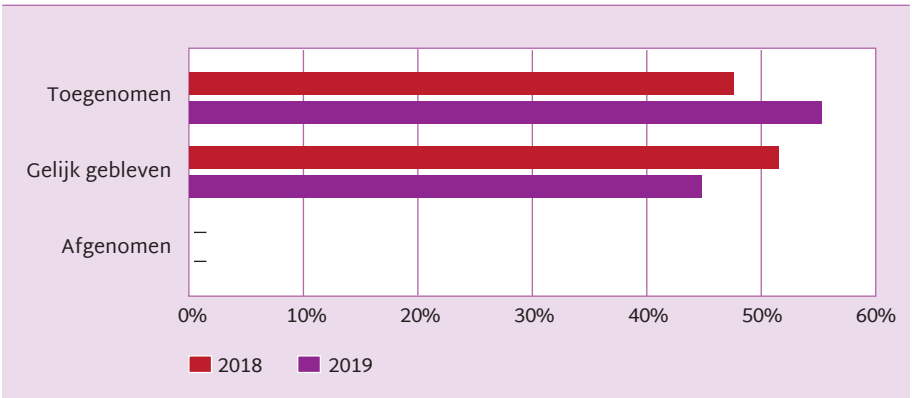
Flexibilisering arbeidsrelaties

Er is sprake van een toename van flexibele arbeidsrelaties, maar minder sterk dan in 2018. Ruim 40% van de respondenten heeft een toename ervaren van het aantal tijdelijke contracten, oproepcontracten of de inhuur van tijdelijke krachten.



Figuur 5.4 Ontwikkeling van het aantal flexibele contracten

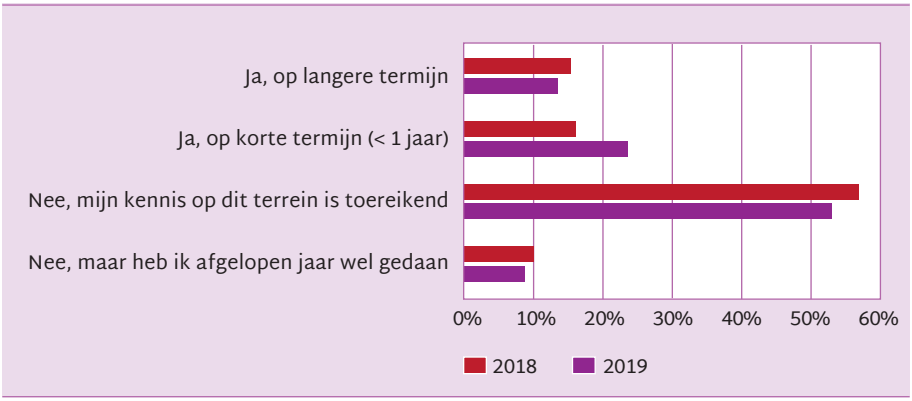
Het verlonen van werknemers met een flexibele aanstelling verhoogt de complexiteit van het salarisvak. Althans, dat geldt voor bijna de helft (48%) van de respondenten die te maken hebben met een toename van het aantal flexibele dienstverbanden. Een trend die we verleden jaar ook al zagen. Van de beperkte groep zzp'ers onder de respondenten ervaart maar liefst 61% een toename van de complexiteit door een stijging van het aantal flexibele aanstellingen.



Figuur 5.5 Ontwikkeling van de complexiteit van het eigen werk als gevolg van de veranderingen in flexibele arbeidsrelaties

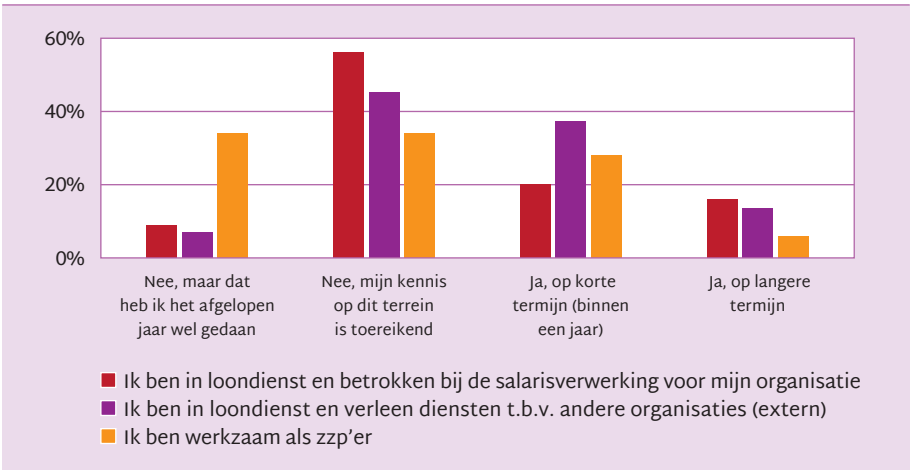
60% van de salarisprofessionals die te maken hebben met een toename van flexibilisering gaf aan dat de ervaren werkdruk toeneemt: een van de grootste knelpunten die de respondenten ervaren.

Er is een relatie tussen het ervaren van werkdruk en de mate waarin men zich toegerust/voldoende opgeleid weet om specifieke taken uit te voeren. Van de respondenten die een toename zagen van flexibele aanstellingen beschikt maar 53%, iets minder dan in 2018, over toereikende kennis, terwijl 38% op korte of lange termijn extra scholing verwacht.



Figuur 5.6 Scholingsbehoefte als gevolg van toenemende flexibilisering

Het valt op dat de salarisprofessionals in loondienst (intern) zich naar verhouding beter toegerust voelen dan zij die extern werkzaam zijn als salarisprofessional.



Figuur 5.7 Scholingsbehoefte als gevolg van toenemende flexibilisering – naar type arbeidsrelatie

Algemene verordening gegevensbescherming

Sinds 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van kracht. Dat betekent dat er vanaf die datum dezelfde privacywetgeving van toepassing is in de hele Europese Unie (EU). De Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) geldt niet meer. De AVG is ook wel bekend onder de Engelse naam: General Data Protection Regulation (GDPR).

De AVG zorgt onder meer voor:

- versterking en uitbreiding van privacyrechten;
- meer verantwoordelijkheden voor organisaties wat betreft de bescherming van persoonsgegevens;
- dezelfde, stevige bevoegdheden voor alle Europese privacy-toezichthouders, zoals de bevoegdheid om boetes tot 20 miljoen euro op te leggen.

De AVG/GDPR scoorde in het Trendonderzoek van 2018 met bijna 90% extreem hoog als beleidsthema waar de aandacht van salarisprofessionals heen ging. Met 60% (hoofdstuk 3) is het in 2019 nog steeds het belangrijkste beleidsthema.

In het Trendonderzoek van 2018 hebben we de respondenten gevraagd of ze voldoende geïnformeerd waren en of de organisatie op tijd aantoonbaar zou voldoen aan de nieuwe regels rondom data en privacy. Hoewel de enquête gestart werd voor 25 mei 2018, waren de uitkomsten redelijk verontrustend te noemen; slechts 20% gaf een volmondig ‘ja’ als antwoord, 42% verwachtte het wel op tijd te gaan redden, maar was nog niet zo ver. Voor 25% was het duidelijk dat het niet zou gaan lukken om op tijd aan de verplichtingen te voldoen; maar liefst 1 op de 4 dus!

Bijna een jaar na dato hebben we geïnventariseerd of iedereen inmiddels AVG-proof en zorgenvrij is. Het goede nieuws is dat slechts 7% van de respondenten zich veel zorgen maakt, aan de andere kant maakt net iets meer dan een derde van de respondenten zich volstrekt geen zorgen.

Geen zorgen	35%
Weinig zorgen	58%
Veel zorgen	7%

Figuur 5.8 Maakt u zich zorgen over privacy en dataveiligheid in uw organisatie?

De respondenten die aangeven zich zorgen te maken over privacy en dataveiligheid in de eigen organisatie doen dat niet zozeer omdat er onvoldoende relevante kennis en expertise binnen de afdeling salarisadministratie is (17%). De zorgen gaan vooral over het ontstaan van een datalek als gevolg van gedragingen van de eigen medewerkers (48%). Dat risico wordt veel hoger ingeschat dan een datalek als gevolg van de gedragingen van partners waarmee samengewerkt wordt (17%).

Een datalek als gevolg van gedragingen van onze eigen medewerkers	48%
Onvoldoende relevante kennis en expertise binnen onze organisatie	30%
Mogelijke controle van de naleving van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) door de Autoriteit Persoonsgegevens	29%
Stabiliteit van de software en computersystemen waarmee wij werken	23%
De veiligheid van onze bedrijfs- en medewerkersgegevens in de cloud en/of lokaal	22%
Een datalek als gevolg van gedragingen van partners waarmee we samenwerken (leverancier salarissoftware o.a.)	17%
Een datalek als gevolg van gedragingen van onze klanten	16%
Onvoldoende relevante kennis en expertise binnen de afdeling salarisadministratie	14%

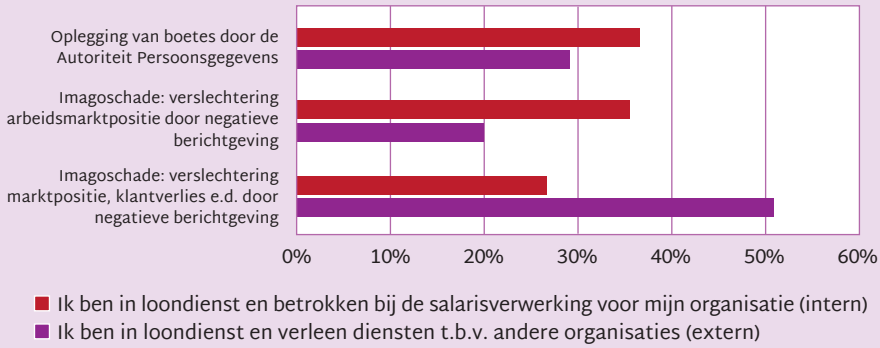
Figuur 5.9 Welke factoren baren u zorgen wat betreft privacy en dataveiligheid?

Als het gaat om de mogelijke negatieve effecten van problemen op het gebied van privacy en dataveiligheid dan zijn de respondenten niet alleen beducht voor de directe financiële consequenties, ofwel de boetes die door de Autoriteit Persoonsgegevens opgelegd worden (35%), maar zeker ook voor de imagoschade die ontstaat als gevolg van negatieve berichtgeving.

Oplegging van boetes door de Autoriteit Persoonsgegevens	35%
Imagoschade: verslechtering van onze arbeidsmarktpositie door negatieve berichtgeving	31%
Imagoschade: verslechtering van onze marktpositie, klantverlies e.d. door negatieve berichtgeving	34%

Figuur 5.10 Over welke mogelijke negatieve effecten maakt u zich het meeste zorgen?

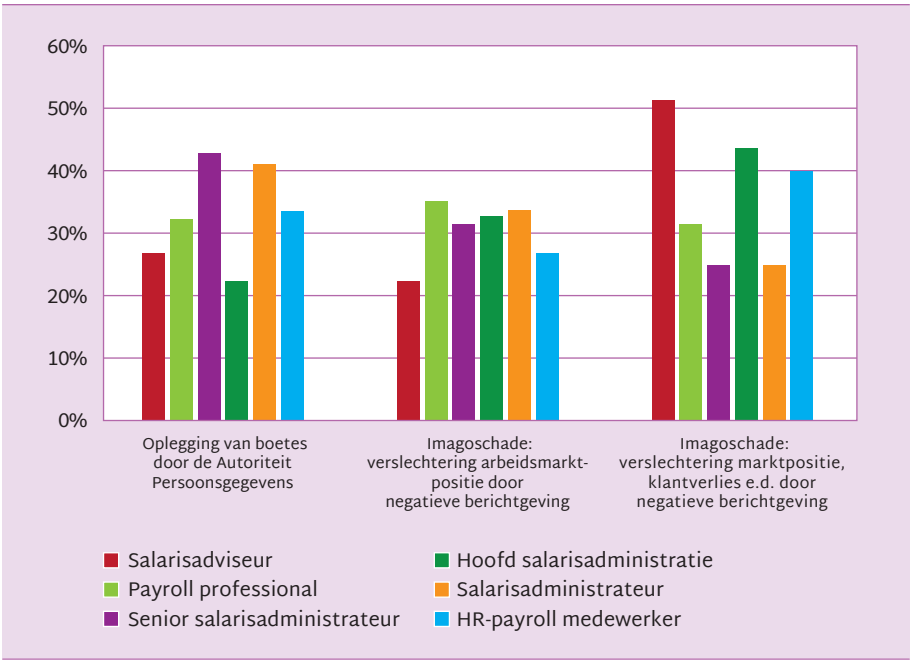
Als we de antwoorden op de vraag over de mogelijke negatieve effecten nader analyseren en onderscheid maken tussen de salarisprofessionals die intern dan wel extern werkzaam zijn, ontstaat het volgende beeld:



Figuur 5.11 Negatieve effecten privacy-issues - intern en extern

Daar waar de interne salarisprofessional zich meer zorgen maakt over de imagoschade op de arbeidsmarkt dan de externe salarisprofessional, zien we dat de externen aanmerkelijk meer vrees kennen omtrent de verslechtering van de marktpositie en dat lijkt gelet op de aard van de dienstverlening erg logisch.

Kijken we naar de verschillende functies die de respondenten vervullen dan zien we verschillen; de senior salarisadministrateur lijkt het meest de oplegging van een boete te vrezen, terwijl de salarisadviseur het meest bevreesd is voor de aantasting van de marktpositie.

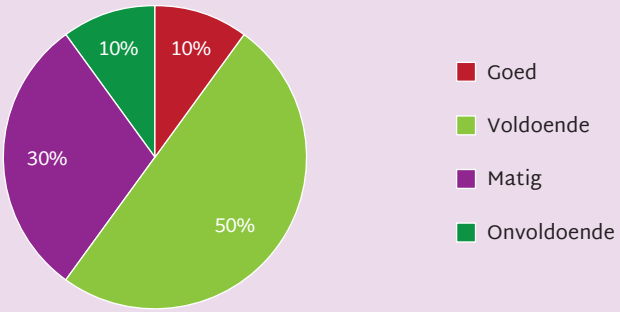


Figuur 5.12 Mogelijke negatieve effecten issues met privacy en dataveiligheid – uitsplitsing naar functie

Wet arbeidsmarkt in balans

De Eerste Kamer heeft op 28 mei 2019 de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) aangenomen. Deze wet vermindert het verschil tussen vast werk en flexwerk wat betreft de kosten en risico's. Het wordt voor werkgevers aantrekkelijker om werknemers sneller een contract met meer zekerheid te geven. Hierdoor krijgen mensen in een kwetsbare positie een beter loopbaanperspectief terwijl tegelijkertijd flexwerk mogelijk blijft waar dat nodig is. De Wab bestaat uit een samenhangend pakket van maatregelen. Het grootste deel van deze maatregelen gaat in per 1 januari 2020.

10% van de respondenten vindt dat de eigen afdeling goed geïnformeerd is over de gevolgen van de maatregelen die vanaf 1 januari 2020 van kracht zijn, eenzelfde percentage is echter onvoldoende geïnformeerd. De overige 80% beoordeelt het informatieniveau als matig (30%) of voldoende (50%).



Figuur 5.13 Mate waarin de afdeling geïnformeerd is over de gevolgen van de Wab

Goed geïnformeerd of niet; ruim 80% van de respondenten verwacht veranderingen in de dagelijkse praktijk als gevolg van de Wab.

Ja, grote veranderingen	19%
Ja, kleine veranderingen	63%
Nee	18%

Figuur 5.14 Verwacht u veranderingen in uw dagelijkse praktijk door de Wab?

Ruim 30% van de respondenten verwacht dat de werkdruk toeneemt door veranderingen die het gevolg zijn van de Wab.

De werkdruk neemt waarschijnlijk toe	31%
De werkdruk blijft waarschijnlijk gelijk	68%
De werkdruk neemt waarschijnlijk af	1%

Figuur 5.15 Verwacht u dat de invoering van de Wab invloed heeft op uw werkdruk?

Premiedifferentiatie WW

Vanaf 1 januari 2020 geldt voor de berekening van de WW-premie differentiatie naar type arbeidscontract. De gedetailleerde regelgeving die hierop betrekking heeft is inmiddels bekend, maar de helft van de respondenten heeft de nieuwe

regels nog niet bestudeerd. Bijna een kwart verwacht dat er meer fouten ontstaan, terwijl één op de elf respondenten bepaalde facetten van de regeling nauwelijks uitvoerbaar acht.

Ik heb de nieuwe regels nog niet bestudeerd	50%
Deze premiedifferentiatie is in onze administratie eenvoudig door te voeren	24%
Premiedifferentiatie leidt tot meer kans op fouten	23%
Ik heb al ervaring met premiedifferentiatie WW, dus er verandert voor mij niets	13%
Sommige facetten van de premiedifferentiatie zijn nauwelijks uitvoerbaar	9%
Geen van deze	7%

Figuur 5.16 Welke beweringen over de nieuwe regels premiedifferentiatie passen bij u?

Campagne 'Eerder aanleveren loonaangifte'

In de nieuwsbrief van mei 2019 meldt de Loonaangifteketen: 'Iedere maand neemt het aantal inhoudingsplichtigen dat binnen het lopende tijdvak de loonaangifte indient toe. Over april 2019 werden al 7,4 miljoen actuele loon-, pensioen- en uitkeringsgegevens ontvangen. Een mooi resultaat waar we heel blij mee zijn. Toch zijn we er nog niet. De komende tijd verzoeken we opnieuw alle inhoudingsplich tigen hun loonaangifte tegelijk met of direct na het verstrekken van de loonstrook in te dienen'.

60% van de respondenten geeft aan bekend te zijn met de campagne 'Eerder Aanleveren Loonaangifte' van UWV, Belastingdienst en CBS; 56% meldt ook eerder aan te leveren. De groep die (nog) niet eerder aanlevert geeft een grote variëteit aan redenen op.

Na de salarisbetaling komen nog urenbriefjes binnen	21%
Intern valideren van de loonaangifte vraagt meer tijd	21%
Na de salarisbetaling komen nog onkosten binnen	14%
Ik dien vierwekelijks de loonaangifte in	10%
Andere reden(en)	51%

Figuur 5.17 Redenen om loonaangifte niet tegelijk met de salarisstrook aan te leveren

6. Internationale payroll & grensoverschrijdende arbeid

We zien het beleidsthema internationale payroll en grensoverschrijdende arbeid de laatste twee jaar met een redelijk constante score terug in het overzicht met beleidsthema's (hoofdstuk 3). Elke EU-burger mag vrij beslissen in welk land van de EU hij wil werken en wonen. Dankzij deze vrijheid, ook bekend als vrij verkeer van werknemers en vrijheid van vestiging, staat elke EU-burger al jaren meerdere arbeidsmarkten ter beschikking. Daarnaast zien we een toename van kennismigranten en overige arbeidsmigranten van buiten de EU.

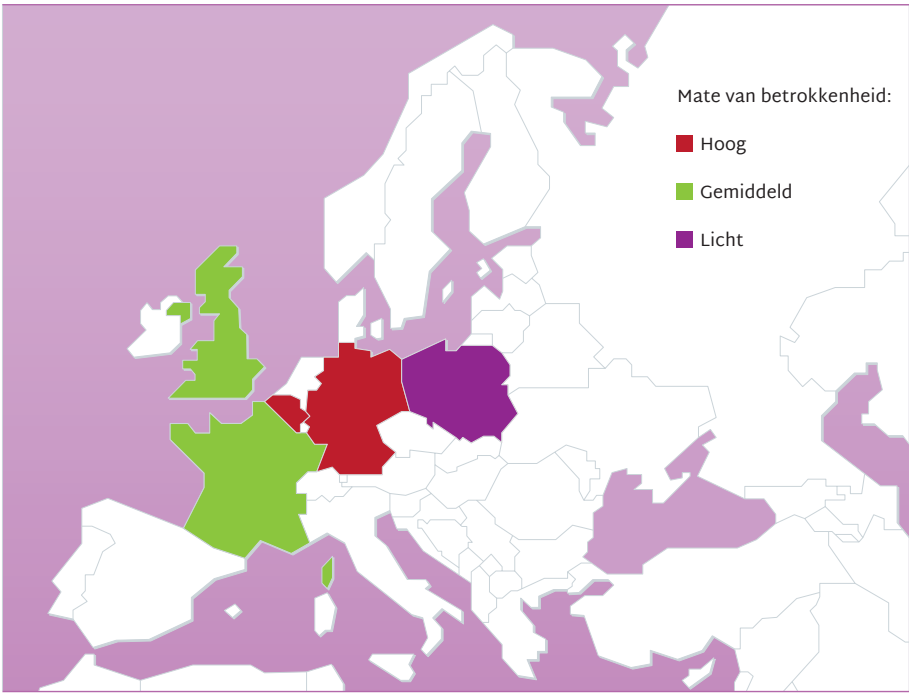
Internationale payroll

Bijna 30% van de respondenten geeft aan dagelijks te maken te hebben met aspecten van internationale payroll.

Ja, alleen grensoverschrijdende payroll	12%
Ja, alleen landen specifieke payroll	3%
Ja, zowel grensoverschrijdende als landen specifieke payroll	16%
Nee	69%

Figuur 6.1 Heeft u tijdens uw dagelijkse werkzaamheden te maken met internationale payroll?

De respondenten die dagelijks te maken te hebben met aspecten van internationale payroll, geven aan dat deze met name betrekking heeft op België (71%), Duitsland (66%), Verenigd Koninkrijk (29%) en Frankrijk (25%). Polen is met 16% het belangrijkste Oost-Europese land dat genoemd wordt.



Figuur 6.2 Belangrijkste landen betrokken bij internationale payroll-activiteiten

Brexit

Op het moment van het schrijven van dit rapport staat de datum voor de uittrede van het Verenigd Koninkrijk uit de EU op 31 oktober 2019 en is Boris Johnson de premier.

Het Verenigd Koninkrijk wordt door bijna 30% van de respondenten die met internationale payroll te maken hebben genoemd. Aan deze groep respondenten hebben we de vraag voorgelegd in hoeverre de organisatie maatregelen heeft getroffen met het oog op het naderende vertrek uit de EU.

Iets meer dan de helft van de betreffende respondenten geeft aan dat er maatregelen getroffen zijn, meer dan een kwart geeft aan dat dit (nog) niet het geval is, terwijl 18% geen idee heeft of er passende maatregelen getroffen zijn.

Ja	55%
Nee	27%
Weet ik niet	18%

Figuur 6.3 Heeft uw organisatie maatregelen genomen rondom de Brexit?

In het hoofdstuk Takenpakket stonden we al stil bij de ervaren werkdruk en toename van de complexiteit van het werk. Naar verwachting heeft de Brexit impact op zowel de werkdruk als de complexiteit. 36% van de respondenten verwacht een toename van de werkdruk, terwijl meer dan de helft een toename van de complexiteit verwacht.

De werkdruk neemt waarschijnlijk toe	36%
De werkdruk blijft waarschijnlijk gelijk	63%
De werkdruk neemt waarschijnlijk af	1%

Figuur 6.4 Verwacht u dat uw werkdruk toeneemt na de Brexit?

De complexiteit neemt waarschijnlijk toe	54%
De complexiteit blijft waarschijnlijk gelijk	46%
De complexiteit neemt waarschijnlijk af	0%

Figuur 6.5 Verwacht u dat de complexiteit van uw werk toeneemt na de Brexit?

7. Professionele ontwikkeling

Competenties

Aan de salarisprofessionals is gevraagd welke competenties zij voor hun beroepsuitoefening van belang achten. Het toepassen van vakdeskundigheid, adviseren en samenwerking vormen de top 3 van de meest genoemde competenties. Respectievelijk 65%, 51% en 50% van de respondenten beschouwt dit als een van de belangrijkste competenties. Met het oog op de toekomst verwachten de meeste respondenten dat adviseren de belangrijkste competentie wordt, gevolgd door vakdeskundigheid en proactief handelen.

Deze trend komt overeen met het beeld van voorgaande jaren. Ook toen waren de competenties vakdeskundigheid en samenwerking belangrijk voor de huidige beroepsuitoefening en was de verwachting dat adviseren en relaties bouwen in belang toeneemt. Voor de huidige beroepsuitoefening wordt adviseren al van groter belang geacht dan in 2018.

	Voor nu belangrijk	In de toekomst belangrijk
Vakdeskundigheid toepassen	65%	60%
Adviseren	51%	61%
Samenwerken en overleggen	50%	43%
Plannen en organiseren	44%	37%
Proactief handelen	43%	44%
Oplossend vermogen	42%	36%
Ethisch en integer handelen	31%	24%
Analyseren	31%	36%
Communiceren met de klant	29%	26%
Met druk en tegenslag kunnen omgaan	23%	19%
Rapporteren	19%	23%
Relaties bouwen en netwerken	11%	20%

Figuur 7.1 Belangrijkste competenties voor nu en in de toekomst

Inhoudelijke deskundigheid

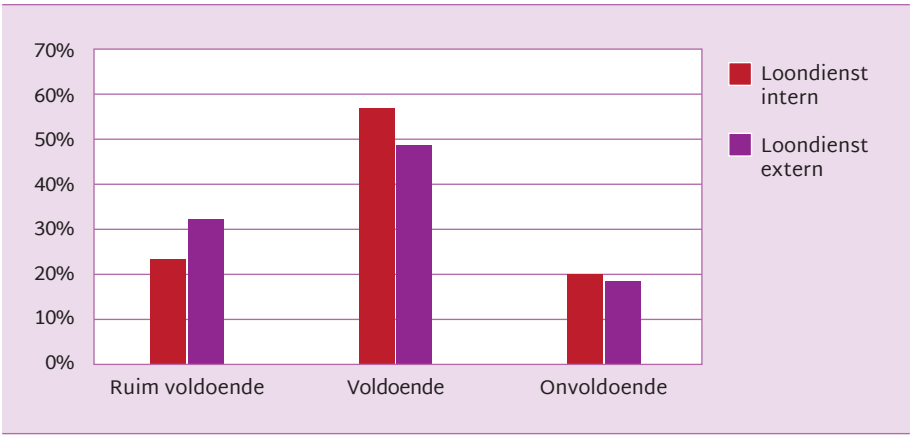
Naast competenties is ook aan de salarisprofessionals gevraagd over welke inhoudelijke deskundigheid zij dienen te beschikken voor de huidige beroepsuitoefening én welke in de toekomst belangrijk wordt. Deskundigheid ten aanzien van actuele wetgeving is een must, ook met het oog op de toekomst. De verwachting is dat kennis van internationale payroll in belang toeneemt.

	Voor nu belangrijk	In de toekomst belangrijk
Actuele wetgeving	93%	89%
Arbeidsvoorwaarden	69%	65%
Arbeidsrecht	65%	64%
Pensioenen	55%	58%
Kennis van IT-systemen	35%	40%
HRM	40%	40%
Financiële administratie	36%	31%
Internationale payroll	18%	25%

Figuur 7.2 Belangrijkste deskundigheid voor nu en in de toekomst

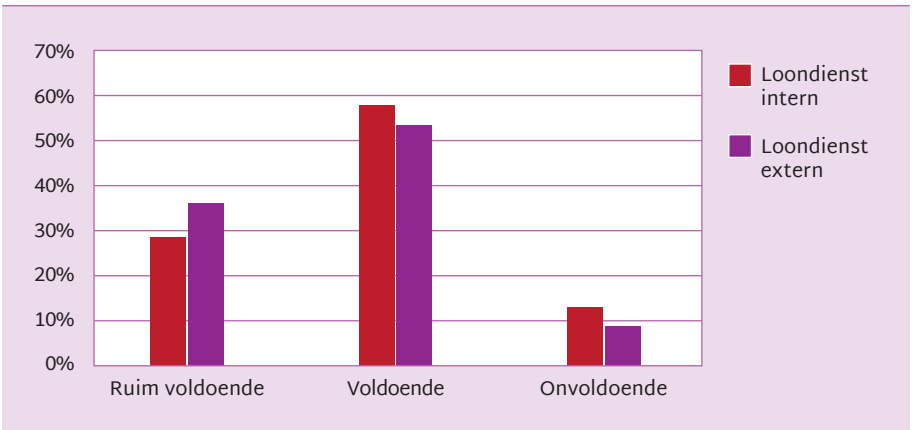
Ondersteuning van de werkgever

In hoeverre wordt de salarisprofessional voldoende ondersteund door zijn werkgever om zich blijvend te ontwikkelen? Het beeld hierover is overwegend positief. Een ruime meerderheid geeft aan te beschikken over voldoende of ruim voldoende middelen. Er is een lichte afname van het aantal salarisprofessionals dat aangeeft dat er onvoldoende tijd en budget beschikbaar is. Over de gehele groep gaf vorig jaar respectievelijk 20% en 15% aan dat de beschikbare tijd en het budget onvoldoende is.



Figuur 7.3 Ondersteuning om noodzakelijke vaardigheden en kennis te verwerven – tijd

Het valt op dat salarisprofessionals die (in loondienst) diensten verlenen ten behoeve van andere organisaties (extern) positiever zijn over de beschikbaar gestelde tijd om de benodigde vaardigheden en kennis te verwerven voor het uitvoeren van de werkzaamheden dan salarisprofessionals die betrokken zijn bij de salarisverwerking van de eigen organisatie (intern).
Dat beeld is nog wat sterker als we kijken naar het oordeel over beschikbaar budget voor het verwerven van vaardigheden en kennis. Naar verhouding ervaren meer externen het budget als ruim voldoende dan interne salarisprofessionals.



Figuur 7.4 Ondersteuning om noodzakelijke vaardigheden en kennis te verwerven – budget

Scholing en ontwikkeling

In aanvulling op de reguliere werkervaring heeft een ruime meerderheid (86%) van de beroepsgroep het afgelopen jaar tijd besteed aan vakontwikkeling (inhoudelijke vakkennis of ontwikkeling van vaardigheden). De professionals doen dit op verschillende manieren, waarbij het bijhouden van vakliteratuur en het volgen van een opleiding, training, of cursus het meest voorkomt. Indien men in de eigen professionaliteit heeft geïnvesteerd, werd er net als de twee voorafgaande jaren gemiddeld vijftig uur op jaarbasis besteedt aan vakontwikkeling. De interne salarisprofessional besteedt naar verhouding minder tijd aan vakontwikkeling dan de externe salarisprofessional.

14% van de respondenten volgt een opleiding die leidt tot een diploma PDL, VPS of een aansluitende vervolgopleiding. Nog eens 14% geeft aan binnen twee jaar met een dergelijke opleiding te willen gaan starten.

De wijze waarop tijd is besteed aan vakontwikkeling

Vakliteratuur	80%
Opleidingen, trainingen, cursussen	74%
Congressen, seminars, workshopdagen	63%
'Learning on the job'	31%
Vaktechnisch intern overleg	23%
E-learning	21%
Coaching	6%
Overig	3%

Figuur 7.5 Wijze waarop aan vakontwikkeling is gedaan

In lijn met voorafgaande jaren heeft veruit de meeste vakontwikkeling betrekking op wet- en regelgeving en HR-kennisgebieden. Het ontwikkelen van adviesvaardigheden komt in veel mindere mate voor, ondanks dat men wel verwacht dat vaardigheden zoals adviseren in de toekomst in belang zullen toenemen, zoals we zagen in de paragraaf over competenties.

Onderwerpen waarop de vakontwikkeling betrekking op had:	
Wet- en regelgeving	90%
HR-kennisgebieden	50%
Adviesvaardigheden	25%
Overige vaardigheden	16%
Financiële/bedrijfseconomische kennisgebieden	14%
Managementvaardigheden	7%

Figuur 7.6 Onderwerpen waarop de vakontwikkeling betrekking op had

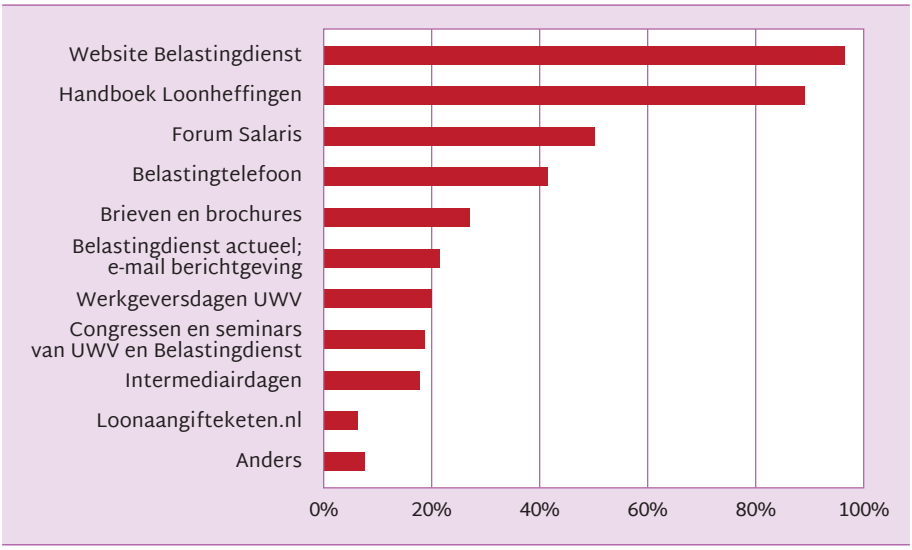
Tijd en budget

Respondenten die het afgelopen jaar aan hun eigen kennis en vaardigheden hebben gewerkt voor het uitoefenen van het vak, hebben dit deels in eigen tijd en deels in de tijd van de werkgever/opdrachtgever gedaan (70% in de tijd van de werkgever).

Ruim een derde (35%) van de respondenten heeft een persoonlijk budget bestemd voor ontwikkeling. Gemiddeld bedraagt dit budget 1.500 euro. De hoogte van dit budget is gelijk gebleven over de afgelopen drie jaar. Opvallend genoeg weet 53% niet of er een dergelijk budget door de werkgever beschikbaar wordt gesteld. Van de respondenten geeft 13% aan dat er geen budget is. Dat is een daling van 3% ten opzichte van 2018.

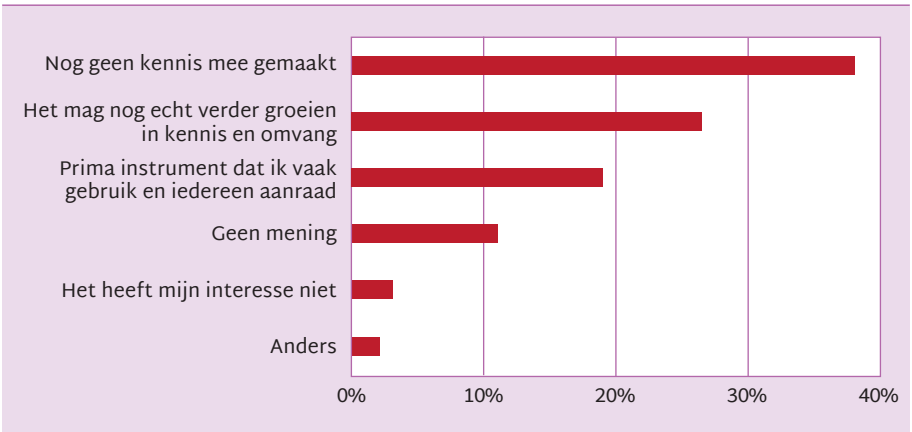
Informatiebronnen

Voor informatie over het vakgebied maken nagenoeg alle (97%) salarisprofessionals gebruik van de informatie op de website van de Belastingdienst. Het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst is ook een veelgebruikte bron. Het relatief nieuwe Forum Salaris (drie jaar geleden gelanceerd) wordt door de helft van de respondenten gebruikt. Bijna 20% is er dusdanig tevreden over dat men het platform van harte aanbeveelt.



Figuur 7.7 Geraadpleegde informatiebronnen

Zoals gezegd is Forum Salaris een relatief nieuw communicatiekanaal voor salarisprofessionals, we hebben de respondenten de vraag voorgelegd in hoeverre dit forum hen ondersteunt met parate kennis over de loonaangifte. Bijna 40% heeft nog geen kennisgemaakt met het forum en ruim een kwart ziet ruimte voor verbetering en doorontwikkeling.



Figuur 7.8 Oordeel over Forum Salaris

8. Loopbaan

De salarisprofessionals zijn opvallend honkvast wat betreft hun werkgever. Gemiddeld (mediaan) werken de respondenten al tien jaar voor de huidige werkgever en zijn ze ongeveer acht jaar werkzaam in dezelfde functie. Voor de meeste respondenten is de huidige werkgever dan ook 'pas' de tweede werkgever in de gehele loopbaan binnen het salaris-werkgebied, ondanks een gemiddelde (mediaan)leeftijd van 48 jaar.

Toch zit de professional niet stil. Uit het vorige hoofdstuk bleek al dat relatief veel respondenten blijven werken aan de eigen ontwikkeling. Ook blijkt één op de vier salarisprofessionals (25%) een promotie te hebben gemaakt in het afgelopen jaar. Dit percentage ligt iets hoger dan wat respondenten vorig jaar verwachtten voor 2019 (22%). Voor volgend jaar is men iets minder optimistisch en verwacht 20% van de respondenten een promotie te maken.

Arbeidsmobiliteit

Dat de salarisprofessionals honkvast zijn komt niet door een gebrek aan keuze. Integendeel, bijna twee derde (63%) van de professionals is het afgelopen jaar benaderd door derden voor een functie elders. Daarmee neemt de vraag naar deze beroepsgroep verder toe. Vorig jaar was dit namelijk nog 56%, in 2017 49% en in 2016 was dit 43%.

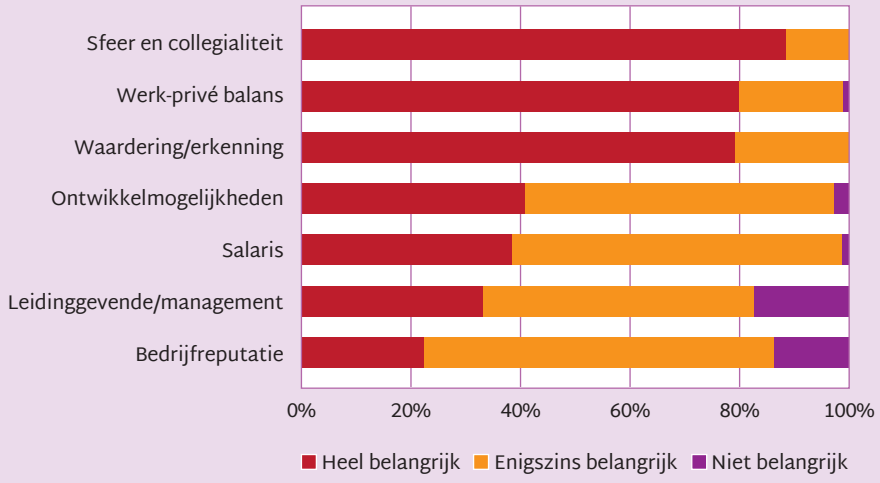
Tegenover de toenemende vraag op de arbeidsmarkt staat een zeer beperkte groep die op zoek is naar een andere werkgever. Het aantal medewerkers dat aangeeft een andere baan zelfs niet te overwegen wanneer er een mooie kans voorbijkomt, is opvallend hoog ten opzichte van andere beroepsgroepen, én ook nog eens toegenomen ten opzichte van verleden jaar. Het lijkt er op dat recruiters en andere potentiële werkgevers van zeer goeden huize moeten komen als ze salarisprofessionals willen verleiden om van baan te veranderen.

Bent u op zoek naar ander werk?	2019	2018	2017
Ja, bij een andere werkgever	6%	7%	5%
en/of Ja, bij mijn huidige werkgever	1%	2%	3%
Nee, maar als ik tegen iets leuks aanloop dan grijp ik mijn kans	48%	51%	53%
Nee	45%	40%	40%

Figuur 8.1 Percentage medewerkers dat op zoek is naar ander werk

Bindingsfactoren

Gevraagd naar die factoren die bepalend zijn voor het gevoel van tevredenheid over de bestaande baan blijkt de top drie voor salarisprofessionals te bestaan uit sfeer en collegialiteit, gevolgd door werk-privé balans en waardering/erkenning.



Figuur 8.2 Belang van de factoren die bijdragen aan de tevredenheid

9. Arbeidsvoorwaarden en beloning

Arbeidsvoorwaarden

Net als vorig jaar wordt ook in 2019 voor 29% van de ondervraagde salarisprofessionals het salaris bepaald door een cao. Het meest gebruikelijk voor het maken van salarisbepalingen in de branche blijkt opnieuw een individuele afspraak: dit geldt voor 44% van de respondenten.

Salarisstijging

Van de respondenten geeft 74% (in 2018 was dit 72%) aan dat er afgelopen jaar sprake was van een salarisstijging. De gemiddelde loonstijging voor alle respondenten was 2,4% (2018: 2,8%). Als we alleen de respondenten beschouwen die aangeven dat hun salaris is gestegen, was de gemiddelde loonstijging voor de deelnemende salarisprofessionals het afgelopen jaar 3,5% (2018: 4,2%).

Iets meer dan een derde van de respondenten ervaart de eigen beloning als minder dan marktconform, ruim de helft schat het salaris als marktconform in. Een beeld dat de afgelopen jaren nauwelijks is gewijzigd.

	2019	2018	2017	2016
Veel minder dan markconform	3%	3%	3%	3%
Minder dan marktconform	31%	31%	33%	33%
Marktconform	52%	50%	50%	48%
Meer dan marktconform	13%	15%	13%	16%
Veel meer dan marktconform	1%	1%	1%	0%

Figuur 9.1 Oordeel over marktconformiteit van de eigen beloning

Beloning per functie

In het onderzoek is gevraagd naar de functie die wordt uitgevoerd. Op basis van de opgegeven functienaam hebben we het beloningsonderzoek uitgevoerd. Indien er geen passende functienaam zichtbaar was in de vragenlijst, konden respondenten een alternatief invoeren. Deze alternatieven hebben we indien mogelijk geclusterd naar de beschikbare functienamen. Op basis van deze groepen hebben we de beloningen berekend. Dit betekent dat verschillen in de feitelijke functie-inhoud niet gemeten zijn.

De salarisbedragen in de onderstaande tabellen zijn de medianen (het 50e percentiel), maar ook het 25e en 75e percentiel per groep. Het gaat om vaste jaarsalarissen (inclusief vakantiegeld en eventuele vaste extra periodes, maar exclusief eventuele bonussen en winstuitkering). De weergegeven stijgingspercentages zijn inclusief (verwachte) dalingen en gelijk gebleven salarissen.

Functietitel	Beloning (mediaan)	Beloning (Q25)	Beloning (Q75)	Leeftijd	Stijging 2019/2018	In 2018 verwachte stijging 2019	Verwachte stijging 2019/2020	n
Salarisadministrateur	€ 45.400	€ 39.800	€ 51.600	46	2,8%	2,0%	3,4%	221
Senior salarisadministrateur	€ 54.300	€ 48.500	€ 59.800	50	2,8%	1,5%	3,2%	153
Salarisadviseur	€ 50.000	€ 43.500	€ 58.000	46	3,3%	2,7%	3,9%	55
Payroll professional	€ 53.300	€ 46.700	€ 59.900	46	4,0%	2,7%	3,3%	80
Salarisspecialist	€ 55.500	€ 50.100	€ 66.700	49	2,8%	2,3%	3,6%	28
Hoofd salarisadministratie	€ 64.400	€ 54.400	€ 73.700	50	3,4%	1,5%	3,4%	97
HR-payroll medewerker	€ 45.900	€ 37.700	€ 52.500	42	3,1%	2,6%	3,3%	41
HR-payroll manager	€ 72.000	€ 61.200	€ 75.200	47	3,1%	3,3%	3,5%	28

Figuur 9.2 Jaarsalarissen

De vaste jaarsalarissen voor de verschillende functies liggen vrij dicht bij elkaar op het 50e percentiel. Van de onderzochte functies is de bestbetaalde de HR-payroll manager met zo'n € 72.000 op jaarbasis. Voor bijna alle functiegroepen geldt dat de gemiddelde, gerealiseerde salarisstijging in het afgelopen jaar hoger is dan de verwachte salarisstijging voor het komende jaar. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is overigens vrij hoog: voor alle functiegroepen is de gemiddelde leeftijd van de respondenten minstens 47 jaar.

Beloning van functies per leeftijdsgroep

Van drie functies (de salarisadministrateur, de senior salarisadministrateur en het hoofd salarisadministratie) hebben we genoeg respondenten om een representatieve uitsplitsing te kunnen maken op basis van leeftijdsgroep en sector. Allereerst tonen we de resultaten voor de uitsplitsingen op leeftijd.

We kijken eerst naar de uitsplitsing voor de functiegroep salarisadministrateur.

Leeftijdscohort	Beloning (gemiddeld)	Stijging 2019/ 2018	Verwachte stijging 2019/ 2020	N
< 30	€ 30.392,60	7,9%	7,2%	19
31-35	€ 43.054,18	5,5%	3,9%	22
36-40	€ 43.690,16	3,1%	2,5%	22
41-45	€ 46.148,85	2,4%	1,6%	27
46-50	€ 48.282,09	2,4%	1,9%	49
51-55	€ 49.626,87	1,6%	1,0%	50
56-60	€ 49.148,68	0,3%	1,4%	24
> 60	€ 61.114,59	1,6%	0,8%	8

Figuur 9.3 Vaste jaarsalarissen salarisadministrateur per leeftijd

We zien logischerwijs een duidelijke positieve correlatie tussen het salaris en de leeftijd. Salarisadministrateurs van 56 jaar of ouder verdienen gemiddeld zo'n 58% meer dan hun collega's van onder de 30 jaar. Ook blijkt uit deze tabel dat zowel de gerealiseerde als de verwachte salarisstijging voor komend jaar hoger ligt voor jongere salarisadministrateurs dan voor hun oudere collega's.

De volgende tabel geeft een uitsplitsing op leeftijd weer voor senior salarisadministrateurs.

Leeftijdscohort	Beloning (gemiddeld)	Stijging 2019/ 2018	Verwachte stijging 2019/ 2020	N
< 30	-	-	-	-
31-35	€ 50.066	4,6%	4,2%	9
36-40	€ 47.870	4,4%	2,2%	14
41-45	€ 50.073	1,4%	0,9%	8
46-50	€ 56.814	2,8%	1,9%	31
51-55	€ 55.819	3,2%	1,8%	54
56-60	€ 56.073	1,6%	1,6%	23
> 60	€ 56.872	-0,9%	1,6%	11

Figuur 9.4 Vaste jaarsalarissen senior salarisadministrateur per leeftijd

De positieve relatie tussen salaris en leeftijd voor de senior salarisadministrateur is minder sterk dan voor de reguliere salarisadministrateur. Wel moet hierbij worden opgetekend dat de laagste leeftijdsgroep waarin we voldoende waarnemingen hebben, de groep van 31 tot 35 jaar is. Opvallend is dat de senior salarisadministrateurs van boven de 60 over het afgelopen jaar gemiddeld wat salaris hebben opgegeven. Voor volgend jaar wordt gemiddeld wel een stijging verwacht.

De laatste functiegroep die we hebben kunnen opsplitsen per leeftijd is het hoofd salarisadministratie.

Leeftijdscohort	Beloning (gemiddeld)	Stijging 2019/ 2018	Verwachte stijging 2019/ 2020	N
< 30	-	-	-	-
31-35	-	-	-	-
36-40	-	-	-	-
41-45	€ 59.467	4,9%	2,3%	8
46-50	€ 63.538	1,9%	3,6%	21
51-55	€ 68.529	1,7%	1,8%	27
56-60	€ 75.616	2,0%	2,4%	13
> 60	€ 64.881	1,3%	1,0%	12

Figuur 9.5 Vaste jaarsalarissen hoofd salarisadministratie per leeftijd

Ook hier zien we een oplopende trend in salaris naarmate de leeftijd stijgt, met een trendbreuk voor de 60. Een hoofd salarisadministratie van tussen de 56 en 60 jaar verdient gemiddeld zo'n 27% meer dan zijn/haar collega van tussen de 41 en 45 jaar.

10. Over het NIRPA

Het Nederlands Instituut Van Register Payroll Accounting (NIRPA) is een onafhankelijke stichting zonder winstoogmerk.

Het NIRPA staat al sinds 2004 voor kwaliteitsborging van professionals werkzaam in het vakgebied payroll. Registratie vindt plaats in het Register Salarisadministrateur (RSa) of het Register Payroll Professional (RPP). Registratie kan op basis van bepaalde diploma's (PDL/VPS) of een Evaluatie verworven competenties procedure. Na inschrijving geldt een jaarlijks Permanente Educatie verplichting. Hiermee wordt geborgd dat professionals op de hoogte zijn en blijven van kennis en vaardigheden voor het uitoefenen van hun vak. Deze kennis en vaardigheden worden omschreven in het NIRPA Beroepscompetentieprofiel (BCP).
Alle NIRPA geregistreerde professionals onderschrijven de in 2014 geïntroduceerde Gedrags- en Beroepscode. Deze code en het BCP worden als branchestandaard beschouwd.

Het NIRPA streeft tevens naar (h)erkenning van de werkzaamheden van salarisprofessionals. In dit kader is het NIRPA gesprekspartner van het Loonaangifte Ketenbureau en andere organisaties als vertegenwoordiger van de vakgroep Payroll Professionals.

Naast individuele professionals kiezen steeds meer organisaties voor NIRPA certificering. Voor afnemers van payroll diensten is dan meteen duidelijk dat de medewerkers up-to-date zijn en blijven van de benodigde vakkennis.

Het aantal NIRPA geregistreerde professionals neemt snel toe, in juli 2019 is de 1.750ste professional gecertificeerd. Een NIRPA gecertificeerde professional is te herkennen aan de titel RSa of RPP; deze titel mag alleen door NIRPA geregistreerde professionals gevoerd worden.

Voor meer informatie over registratie en het NIRPA ga naar www.nirpa.nl

Met dank aan...

Wij danken onderstaande organisaties voor het verspreiden van de vragenlijst:

2xplain
Associatie voor Examinering
artra
Brouwers
ADP
Extendum Voorsprong voor accountants
IPD opleidingen
SalarisNet.

HR-kiosk.nl De kennisbank voor arbeid en wetgeving!
STERK WERK COMMUNICATIE & CONTENTMARKETING
EST SERVICES
Berenschot
GEARSOFT
MARKUS VERBEEK PRAEHEP — sinds 1896 —
UNIT4
NCOD
Rendement
XpertHR
NOAB
VNSa.nl Vereniging van Nederlandse Salarisadministrateurs
QUORATIO
Performa
PHOCUS HR- & SALARISSPECIALISTEN
stichting novak
Fontys
AFAS software
seu
MANAGER UP-TO-DATE OPLEIDINGEN & TRAININGEN
salarisjobs
loket.nl

Als uw organisatie in 2020 ook wil meewerken aan het onderzoek neem dan contact op: info@nirpa.nl

TRENDONDERZOEK
SALARISPROFESSIONALS 2019

Het Trendonderzoek Salarisprofessionals 2019 is de vierde editie van het jaarlijks terugkerende onderzoek naar de functie van de salarisprofessional in Nederland.

Ruim 1.100 respondenten hebben vragen beantwoord over belangrijke competenties, vaardigheden en scholing hierin en hun beloning. Hierdoor hebben we de huidige trends en ontwikkelingen binnen het vakgebied én de functie zelf in kaart gebracht.

Het werkveld van de salarisprofessional is continu in ontwikkeling en de eisen die aan deze functie worden gesteld wijzigen. Zo wordt de adviesrol van de salarisprofessional steeds groter en is expertise op het gebied van wet- en regelgeving een must. Naast veranderende wetgeving zijn ook technologische ontwikkelingen van invloed op de vakuitoefening van de salarisprofessional.

Het rapport biedt u inzicht in de benodigde deskundigheid nu en in de toekomst, hoe de functie van salarisprofessionals zich ontwikkelt en welke werkzaamheden en beloning daarbij horen.

Het onderzoek richt zich zowel op de interne als externe salarisprofessionals. Dus niet alleen zij die binnen de organisatie verantwoordelijk zijn voor de loonadministratie komen aan bod, maar ook externe professionals die werkzaam zijn bij accountants- en administratiekantoren en detacheerders.

Trendonderzoek Salarisprofessionals is geïnitieerd door Nederlands Instituut van Register Payroll Accounting (NIRPA) en uitgevoerd door Performa Uitgeverij in samenwerking met Berenschot.