

# 'De salarisprofessional hoort aan tafel bij budgetgesprekken'

Het gaat goed met de salarisprofessional. De adviesrol wordt groter, onder meer door de steeds complexere wet- en regelgeving rond privacy en het loongebouw. Dit vraagt om kwaliteitsborging, meent NIRPA-directeur Marcel van der Sluis. Het Trendrapport Salarisprofessionals 2019 gaat in op de veranderende werkzaamheden, deskundigheid en rol.

Door: Hans Pieters

“We zien al langere tijd dat de adviesrol een steeds belangrijker en prominenter plek inneemt in het takenpakket van de salarisprofessional. Een andere trend is dat een deel van de accountants- en administratiekantoren ervoor kiest om de salarisverwerking uit te besteden, omdat het vakgebied steeds meer een specialisme aan het worden is. Het kost kleine kantoren vaak te veel tijd om alle facetten van het vakgebied bij te houden. Omgekeerd zetten grotere kantoren vaker een salarisadviestak op.”

## Bijscholing

Loonverwerking en salarisadvies winnen aan belang voor organisaties, blijkt uit het onderzoek. Het gaat om grote geldstromen en financiële belangen. Als er fouten worden gemaakt, raakt dat de hele organisatie.

## 'Je kunt je geen fouten permitteren'

Juist daarom schrikt Van der Sluis ervan dat één op de zes salarisprofessionals geen budget krijgt van het management om zichzelf te ontwikkelen. “Stichting NIRPA staat voor kwaliteitsborging. Daar hoort bijzijn in het vak bij. Als je dat vergeelijkt met de leercultuur bij accountants- en administratiekantoren, die zullen dat heel bijzonder vinden. Wet- en regelgeving die op het bordje van de salarismensen komt, daar moet je in bijgeschoold blijven.”

## WW-premie

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) staat op nummer één qua aandacht vanuit het vakgebied, samen met cao-regelingen. De wet vermindert het verschil tussen vast en flexwerk wat betreft de kosten en risico's en moet zo mensen met een tijdelijk contract een beter loonbaanperspectief bieden. Bijna een kwart van de respondenten (23%) verwacht dat de premiedifferentiatie tot meer fouten in de loonadministratie zal leiden. Van der Sluis vindt het een punt van aandacht dat ten tijde van het trendonderzoek de helft van de geïnterviewden de nieuwe regels nog niet had bestudeerd. Eén van de veranderingen is differentiatie van de WW-premie. “Je bent te laat als je pas rond december met de wijzigingen van het nieuwe jaar aan de slag gaat. Als organisatie moet je ervoor zorgen dat de wijzigingen die op het bord van de loonadministratie belanden, onder controle zijn.”

## Flexcontracten

De WAB heeft ingrijpende consequenties voor salaris en HR, benadrukt Van der Sluis. “Er is meer kennis van flexcontracten nodig. Zo gaat een flexcontract na zes maanden over op een vast aantal uren.” Bovendien zijn steeds meer mensen in dienst via een externe partij. “Je moet ervoor zorgen dat dit qua salarisverwerking goed wordt afgehandeld. Daar moet je kennis voor in huis hebben.” Dit brengt hem terug op het onderwerp van de scholing. “Het verbaast me dat het niet vanzelfsprekend is dat de loonprofessional in staat wordt gesteld om zijn of haar vakkennis bij te houden.”

## Privacyregelgeving

Vorig jaar was de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) een belangrijk issue. “Terecht,” constateert Van

der Sluis. Uit het trendonderzoek blijkt dat ruim een jaar na de invoering van de nieuwe regels rondom privacy en data 7% van de respondenten zich zorgen maakt over de dataveiligheid in de eigen organisatie. Als belangrijkste risico's worden een datalek als gevolg van gedragingen van eigen medewerkers (48%) en onvoldoende relevante kennis en expertise binnen de organisatie (30%) genoemd.

## 'Je wil dat mensen zich blijven doorontwikkelen'

De AVG is heel belangrijk bij de adviesrol van de salarisprofessional, benadrukt Van der Sluis. "Je moet in kennis en alertheid qua privacy en dataveiligheid blijven investeren en zorgen dat de bewustwording hoog blijft. Organisaties zijn zich er onvoldoende van bewust dat salaris samen met HR aan tafel moet zitten als het onderwerp ter sprake komt. De consequenties zijn belangrijk. Je kunt je geen fouten permitteren. Je moet bijvoorbeeld kunnen uitleggen waarom iemand bepaalde gegevens niet meer krijgt." Hij pleit er dan ook voor dat salaris aansluit bij overleg. "Het gaat om relevante en nuttige informatie die invloed heeft op de budgets van het komend jaar."

### Gewild

Goede salarisprofessionals zijn moeilijk te vinden. Dat maakt de beroepsgroep gewild. De sfeer en collegialiteit, balans tussen werk en privé en waardering en erkenning worden genoemd als belangrijkste bindingsfactoren die bijdragen aan het gevoel van tevredenheid over de baan. Uit het trendonderzoek blijkt dat bijna twee derde van hen (63%) is benaderd door derden voor een functie elders. De meeste salarisprofessionals zijn behoorlijk honkvast. De gemiddelde duur van het dienstverband is tien jaar, en slechts zeven procent geeft aan actief op zoek te zijn naar een andere baan. Van der Sluis meent dat organisaties deze cijfers ter harte moeten nemen. "Je wil dat mensen zich blijven doorontwikkelen. Als de salarisprofessional genoeg support krijgt om zich te verbeteren is er sprake van een wederzijds belang. Permanente educatie voor up-



Marcel van der Sluis

to-date kennis van wet- en regelgeving zou vanzelfsprekend moeten zijn. Immers, het afbreukrisico is erg groot als er iets misgaat met de salarisverwerking."

### Digitalisering

Van der Sluis ziet innovatie en digitalisering echt als een kans. De beroepsgroep staat er goed voor. "De digitalisering geeft extra mogelijkheden. Het opleidingsniveau gaat van mbo- naar hbo-niveau. Het vak wordt breder en leuker van als je meer in contact bent met de klant en kunt adviseren. Voor HR en financieel management kan de salarisprofessional een belangrijke sparringpartner zijn, ook bij sociaal ondernemen of bij langdurig ziekteverzuim."

Gevraagd of zijn organisatie kan achteroverleunen, antwoordt hij: "Bij organisaties die nog geen permanente educatie voor salarismedewerkers faciliteren hoor ik soms 'het gaat toch goed zo?'. Ik maak me daar wel zorgen over, met goed opgeleide professionals kan het misschien nog veel beter." Er is dus nog werk aan de winkel voor het NIRPA. ■