Trendonderzoek Salarisprofessionals 2021

Het grootste onderzoek naar de functie van salarisprofessionals in Nederland

NIRPA

Kwaliteitsborging voor salarisprofessionals

Een onderzoek door het Nederlands Instituut van Register Payroll Accounting (NIRPA)
Uitgevoerd door Performa Uitgeverij in samenwerking met Berenschot

Colofon

Uitgever en redactie: Performa Uitgeverij – Wander de Groot en Lisanne van 't Riet
In opdracht van: NIRPA
Analyse en tekst: Berenschot – Vincent Nuijten en Nick Dokter
Ontwerp: Studio de Marcas, Arnhem
Druk: Zalsman, Zwolle

©2021 Performa/NIRPA
Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever of NIRPA.

ISBN: 9789083075433
NUR: 807

Bestellen: NIRPA – info@nirpa.nl of www.nirpa.nl

Voorwoord

Het Trendonderzoek Salarisprofessionals 2021 is de zesde editie van dit onafhankelijke onderzoek naar de functie van salarisprofessionals. Het onderzoek is een initiatief van het Nederlandse Instituut van Register Payroll Accounting (NIRPA). Inmiddels is het na zes jaar onderzoek mogelijk om de ontwikkelingen binnen het vakgebied van de salarisprofessional ook voor een langere periode vast te leggen en te identificeren.

Het onderzoek focust op de volgende onderwerpen:
- ontwikkelingen en trends 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 niet beperkt tot NIRPA-geregistreerde professionals. Met 1.081 deelnemers aan het onderzoek in 2021 kunnen we opnieuw spreken van een representatieve afspiegeling van de beroepsgroep.

Het vakgebied van de salarisprofessional blijft zich verder doorontwikkelen. De verbreding en verdieping binnen het vakgebied is een continue ontwikkeling. De wet- en regelgeving waar de salarisprofessional mee te maken heeft bij het verwerken van de salarissen is complex. Door nieuwe of veranderende wet- en regelgeving gerelateerd aan de salarisverwerking is het constant bijblijven met vakkennis een behoorlijke uitdaging. Net als vorig jaar kunnen we constateren dat de COVID-19 maatregelen en uit te voeren regelingen de werkdruk en ervaren complexiteit van de werkzaamheden beïnvloeden.

Met dit onderzoek geven we inzicht in de trends en ontwikkelingen binnen het vakgebied van de salarisprofessional. Mooi om te kunnen constateren dat dit jaar maar liefst 72% van de respondenten aangeeft dat de verregaande automatisering van de salarisverwerking nieuwe kansen biedt naar de toekomst. Deze positieve houding en het blijven doorontwikkelen van de salarisprofessionals als adviseur zijn tekenend voor de ontwikkelingen binnen het vakgebied payroll.

Voor salarisprofessionals en werkgevers kunnen de uitkomsten van dit onderzoek handvatten geven om in te spelen op de gesignaleerde trends. Investeren in de professionele scholing en ontwikkeling voor de salarisprofessional is daarbij cruciaal voor een correcte salarisverwerking nu en in de toekomst.

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

Inhoud

1. Onderzoeksopzet en verantwoording 7

2. Kenmerken van de respondenten 9
2.1 Opleiding 9
2.2 Functie 10
2.3 Profiel van de organisaties 11
2.4 Positionering binnen de organisatie 12
2.5 Omvang van de salarisadministratie 12

3. Takenpakket 13
3.1 Knelpunten 13
3.2 Beleidsthema's 14
3.3 Verandering in complexiteit en werkzaamheden 18

4. Het effect van de COVID-19 maatregelen 19
4.1 Verantwoordelijkheid 19
4.2 Effecten op taken/verantwoordelijkheden 20
4.3 Thuiswerken 20

5. Future of Work 22
5.1 Mate van automatisering van de salarisadministratie 22
5.2 Houding ten opzichte van automatisering 23
5.3 Verwachte impact verdere technologische ontwikkelingen op eigen functie 24
5.4 Verdwijnen van banen 25

6. Stelselwijzigingen – wet- en regelgeving 27
6.1 Loonbeslagen 27
6.2 Flexibilisering arbeidsrelaties 28
6.3 Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) 29
6.4 Private aanvulling Ww (PAWW) 30
6.5 Privacy & dataveiligheid 32

7. Internationale payroll en grensoverschrijdende arbeid 35
7.1 Internationale payroll 35
7.2 Brexit 37

8. Professionele ontwikkeling 38
8.1 Competenties 38
8.2 Inhoudelijke deskundigheid 39
8.3 Ondersteuning vanuit de werkgever 39
8.4 Scholing en ontwikkeling 41
8.5 Scholing en COVID-19 42
8.6 Tijd en budget 43
8.7 Informatiebronnen 43

9. Loopbaan 44
9.1 Arbeidsmobiliteit 44
9.2 Bindingsfactoren 44

10. Arbeidsvoorwaarden en beloning 46
10.1 Salarisbepalingen 46
10.2 Salarisstijging 46
10.3 Beloning per functie 47
10.4 Beloning van functies per leeftijdsgroep 48
10.5 Beloning van functies per sector 49

Over het NIRPA 51

Met dank aan... 52

1. Onderzoeksopzet en verantwoording

Dit is de zesde editie van het trendonderzoek salarisprofessionals, het grootste onderzoek onder salarisprofessionals in Nederland. Het onderzoek is in opdracht van NIRPA opgezet door Performa Uitgeverij en uitgevoerd door Berenschot. Het onderzoek is gericht op de staat van en ontwikkelingen binnen het vakgebied salarisverwerking. Naast vragen die we elk jaar stellen, om trends goed te kunnen monitoren, hebben we ook specifieke en voor nu zeer relevante vragen gesteld aan de salarisprofessionals, bijvoorbeeld over thuiswerken tijdens de nog altijd heersende COVID-19 pandemie. Daarnaast kijken we ook deze editie weer naar de ontwikkelingen in de functie van de salarisprofessional, zoals benodigde competenties en kennis. Tot slot brengen we de beloning van de salarisprofessional in kaart.

Alle gegevens zijn vertrouwelijk verwerkt en uitkomsten worden alleen op geaggregeerd niveau teruggekoppeld. De resultaten zijn niet te herleiden tot de individuele respondenten.

Respondenten konden de enquête invullen van halverwege april tot begin juli 2021. Deelname aan het onderzoek staat open voor alle salarisprofessionals in Nederland en is dus niet beperkt tot NIRPA-geregistreerde professionals. Voor deelname aan het onderzoek zijn uitnodigingen per e-mail verstuurd. Aanvullend daarop zijn oproepen geplaatst op diverse internetsites en in internetgroepen om deel te nemen aan de enquête.

In totaal hebben dit jaar 1.081 salarisprofessionals deelgenomen aan het onderzoek. Dat zijn er meer dan verleden jaar. In totaal hebben 807 individuen de vragenlijst volledig ingevuld. Aanvullend daarop hebben 274 individuen de vragenlijst gedeeltelijk ingevuld. Naast werknemers in loondienst bevonden zich onder de respondenten ook een beperkt aantal zzp'ers (N=43), voor wie de vragenlijst er iets anders uitziet.

De omvang van de steekproeven van alle in dit rapport gepubliceerde onderzoeken zijn dermate groot om op valide wijze de resultaten te kunnen interpreteren. Alleen daar waar significant en relevant, zijn mogelijke verschillen tussen groepen benoemd.

Bij het beloningsgedeelte van het rapport gebruiken we de mediaanwaarneming (de middelste waarneming). Uitschieters in de omvang van het salaris van individuen worden hierdoor uit de resultaten gefilterd. Voor het beloningsinterval is om diezelfde reden gekozen voor alle waarnemingen tussen het 25^{e} en 75^{e} 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 ook het onderzoek van dit jaar weer als nieuw naslagwerk te kunnen gebruiken.

2. Kenmerken van de respondenten

Het aandeel vrouwen is vergeleken met vorig jaar licht gestegen van 55% naar 60% en de gemiddelde leeftijd van de respondenten is 48 jaar (25e percentiel = 41 jaar, 50e percentiel = 50 jaar, 75e percentiel = 56 jaar). De gemiddelde leeftijd ligt voor de salarisprofessionals hierbij hoger dan de gemiddelde leeftijd van de gehele werkzame beroepsbevolking (42 jaar in 2020).

Het merendeel van de respondenten (60%) is werkzaam in loondienst en betrokken bij de salarisverwerking voor de eigen organisatie (intern), gevolgd door mensen (34%) die werkzaam zijn in loondienst en diensten verlenen aan andere organisaties (extern). Een klein gedeelte van de respondenten (6%) is werkzaam als zzp'er of als eigenaar van een salarisbureau met personeel. De uitkomsten zijn gebaseerd op de groep respondenten in loondienst, tenzij anders vermeld.

2.1 Opleiding

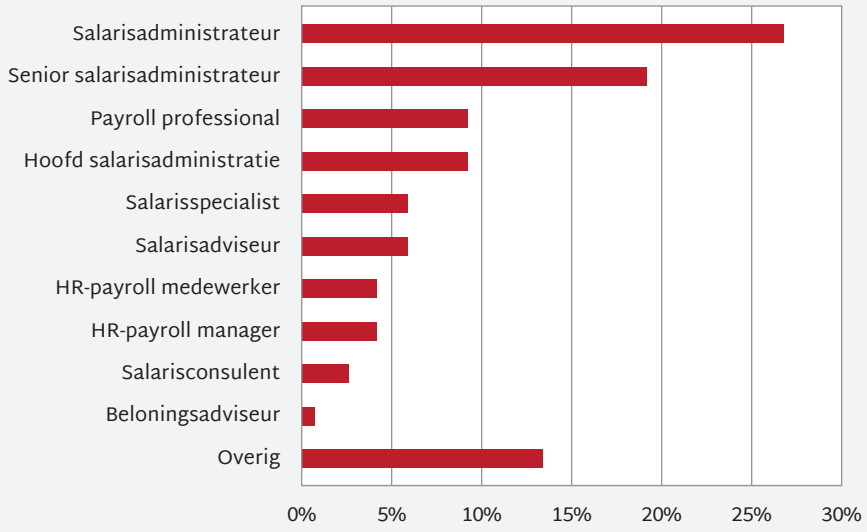
Driekwart van de respondenten heeft de (aanvullende) opleiding PDL (Praktijkdiploma Loonadministratie) gevolgd. Gemiddeld hebben de respondenten 1,6 (aanvullende) opleidingen gevolgd welke gericht zijn op het vak van salarisprofessional. Slechts 7% heeft geen (aanvullende) opleiding gevolgd die specifiek gericht is op het vak van salarisprofessional. Door de jaren heen zien we hierin weinig verschuivingen.

(Aanvullende) opleidingen	2021	2020	2019
PDL (Praktijkdiploma Loonadministratie)	76%	80%	76%
VPS (Vakopleiding Payroll Services)	38%	40%	36%
BKL (Basiskennis Loonadministratie)	13%	14%	11%
HBO HRM/ P&A	10%	10%	10%
HBO CBC (Compensation & Benefits Consultant)	4%	5%	4%
CPS (Consultancy Payroll Services)	4%	3%	3%
MPZ	2%	1%	2%
Overig	13%	16%	16%
Geen	7%	6%	7%

Figuur 2.1 Verdeling respondenten naar (aanvullende) opleiding (meerdere antwoorden mogelijk)

2.2 Functie

Bijna 50% van de respondenten geeft aan dat de functienaam van (senior) salarisadministrateur het beste past bij de huidige functie.



Figuur 2.2 Verdeling respondenten naar functie

2.3 Profiel van de organisaties

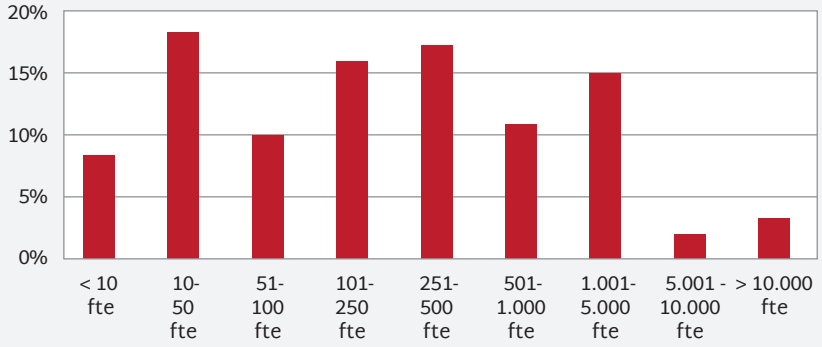
Van de respondenten die als extern dienstverlener werkzaam zijn, werkt de helft voor een accountantskantoor.

Een detacheerder	8%
Een accountantskantoor	50%
Een administratiekantoor	18%
Overig	24%

Figuur 2.3 Verdeling respondenten bij externe dienstverleners naar type organisatie

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. De respondenten zijn verdeeld over alle sectoren van de economie. De meesten zijn werkzaam in de sectoren overige dienstverlening (34%), openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen (10%) en financiële instellingen (10%).

De respondenten zijn verdeeld over kleine, middelgrote en grote organisaties.



Figuur 2.4 Verdeling respondenten naar omvang organisatie

2.4 Positionering binnen de organisatie

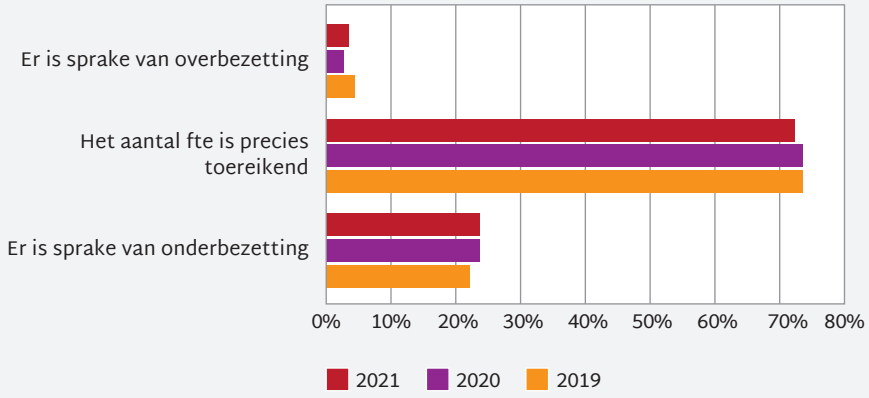
In lijn met de resultaten van de vorige editie is de salarisadministratie meestal ondergebracht bij HR of Finance.

Onderdeel van HR	49%
Onderdeel van Finance	30%
Uitbesteed	1%
Een zelfstandige afdeling	18%
Anders	2%

Figuur 2.5 Positionering salarisadministratie

2.5 Omvang van de salarisadministratie

De salarisadministratie in de organisatie bestaat meestal uit 1 fte (25e percentiel) tot 3,6 fte (75e percentiel). Gemiddeld genomen (mediaan) bestaat de salarisadministratie uit 1,5 fte. Verleden jaar was dit nog 1,8 fte. De meerderheid van de respondenten geeft aan dat de omvang van de salarisadministratie toereikend is, terwijl bijna een kwart van de respondenten spreekt van onderbezetting.



Figuur 2.6 Verdeling capaciteitsniveau salarisadministratie

3. Takenpakket

In dit hoofdstuk kijken we naar de specifieke werkzaamheden van de salarisprofessionals. We bekijken ontwikkelingen in het takenpakket, zetten uiteen wat de belangrijkste knelpunten zijn waar salarisprofessionals tegenaan lopen en bekijken welke thema's de salarisprofessional dit jaar bezighoudt. Waar mogelijk zetten we de resultaten af tegen vorig jaar, zodat ook langdurige ontwikkelingen en trends naar voren komen.

3.1 Knelpunten

Bij de loonaangifte ervaart 62% van de salarisprofessionals een of meerdere knelpunten. In de tabel hieronder staan de belangrijkste knelpunten van 2021 afgezet tegen die van vorig jaar.

	Aandeel 2021	Aandeel 2020
Kwaliteit en tijdigheid van aangeleverde mutaties	37%	37%
Werkdruk	24%	25%
Softwarematige knelpunten (ik kan gegevens niet goed/ makkelijk genoeg invoeren of wijzigen)	29%	25%
Onduidelijkheid omtrent regelingen (bv. werkkostenregeling)	18%	12%
Positie in de organisatie (ik krijg onvoldoende medewerking, faciliteiten of informatie van bv. management of HR)	9%	9%
Anders	3%	3%
Er zijn geen knelpunten/Niet van toepassing*	38%	42%*

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

Figuur 3.1 Knelpunten

De resultaten van 2021 laten een vergelijkbaar beeld zien met vorig jaar. De kwaliteit van aangeleverde mutaties blijft het grootste probleem. De meest opvallende wijziging is de toegenomen onduidelijkheid over bedrijfsregelingen zoals

de werkkostenregeling (Wkr): waar vorig jaar 12% van de respondenten aangaf dit als knelpunt te ervaren, geldt dat nu voor 18% van de respondenten. Ook later in het rapport zien we dat de werkkostenregeling de salarisprofessionals dit jaar bezighoudt. Omdat thuiswerken en hybride werken een steeds meer permanent karakter krijgen, worden bestaande regelingen zoals reiskostenvergoedingen vervangen door thuiswerkvergoedingen en andere verstrekkingen.

3.2 Beleidsthema's

Het belangrijkste beleidsthema dit jaar is de werkkostenregeling: maar liefst 48% zegt dit onderwerp als aandachtspunt te hebben. De ontwikkelingen die het beleid domineren zijn dit jaar duidelijk anders. Waar vorig jaar de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) nog voor 62% van de respondenten een aandachtspunt was, is dit nu gezakt naar 41%. Ook de Noodmaatregel overbrugging werkgelegenheid (Now) en andere financiële coronamaatregelen krijgen dit jaar minder aandacht (21%) dan vorig jaar (40%). Doordat COVID-19 regelingen zoals de Now een minder grote rol spelen dan verleden jaar, zien we de klassieke thema's die belangrijk waren weer langzaam terugkomen, zoals pensioenregelingen: 36% van de respondenten was hier in 2021 veel mee bezig, tegenover 24% vorig jaar.

	2021	2020	Verschil
Wkr	48%	37%	11%
Cao-wijzigingen	42%	38%	4%
Wab	41%	62%	-21%
Pensioenregelingen	36%	24%	12%
AVG/GDPR (Privacywetgeving)	24%	30%	-6%
Now-regelingen	21%	40%	-19%
Keuzemodel arbeidsvoorwaarden/persoonlijk budget	18%	14%	4%
E-HRM	15%	nvt	nvt
Overstap salarissoftware	15%	15%	-
Internationale payroll/grensoverschrijdende arbeid	11%	12%	-1%
Loonbeslagen	7%	8%	-1%
Wet Dba	6%	6%	-

Figuur 3.2 Toegekend belang aan thema's – vergelijking 2021 versus 2020

Voordat we de verwachte aandachtspunten qua beleidsthema's voor volgend jaar tonen, is het interessant om de antwoorden van dit jaar af te zetten tegen de verwachtingen die voor 2021 golden. Deze verwachtingen zijn dus vorig jaar door de respondenten uitgesproken. Die cijfers zetten we in onderstaande tabel naast de daadwerkelijk gerealiseerde onderzoeksresultaten van dit jaar.
Het algemene beeld is vorig jaar heel aardig ingeschat. Er zijn twee opvallende verschillen: de Wkr is een prominenter thema en de specifieke Now-regelingen speelden dit jaar een grotere rol dan vorig jaar gedacht. De Wkr is waarschijnlijk een belangrijker thema geworden vanwege de opkomst van de thuiswerkvergoeding, die door werkgevers vaak wordt ondergebracht in deze regeling. Ook zijn de coronasteunpakketten zoals de Now-regeling doorgezet in 2021, waardoor dit thema toch belangrijker blijkt dan vooraf gedacht.

	Werkelijk 2021	Verwacht voor 2021 in 2020	Verschil
Wkr	48%	39%	9%
Cao-wijzigingen	42%	46%	-4%
Wab	41%	46%	-5%
Pensioenregelingen	36%	32%	4%
AVG/GDPR (Privacywetgeving)	24%	28%	-4%
Now-regelingen	21%	12%	9%
Keuzemodel arbeidsvoorwaarden/persoonlijk budget	18%	22%	-4%
E-HRM	15%	Nvt	Nvt
Overstap salarissoftware	15%	17%	-2%
Internationale payroll/grensoverschrijdende arbeid	11%	13%	-2%
Loonbeslagen	7%	6%	1%
Wet Dba	6%	11%	-5%

Figuur 3.3 Toegekend belang aan thema's – werkelijk 2021 versus schatting 2021 in 2020

Respondenten verwachten voor 2022 weinig verandering in de salaristhematiek. Opvallend is dat de respondenten denken minder aandacht nodig te hebben voor de Wab en juist meer voor pensioenregelingen. Dit laatste past in de

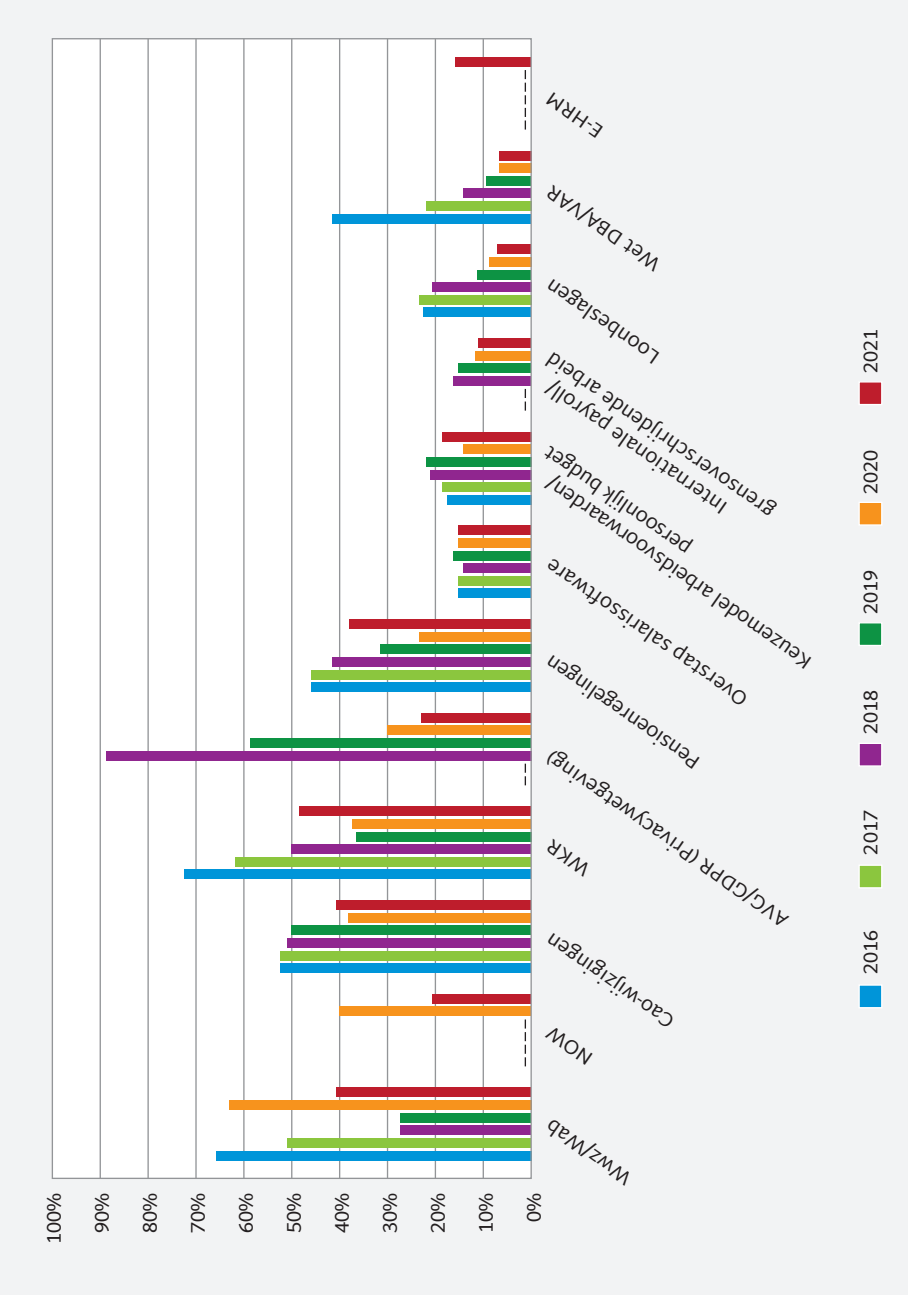
trend van dit jaar. Met de op handen zijnde wijziging van het pensioenstelsel is dat een logisch gevolg.

	Werkelijk 2021	Verwacht 2022	Verschil
Wkr	48%	44%	4%
Cao-wijzigingen	42%	43%	-1%
Wab	41%	33%	8%
Pensioenregelingen	36%	43%	-7%
AVG/ GDPR (Privacywetgeving)	24%	21%	3%
Now-regelingen	21%	8%	13%
Keuzemodel arbeidsvoorwaarden/persoonlijk budget	18%	23%	-5%
E-HRM	15%	19%	-4%
Overstap salarissoftware	15%	16%	-1%
Internationale payroll/grensoverschrijdende arbeid	11%	11%	-
Loonbeslagen	7%	5%	2%
Wet Dba	6%	8%	-2%

Figuur 3.4 Toegekend belang aan thema's – vergelijking 2021 versus schatting 2022

Dit onderzoek wordt sinds 2016 jaarlijks uitgevoerd. Als we de ontwikkeling door de jaren heen bekijken, kunnen we pas echt trends signaleren. Wetswijzingen vragen in het ingangsjaar veel aandacht van de salarisprofessional, waarna de jaren daarop de wijziging steeds meer onderdeel lijkt te worden van het reguliere takenpakket. Het onderwerp loonbeslagen hield in 2016 en 2017 nog ruim 20% van de respondenten bezig. Door de jaren heen is dit percentage gedaald naar 7%.

Dit jaar zien we trend doorbrekende uitkomsten bij de thema's Wkr en pensioenregelingen. Zoals eerder genoemd, staan deze thema's hoog op de agenda. Opvallend is ten slotte dat jaarlijks gemiddeld zo'n 15% van de salarisprofessionals bezig is met een overstap naar een ander salarissoftwarepakket. Dat impliceert dat de gemiddelde organisatie ongeveer elke zeven jaar zijn bestaande salarispakket evalueert.



Figuur 3.5 Ontwikkeling van het toegekende belang aan thema's

We hebben dit jaar het onderwerp E-HRM voor het eerst als apart thema benoemd. Door dit thema de komende jaren te onderzoeken kunnen we de ontwikkelingen binnen het vakgebied en de aandacht van de salarisprofessional voor dit thema in trends vastleggen.

3.3 Verandering in complexiteit en werkzaamheden

Maar liefst twee derde (66%) van de respondenten schat in dat het salariswerk de komende drie jaar zwaarder wordt. Dat is een trend die we al langer zien en die voornamelijk veroorzaakt wordt door de toenemende mate waarin salarisprofessionals een adviesrol vervullen. Dat zien we goed terug in onderstaande tabel, waarin onze respondenten door de jaren heen hebben aangegeven welke veranderingen zij verwachten in hun functie.

	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Grotere adviesrol	75%	74%	73%	67%	68%	67%
Verandering in de uitvoering van taken	53%	57%	52%	51%	52%	54%
Uitbreiding van takenpakket	55%	56%	54%	55%	56%	55%
Toename applicatiebeheer salarissoftware	40%	42%	39%	38%	35%	40%
Andere veranderingen	16%	18%	16%	15%	12%	11%
Toename algemene managementtaken	14%	17%	18%	16%	13%	17%

Figuur 3.6 Verwachte aspecten van de verzwaring van de functie

Ondanks het feit dat de meeste respondenten dus verwachten dat hun functie ‘zwaarder’ wordt, ziet een meerderheid dit niet als iets negatiefs. Slechts 2% heeft echt een negatieve connotatie bij de verwachte veranderingen; een ruime meerderheid (69%) is uitgesproken positief over de ontwikkelingen.

Ik zie dat als een positieve ontwikkeling	69%
Neutraal, in de praktijk verandert er waarschijnlijk weinig	22%
Ik zie dat als een negatieve ontwikkeling	2%
Weet ik niet/geen mening	7%

Figuur 3.7 Mening over functieverzwaring

4. Het effect van de COVID-19 maatregelen

We hebben voor het tweede jaar te maken met COVID-19. In dit hoofdstuk staan we stil bij de effecten van de pandemie en de gevolgen ervan voor de salarisprofessional. We zagen eerder in het rapport bijvoorbeeld al een afname in de werkzaamheden rond de tijdelijke Noodmaatregel overbrugging werkgelegenheid (Now). We focussen dit jaar vooral op (de effecten van) het thuiswerken en veranderingen in de werkzaamheden van de salarisprofessional.

4.1 Verantwoordelijkheid

Binnen de verschillende organisaties worden de speciale maatregelen rondom COVID-19 die de salarisverwerking raken, op verschillende plekken ondergebracht. Dit jaar zijn er absoluut verschuivingen ten opzichte van 2020. Directies bemoeien zich minder vaak met de maatregelen (41% t.o.v. 50% in 2020), waarschijnlijk doordat deze regelingen nu minder nieuw zijn. Hier staat tegenover dat de financiële afdelingen juist vaker verantwoordelijk zijn dit jaar: dit geldt voor de organisaties van 42% van de respondenten, ten opzichte van 33% vorig jaar. De rol van de salarisprofessional zelf blijft vrijwel gelijk.

Finance	42%
Directie	41%
HR	35%
Payroll	24%

Figuur 4.1 Betrokkenheid afdelingen bij COVID-19-maatregelen

Door de COVID-19 crisis is de samenwerking tussen verschillende afdelingen binnen de meeste organisaties toegenomen. Meer dan de helft van de respondenten (58%) zegt dat er nu beter wordt samengewerkt tussen Payroll, management, HR en finance binnen de eigen organisatie. De helft van de respondenten denkt dat dit effect blijvend is.

4.2 Effecten op taken/verantwoordelijkheden

Iets minder dan de helft van de respondenten (47%) geeft aan dat als gevolg van COVID-19 de adviserende taak groter is geworden. Eerder in het rapport toonden we dat deze trend al gaande was voor COVID-19. 61% van de salarisprofessionals denkt dat dit een blijvend effect is.
Slechts een kwart geeft aan dat deze crisis geen invloed heeft of heeft gehad op de werkzaamheden. Een derde geeft juist aan veel of heel veel te merken van de crisis in de dagelijkse taken en verantwoordelijkheden.

4.3 Thuiswerken

Dit jaar hebben we gekeken naar de thuiswerkbeleving van de salarisprofessional. We vroegen naar de frequentie van het thuiswerken en de ervaring van de salarisprofessional met het thuiswerken. Ook waren we benieuwd of respondenten verwachten dat thuiswerken een blijvend fenomeen is.
We beginnen met de frequentie. Slechts 12% van de respondenten geeft aan tijdens deze pandemie helemaal niet thuis te werken. Opvallend is dat daartegenover staat dat maar een kwart van de respondenten aangeeft volledig thuis te werken. Met andere woorden: de meerderheid van de salarisprofessionals heeft inmiddels een 'hybride' vorm van werken gevonden waarin af en toe thuis, maar ook af en toe op kantoor wordt gewerkt.

Ja, alleen maar	25%
Ja, grotendeels	43%
Ja, sporadisch	20%
Nee	12%

Figuur 4.2 Frequentie thuiswerken voor de salarisprofessional

We weten vanuit andere studies dat thuiswerken naast duidelijke voordelen absoluut ook negatieve gevolgen kan hebben, met name voor startende, jongere werknemers. Het is daarom bemoedigend om te zien dat salarisprofessionals vooral positieve effecten zien van het thuiswerken: slechts 8% van de respondenten is negatief of zeer negatief over het thuiswerken. 69% van de respondenten is positief of zeer positief. We hebben de resultaten uitgesplitst naar leeftijd. Dat geeft de volgende resultaten:

	Positief	Neutraal	Negatief
<30	58%	29%	13%
31-35	42%	30%	28%
36-40	47%	32%	21%
41-45	58%	30%	12%
46-50	47%	41%	12%
51-55	56%	31%	14%
56-60	56%	30%	14%
>60	56%	29%	15%

Figuur 4.3 Thuiswerkbeleving naar leeftijd

Met uitzondering van de jongste leeftijdsgroep, zien we bij salarisprofessionals dat jongere salarisadministrateurs minder positief staan tegenover thuiswerken dan meer ervaren professionals. Toch zijn de respondenten in alle leeftijdsgroepen overwegend 'positief' of 'neutraal'.
Daarom is het niet verbazingwekkend dat de ruime meerderheid van de respondenten aangeeft ook in de toekomst structureel thuis te willen werken. Veruit de meeste zeggen gedeeltelijk te willen thuiswerken (83%). Het gemiddelde percentage, gemeten in tijd, dat men verwacht thuis te gaan werken is ongeveer de helft van de werktijd.

Ja, volledig	3%
Gedeeltelijk	83%
Nee	14%

Figuur 4.4 Gewenste frequentie thuiswerken in de toekomst

Hybride werken heeft dus al zijn intrede gemaakt in het vakgebied van de salarisprofessional. Databeveiliging, natuurlijk een belangrijk onderwerp voor deze doelgroep, lijkt bovendien geen groot issue te zijn om niet thuis te werken: maar 10% van de ondervraagden geeft aan dat de beveiliging op de thuiswerkplek minder goed op orde is dan op de werkplek op kantoor.

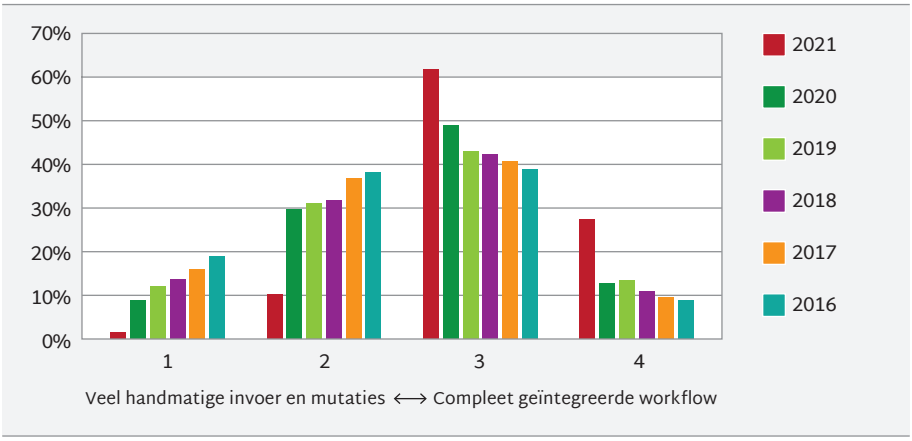
5. Future of Work

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de automatisering en digitalisering van het werk van de salarisprofessional en de trends en ontwikkelingen die zich op dit gebied voor doen.

5.1 Mate van automatisering van de salarisadministratie

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 gegenereerd en informatie is via een portal weergegeven.' Dit is een vraag die we sinds de eerste editie van dit onderzoek stellen en daarom kunnen we hier kijken naar de trend op langere termijn. De afgelopen zes jaar is er rap geautomatiseerd. Nog maar 1% van de respondenten geeft aan veel handmatig te muteren.

Hoewel we de afgelopen zes jaar steevast een verschuiving zagen naar meer automatisering en minder handmatige invoer van gegevens, springt de verschuiving dit jaar in het oog. Het lijkt erop dat de COVID-19 crisis de volledige automatisering van de salarisadministratie het laatste zetje heeft gegeven.

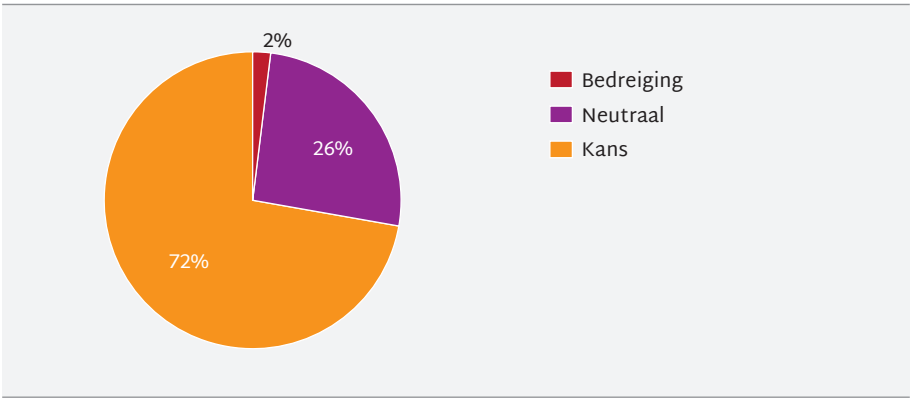


Figuur 5.1 Ontwikkeling automatisering salarisadministratie

5.2 Houding ten opzichte van automatisering

Hiervoor zagen we de duidelijke en snel ontwikkelende trend naar meer vergaande automatisering voor de salarisadministratie. De voor- en nadelen van automatisering zijn in algemene zin, maar ook op werkgelegenheid en werkgeluk al vaker onderzocht. Automatisering biedt enerzijds kansen voor specialistische, hoogopgeleide professionals. Anderzijds kan automatisering ten koste gaan van uitvoerende banen.

Uit ons onderzoek blijkt dat salarisprofessionals deze ontwikkeling niet vrezen. Het beeld is bijzonder positief, net als vorig jaar. Maar 2% van de respondenten ziet verdere automatisering als een bedreiging voor zijn functie. Maar liefst 72% van de salarisprofessionals ziet automatisering juist als een uitgesproken kans. Een kwart van de respondenten is neutraal.



Figuur 5.2 Automatisering: kans of bedreiging

Deze vraag hebben we ook uitgesplitst op functieniveau. Over de gehele linie is het sentiment overwegend positief. De HR-payroll medewerker, salarisadministrateur en payroll-professional zien automatisering het minst vaak als kans. De salarisconsultant is juist het meest enthousiast over deze ontwikkeling.

Functie	Kans	Neutraal	Bedreiging
Salarisadministrateur	66%	31%	3%
Senior-salarisadministrateur	75%	22%	3%
Salarisadviseur	72%	24%	4%
Beloningsadviseur	83%	17%	0%
Salarisconsultant	91%	9%	0%
Payroll-professional	68%	31%	1%
Salarisspecialist	82%	16%	2%
Hoofd salarisadministratie	84%	16%	0%
HR-Payroll medewerker	57%	43%	0%
HR-Payroll manager	79%	18%	3%

Figuur 5.3 Automatisering: kans of bedreiging per functie

5.3 Verwachte impact verdere technologische ontwikkelingen op eigen functie

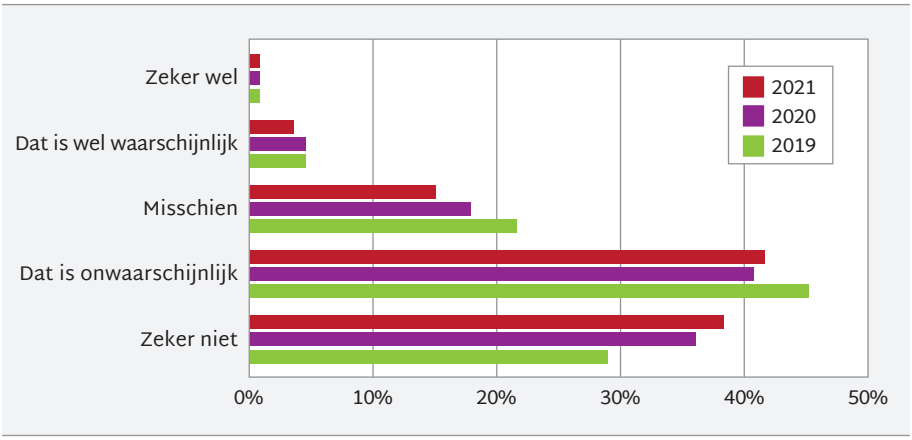
Zojuist bekeken we of automatisering een kans of bedreiging is voor het vakgebied van de salarisprofessional. Meer specifiek vroegen we respondenten om te reflecteren over de aankomende veranderingen in de eigen functie (de komende drie jaar). Dat levert een zeer vergelijkbaar beeld op ten opzichte van vorig jaar, met dien verstande dat nu nog maar 5% van de respondenten denkt dat er niets verandert binnen de eigen functie.

	2021	2020
Ik kan geen taak bedenken die verandert door nieuwe technologieën	5%	7%
Een klein deel van mijn taken verandert	58%	56%
Een groot deel van mijn taken verandert	28%	27%
Al mijn werk verandert	3%	1%
Weet ik niet	6%	9%

Figuur 5.4 Verwacht impact technologische ontwikkeling op eigen functie

5.3 Verdwijnen van banen

De keerzijde van automatisering kan zijn dat er daadwerkelijk banen verdwijnen, zoals eerder uiteengezet. Ook specifiek over dat onderwerp stelden we een vraag aan de respondenten. We rapporteren achtereenvolgens zowel de geaggregeerde resultaten, als de per functie uitgesplitste resultaten. Ook hier zijn de respondenten positief gestemd: bijna 38% denkt zeker te weten dat de eigen functie niet verdwijnt. 41% lijkt het onwaarschijnlijk dat de functie verdwijnt. Slechts 5% ziet zijn functie zeker of vrijwel zeker verdwijnen in de komende periode.



Figuur 5.5 Verdwijnen van banen door technologische ontwikkelingen

Voor het interpreteren van deze resultaten per functie nemen we deze eerste twee categorieën (de baan verdwijnt 'zeker niet' of 'onwaarschijnlijk') en de laatste drie categorieën (de baan verdwijnt 'misschien', 'waarschijnlijk' of 'zeker') samen. Dan blijkt dat salarisadministrateurs – nadat we eerder zagen dat deze groep respondenten automatisering het minst vaak als kans ziet – hier ook het meest pessimistisch zijn over het voortbestaan van de eigen functie.

Bijna alle deelnemende salarisspecialisten achten het juist zeer onwaarschijnlijk dat de eigen functie zal verdwijnen. Het is belangrijk om daarbij op te merken dat respondenten in elk van de functies het onwaarschijnlijk achten dat de eigen functie binnenkort verdwijnt.

Functie	Baan verdwijnt (waarschijnlijk) niet	Baan verdwijnt (misschien) wel
Salarisadministrateur	75%	24%
Senior-salarisadministrateur	82%	19%
Salarisadviseur	76%	24%
Beloningsadviseur	83%	17%
Salarisconsultant	77%	23%
Payroll-professional	82%	18%
Salarisspecialist	96%	4%
Hoofd salarisadministratie	83%	17%
HR-Payroll medewerker	80%	20%
HR-Payroll manager	90%	11%

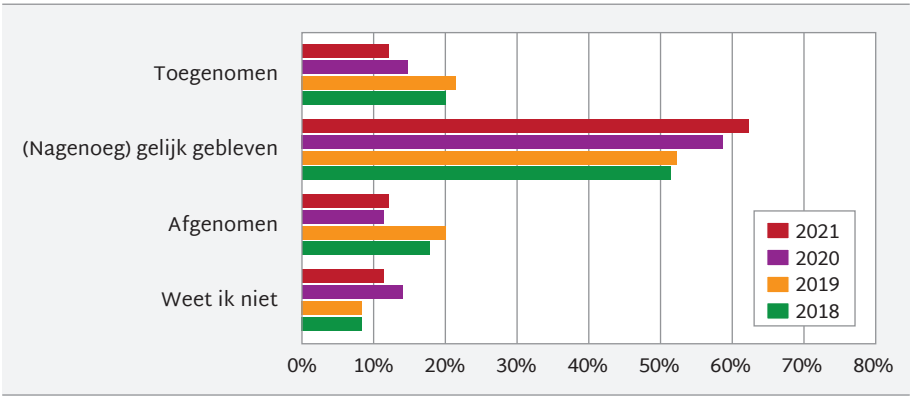
Figuur 5.6 Verdwijnen van banen door technologische ontwikkelingen – naar functie

6. Stelselwijzigingen – wet- en regelgeving

In hoofdstuk zes komen de ontwikkelingen waar de professional op wettelijk gebied mee te maken krijgt aan bod. We kijken naar flexibele contractvormen en de invloed hiervan op de doelgroep en haar beroep.

6.1 Loonbeslagen

Een werknemer die zijn rekeningen niet betaalt, kan geconfronteerd worden met loonbeslag. Natuurlijk heel vervelend voor de werknemer, maar ook een aanslag op de tijd van de salarisadministratie. Daarnaast geeft het aantal loonbeslagen een interessant inkijkje in de financiële situatie van werknemers en dus de Nederlandse economie. Daarom vragen we de respondenten van dit onderzoek jaarlijks naar de hoeveelheid loonbeslagen.
Voor 2021 lijkt het aantal loonbeslagen stabiel. Ruim 60% van de respondenten geeft aan ongeveer evenveel loonbeslagen verwerkt te hebben als in het voorgaande jaar. In het overzicht van de beleidsthema's in hoofdstuk drie zagen we al dat het thema aan prioriteit afneemt de afgelopen jaren. Nog maar 7% van de respondenten heeft dit thema als prioriteit aangegeven. Tot aan 2019 zagen we voor dit onderwerp veel meer aandacht bij salarisprofessionals.

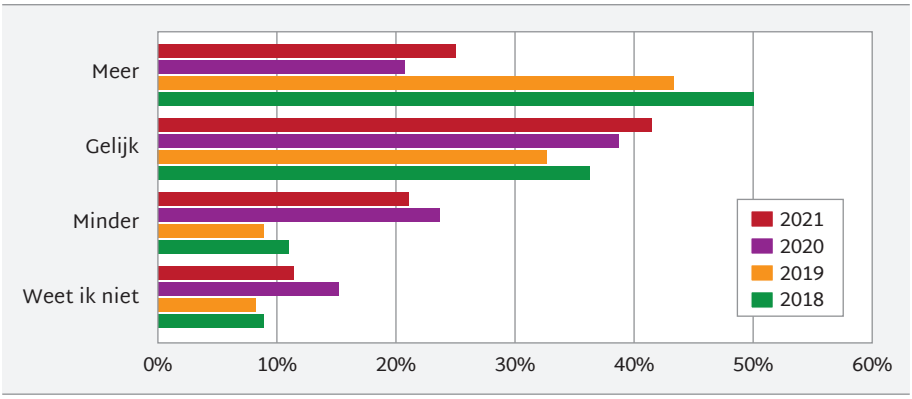


Figuur 6.1 Ontwikkeling van loonbeslagen

6.2 Flexibilisering arbeidsrelaties

Een ander nog altijd zeer relevant vraagstuk is hoe organisaties omgaan met flexibele arbeidscontracten. We vroegen de respondenten naar ontwikkelingen die zij hierin zien en naar de mogelijke effecten van flexibele contracten op de complexiteit van de functie.

Het aantal flexibele contracten waar salarisprofessionals mee te maken krijgen, lijkt sinds vorig jaar te stabiliseren. Daarvoor, zeker in 2019 en 2018, zagen we nog een scherpe toename van het aantal flexibele contracten (in de vorm van tijdelijke contracten, oproepcontracten en/of uitzendconstructies). Meer respondenten dan voorgaande jaren geven aan dat het aantal flexkrachten dit jaar gelijk is gebleven. 25% van de respondenten zag een stijging van het aantal flexkrachten tegenover 21% die een daling waarnam.



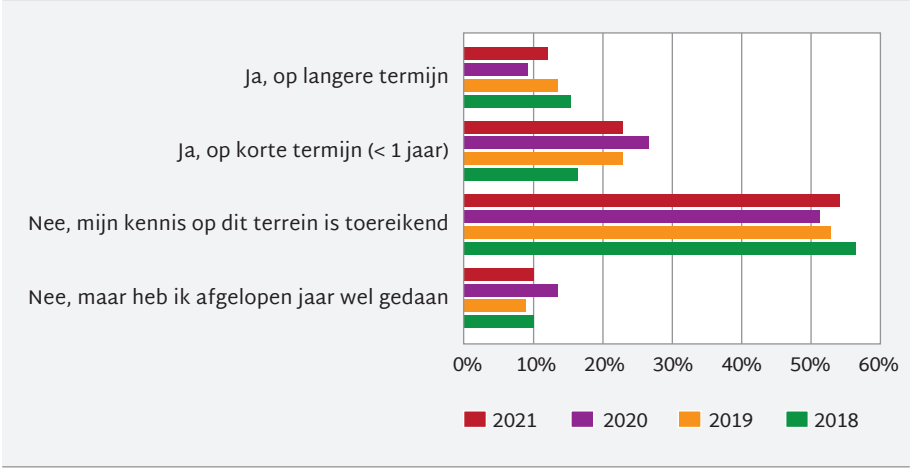
Figuur 6.2 Ontwikkeling van aantal flexibele contracten

Ondanks de stabilisering in het aantal flexibele contracten, geeft nog altijd de helft van de salarisprofessionals aan dat het bestaan van al deze flexibele oplossingen het werk voor hen meer complex heeft gemaakt.

Toegenomen	48%
Gelijk gebleven	52%
Afgenomen	0%

Figuur 6.3 Ontwikkeling complexiteit eigen werk door veranderingen in flexibele arbeidsrelaties

Het behandelen van deze verschillende soorten (veranderende) flexibele contracten maakt specifieke kennis noodzakelijk voor de doelgroep. We vroegen de salarisprofessionals hoe het anno 2021 gesteld is met hun kennis over dit onderwerp. Daarop gaf iets meer dan een derde aan op korte of lange termijn extra scholing nodig te hebben. Een op de tien salarisprofessionals heeft in het afgelopen jaar actief aan kennisvergaring gedaan en heeft het kennisniveau daarmee weer op het benodigde peil gebracht. De rest van de salarisprofessionals, iets meer dan de helft dus, heeft dat niet gedaan, maar acht de eigen kennis op dit terrein helemaal toereikend.

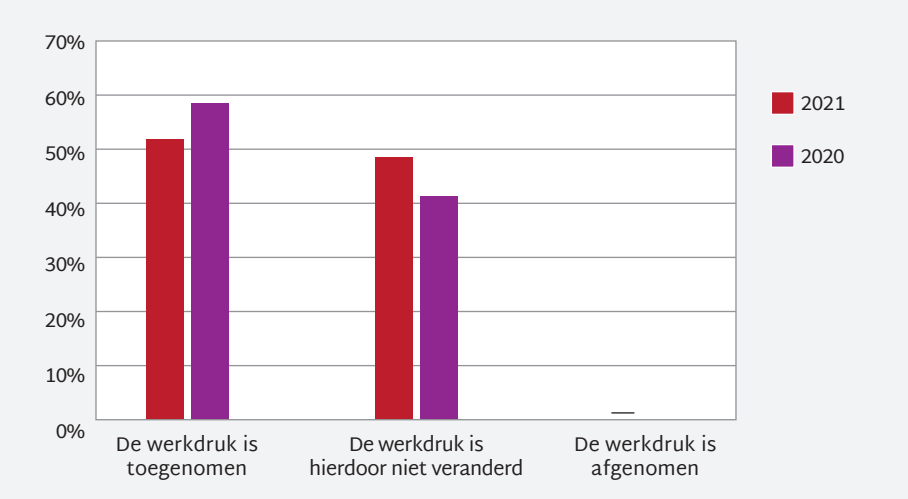


Figuur 6.4 Scholingsbehoefte door toenemende flexibilisering arbeidscontracten

6.3 Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)

De verhoging in ervaren werkdruk, die we eerder rapporteerden, wordt mede verklaard door de gevolgen van de Wab voor de werkzaamheden van de salarisprofessional. Vorig jaar vond meer dan de helft van de salarisprofessionals (58%) dat de Wab direct de werkdruk negatief beïnvloedde. Dat was toen veel meer dan respondenten in 2019 hadden verwacht.

Het effect van de Wab op de werkdruk lijkt iets te stabiliseren, hoewel dit jaar nog altijd meer dan de helft van de respondenten (52%) aangeeft dat de werkdruk is verhoogd door de invoering van de Wab.



Figuur 6.5 Effect op de werkdruk als gevolg van de Wab

Naast extra werkdruk heeft de invoering van de Wab voor de salarisprofessional ook een positieve kant. Gevraagd naar de kansen die de wet hen biedt, geeft een ruime meerderheid van 75% aan dat hierdoor voor hen een grotere adviesrol is weggelegd. Slechts een kwart geeft aan geen kansen te zien als gevolg van de Wab.

Nee	25%
Ja, een grotere adviesrol	75%
Ja, verloning verzorgen voor nieuwe doelgroepen (zoals uitzendorganisaties)	0%

Figuur 6.6 Kansen voor de dienstverlening als gevolg van de Wab

6.4 Private aanvulling Ww (PAWW)

De PAWW-regeling zorgt voor een aanvulling op de Ww of de loongerelateerde Wga-uitkering. Dit jaar gaf 61% aan dat ze inderdaad met de PAWW te maken hebben in hun werk. Aan hen werden aanvullende vragen gesteld omtrent de PAWW.

Om te beginnen vroegen we de respondenten die met de PAWW te maken hebben naar mogelijke knelpunten die ze tegenkomen. De regeling blijkt inderdaad een aantal moeilijkheden met zich mee te brengen.

Communicatie vanuit de uitvoerder	62%
Ontoereikende informatievoorziening	35%
Onduidelijkheid ten aanzien van de regelgeving	32%
Procedurele knelpunten	30%
Geen	17%
Andere knelpunten	14%

Figuur 6.7 Knelpunten van de PAWW (meerdere antwoorden mogelijk)

We vroegen de respondenten of zij verbeteringen zagen in de communicatie en/of informatievoorziening vanuit de stichting PAWW ten opzichte van vorig jaar. Waar vorig jaar 27% aangaf enige verbetering te zien in dat jaar, geeft nu 32% van de ondervraagden aan deze verbetering te zien. Het duidt op een voorzichtige positieve trend.

Ja	32%
Nee	46%
Weet ik niet/geen mening	20%

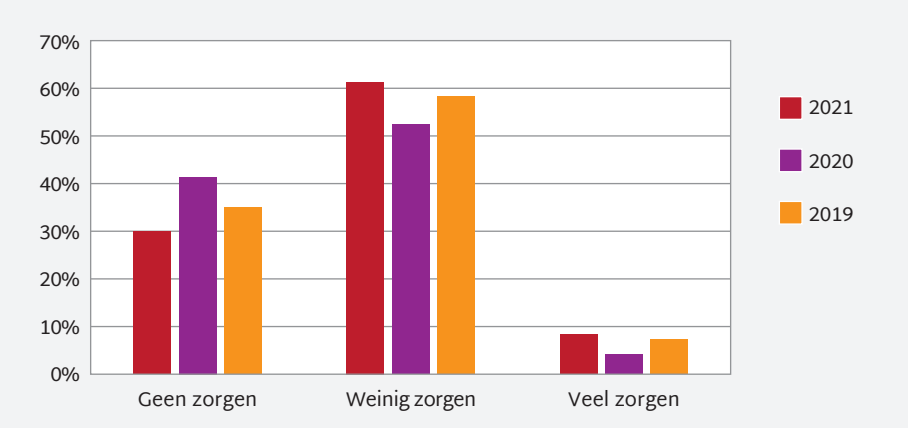
Figuur 6.8 Verbeteringen vanuit de stichting PAWW volgens salarisprofessional

6.5 Privacy en dataveiligheid

Sinds de invoering van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) drie jaar geleden, bekijken we hoe het gesteld is met de privacy en dataveiligheid binnen het vakgebied salarisverwerking, een belangrijk onderwerp voor deze beroepsgroep.

Salarisprofessionals gelden binnen organisaties vaak als belangrijke gebruikers op het gebied van databeveiliging en spelen een grote rol in een goede omgang met vertrouwelijke, persoonlijke informatie van werknemers. We vroegen hen of en zo ja in welke mate zij zich op dit moment zorgen maken over dit onderwerp.

Dit jaar, net als in het voorgaande jaar, zijn er meer professionals die zich zorgen maken over de privacyveiligheid in hun organisatie. Of dit het gevolg is van verslechteringen of dat hier gewoon meer aandacht voor is gekomen, is lastig te zeggen. Het is in ieder geval zo dat méér salarisprofessionals zich dus 'weinig' (62%) of 'veel' (8%) zorgen maken dan vorig jaar. Slechts 30% van de respondenten maakt zich geen zorgen.



Figuur 6.9 Zorgen over privacy en dataveiligheid in eigen organisatie 2019-2021

Wat zijn de voornaamste oorzaken van de zorgen rondom dataveiligheid? Deze vraag hebben we alleen gesteld aan mensen die aangaven zich hierover op zijn minst 'weinig' zorgen maken. Met name recente berichtgeving, publicaties en de

aanhoudende aandacht voor deze onderwerpen in de media worden het vaakst genoemd: dit is voor 28% van de respondenten de reden. We zagen eerder dat het met de beveiliging van de thuiswerkomgeving relatief goed zit. Toch maakt 10% van de respondenten zich hier zorgen om. Overigens geeft een ruime meerderheid (56%) aan dat zij geen specifieke reden hebben voor de zorgen rondom dit thema.

Is er een specifieke aanleiding voor het feit dat u zich zorgen maakt?	2021
Nee	56%
Afgaande op recente berichtgeving en publicaties	28%
Beveiliging in de thuiswerkomgeving	10%
Ons privacy-beleid is (nog) niet op orde	7%
Wij zijn geconfronteerd met een datalek, privacy-issue	4%
Wij zijn bij een interne controle op tekortkoming gestuit	4%
Wij zijn bij een externe controle op tekortkoming gewezen	1%

Figuur 6.11 Mate van zorg over privacy in eigen branche en organisatie (meerdere antwoorden mogelijk)

Nadat we de oorzaken van de zorgen in brede zin hebben onderzocht, probeerden we te onderzoeken welke specifieke (soms mogelijke) zaken zorgen baren. De antwoorden laten een aantal verschuivingen zien ten opzichte van de vorige editie. Cybercriminaliteit, of de mogelijkheid daarop, is de nieuwe nummer één: 44% gaf dit aan als reden. Opvallend is dat maar liefst 60% van de respondenten aangeeft niet te weten of er een protocol tegen gijzelsoftware bestaat bij de eigen organisatie. 25% van de respondenten geeft aan dergelijke protocollen te hebben en kennen.

Iets minder prominent zijn mogelijke dataleks en de zorg om niet goed door een controle op de naleving van de AVG te komen. Dit duidt er op een verhoogde prioriteit en verbeteringen in beleid in diverse organisaties ten opzichte van eerdere jaren.

	2021	2020	2019
Cybercriminaliteit (gijzelsoftware etc.)	44%	35%	nb
Een datalek als gevolg van gedragingen van onze eigen medewerkers	43%	49%	48%
Stabiliteit van de software en computersystemen waarmee wij werken	22%	26%	23%
Onvoldoende relevante kennis en expertise binnen onze organisatie	21%	24%	30%
Mogelijke controle van de naleving van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) door de Autoriteit Persoonsgegevens	20%	26%	29%
Een datalek als gevolg van gedragingen van onze klanten	18%	49%	48%
De veiligheid van onze bedrijfs- en medewerker-gegevens in de cloud en/of lokaal	17%	18%	22%
Een datalek als gevolg van gedragingen van partners waarmee we samenwerken (Leverancier salarissoftware e.a.)	16%	14%	17%
Onvoldoende relevante kennis en expertise binnen de afdeling Salarisadministratie	10%	11%	14%

Figuur 6.11 Mate van zorg over privacy en dataveiligheid (meerdere antwoorden mogelijk)

Tot slot hebben we respondenten gevraagd waar zij specifiek bang voor zijn als er iets misgaat op deze onderwerpen, zoals bij een datalek. Wederom zien we zorgen over gijzelsoftware: 42% van de respondenten is bang dat bedrijfsvoering stil komt te liggen als dit gebeurt. Imagoschade en een slechtere positie in de markt (25%) en arbeidsmarkt (18%) worden daarna genoemd. Voor oplegging van boetes zijn respondenten dit jaar iets minder bang dan vorig jaar (15%).

Oplegging van boetes door de Autoriteit Persoonsgegevens	15%
Stilvallen van de bedrijfsvoering als gevolg van gijzelsoftware	42%
Imagoschade: verslechtering van onze arbeidsmarktpositie door negatieve berichtgeving	18%
Imagoschade: verslechtering van onze marktpositie, klantverlies e.d. door negatieve berichtgeving	25%

Figuur 6.12 Gevolgen bij gebrekkige naleving van privacywetgeving

7. Internationale payroll en grensoverschrijdende arbeid

Internationalisering is ook terug te zien in het vakgebied van de salarisprofessional. In dit hoofdstuk zetten we uiteen hoeveel salarisprofessionals te maken hebben met internationale payroll activiteiten. Daarnaast onderzoeken we in welke (Europese) landen de onderzochte salarisprofessionals het meest actief zijn en in welke mate de Brexit van invloed is op het werk van de doelgroep.

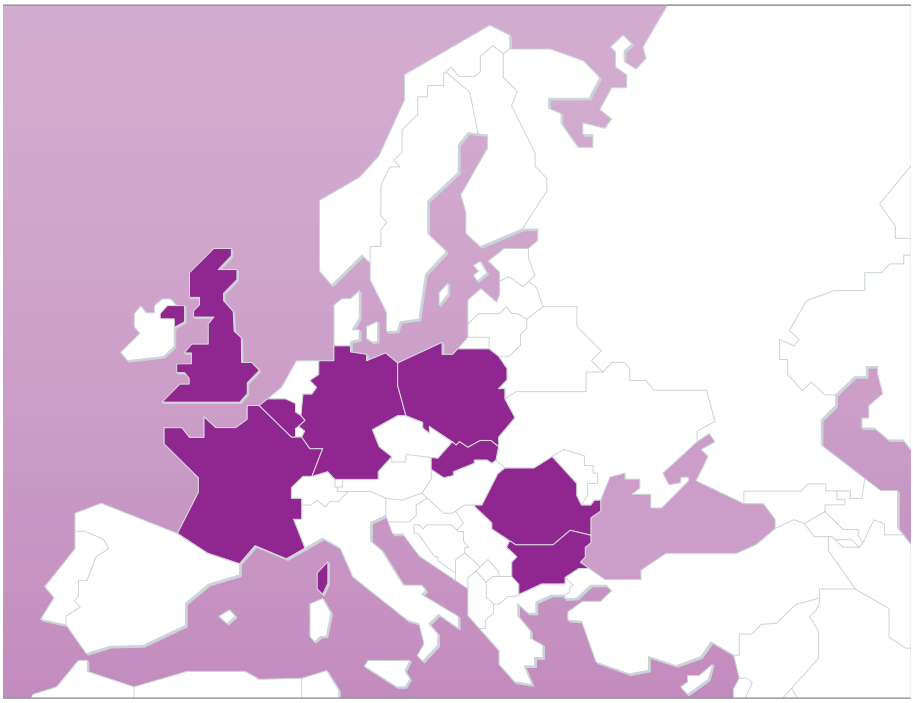
7.1 Internationale payroll

Ruim 30% van de respondenten geeft aan dagelijks te maken te hebben met aspecten van internationale salarisadministratie. Dat is gelijk aan het percentage van vorig jaar.

Ja, alleen grensoverschrijdende payroll	13%
Ja, alleen landen specifieke payroll	4%
Ja, zowel grensoverschrijdende als landen specifieke payroll	13%
Nee	69%
Weet niet	1%

Figuur 7.1 Internationale payroll

De landen waar salarisprofessionals het meest mee te maken krijgen, zijn België (72%) en Duitsland (67%), op afstand gevolgd door Groot-Brittannië (29%) en Frankrijk (26%). Op de kaart van figuur 2 zijn de meest betrokken landen weergegeven.



Figuur 7.2 Meest betrokken landen bij internationale payroll-activiteiten (in paars)

Land	Frequentie
België	72%
Duitsland	67%
Groot-Brittannië	29%
Frankrijk	26%
Polen	12%
Roemenië	5%
Bulgarije	4%
Slowakije	2%

Figuur 7.3 Meest voorkomende landen payroll-activiteiten

7.2 Brexit

Het is het tweede jaar dat we specifiek inzoomen op de gevolgen van de Brexit, die officieel inging op 31 januari 2020. Het Verenigd Koninkrijk wordt genoemd door 29% van de respondenten die met internationale payroll te maken hebben. Alleen aan deze groep respondenten hebben we naar de gevolgen van de Brexit gevraagd.

De eerste vraag die we stelden, was of de Brexit invloed heeft gehad op hun eigen werkzaamheden. Voor twee derde van deze respondenten (67%) geldt dat zij in meer of mindere mate de invloed van de Brexit hebben gevoeld in hun dagelijkse werkzaamheden. Daarbij geeft slecht 7% aan dat dit om 'veel invloed' ging; de andere 60% spreekt van 'weinig invloed'.

De werkdruk is toegenomen	20%
De werkdruk is gelijk gebleven	79%
De werkdruk is afgenomen	1%

Figuur 7.4 Invloed Brexit op werkdruk

Voor veruit het grootste deel van deze groep is de werkdruk niet significant toegenomen. 20% van de respondenten geeft aan dat dit voor hen wel het geval is geweest. Aanmerkelijk meer respondenten zien wel dat de Brexit hun werk complexer maakt (32%).

De complexiteit is toegenomen	32%
De complexiteit is gelijk gebleven	67%
De complexiteit is afgenomen	1%

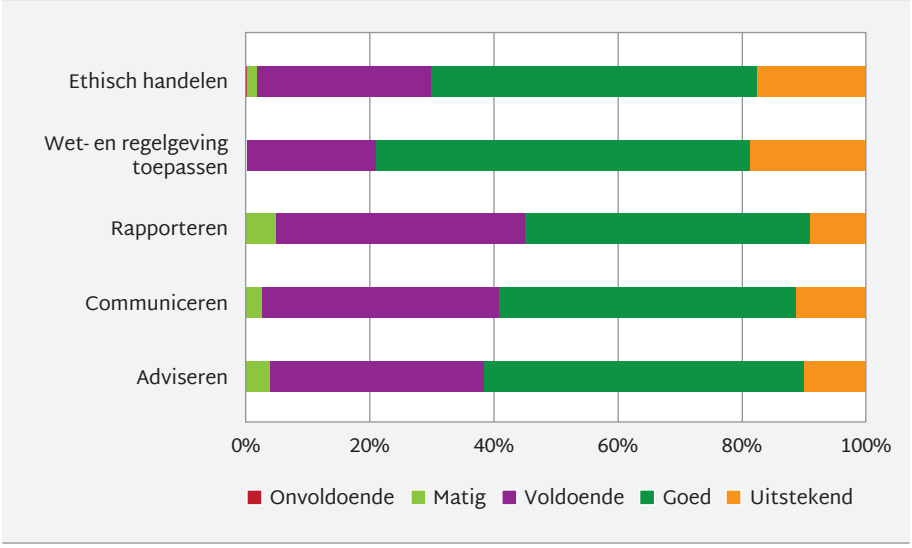
Figuur 7.5 Invloed Brexit op complexiteit werk

8. Professionele ontwikkeling

Salarisprofessionals moeten zich blijven ontwikkelen om bij te blijven binnen hun vakgebied. Hoe de salarisprofessional dit doet en in hoeverre de werkgever hier een rol in speelt, behandelen we in dit hoofdstuk.

8.1 Competenties

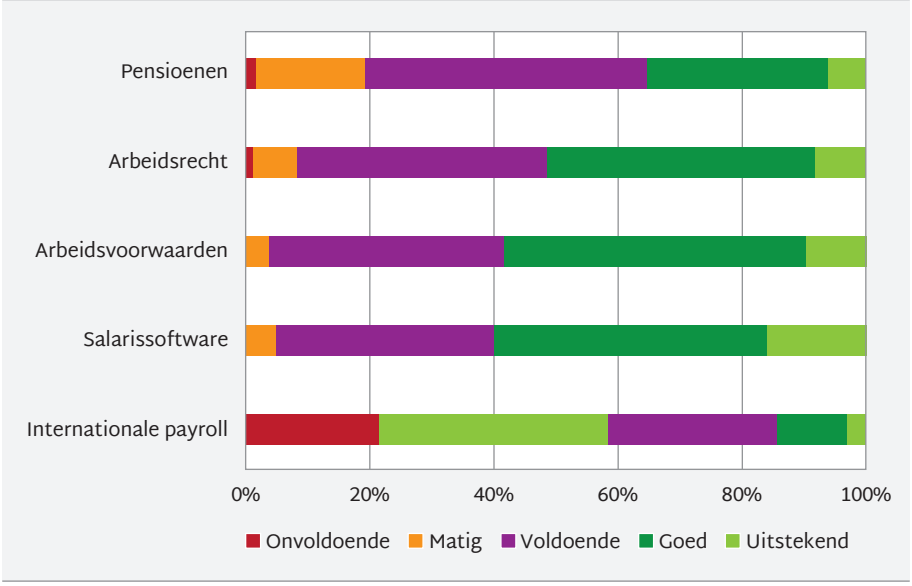
We hebben de respondenten gevraagd om zichzelf te beoordelen (van onvoldoende tot uitstekend) op een vijftal competenties die belangrijk zijn voor de beroepsuitoefening.
Het is positief dat meer dan de helft van de salarisprofessionals zichzelf voor elk van de onderzochte competenties een goed of hoger geven. Salarisprofessionals scoren het beste op de competentie 'toepassen van wet- en regelgeving'. Maar liefst 78% van de respondenten geeft zichzelf een goed of uitstekend voor deze competentie. De competentie 'rapporteren' scoort in verhouding met de andere competenties het minst hoog, toch geeft nog 54% zichzelf een goed of uitstekend voor deze competentie.



Figuur 8.1 Score op de vijf competenties

8.2 Inhoudelijke deskundigheid

Naast competenties is er ook gevraagd welke inhoudelijke deskundigheid belangrijk is voor het eigen werk. Ook dit vragen we uit in een 5-puntsschaal, waarbij een 1 gelijk staat aan 'onvoldoende' en een 5 aan 'uitstekend'.



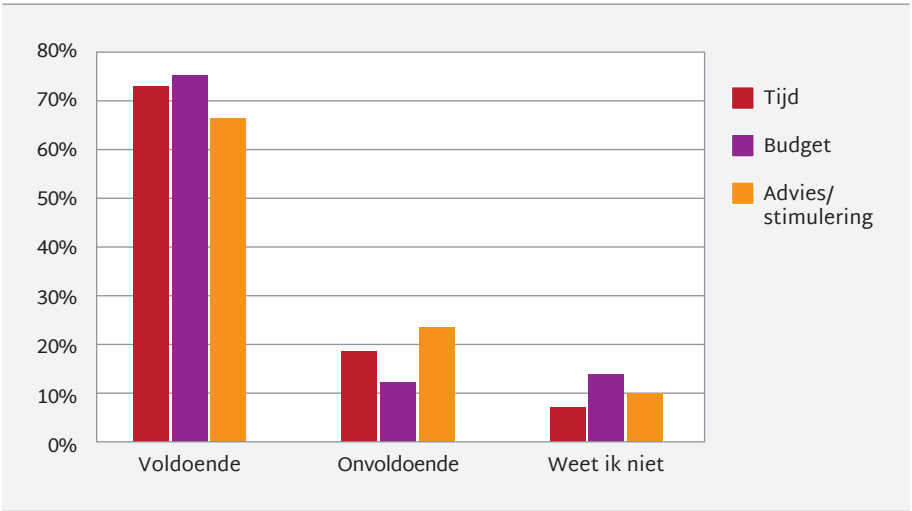
Figuur 8.2 Score op de vijf aspecten van inhoudelijke kennis

Salarisprofessionals vinden van zichzelf dat zij het meest bekwaam zijn in het werken met salarissoftware. 60% geeft zichzelf hiervoor een goed of uitstekend. Ook zit het goed met vakkennis op het gebied van arbeidsvoorwaarden (58% goed of uitstekend). Hoewel we eerder zagen dat het thema pensioen een prominente rol speelt in de belangrijkste beleidsthema's, is dit het onderwerp waarvan de meeste salarisprofessionals vinden dat zij kennis ontberen (naast internationale payroll, maar daar heeft niet elke respondent mee te maken). 19% geeft zichzelf een matig of zelfs onvoldoende voor kennis over pensioenen.

8.3 Ondersteuning vanuit de werkgever

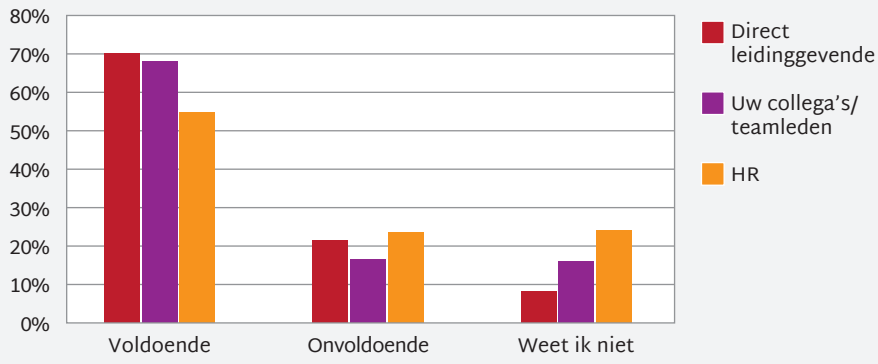
In hoeverre worden salarisprofessionals ondersteund door hun werkgever om zich blijvend te professionaliseren? We hebben gevraagd of er voldoende tijd en budget beschikbaar is, maar ook of er voldoende advies/stimulans gegeven

wordt door de werkgever voor verdere doorontwikkeling binnen het vakgebied. De salarisprofessional is positief over dit onderwerp. Zowel als op het gebied van tijd, geld en advies vindt de ruime meerderheid (respectievelijk 73%, 75% en 67%) voldoende te worden ondersteund door de werkgever. De noodzaak van continue persoonlijke ontwikkeling wordt in deze sector sterk gevoeld. Over de mate van (of kwaliteit van) advisering zijn de respondenten het minst positief: iets minder dan een kwart van de respondenten geeft aan onvoldoende geadviseerd/gestimuleerd te worden bij zijn persoonlijke ontwikkeling. Over het hiertoe bestemde mogelijke opleidingsbudget zijn de respondenten juist het meest positief, wat ook duidt op een besef van noodzaak van continue verbetering en ontwikkeling.



Figuur 8.3 Ondersteuning vanuit werkgever voor scholing – tijd/budget/advies

Omdat 'de werkgever' een ruim begrip is, zijn we altijd benieuwd naar wie in de organisatie daadwerkelijk de noodzakelijke ondersteuning biedt en hoe dit ervaren wordt. Zowel HR, leidinggevenden als directe collega's scoren minstens in meerderheid een voldoende. HR, toch traditioneel verantwoordelijk voor de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers bij een organisatie, scoort wel significant minder goed dan leidinggevenden en teamleden. 22% van de respondenten geeft aan de ondersteuning van HR onvoldoende te vinden en 23% weet niet wat ze hiervan vinden. Hier lijkt vanuit HR voor deze beroepsgroep dus zeker nog winst te behalen.



Figuur 8.4 Ondersteuning in de vorm van advies/stimulering – per groep

8.4 Scholing en ontwikkeling

In aanvulling op de reguliere werkervaring heeft een ruime meerderheid (87%) van de beroepsgroep het afgelopen jaar tijd besteed aan ontwikkeling van inhoudelijke vakkennis of vaardigheden. Op de vraag hoe de respondenten hun kennis vergaren, is vakliteratuur het meest gegeven antwoord: maar liefst 81% van de respondenten leest vakliteratuur. Driekwart (75%) van hen heeft actief trainingen, cursussen of opleidingen gevolgd het afgelopen jaar. Ook het volgen van congressen, seminars en workshopdagen (53%) is een populaire manier om de vakkennis op peil te houden. E-learning is een zeer snelgroeiende manier om bij te blijven binnen het vakgebied. Salarisprofessionals zijn deze optie ook meer en meer gaan gebruiken: nu al 39% van hen maakt hier gebruik van. Dat was vorig jaar nog 35% en het jaar daarvoor was dit met 21% nog een stuk lager.

Vakliteratuur	81%
Opleidingen, trainingen, cursussen	75%
Congressen, seminars, workshopdagen	53%
E-learning	39%
'Learning on the job'	35%
Vaktechnisch intern overleg	26%
Coaching	4%

Figuur 8.5 Wijze van scholing en ontwikkeling (meerdere antwoorden mogelijk)

Traditioneel is het op peil houden van kennis over wet- en regelgeving de belangrijkste reden voor salarisprofessionals om actief kennis over het eigen vakgebied te blijven vergaren. Ook nu gaf maar liefst 88% van de respondenten aan zich te hebben ontwikkeld op dit onderwerp. De bredere HR-kennis is door ongeveer de helft van de respondenten opgevijzeld. Hieronder vindt u de resultaten op de vraag op welk gebied de respondenten zich het afgelopen jaar hebben ontwikkeld:

Wet- en regelgeving	88%
HR-kennisgebieden	49%
Kennis van salarissoftware/ICT-systemen	35%
Adviesvaardigheden	24%
Overige vaardigheden	16%
Financiële bedrijfseconomische kennisgebieden	15%
Managementvaardigheden	6%

Figuur 8.6 Onderwerpen van scholing (meerdere antwoorden mogelijk)

8.5 Scholing en COVID-19

De situatie rondom het COVID-19 virus heeft de ontwikkeling in online leren versneld. We vroegen onze respondenten of zij verwachten dat deze ontwikkeling blijvend is. Het antwoord daarop was een vrij overtuigend 'ja': 80% denkt dat de trend van online leren een blijvende is. Dat zien de salarisprofessionals als iets positiefs, of in ieder geval niet als iets negatiefs (slechts 7% gaf aan dit een ongewenste ontwikkeling te vinden). 52% is uitgesproken positief en 41% van de respondenten is neutraal over deze ontwikkeling.

8.6 Tijd en budget

Respondenten die het afgelopen jaar aan hun eigen kennis en vaardigheden hebben gewerkt, hebben dit voor 60% in de tijd van de werkgever gedaan en deels in eigen tijd. Dat is gelijk aan de uitkomst op deze vraag in ons onderzoek van 2020. Wanneer er sprake is van een persoonlijk ontwikkelbudget bedraagt dit gemiddeld € 1.500 per persoon. Vorig jaar vonden we nog een gemiddelde van € 2.000 per persoon. In 2019 was het budget overigens ook € 1.500.

Opvallend is dat meer dan de helft (52%) van de ondervraagden niet weet of er een budget beschikbaar is voor opleidingen of trainingen. Van de respondenten geeft 15% aan dat er helemaal geen budget beschikbaar is. Dat is zorgelijk te noemen aangezien er jaarlijks veel wijzigingen zijn in wet- en regelgeving waar de salarisprofessional mee te maken heeft. Daarnaast is het van groot belang dat werkgevers het ontwikkelen van medewerkers stimuleren en faciliteren.

8.7 Informatiebronnen

Voor informatie over het vakgebied maken nagenoeg alle (97%) payroll professionals gebruik van de informatie op de website van de Belastingdienst. Het handboek Loonheffingen van de Belastingdienst is ook een veel gebruikte bron. Het relatief nieuwe Forum Salaris (vier jaar geleden gelanceerd) wordt door ruim zestig procent van de respondenten gebruikt.

Website Belastingdienst	96 %
Handboek loonheffingen	92 %
Forum Salaris	67 %
Belastingtelefoon	42 %
Congressen en seminars georganiseerd door UWV of Belastingdienst	32 %
(Online) intermediairdagen	30 %
Brieven en brochures	30 %
Werkgeversdagen UWV	26 %
Belastingdienst actueel; e-mail berichtgeving	26 %
Loonaangifteketen.nl	8 %

Figuur 8.7 Gebruik verschillende informatiebronnen van de Belastingdienst

9. Loopbaan

Als we het aantal dienstjaren van alle respondenten op een rij zetten van kort naar lang, blijkt de middelste waarneming (de mediaan) een salarisprofessional te zijn die al zestien jaar in het vak zit, nu bij zijn tweede werkgever aan de slag is en al zes jaar in dezelfde functie werkt. Vergeleken met andere onderzoeken die wij uitvoeren, is dit lange dienstverband uniek en kenmerkt in onze ogen de salarisprofessionals.

9.1 Arbeidsmobiliteit

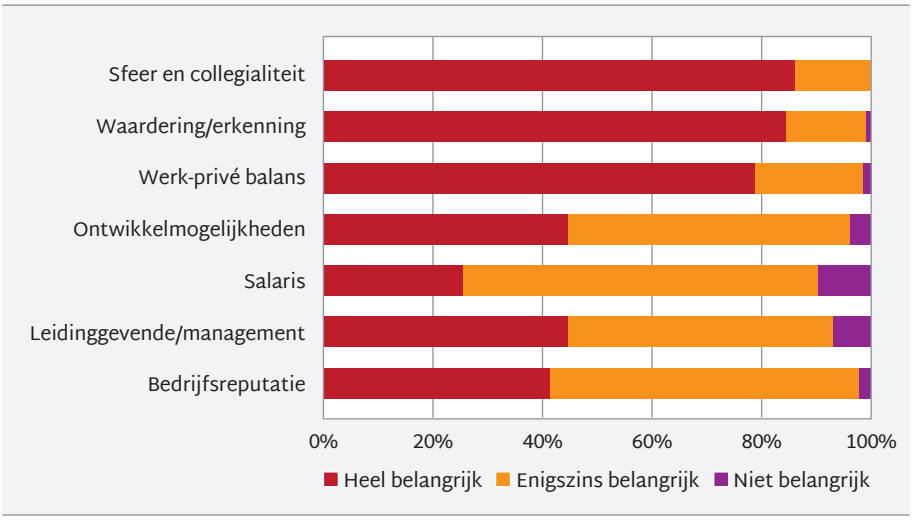
Dat salarisprofessionals honkvast zijn, komt niet door een gebrek aan keuze. Integendeel, twee derde van de professionals is het afgelopen jaar benaderd door derden voor een functie elders (69%). De salarisprofessionals lijken al jaren goed op hun plek te zitten, slechts een klein percentage is op zoek is naar ander werk (4%). Van deze groep heeft 54% daadwerkelijk bij een andere werkgever gesolliciteerd. Van de respondenten geeft 41% aan open te staan voor een nieuwe kans.

Bent u op zoek naar ander werk?	2021	2020	2019	2018
Ja, bij een andere werkgever	3%	4%	6%	7%
Ja, bij mijn huidige werkgever	1%	1%	1%	2%
Nee, maar als ik tegen iets leuks aan loop dan grijp ik mijn kans	41%	42%	48%	51%
Nee	55%	53%	45%	40%

Figuur 9.1 Percentage medewerkers dat op zoek is naar ander werk

9.2 Bindingsfactoren

Wij hebben de respondenten gevraagd naar zeven factoren die bepalend kunnen zijn voor de werktevredenheid. Sfeer en collegialiteit, waardering/erkenning en een goede werk-privé balans zijn met afstand de drie factoren die de salarisprofessionals het meest bepalend vinden voor de werktevredenheid. Dit beeld komt overeen met voorgaande jaren.



Figuur 9.2 Belang van de factoren die bijdragen aan de tevredenheid

10. Arbeidsvoorwaarden en beloning

Wat vindt de salarisprofessional van de eigen arbeidsvoorwaarden en beloning? Hoe is de ontwikkeling van het salaris en is dit marktconform? In hoofdstuk tien gaan we dieper in op het salaris en de arbeidsvoorwaarden van de salarisprofessional.

10.1 Salarisbepalingen

Ook dit jaar is weer de vraag gesteld op welke manier de salarisbepalingen tot stand komen. De meest gebruikelijke methode, welke bijna de helft van de respondenten aangaf, blijft het vaststellen van salarisbepalingen op basis van een individuele afspraak. Gevolgd door een overeenkomst op basis van een bedrijfsspecifieke salarisindeling en een cao met beide ongeveer een kwart van de respondenten. Dit beeld is in overeenstemming met vorig jaar.

10.2 Salarisstijging

67% van de respondenten geeft aan dat er het afgelopen jaar een salarisstijging heeft plaatsgevonden. In 2020 was dit nog 75%. Deze daling komt waarschijnlijk doordat een aantal werkgevers gedurende de COVID-19 periode de salarissen heeft bevroren. Als we kijken naar respondenten die aangeven dat hun salaris wel is gestegen, dan is de gemiddelde loonstijging het afgelopen jaar 4,2% (2019: 4,1%). De gemiddelde salarisstijging over de hele linie (dus inclusief salarisprofessionals waarvan het salaris niet steeg) is de salarisstijging 2,6%.

In figuur 10.1 is het oordeel van respondenten over de eigen beloning weergegeven. Het merendeel vindt de eigen beloning marktconform, terwijl ook een aanzienlijk deel aangeeft dat zij van oordeel zijn dat zij minder dan marktconform beloond krijgen. Er zijn nauwelijks verschuivingen over de verschillende jaren heen waar te nemen.

Oordeel marktconformiteit	2021	2020	2019	2018
Veel minder dan marktconform	2%	3%	3%	3%
Minder dan marktconform	28%	28%	31%	31%
Marktconform	53%	53%	52%	50%
Meer dan marktconform	16%	14%	13%	15%
Veel meer dan marktconform	1%	1%	1%	1%

Figuur 10.1 Oordeel over marktconformiteit van de eigen beloning

10.3 Beloning per functie

We hebben ook gekeken naar het salaris per functiebenaming. Wanneer er geen passende functienaam zichtbaar was in de vragenlijst, konden respondenten een alternatief invoeren. Deze alternatieven hebben we zo 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 50^{e} percentiel), maar ook het 25^{e} en 75^{e} 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.

De salarisadministrateur ontvangt met gemiddeld € 47.400 het laagste jaarsalaris van alle onderzochte payroll-functies. De HR-payroll manager verdient met gemiddeld € 65.000 het hoogste jaarsalaris. De stijgingen van het afgelopen jaar (gemiddeld 2,6%) liggen hoger dan de verwachte stijgingen voor 2021/2022 (1,7%). Respondenten lijken hiermee minder hoopvol voor de salarisstijgingen van komend jaar.

Functietitel	Beloning (P25)	Beloning (mediaan)	Beloning (P75)	Stijging 2021 tov 2020	Verwachte stijging 2022	Gem. leeftijd
Salarisadministrateur	€ 40.200	€ 47.400	€ 54.000	2,4%	1,9%	46
HR-Payroll medewerker	€ 44.500	€ 51.000	€ 59.400	2,4%	0,0%	46
Salarisadviseur	€ 47.800	€ 53.000	€ 62.400	3,2%	2,3%	46
Senior-salarisadministrateur	€ 48.300	€ 55.000	€ 60.600	1,9%	1,6%	52
Salarisconsulent	€ 50.100	€ 56.700	€ 74.500	5,1%	2,8%	50
Payroll-professional	€ 46.100	€ 56.900	€ 63.700	2,8%	1,8%	49
Salarisspecialist	€ 53.400	€ 58.400	€ 67.400	0,5%	1,7%	52
Beloningsadviseur	€ 51.800	€ 61.900	€ 70.200	2,5%	0,3%	52
Hoofd salarisadministratie	€ 55.900	€ 63.800	€ 73.700	3,4%	2,0%	49
HR-payroll manager	€ 53.000	€ 65.000	€ 75.000	2,4%	2,7%	46

Figuur 10.2 Vaste jaarsalarissen per functie

10.4 Beloning van functies per leeftijdsgroep

Niet alleen de functiebenaming, maar ook leeftijd en sector zijn van grote invloed op de hoogte van het salaris. Om dat inzichtelijk te maken hebben we voor de functie van salarisadministrateur een uitsplitsing gemaakt op leeftijdsgroep en sector. Wij geven de uitsplitsing voor de functie van salarisadministrateur, omdat wij daar de meest representatieve uitsplitsing van kunnen maken door het hoge aantal respondenten. Allereerst tonen we de resultaten voor de uitsplitsingen op leeftijd.

In figuur 10.3 is te zien dat de mediaan van de jongste groep salarisadministrateurs onder de 30 jaar het laagst is en de mediaan voor de groep salarisadministrateur boven de 60 jaar het hoogst. Dit positieve verband (correlatie) tussen leeftijd en salaris zien wij vaak in onderzoeken terug. Daarbij is het verschil van gemiddeld € 9.000 tussen de leeftijdsgroepen 31-35 jaar en 36-40 jaar opvallend.

Ook valt het op dat naarmate de leeftijd van de salarisadministrateur toeneemt, de verkregen salarisverhoging afvlakt. Hoe ouder een werknemer is, des te minder relatieve salarisstijging hij of zij krijgt en/of verwacht.

Leeftijdscohort	Beloning (mediaan)	Stijging 2020 tov 2019	Verwachting 2020/ 2021
Alle leeftijdsgroepen	€ 47.400	2,4%	1,9%
< 30	€ 36.800	4,5%	3,0%
31-35	€ 39.200	4,7%	4,2%
36-40	€ 48.000	2,6%	2,4%
41-45	€ 46.600	2,7%	2,3%
46-50	€ 45.800	2,0%	1,0%
51-55	€ 52.400	0,8%	1,2%
56-60	€ 51.200	1,8%	1,5%
> 60	€ 54.500	1,1%	0,7%

Figuur 10.3 Vaste jaarsalarissen salarisadministrateurs per leeftijd

10.5 Beloning van functies per sector

Respondenten konden aangeven in welke sector zij werkzaam zijn. Zij konden kiezen uit 19 sectoren waarbij hieronder de sectoren zijn weergegeven waarbij meer dan zes respondenten deze sector als optie kozen.In de tabel op pagina 50 staan de resultaten van uitsplitsingen per sector voor de salarisadministrateurs.

Uit figuur 10.4 blijkt dat de mediaan van de vaste jaarsalarissen per sector verschilt. Van de salarisadministrateurs in de sector openbaar bestuur is de mediaan van het vaste jaarsalaris het hoogst en in de sector financiële instellingen het laagst. Echter moet gezegd worden dat de gemiddelde leeftijd in het openbaar bestuur een stuk hoger ligt dan de gemiddelde leeftijd voor salarisadministrateurs in de financiële instellingen. Dit kan het verschil mogelijk verklaren. Verder valt de negatieve stijging in de sectoren groot- en detailhandel en het onderwijs op, welke verklaard wordt doordat een aantal respondenten in deze sectoren een flinke salarisdaling heeft ontvangen.

Sector	Beloning (mediaan)	Stijging 2021 tov 2020	Verwachte stijging 2021/2022	Leeftijd
Alle sectoren	€ 47.400	2,4%	1,9%	46
Industrie	€ 52.200	2,7%	0,9%	45
Groot- en detailhandel	€ 50.700	-0,4%	1,1%	52
Vervoer en opslag	€ 46.000	2,7%	2,3%	49
Financiële instellingen	€ 41.500	2,0%	2,5%	44
Advisering, onderzoek en overige zakelijke dienstverlening	€ 45.300	1,9%	1,9%	45
Openbaar bestuur, overheids-diensten, sociale verzekeringen	€ 55.600	1,7%	1,3%	50
Onderwijs	€ 49.700	-1,8%	1,6%	53
Gezondheids- en welzijnszorg	€ 50.000	2,8%	1,8%	48
Overige dienstverlening	€ 47.400	3,1%	2,4%	44

Figuur 10.4 Vaste jaarsalarissen salarisadministrateurs per sector

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 behaalde diploma's (PDL/VPS) of een Evaluatie verworden competenties. Na inschrijving geldt een jaarlijkse 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 beschouwd als branchestandaard.

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 salarisprofessionals.

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

Het aantal NIRPA-geregistreerde salarisprofessionals blijft jaarlijks stijgen. Inmiddels zijn er 2.000 professionals NIRPA 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:

Als uw organisatie in 2022 ook wil meewerken aan het onderzoek neem dan contact op: info@nirpa.nl