

4 uur geleden

👁 19

“BCP is een kwaliteitsborging waar salarisprofessionals van profiteren”

Wat moet een salarisprofessional kennen en kunnen om zijn vak uit te oefenen? Het Nederlands Instituut Register Payroll Accounting (NIRPA) heeft het beroepscompetentieprofiel (BCP) ontwikkeld. Hierin staan de werkprocessen beschreven en welke kennis, competenties en vaardigheden daarvoor nodig zijn. Marcel van der Sluis en Paul Dorsemagen vertellen hier meer over.

Marcel van der Sluis is directeur/bestuurder van het NIRPA. Hij zet zich al 12 jaar in voor de doelstellingen van het NIRPA, kwaliteitsborging van en erkenning voor salarisprofessionals. In 2014 heeft het NIRPA daarom het 1e BCP ontwikkeld. Het BCP wordt elke 3 jaar geactualiseerd. Om de ontwikkelingen in het vakgebied en het BCP toe te lichten, gaat Marcel regelmatig op bezoek bij organisaties en kantoren die zich bezighouden met salarisverwerking. Het achterliggende doel is om meer erkenning te krijgen voor het vak van salarisprofessionals.

Paul Dorsemagen is lid van de commissie Kwaliteitsborging NIRPA en is voorzitter van de toetsingscommissie van NIRPA. In het dagelijks leven is Paul subsidie-adviseur bij de Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Ook is hij onderwijskundig adviseur voor beroepsgroepen. Vanuit deze rol heeft hij de opdracht het BCP te regisseren. Hiervoor werkt Paul samen met bureau STERK.

Gebruik BCP

Het NIRPA gebruikt het BCP als basis om salarisprofessionals toe te laten tot het Register Salarisadministrateur (RSa) en het Register Payroll Professional (RPP). Een salarisprofessional kan

opgenomen worden in een van deze registers op basis van de vakdiploma's Praktijkdiploma Loonadministratie of Vakopleiding Payroll Services. Hij mag dan de titel van de registers RSa of RPP gebruiken.

Salarisprofessionals kunnen aan de hand van het BCP zien welke competenties ze hebben en op welk gebied ze zich nog kunnen doorontwikkelen. Steeds meer hr-managers gebruiken het BCP in sollicitatieprocedures als instrument. Ook is het BCP een leidraad voor opleidings- en exameninstututen om vakopleidingen en examens te ontwikkelen.

Hoe komt het BCP tot stand?

Paul legt uit hoe het proces verloopt. Samen met bureau STERK voert hij gesprekken met partijen uit de beroepsgroep en trendwatchers op het gebied van salarisadministratie. Aan de hand van deze interviews inventariseren zij wat de verwachte toekomstige ontwikkelingen zijn.

Ook is er een panelbijeenkomst met vertegenwoordigers uit de diverse sectoren van de beroepsgroep. Denk aan zelfstandige salarisprofessionals, vakspecialisten van grote en kleinere kantoren, de overheid, maar ook professionals die thuis zijn in het opleiden en begeleiden van salarisprofessionals.

Paul en Marcel benadrukken het belang van dit brede palet aan deelnemers die met hun eigen professionaliteit naar het BCP kijken. "Dat zijn de mensen achter de knoppen, zij weten wat er speelt. Er zijn veel gemotiveerde professionals die graag meewerken aan dit proces. Zonder hen kunnen we het niet doen.", aldus Marcel.

Als alle input verzameld is, stelt Paul samen met bureau STERK het concept BCP op en legt dit voor aan alle partijen. Als laatste stap geeft De Raad van Toezicht van het NIRPA het formele akkoord en is het nieuwe BCP een feit.

Kwaliteitsborging

Paul geeft aan dat salarisprofessionals vaak al werken aan de hand van het BCP. "Het is een kwaliteitsborging waar de kantoren van profiteren, een bedrijf weet dan wat zijn medewerkers kennen en kunnen. De salarisprofessional kan op zijn beurt laten zien wat hij in huis heeft aan vaardigheden en competenties."

Marcel vertelt dat de salarisprofessional zich individueel kan laten registreren bij RSa en RPP. Als de salarisprofessional is aangesloten bij 1 van de registers, dan is hij herkenbaar voor de beroepsgroep en geeft hij aan zijn vakkennis bij te houden. Hiervoor kan hij cursussen volgen die inspelen op actuele veranderingen in wet- en regelgeving en ingaan op nieuwe ontwikkelingen in het beroep. Hiervoor krijgt hij PE-punten. Aan de hand van de opleidingsbehoefte kan een bij NIRPA geregistreerde professional kiezen uit een breed aanbod van bij NIRPA geaccrediteerde opleidingen en trainingen. Zo zijn ook de Intermediardagen van de Belastingdienst bij NIPRA geaccrediteerd.

Een kantoor of organisatie kan zich ook collectief laten registreren in 1 van de registers. Zo'n 45% van de 2100 registraties is afkomstig van accountantskantoren. Ongeveer 20 van de 30 grote

accountantskantoren zijn bij het NIRPA aangesloten. Ook zzp'ers, detacheringsbureaus en individuele salarisadministrateurs sluiten zich aan om hun kwaliteit te waarborgen.

Herkenbaar en bruikbaar instrument

Het BCP volgt de structurele ontwikkelingen op het gebied van salarisadministraties. “Het is heel belangrijk dat het BCP zo is vormgegeven dat het voor alle belanghebbenden een herkenbaar en bruikbaar instrument is.”, aldus Paul.

Marcel: “We realiseren ons dat niet elke salarisprofessional alle onderdelen uit het BCP zal beheersen en dat hoeft ook niet. Er is een basis die vereist is voor iedereen. Daarnaast kan een salarisprofessional zich specialiseren, bijvoorbeeld op het gebied van internationale payroll, pensioenen of cao's.”

Welke zaken zijn geactualiseerd ten opzichte van het BCP uit 2018?

Paul: “Er zijn vooral veranderingen in wet- en regelgeving. Denk aan de Wet Arbeidsmarkt in Balans en de veranderingen met betrekking tot het vastleggen van meerdere inkomstenverhoudingen. Dit heeft invloed op het werk van de salarisprofessionals.” Paul vertelt dat veranderingen in wet- en regelgeving steeds vaker tijdens het kalenderjaar doorgevoerd worden, in plaats van met ingang van een nieuw jaar. Dit vraagt van de salarisprofessional meer alertheid.

Marcel noemt de ontwikkeling van de salarissoftware als belangrijke verandering. “De salarisprofessional houdt hierdoor meer tijd over voor een meer adviserende rol, omdat het invoeren van gegevens door de software is overgenomen. Het is belangrijk dat de salarisprofessional deze rol kan en wil oppakken om zich te ontwikkelen. De ontwikkeling van salarisadministrateur naar adviseur vertaalt zich terug in het nieuwe BCP. Competenties en vaardigheden verschuiven en er komen nieuwe bij, zoals data-analyse en rapporteren.”

Realtime salarisverwerking

Paul en Marcel noemen daarnaast realtime salarisverwerking als voorbeeld van een nieuwe ontwikkeling, waarvan ze verwachten dat dit van invloed gaat zijn op het volgende BCP.

Ze leggen uit dat op dit moment veel salarissystemen nog gericht zijn op batchverwerking. Dit betekent het voorbereiden van alle mutaties die dan bijvoorbeeld 's nachts, in 1 keer verwerkt worden.

Bij realtime salarisverwerking wordt een individuele mutatie bijvoorbeeld meteen verwerkt in het individuele loon van de werknemer en beïnvloedt zo direct de loonsom van een werkgever. Deze nieuwe werkwijze vraagt aanpassingen binnen de werkprocessen van de salarisverwerking. De salarisprofessional krijgt bijvoorbeeld een meer controlerende rol. Deze veranderingen in competenties en vaardigheden worden waarschijnlijk in het BCP opgenomen.

“Een andere verandering is dat een salarisprofessional steeds minder invoert in de loonaangifte, omdat na de invoer van 1 mutatie de vervolgmutaties geautomatiseerd worden”, zo vertelt Paul. Of

een werknemer - bijvoorbeeld bij grotere bedrijven - wijzigt zelf zijn personele gegevens of muteert zijn verlofsaldo, zodat de salarisprofessional steeds meer een procesbewaker wordt.

Boodschap voor salarisprofessional

Marcel geeft als boodschap voor salarisprofessionals mee: “Blijf niet zitten waar je zit qua kennis. Denk na over wat je een leuke kant vindt van het vak, waar wil je je in ontwikkelen en specialiseren, en ga er iets mee doen. Het vak verandert zo snel dat het onontkoombaar is dat vakspecialisten zich moeten ontwikkelen, dus omarm het en blijf op die manier in de lead. Het is belangrijk voor de salarisprofessional om zijn kennis bij te houden”.

Paul vindt belangrijk dat de salarisprofessional zelf iets aan het BCP heeft voor zijn eigen ontwikkeling en voor het up-to-date blijven van zijn kennis. En ook dat werkgevers en opdrachtgevers weten wat een salarisprofessional met een NIRPA-registratie allemaal kan. Daarnaast vindt hij dat opleidingsinstituten en exameninstituten goed met het BCP overweg moeten kunnen om mensen op te leiden en te beoordelen. “Dus als alle betrokkenen goed hun eigen rol kunnen vervullen met behulp van het BCP, dan ben ik tevreden.”

Meer weten?

Lees ook het bericht over de [publicatie van het nieuwe BCP](#) op de internetsite van NIRPA.

Meer informatie over NIRPA en hoe u zich kunt registreren leest u ook op nirpa.nl.



**Marcel van der Sluis,
directeur/bestuurder van het NIRPA**


Foto Marcel van der Sluis



**Paul Dorsemagen,
lid van de commissie Kwaliteitsborging NIRPA en
voorzitter van de toetsingscommissie van NIRPA**

Foto Paul Dorsemagen

Hebt u een vraag over dit bericht, stel deze op [het forum](#).

 Bewaar

 1 like

 Volg