Trendonderzoek Salarisprofessionals 2023

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
In opdracht van: NIRPA
Analyse en tekst: Berenschot
Ontwerp: Studio de Marcas, Arnhem
Druk: Zalsman, Zwolle

©2023 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: 9789083336831
NUR: 807

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

Voorwoord

Trendonderzoek Salarisprofessionals 2023 is alweer de 7e editie van het Trendonderzoek Salarisprofessionals; een grootschalig onderzoek naar de functie van salarisprofessionals. Het onderzoek is geïnitieerd door het Nederlands Instituut Register Payroll Accounting (NIRPA).

Het Trendonderzoek is in de periode 2016-2021 jaarlijks uitgevoerd en is verworden tot een toonaangevend onderzoek voor het vakgebied van de salarisprofessional. Dankzij de input van duizenden salarisprofessionals is daarmee een gedegen basis ontstaan om langdurige trends te signaleren. Om ook in de toekomst trends en ontwikkelingen te kunnen blijven monitoren, wordt het trendonderzoek met ingang van 2023 eens per twee jaar uitgevoerd.

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 1.030 deelnemers aan het onderzoek in 2023 kunnen we weer spreken van een representatieve afspiegeling van de beroepsgroep.

Het vakgebied van de salarisprofessional blijft zich verder doorontwikkelen. De wet- en regelgeving waar de salarisprofessional mee te maken heeft bij het verwerken van de salarissen is complex en aan veranderingen onderhevig. Nieuwe en veranderende wet- en regelgeving is aangekondigd voor bijvoorbeeld de pensioenwetgeving en de Inkomstenverhouding (IKV). Deze en andere wijzigingen maken het constant bijblijven met vakkennis uitdagend en intensief, maar noodzakelijk!

Daarnaast zijn er ontwikkelingen zoals kunstmatige intelligentie die ook binnen het vakgebied van de salarisprofessional aandacht vragen en in dit onderzoek aan de orde komen.

Met het onderzoek blijven we de trends en ontwikkelingen binnen het vakgebied van de salarisprofessional volgen en duiden. Voor salarisprofessionals kunnen de uitkomsten handvatten geven om in te spelen op de gesignaleerde trends met scholing en vakontwikkeling.

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 8
2.1 Opleiding 8
2.2 Functie 9
2.3 Profiel van de organisaties 10
2.4 Positionering binnen de organisatie 10
2.5 Omvang van de salarisadministratie 11

3 Takenpakket 12
3.1 Tijdsverdeling van het takenpakket 12
3.2 Knelpunten 13
3.3 Beleidsthema's 14
3.4 Verandering in complexiteit en werkzaamheden 16

4 Future of Work 19
4.1 Thuiswerken 19
4.2 Artificial intelligence 22
4.3 AI in het werk 22
4.4 Perceptie van de arbeidsmarkt door AI 23

5 Stelselwijzigingen – wet- en regelgeving 24
5.1 Loonbeslagen 24
5.2 Flexibilisering arbeidsrelaties 25
5.3 Private aanvulling WW (PAWW) 26
5.4 Inkomstenverhouding 27
5.5 Inkomensafhankelijke maatregelen 28
5.6 Privacy & dataveiligheid 29
5.7 Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme 31
5.8 Werkkostenregeling 34
5.9 Pensioenakkoord 36

6 Internationale payroll 38

7 Professionele ontwikkeling 39
7.1 Competenties 39
7.2 Inhoudelijke deskundigheid 40
7.3 Ondersteuning vanuit de werkgever 41
7.4 Scholing en ontwikkeling 43
7.5 Tijd en budget 44
7.6 Informatiebronnen 45

8 Loopbaan en werktevredenheid 46
8.1 Loopbaan 46
8.2 Bindingsfactoren 46
8.3 Medewerkersbeleving 48

9 Arbeidsvoorwaarden en beloning 50
9.1 Arbeidsvoorwaarden 50
9.2 Salarisstijging 51
9.3 Beloning per functie 52
9.4 Beloning van salarisadministrateurs 53

Over het NIRPA 55

Met dank aan... 56

1. Onderzoeksopzet en verantwoording

Voor u ligt de zevende editie van het Trendonderzoek Salarisprofessionals. Het onderzoek is in opdracht van het NIRPA uitgevoerd door Berenschot en Performa Uitgeverij. Met het onderzoek wil het NIRPA de huidige situatie en ontwikkelingen binnen het vakgebied in kaart brengen. Naast het in beeld brengen van trends, focust het onderzoek op de loopbaanontwikkeling en beloning van de salarisprofessional.

Alle gegevens zijn vertrouwelijk verwerkt en uitkomsten worden alleen op geaggregeerd niveau teruggekoppeld. De resultaten zijn niet te herleiden tot individuele respondenten. De online enquête was toegankelijk voor respondenten tussen medio april en begin juli 2023. Voor deelname aan het onderzoek zijn uitnodigingen per e-mail verstuurd naar relatiebestanden van het NIRPA, Performa Uitgeverij en aan het NIRPA gelieerde partners. Aanvullend daarop is de mogelijkheid tot deelname aan het onderzoek gedeeld op diverse websites. Het onderzoek stond nadrukkelijk niet alleen open voor bij het NIRPA geregistreerde professionals, maar voor de gehele beroepsgroep.

In totaal namen 1.030 individuen deel aan de enquête, waarvan 689 de vragenlijst volledig hebben ingevuld. Naast werknemers in loondienst waren er ook 98 zzp'ers die deelnamen aan het onderzoek met een licht aangepaste vragenlijst. Het aantal respondenten is hiermee vergelijkbaar met het voorlaatste onderzoek uit 2021. De omvang van de steekproeven van alle in dit rapport gepubliceerde onderzoeken zijn voldoende groot om op valide wijze de resultaten te kunnen interpreteren. Daar waar ze significant en relevant zijn, zijn mogelijke verschillen tussen groepen benoemd.

Voor wat betreft het beloningsgedeelte van het rapport, gebruiken we de mediaanwaarneming (de middelste waarneming). Hierdoor hebben we geen last van extremen (outliers) tijdens het interpreteren van de resultaten. Voor het beloningsinterval is om diezelfde reden gekozen te werken met alle waarnemingen tussen het 25e en 75e percentiel.

2. Kenmerken van de respondenten

Dit jaar hebben 1.030 respondenten deelgenomen aan de vragenlijst. Het aandeel vrouwen is vergeleken met de vorige editie gedaald van 60% naar 54%. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 49 jaar.

Het merendeel van de respondenten (56%) is werkzaam in loondienst en betrokken bij de salarisverwerking voor de eigen organisatie (intern), gevolgd door professionals (33%) die werkzaam zijn in loondienst en diensten verlenen aan andere organisaties (extern). Een klein gedeelte van de respondenten (11%) is werkzaam als zzp'er of is werkzaam als eigenaar van een salarisbureau met personeel. De uitkomsten die we rapporteren in dit onderzoek zijn gebaseerd op de groep respondenten in loondienst (zowel intern als extern), tenzij anders vermeld.

2.1 Opleiding

Een gedegen vakopleiding is nodig om de functie van salarisprofessional goed uit te kunnen voeren. Slechts 6% heeft geen vakinhoudelijke opleiding gevolgd.

	2023	2021	2020	2019
PDL (Praktijkdiploma Loonadministratie)	80%	76%	80%	76%
VPS (Vakopleiding Payroll Services)	45%	38%	40%	36%
BKL (Basiskennis Loonadministratie)	12%	13%	14%	11%
Overig	12%	11%	14%	13%
HBO HRM/ P&A	10%	10%	10%	10%
HBO CBC (Compensation & Benefits Consultant)	4%	4%	5%	4%
CPS (Consultancy Payroll Services)	3%	4%	3%	3%
MPZ	1%	2%	1%	2%
MPS	2%	1%	1%	1%
AD Payroll Services	1%	1%	1%	1%
Salarisprofessional Accountancy	1%	0%	0%	1%
Geen	6%	7%	6%	7%

Figuur 2.1 Gevolgde vakopleidingen (meerdere antwoorden mogelijk)

80% van de respondenten heeft de opleiding PDL (Praktijkdiploma Loonadministratie) gevolgd. Dat is vergelijkbaar met eerdere edities. De zwaardere opleiding VPS (Vakopleiding Payroll Services) is door 45% van de respondenten gevolgd. Dat is 7% meer dan in 2021.

2.2 Functie

Er is door 40% van de respondenten aangegeven dat de functienaam van (senior) salarisadministrateur het beste past bij de huidige functie. In vergelijking met de vorige editie van dit onderzoek (2021) is de verdeling qua functies nauwelijks veranderd.

Figuur 2.2 Verdeling respondenten naar functie

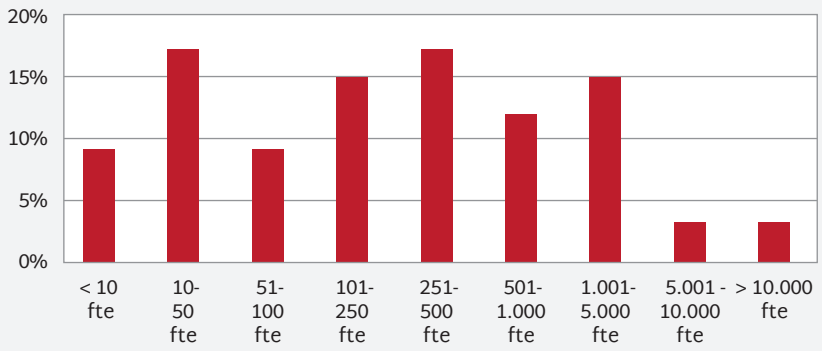
2.3 Profiel van de organisaties

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

	2023	2021
Een detacheerder	9%	12%
Een accountantskantoor	52%	44%
Een administratiekantoor	19%	21%
Een salarissoftwareleverancier	12%	-
Overig	8%	23%

Figuur 2.3 Verdeling respondenten loondienst extern naar type organisatie

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



Figuur 2.4 Verdeling respondenten naar omvang organisatie

2.4 Positionering binnen de organisatie

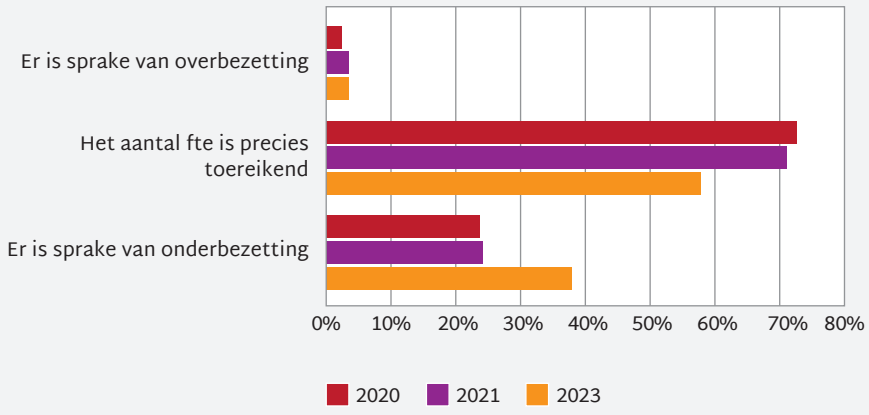
In lijn met de resultaten van eerdere edities is de salarisadministratie in ongeveer de helft van de gevallen onderdeel van de HR-afdeling, gevolgd door de afdeling Finance (28%).

Onderdeel van HR	46%
Onderdeel van Finance	28%
Uitbesteed	2%
Een zelfstandige afdeling	21%
Anders	3%

Figuur 2.5 Positionering salarisadministratie

2.5 Omvang van de salarisadministratie

De salarisadministratie in een organisatie bestaat meestal uit 1 fte (25ste percentiel) tot 4,5 fte (75ste percentiel). Gemiddeld genomen (mediaan) bestaat de salarisadministratie uit 2,3 fte. Dat is een forse toename ten opzichte van 2021. Toen was de gemiddelde grootte nog 1,5 fte. Hoewel de meerderheid van de respondenten aangeeft dat de omvang van de salarisadministratie nog toereikend is (58%), zien we hierin wel een forse trendbreuk. Tijdens de vorige edities gaf steevast 72% à 73% aan dat het aantal fte toereikend was. Bij 38% van de ondervraagden is er momenteel sprake van onderbezetting (dat was in 2021 24%).



Figuur 2.6 Omvang van de salarisadministratie

3. Takenpakket

In dit hoofdstuk richten we ons op de specifieke werkzaamheden van salarisprofessionals. Daarbij is speciale aandacht voor de ontwikkelingen binnen het takenpakket en de knelpunten waarmee salarisprofessionals geconfronteerd worden.

3.1 Tijdsverdeling van het takenpakket

Salarisprofessionals besteden gemiddeld het meeste tijd aan het verwerken van mutaties (24%) en het uitvoeren van controles (23%). Daarnaast fungeren zij vaak als vraagbaak voor personeel en klanten (21%).

	2023	2021
Loonaangiften (incl. aangiften voor o.a. SPAWW en pensioen)	7%	5%
Controles uitvoeren	23%	20%
Mutaties verwerken	24%	16%
Vraagbaak personeel/klanten	21%	21%
Adviseren en informeren HR/lijn	14%	16%
Overig	11%	21%

Figuur 3.1 Tijdsverdeling van het takenpakket (gemiddeld in percentages)

Vergeleken met 2021 besteden salarisprofessionals dit jaar meer tijd aan het verwerken van mutaties (+8%) en minder tijd aan overige taken (-10%). We hebben de resultaten uitgesplitst naar grootte van de organisatie om te kijken of er een verschil is in de tijdsverdeling van het takenpakket onder kleine, middelgrote en grote organisaties.

Binnen grotere organisaties (vanaf 1.000 fte) wordt er minder tijd besteed aan het verwerken van mutaties en meer aan het uitvoeren van controles. Het is mogelijk dat grotere organisaties meer investeren in geavanceerde salaris- en HR-systemen. Deze systemen kunnen, mede dankzij de inzet van kunstmatige intelligentie (AI), automatisch mutaties verwerken. In hoofdstuk 4 gaan we dieper in op de impact van AI.

Grootte organisatie (fte)	Loon-aangiften	Controles uitvoeren	Mutaties verwerken	Vraagbaak personeel/ klanten	Adviseren/ informeren HR/lijn	Overig
<10 fte	8%	20%	25%	26%	13%	8%
10-50 fte	9%	17%	23%	26%	16%	9%
51-100 fte	8%	19%	22%	23%	16%	12%
101-250 fte	7%	22%	25%	21%	13%	12%
251-500 fte	6%	25%	25%	18%	13%	13%
501-1000 fte	6%	25%	28%	18%	14%	9%
1001-5000 fte	6%	29%	20%	19%	14%	12%
5001- > 10.000 fte	5%	31%	9%	24%	18%	13%

Figuur 3.2 Tijdverdeling van het takenpakket van kleine, middel en grote organisaties

3.2 Knelpunten

Bij de loonaangifte ervaart 85% van de salarisprofessionals één of meerdere knelpunten. Dat is een stijging van 23% ten opzichte van het onderzoek uit 2021. In tabel 3.3 staan de meest voorkomende en belangrijkste knelpunten van 2023 afgezet tegen die van 2021.

	Aandeel 2023	Aandeel 2021
Kwaliteit en tijdigheid van aangeleverde mutaties	46%	37%
Werkdruk	40%	24%
Software knelpunten (ik kan gegevens niet goed/makkelijk genoeg invoeren of wijzigen)	25%	29%
Onduidelijkheid over regelingen (bv. werkkostenregeling)	22%	18%
Positie in de organisatie (ik krijg onvoldoende faciliteiten, medewerking of informatie van bijvoorbeeld management of personeelszaken)	11%	9%
Anders	3%	3%
Er zijn geen knelpunten/ Niet van toepassing*	27%	38%

Figuur 3.3 Knelpunten (* deze optie is exclusief, de overige opties zijn meerkeuze)

De toename in knelpunten bij het doen van de loonaangifte wordt voornamelijk veroorzaakt door een grote stijging van de ervaren werkdruk. Maar liefst 40% van de ondervraagde professionals ervaart de werkdruk als een knelpunt (ten opzichte van 24% in 2021). Net zoals in voorgaande edities wordt het gebrek aan kwaliteit en tijdigheid van aangeleverde mutaties het vaakst als knelpunt ervaren. Ook hier zien we dat dit knelpunt meer is genoemd in 2023 ten opzichte van de vorige editie van dit onderzoek (2023: 40%, 2021: 37%).

3.3 Beleidsthema's

We zien dit jaar een aantal verschuivingen in de thema's waar salarisprofessionals prioriteit aan geven ten opzichte van de vorige editie. 'Wijzigingen in de cao' wordt dit jaar het vaakst genoemd als belangrijk thema. Maar liefst 56% van de ondervraagden zegt dit onderwerp als aandachtspunt te hebben, 14% meer dan in 2021. Het thema 'keuzemodel arbeidsvoorwaarden' is met 27% ook een stuk belangrijker geworden dan twee jaar geleden. Dat kan te maken hebben met de krapte op de arbeidsmarkt en de daarbij behorende zoektocht naar het aantrekkelijker maken van arbeidsvoorwaarden.

Daarnaast is er, ongetwijfeld dankzij de nieuwe pensioenwet, een verhoogd belang voor het thema 'pensioenwetgeving'. In 2021, in vergelijking met 2020, was het belang van dit thema al gestegen met 12%. Nu is het belang van dit thema met nog eens 11% gestegen. Ook is het belang van het thema 'internationale payroll' toegenomen met 11%.

Verder zijn er ook thema's die dit jaar minder aandacht krijgen in vergelijking met 2021 zoals de privacywetgeving. Waar in 2021 het thema 'privacywetgeving' voor 24% van de respondenten een aandachtspunt was, is dit nu gedaald naar 15%.

Nieuw in het rijtje met thema's dit jaar zijn de onderwerpen 'inkomstenverhouding' (IKV) en 'artifical intelligence' (AI). Ongeveer één op de drie salarisprofessionals zag IKV als belangrijk thema. Hoewel je in de media nauwelijks om het thema AI heen kunt en er ook op het gebied van salarisverwerking op termijn de nodige innovaties te verwachten zijn, ziet op dit moment slechts 10% van de ondervraagden AI als een belangrijk beleidsthema.

	Verw. 2024	2023	Verw. 22/23	2021
Cao-wijzigingen	50%	56%	43%	42%
Pensioenwetgeving	64%	47%	43%	36%
Werkkostenregeling (WKR)	27%	44%	44%	48%
Inkomstenverhouding (IKV)	28%	33%	-	-
Keuzemodel arbeidsvoorwaarden/persoonlijk budget	23%	27%	23%	18%
Internationale payroll/grensoverschrijdende arbeid	18%	22%	11%	11%
Hervorming arbeidsmarkt	42%	20%	-	-
Overstap salarissoftware	15%	18%	16%	15%
E-HRM	17%	18%	19%	15%
AVG (Privacywetgeving)	10%	15%	21%	24%
Loonbeslagen	6%	10%	5%	7%
Artificial intelligence (AI)	17%	9%	-	-
Wet DBA	10%	8%	8%	6%

Figuur 3.4 Belangrijkste thema's 2021 t/m 2024

Het is niet alleen interessant om te kijken naar de beleidsthema's die dit jaar populair zijn. Ook interessant is het om een vergelijking te maken tussen de antwoorden van dit jaar en de verwachtingen die in 2021 door de respondenten uitgesproken zijn. De verwachtingen die respondenten in 2021 hadden voor het komende jaar waren vergelijkbaar met de thema’s die op dat moment speelden. De enige verwachte verandering van de respondenten in 2021 was het thema ‘pensioenwetgeving’. Het thema ‘cao-wijzigingen’ is in 2023 een groter thema dan de respondenten tijdens het vorige onderzoek hadden verwacht. Ook het onderwerp ‘internationale payroll’ komt hoger uit dan de eerder uitgesproken verwachtingen. Het laatste gaat hand in hand met de toegenomen werkzaamheden in internationale salarisadministratie (zie hoofdstuk 6 – Internationale payroll).

De respondenten verwachten voor 2024 een aantal veranderingen in de salaristhematiek. Opvallend is dat de respondenten denken veel meer aandacht nodig te hebben voor de ‘hervorming van de arbeidsmarkt’ (+22%) en veel minder (-17%) voor de ‘werkkostenregeling’ (WKR). Het thema pensioenwetgeving stijgt naar verwachting met 17%.

Vanaf 2016 wordt dit onderzoek regelmatig uitgevoerd, waardoor we de ontwikkelingen over de jaren heen kunnen volgen en daadwerkelijke trends kunnen waarnemen. Opvallend daarbij is dat voornamelijk wetswijzigingen tijdelijk veel aandacht vragen van salarisprofessionals. In het introductiejaar en daaropvolgende jaar van zo'n wijziging zien we dat daar veel aandacht naar toe gaat, waarna het de daaropvolgende jaren steeds meer geïntegreerd raakt in het reguliere takenpakket.

Een interessant gegeven is dat salarisprofessionals zich dit jaar meer bezighouden met de onderwerpen cao-wijzigingen, pensioenregelingen, overstap salarissoftware, keuzemodel arbeidsvoorwaarden/persoonlijk budget, internationale payroll en E-HRM dan in vorige jaren.

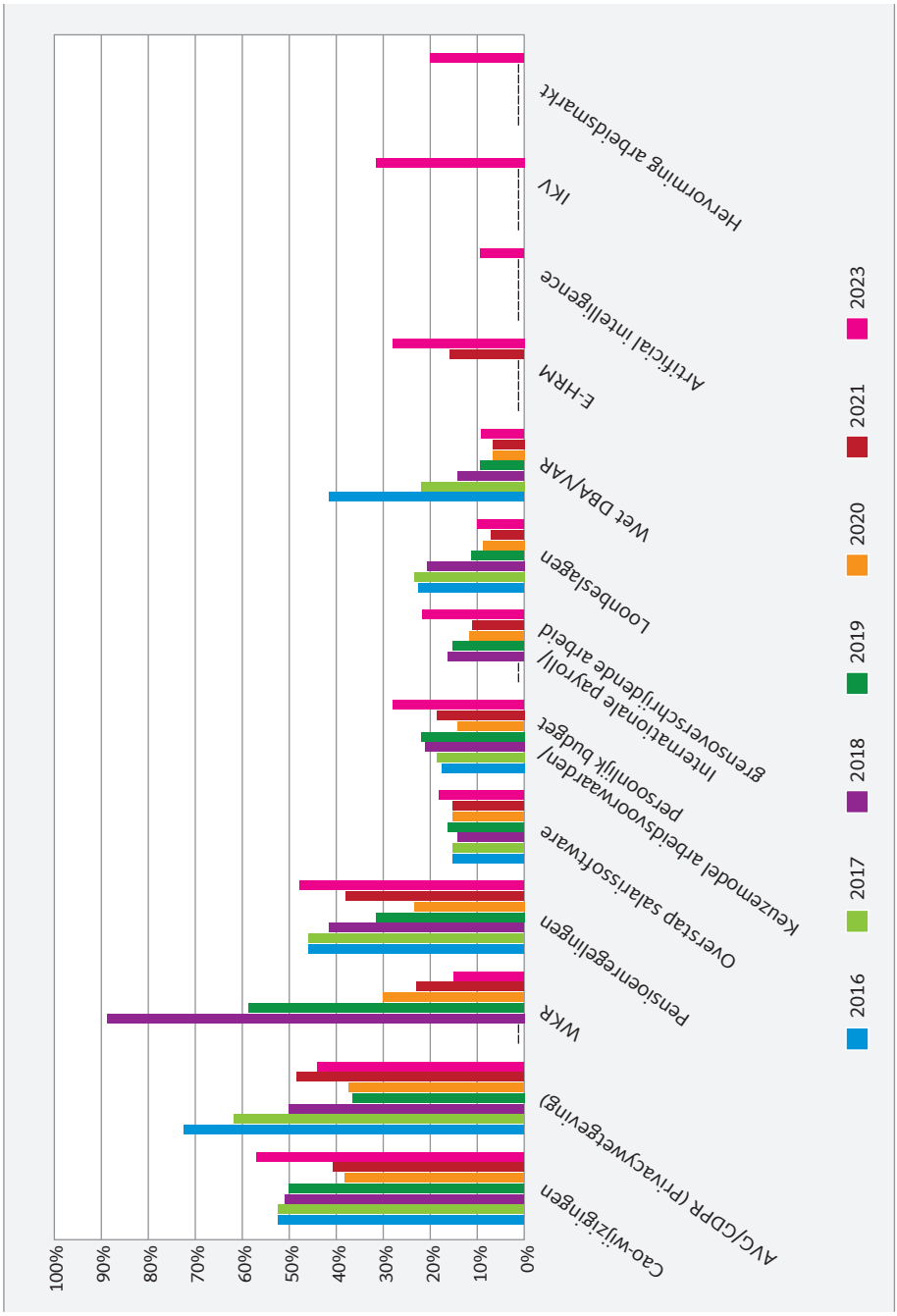
Verder is het opvallend dat in 2016 nog 89% van de respondenten zich bezighielden met de privacywetgeving. Door de jaren heen is dit percentage gedaald naar 15%.

Dit jaar hebben we voor het eerst de onderwerpen 'artificial intelligence' (AI), 'inkomstenverhouding' en de 'hervorming van de arbeidsmarkt' als thema's benoemd. Door deze thema's de aankomende jaren te blijven onderzoeken, wordt het mogelijk om de ontwikkelingen binnen het vakgebied voor deze specifieke onderwerpen in kaart te brengen en trends vast te leggen.

3.4 Verandering in complexiteit en werkzaamheden

Maar liefst 72% van de respondenten schat in dat het salariswerk de aankomende drie jaar complexer gaat worden. Deze verwachte verzwaring komt nog bovenop de al eerder gerapporteerde toegenomen werkdruk (+16%) in vergelijking met het vorige onderzoek (zie figuur 3.3). De verwachte verzwaring wordt voornamelijk veroorzaakt door de toenemende mate waarin salarisprofessionals een adviesrol vervullen, een trend die we de afgelopen zeven jaar zien. Ongeveer de helft van de respondenten verwacht een verandering in de uitvoering van taken en een uitbreiding van het takenpakket.

Nieuw dit jaar hebben we gevraagd naar de impact van automatisering, robotisering en AI op de complexiteit van de werkzaamheden van de salarisprofessional. Hierin verwacht een kwart van de respondenten een verandering.



Figuur 3.5 Ontwikkeling van het toegekende belang aan thema's

	2023	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Grotere adviesrol	71%	75%	74%	73%	67%	68%	67%
Verandering in de uitvoering van taken	52%	53%	57%	52%	51%	52%	54%
Uitbreiding van takenpakket	49%	55%	56%	54%	55%	56%	55%
Toename applicatiebeheer salarissoftware	39%	40%	42%	39%	38%	35%	40%
Toename algemene managementtaken	15%	14%	17%	18%	16%	13%	17%
Inzet automatisering en AI	25%	-	-	-	-	-	-
Andere veranderingen	13%	16%	18%	16%	15%	12%	11%

Figuur 3.6 Verwachte aspecten van de verzwaring van de functie (meerdere antwoorden mogelijk)

Hoewel de meeste respondenten verwachten dat hun functie in de toekomst 'zwaarder' wordt, zien we dat de meerderheid (68%) deze ontwikkelingen als positief beschouwt. Slechts een kleine minderheid van 3% heeft daadwerkelijk een negatieve connotatie bij de verwachte veranderingen. Dit suggereert dat salarisprofessionals, ondanks de toenemende verantwoordelijkheden en uitdagingen in hun takenpakket, veerkrachtig en positief gestemd zijn. Dat zien we gelukkig al jaren terug in het onderzoek.

	2023	2021
Ik zie het als een positieve ontwikkeling	68%	69%
Neutraal, in de praktijk verandert er waarschijnlijk weinig	21%	22%
Ik zie het als een negatieve ontwikkeling	3%	2%
Weet niet/geen mening	8%	7%

Figuur 3.7 Mening over functieverzwaring

4. Future of Work

De ‘future of work’ betreft de verschuiving die plaatsvindt binnen organisaties over hoe we werken en hoe we ons organiseren. Technologische vooruitgang, globalisering en veranderende werkwaarden hebben een fundamentele invloed op hoe we werken en hoe organisaties hun personeel inzetten. In dit tijdperk ligt de nadruk op de flexibiliteit en wendbaarheid binnen het werk. Steeds meer organisaties omarmen het hebben van flexibele werktijden, hybride en remote werken, virtuele samenwerkingstools en ontwikkelingen zoals artificial intelligence (AI). In dit hoofdstuk richten wij ons dit jaar op thuiswerken en de impact van AI.

4.1 Thuiswerken

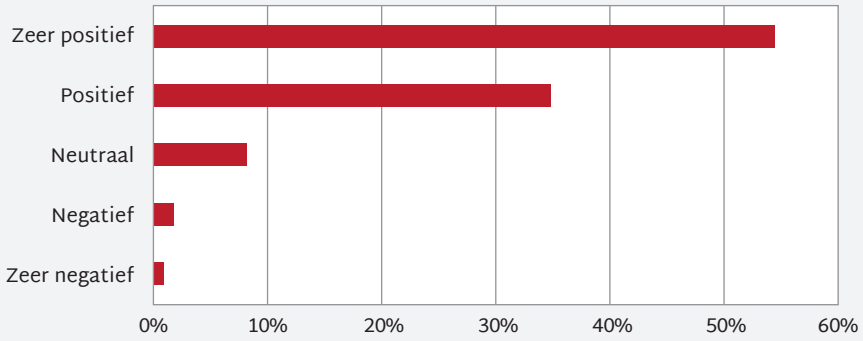
Sinds de coronacrisis vragen we naar de thuiswerksituatie van salarisprofessionals. Dit is de eerste editie van dit onderzoek waarbij de gevolgen van corona helemaal voorbij zijn. Daarmee is het extra interessant om naar het thema thuiswerken te kijken. Want is de salarisprofessional weer massaal naar kantoor gegaan of wordt er ondanks de opgeheven beperkingen nog massaal thuisgewerkt?

Om hier meteen antwoord op te geven: Ja, we gaan weer meer naar kantoor, maar nog lang niet volledig. Ongeveer 29% van de ondervraagden werkt volledig op kantoor en dus niet vanuit huis (tegenover 12% in 2021). 21% van de salarisprofessionals werkt één dag in de week thuis. Ongeveer net zo’n grote groep werkt twee (19%) of drie dagen (18%) vanuit huis. Een relatief klein gedeelte van de salarisprofessionals werkt meer dan drie dagen vanuit huis (13%).

% thuiswerken van werkweek	Aantal respondenten
0%	29%
1-20% (tot 1 dag)	21%
21-40% (1 tot 2 dagen)	19%
41-60% (2 tot 3 dagen)	18%
61-80% (3 tot 4 dagen)	8%
81-100% (4 tot 5 dagen)	5%

Figuur 4.1 Frequentie thuiswerken in een werkweek onder salarisprofessionals

Een grote meerderheid van de salarisprofessionals (89%) is positief of zeer positief over het thuiswerken. Dat is een ruime stijging ten opzichte van de coronaperiode. In 2021 was namelijk 69% positief gestemd. Slechts 3% is dit jaar ontevreden over de thuiswerkmogelijkheden. In 2021 gaf nog 8% aan het thuiswerken als negatief te ervaren. Kortom: nu het verplichte karakter van thuiswerken in de meeste organisaties is vervangen door een model met meer keuzevrijheid, lijkt het hybride werken de salarisprofessional te bekoren.



Figuur 4.2 Houding ten opzichte van het thuiswerken

We hebben de resultaten ook uitgesplitst naar leeftijd. Hier zien we dat salarisprofessionals, ongeacht leeftijdsgroep, positief staan tegenover het thuiswerken. Weinig salarisprofessionals hebben een negatieve thuiswerkbeleving. De algemene thuiswerkbeleving van de salarisprofessionals is positiever ten opzichte van de thuiswerkbeleving in 2021, waarin destijds voornamelijk de jongere salarisadministrateurs minder positief stonden tegenover thuiswerken dan meer ervaren professionals.

Leeftijd	Zeer positief	Positief	Neutraal	Negatief
< 30	66%	31%	3%	0%
31-35	61%	24%	12%	3%
36-40	53%	43%	4%	0%
41-45	53%	41%	3%	2%
46-50	50%	41%	6%	3%
51-55	62%	25%	11%	2%
> 60	63%	25%	7%	5%

Figuur 4.3 Thuiswerkbeleving naar leeftijd

Nu hybride werken gangbaar is, nemen steeds meer organisaties faciliteiten rondom het thuiswerken in het arbeidsvoorwaardenpakket op. Dit is terug te zien in de resultaten van dit jaar, aangezien 86% van de respondenten aangeeft een vorm van tegemoetkoming te krijgen voor het thuiswerken binnen hun organisatie. Het ontvangen van een thuiswerkvergoeding is het meest voorkomend.

Een thuiswerkvergoeding	41%
De mogelijkheid om kantoormeubilair in bruikleen te nemen	27%
Een thuiswerkbudget waarmee middelen aangeschaft kunnen worden	10%
Niets	14%
Anders	8%

Figuur 4.4 Tegemoetkomingen van organisaties rondom het thuiswerken

4.2 Artificial intelligence

De opkomst van kunstmatige intelligentie (AI; zoals Chat GPT) heeft de afgelopen jaren een verandering op de werkvloer teweeggebracht en heeft een blijvende impact op de manier waarop we werken. AI heeft zich ontwikkeld en geïntegreerd in diverse bedrijfstakken en functies, waardoor zowel uitdagingen als mogelijkheden ontstaan voor werknemers en werkgevers.

Een opvallende ontwikkeling is de automatisering van repetitieve taken. AI-aangedreven systemen hebben zich bewezen als efficiënte systemen om tijdrovende, simpele taken te voltooien, waardoor werknemers zich kunnen richten op meer waardevolle aspecten van het werk. Dit kan bijdragen aan verbeterde productiviteit en nauwkeurigheid, wat essentieel is in het moderne bedrijfsleven.

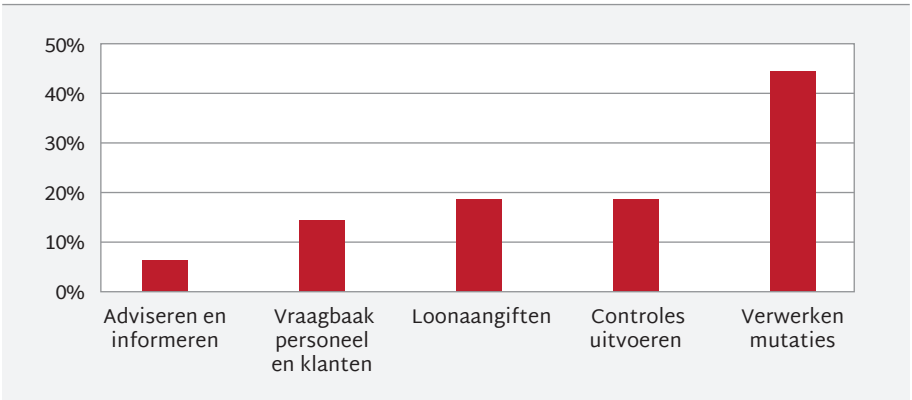
Terwijl AI zich blijft ontwikkelen, is het nodig voor werknemers om zich aan te passen aan deze veranderende werkomgeving. Deze paragraaf gaat over AI in het vak van de salarisprofessional.

4.3 AI in het werk

Ongeveer een kwart van de salarisprofessionals verwacht dat AI in de komende drie jaar bepaalde taken gaat overnemen. Uit de gegevens in figuur 4.5 blijkt dat salarisprofessionals verwachten dat het adviseren en informeren waarschijnlijk niet door AI overgenomen kan worden. Menselijke expertise en persoonlijke interactie blijft hierbij nodig.

Salarisprofessionals geven aan dat het verwerken van mutaties de taak is die het meest waarschijnlijk wordt overgenomen door AI. Hoewel we al jaren zien dat salarisprofessionals steeds meer tijd besteden aan adviseren, een onderdeel van het werk dat moeilijk te automatiseren is, geven salarisprofessionals tot op heden aan dat juist het verwerken van mutaties de taak is waaraan zij het meeste tijd kwijt zijn (figuur 3.1). Daar zit dus zowel een risico als een kans voor de salarisprofessional van de toekomst. Want wat kan je doen om waarde te blijven toevoegen in een volledig geautomatiseerde werkomgeving?

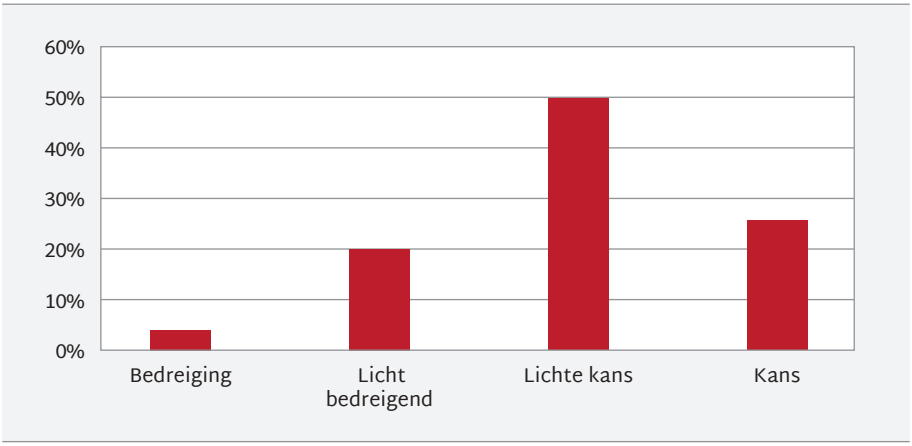
De salarisprofessional zelf weet nog niet goed wat te verwachten van AI. 56% van de ondervraagden geeft namelijk aan te verwachten dat het werk moeilijker wordt door de ontwikkelingen op het gebied van AI, tegenover 44% die juist verwacht dat het werk makkelijker wordt.



Figuur 4.5 Welke werkzaamheden neemt AI over?

4.4 Perceptie van de arbeidsmarkt door AI

91% van de salarisprofessionals verwacht niet dat hun kansen op de arbeidsmarkt verkleinen door de AI-ontwikkelingen. Dit wijst erop dat salarisprofessionals vertrouwen hebben in de meerwaarde van hun specifieke expertise. Driekwart van de salarisprofessionals ziet AI zelfs als kans voor het vakgebied.



Figuur 4.6 AI is een kans of een bedreiging voor het vak van de salarisprofessional

De combinatie van deze bevindingen suggereert dat hoewel er enige onzekerheid bestaat over hoe AI het werk gaat beïnvloeden, de meeste salarisprofessionals positief staan tegenover de kansen die het met zich meebrengt.

5. Stelselwijzigingen – wet- en regelgeving

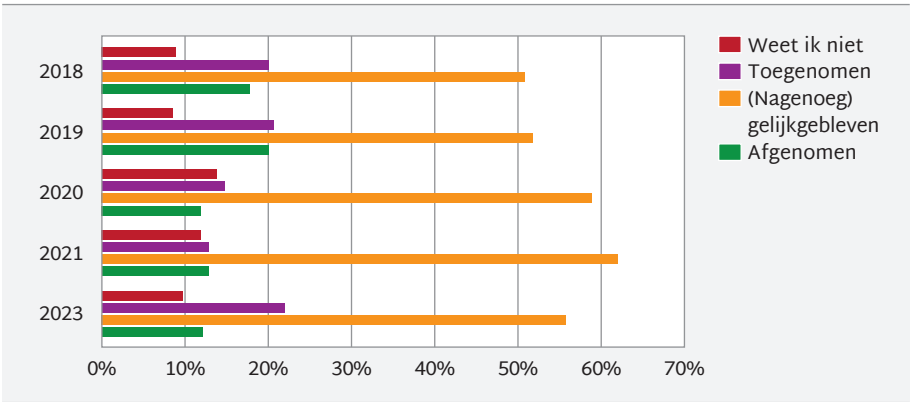
In dit hoofdstuk komen de ontwikkelingen waar de professional op wettelijk gebied mee te maken krijgt aan bod. We kijken deze editie naar de hoeveelheid loonbeslagen, de inzet van flexibele contractvormen (en de invloed hiervan op de doelgroep), de ontwikkelingen op het gebied van PAWW en ervaringen op het gebied van privacy en dataveiligheid en vergelijken dit met de eerdere edities. Dit jaar komen daarnaast de onderwerpen Inkomstenverhouding (hierna: IKV), inkomensafhankelijke maatregelen, de werkkostenregeling, Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme en de pensioenhervorming aan bod.

5.1. Loonbeslagen

Loonbeslagen hebben niet alleen gevolgen voor individuele werknemers, maar ook voor de organisatie als geheel. Wanneer een werknemer te maken krijgt met loonbeslag, betekent dit dat een deel van het salaris direct wordt ingehouden om schulden af te betalen. Voor werkgevers brengt een loonbeslag administratieve en juridische verantwoordelijkheden met zich mee, dit vereist extra inspanningen van salarisadministratie.

Elk jaar vragen we daarom de respondenten naar de hoeveelheid loonbeslagen. De afgelopen jaren zijn bewogen jaren geweest. Eerst een epidemie en daarna de oorlog in Oekraïne met enorme prijsstijgingen tot gevolg. Hoewel de lonen de afgelopen periode gestegen zijn, is dit in veel gevallen niet genoeg om de inflatie volledig te compenseren. Dat kan betekenen dat meer mensen dan eerder hun rekeningen niet meer kunnen betalen, met uiteindelijk meer loonbeslagen als gevolg hiervan.

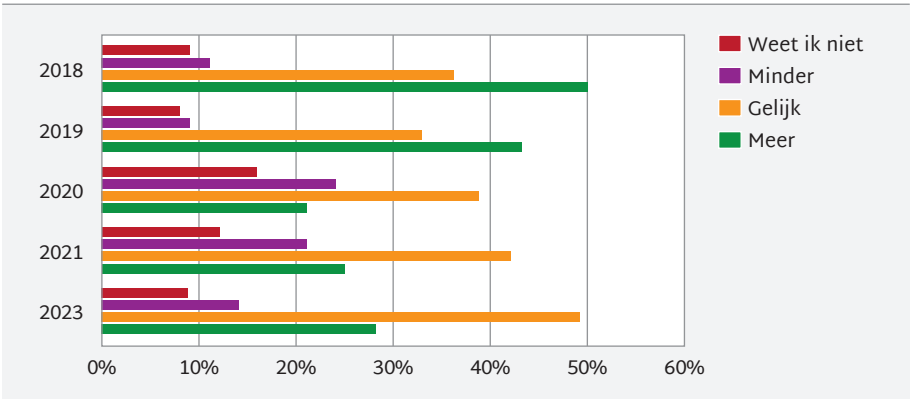
Dit jaar geeft 22% van de deelnemende salarisprofessionals aan dat het aantal loonbeslagen is toegenomen. Dat is een stijging van 10% ten opzichte van 2021.



Figuur 5.1 Ontwikkeling van loonbeslagen

5.2 Flexibilisering arbeidsrelaties

In het vorige onderzoek was te zien dat het aantal flexibele arbeidscontracten gestabiliseerd is na de scherpe toename in 2018 en 2019. In 2023 zet de stabiliserende trend zich voort, inmiddels geeft bijna de helft van de respondenten aan dat de ontwikkeling van het aantal flexibele contracten gelijk is gebleven. Wel neemt het aantal organisaties waar een daling is te zien in het aantal flexibele contracten af. In 2021 gaf nog 20% van de respondenten aan dat het aantal flexibele contracten afnam, dit jaar is dat 14%. 28% van de respondenten ziet dit jaar juist een stijging van het aantal flexkrachten in de eigen organisatie.



Figuur 5.2 Ontwikkeling aantal flexibele contracten

Ondanks dat de inzet van flexibele krachten lijkt te stabiliseren, vindt meer dan de helft van de respondenten dat de inzet van flexwerkers zijn werk het afgelopen jaar complexer heeft gemaakt.

	2023	2021
Toegenomen	56%	48%
Gelijk gebleven	44%	52%
Afgenomen	0%	0%

Figuur 5.3 Ontwikkeling van de complexiteit van het eigen werk als gevolg van de veranderingen in flexibele arbeidsrelaties

5.3 Private aanvulling WW (PAWW)

De Private Aanvulling WW (hierna: PAWW) is een aanvullende regeling op de Werkloosheidswet (WW) of loongerelateerde WGA-uitkering in Nederland. Werknemers van organisaties die zijn aangesloten bij de Stichting PAWW (Hierna: SPAWW) betalen de bijdrage voor de PAWW, de premie wordt ingehouden op het brutoloon. Een gelijkblijvend aantal respondenten (62% in 2023 en 61% in 2021) geeft aan te maken te hebben met de PAWW in hun werk.

In 2021 vroegen we naar mogelijke knelpunten in de uitvoering van de PAWW. Hieruit kwamen als grootste knelpunten de communicatie vanuit de uitvoerder naar voren (62%) en ontoereikende informatievoorziening (35%). Dit jaar hebben we daarom gevraagd of er verbetering zichtbaar is in de communicatie en/of informatievoorziening vanuit de SPAWW.

	2023	2021
Ja	37%	32%
Nee	46%	47%
Weet ik niet/geen mening	17%	20%

Figuur 5.4 Verbeteringen vanuit de stichting PAWW volgens de salarisprofessional

De voorzichtige positieve trend die we in 2021 zagen zet zich voort, meer respondenten zien verbetering, helaas blijft het aantal respondenten dat geen verbetering ziet nagenoeg gelijk.

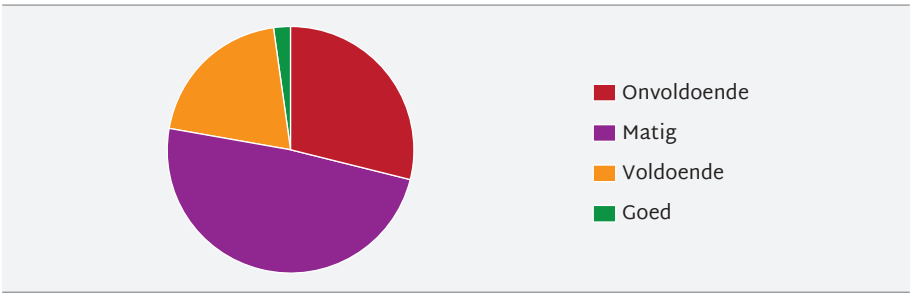
5.4 Inkomstenverhouding

Met ingang van 1 januari 2024 wordt de definitie van het begrip inkomstenverhouding uit de loonaangifte vastgelegd in de regelgeving. Daarnaast zijn er verdere regels opgesteld over het verstrekken van gegevens in de loonaangifte per inkomstenverhouding (hierna: IKV).

Bij de aangifte van loonheffingen is het belangrijk om niet alleen naar de gegevens van de dienstbetrekking te kijken, maar ook naar de gegevens van de inkomstenverhouding. Meestal komen deze twee overeen, maar er kunnen verschillende soorten inkomstenverhoudingen zijn, zoals de echte dienstbetrekking, fictieve dienstbetrekking of vroegere dienstbetrekking. Het is mogelijk om meerdere inkomstenverhoudingen te hebben met één werknemer, waarbij elke verhouding apart moet worden vermeld in de aangifte.

Om deze processen te stroomlijnen, heeft de Belastingdienst op 23 april 2021 het Besluit inkomstenverhouding gepubliceerd, waarbij er qua ingangsdatum rekening is gehouden voor salarissoftwareontwikkelaars om hun systemen aan te passen. Hoewel de regels in het besluit IKV in principe een weerspiegeling zijn van de huidige regels, zijn er enkele aanpassingen gedaan. Op sommige punten werd in de praktijk namelijk niet altijd conform de regels in het Handboek Loonheffingen gewerkt.

Uit ons onderzoek blijkt dat het merendeel van de salarisprofessionals op de hoogte is van de wijzigingen in de IKV, zo'n 16% van de respondenten geeft echter aan niet op de hoogte te zijn. De communicatie vanuit de overheid over de aanstaande wijzigingen dragen hier niet aan bij, opgeteld geeft zo'n 80% van de respondenten aan dat de communicatie onvoldoende of matig is.

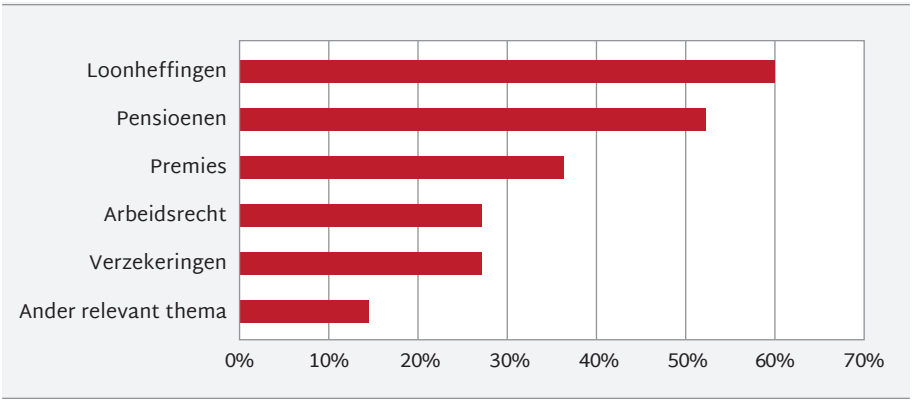


Figuur 5.5 Mate van tevredenheid van de communicatie vanuit de overheid

Voor organisaties kan de IKV-wijziging betekenen dat er veranderingen plaatsvinden, afhankelijk van de inrichting van de loonadministratie en HR-administratie. Dit wordt door de respondenten gezien. Bijna de helft geeft aan dat deze wijziging veel invloed gaat hebben op de salarisadministratie.

5.5 Inkomensafhankelijke maatregelen

De werknemersgegevens van de loonaangifte zijn een belangrijke bron voor de toekenning van inkomensafhankelijke maatregelen van tal van overheidsorganisaties aan burgers. De salarisadministratie speelt hierin dus een cruciale rol. We hebben de deelnemende salarisprofessionals gevraagd over welke specifieke thema's de Belastingdienst en UWV ze mogen benaderen. De meest voorkomende thema's zijn loonheffingen (60%) en pensioenen (53%).



Figuur 5.6 Thema's waarover de belastingdienst of UWV de salarisprofessional mogen benaderen (meerdere antwoorden mogelijk)

Met betrekking tot het thema loonheffingen wordt de IKV veelal genoemd als reden voor aanvullende toelichting maar ook heffingskortingen en inkomstenbelasting (IB) worden een aantal keer genoemd. Rondom het thema pensioenen is met name de nieuwe pensioenwetgeving een reden voor extra diepgaande toelichting.

5.6 Privacy & dataveiligheid

Privacy en dataveiligheid zijn belangrijke onderwerpen die tegenwoordig in organisaties hoog op het prioriteitenlijstje staan. Het waarborgen van de vertrouwelijkheid en integriteit van gegevens is essentieel, maar er kunnen verschillende aspecten zijn die zorgen veroorzaken. Voor salarisprofessionals speelt specifiek de Algemene Verordening Gegevensbescherming (hierna: AVG) een belangrijke rol. De afgelopen jaren hebben we daarom steevast aandacht besteed aan het onderwerp privacy en dataveiligheid.

Uit de resultaten van het onderzoek dit jaar blijkt dat er binnen organisaties verschillende niveaus van bezorgdheid bestaan over privacy en dataveiligheid. 35% van de respondenten geeft aan zich geen zorgen te maken over privacy en dataveiligheid, in 2021 was dit nog 30%. Dit suggereert een lichte toename van het vertrouwen in de beveiliging van gegevens. Daar staat tegenover dat 8% zich veel zorgen maakt. Dit percentage is ongewijzigd ten opzichte van de vorige editie. De meerderheid van salarisprofessionals geeft aan zich weinig zorgen te maken over privacy en dataveiligheid in de organisatie.

Wanneer een respondent aangaf zich zorgen te maken, is er gevraagd naar waar zij zich dan specifiek zorgen over maken. Een datalek als gevolg van gedragingen van de eigen medewerkers is de grootste bron van zorgen voor 51% van de respondenten in 2023, vergeleken met 43% in 2021. Dit duidt erop dat salarisprofessionals zich bewust zijn van het belang van interne beveiligingsmaatregelen en mogelijke risico's die kunnen ontstaan door onbedoeld gedrag van medewerkers. Cybercriminaliteit, waaronder gijzelsoftware en andere vormen van cyberaanvallen, baart in 2023 47% van de respondenten zorgen, terwijl dit percentage in 2021 op 44% lag.

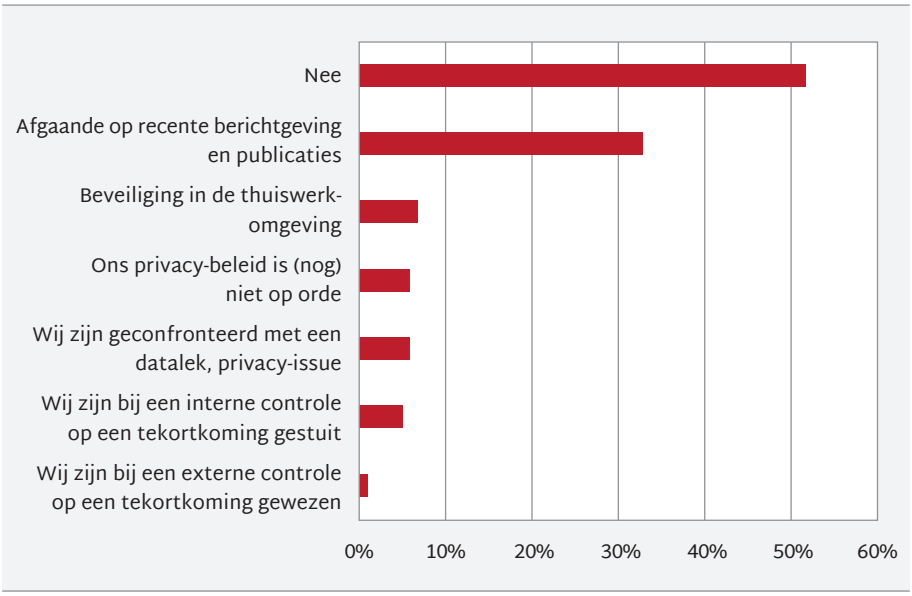
Ook op de meeste andere aspecten van privacy en dataveiligheid zien we een kleine toename in zorgen. Gelukkig is de salarisprofessional wel minder

bezorgd over het kennisniveau rondom dataveiligheid binnen de afdeling salarisadministratie én binnen de gehele organisatie ten opzichte van de vorige editie van dit onderzoek.

	2023	Afwijking t.o.v. 2021
Een datalek als gevolg van gedragingen van onze eigen medewerkers	51%	8%
Cybercriminaliteit (gijzelsoftware etc.)	47%	3%
Stabiliteit van de software en computersystemen waarmee wij werken	28%	6%
Mogelijke controle van de naleving van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) door de Autoriteit Persoonsgegevens	24%	4%
Een datalek als gevolg van gedragingen van partners waarmee we samenwerken (Leverancier salarissoftware e.a.)	21%	5%
Een datalek als gevolg van gedragingen van onze klanten	20%	2%
De veiligheid van onze bedrijfs- en medewerker-gegevens in de Cloud en/of lokaal	18%	1%
Onvoldoende relevante kennis en expertise binnen onze organisatie	17%	-4%
Onvoldoende relevante kennis en expertise binnen de afdeling Salarisadministratie	9%	-1%

Figuur 5.7 Mate van zorg over privacy en dataveiligheid (meerdere antwoorden mogelijk)

Naast het identificeren van de zorgen, hebben we ook gevraagd naar de aanleidingen die leiden tot deze bezorgdheid. Het merendeel van de deelnemende salarisprofessionals geeft aan geen specifieke aanleiding voor de genoemde zorgen te hebben. Een derde van de respondenten noemt recente berichtgeving in de media als aanleiding om bezorgd te zijn over de dataveiligheid.



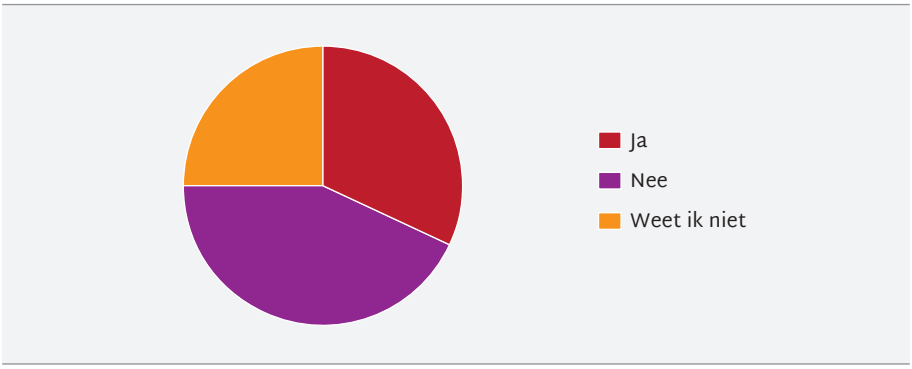
Figuur 5.8 Aanleiding voor zorgen over privacy en dataveiligheid (meerdere antwoorden mogelijk)

De beveiliging van de thuiswerkomgeving wordt door 7% van de respondenten genoemd als aanleiding om zich zorgen te maken over dataveiligheid. Omdat thuiswerken voor de meeste salarisprofessionals een vast onderdeel is geworden van de werkroutine, is dit dus een belangrijk aandachtspunt. Gelukkig geeft 92% van de respondenten aan dat de thuiswerkomgeving net zo beveiligd is als op kantoor.

5.7 Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme

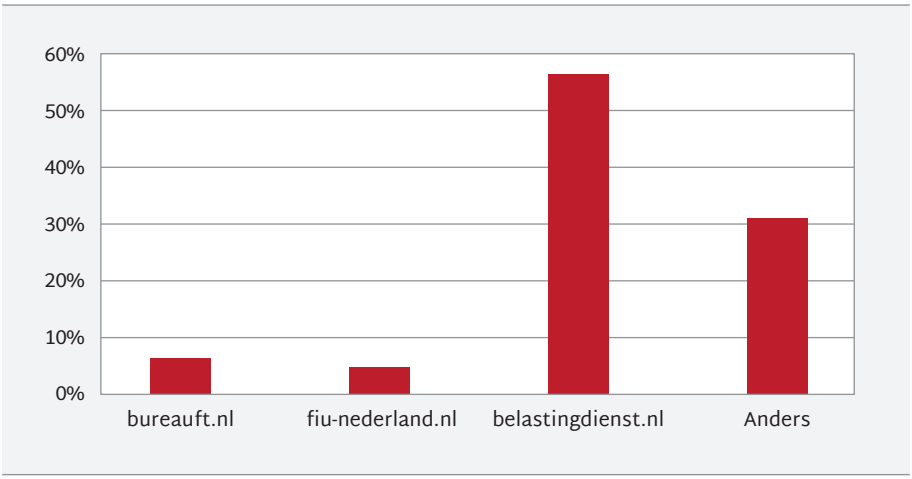
De Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (hierna: Wwft) is een wet die tot doel heeft het witwassen van geld en de financiering van terrorisme te voorkomen en te bestrijden. De Wwft is van toepassing op werkzaamheden van salarisadministratiekantoren.

Ongeveer twee derde van de salarisprofessionals geeft aan bekend te zijn met de Wwft, op ongeveer een kwart van de respondenten is de Wwft van toepassing op hun dagelijkse praktijk.



Figuur 5.9 Is de Wwft van toepassing op uw dagelijkse praktijk?

Om op de hoogte te blijven van de benodigde informatie voor de naleving van de Wwft wordt voornamelijk gebruik gemaakt van de website van de Belastingdienst.



Figuur 5.10 Bronnen voor informatie en voorlichting Wwft

Vanuit de Wwft zijn er meerdere activiteiten die als verdacht worden beschouwd. Dit kan onder andere gaan over ongebruikelijke transacties, het gebruik van contant geld of identiteitsfraude. We hebben het Bureau Financieel Toezicht (BFT) gevraagd naar verdachte situaties waar salarisprofessionals mee te maken kunnen krijgen. De door het BFT voorgelegde situaties blijken in de praktijk daad-

werkelijk voor te komen. Een mogelijk verdachte activiteit betekent natuurlijk niet meteen dat er ook daadwerkelijk sprake is van witwassen of terrorismefinanciering, maar de uitkomsten kunnen wel dienen als aandachtspunt.

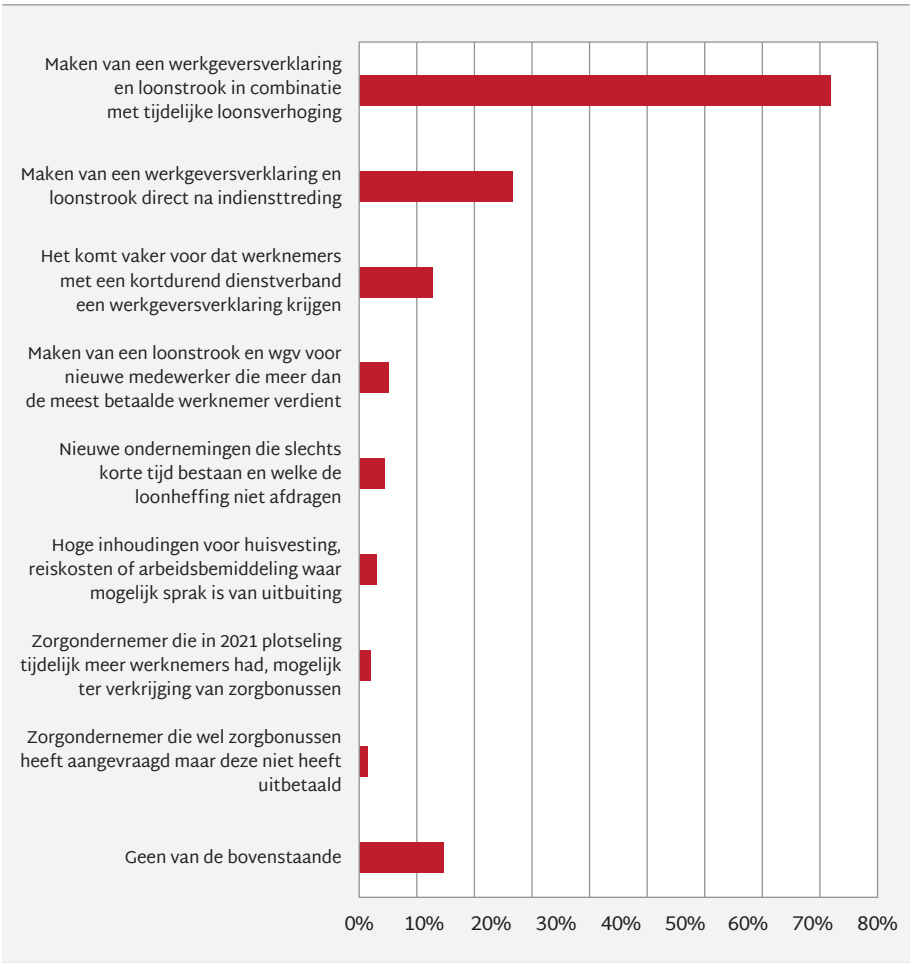
De meeste verdachte situaties hadden te maken met het verstrekken van werkgeversverklaringen. Hoewel er geen wettelijke eisen worden gesteld aan een werkgeversverklaring, maken veel banken gebruik van zo'n document om te beoordelen of iemand in aanmerking komt voor een hypotheek. De meeste werkgeversverklaringen bevatten in ieder geval de volgende informatie:

- De hoogte van het salaris.
- Het soort dienstverband.
- Een intentieverklaring (zijn er wel/geen aanleidingen het dienstverband te beëindigen en is het de intentie van de werkgever om een vast dienstverband aan te bieden).

Belangrijke informatie dus voor financiële instellingen om te bepalen of leningen worden verstrekt. En informatie die relatief makkelijk te manipuleren is door (tijdelijke of fictieve) wijzigingen in het salaris of dienstverband. Bovendien kan een werknemer geen rechten ontlenen aan de gegevens die een werkgever vermeldt in de werkgeversverklaring.

In de praktijk zien we dat bijna driekwart (72%) van de salarisprofessionals wel eens een werkgeversverklaring en een loonstrook heeft gemaakt direct na indiensttreding van een werknemer.

Verontrustender is dat één op de vier salarisprofessionals wel eens een loonstrook en werkgeversverklaring heeft opgemaakt voor een werknemer waarvan het salaris tijdelijk opgehoogd werd. Ook heeft 11% van de salarisprofessionals meegemaakt dat meerdere werknemers slechts korte tijd in dienst waren en in die korte tijd wel een loonstrook en werkgeversverklaring kregen.



Figuur 5.11 Meegemaakte situaties (meerdere antwoorden mogelijk)

5.8 Werkkostenregeling

De werkkostenregeling (hierna: WKR) bestaat al meer dan 10 jaar. Het was de bedoeling om met de WKR een eenvoudige en eenduidige regeling te maken rondom verstrekkingen en vergoedingen. Sinds de invoering zijn de regels echter vaak aangepast, we hebben daarom onderzocht hoe de deelnemende salarisprofessionals de uitvoerbaarheid van de WKR beoordelen op een schaal van 1 tot 4. De WKR wordt in 73% van de gevallen gezien als redelijk complex tot complex, wat aangeeft dat de WKR geen eenvoudig uit te voeren regeling is.

	1	2	3	4	
Eenvoudig					**Complex**
	4%	23%	49%	24%	

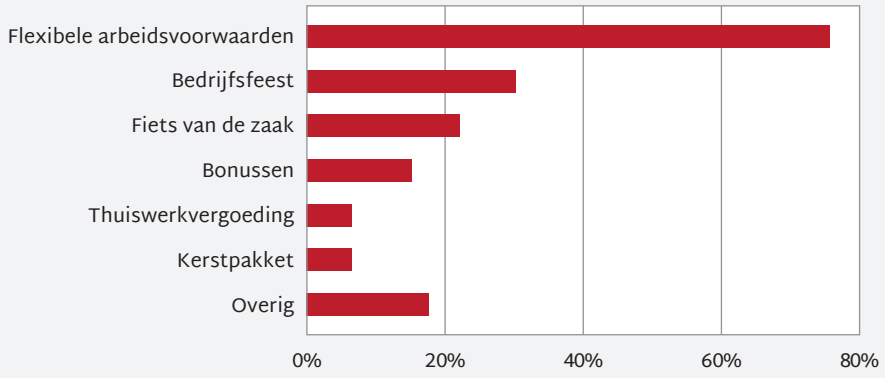
Figuur 5.12 Uitvoerbaarheid WKR

De meeste moeite hebben salarisprofessionals met het bepalen van welke vergoedingen er onder de WKR vallen. 85% van de respondenten heeft hier soms of vaak moeite mee.

Vaak moeite	13%
Soms moeite	72%
Nooit moeite	15%

Figuur 5.13 Ervaart u moeite bij de uitvoering van de WKR?

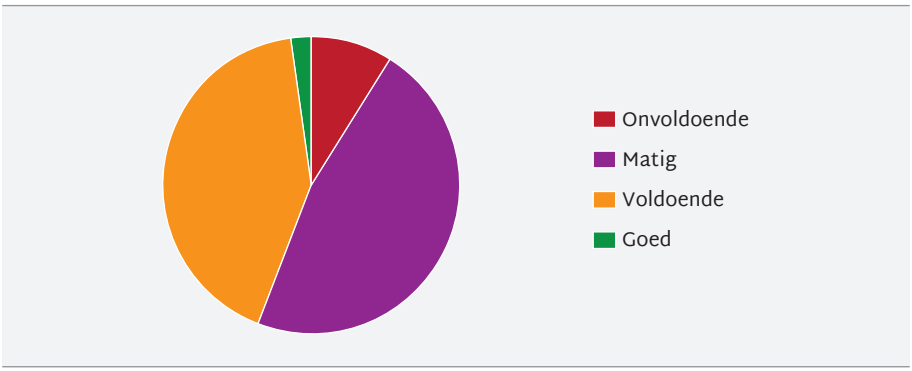
Steeds vaker is het individueel keuzebudget een vast onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket in organisaties. Bij de uitvoering van de WKR wordt de meeste moeite ervaren bij dit onderwerp (75%). Het bedrijfsfeest volgt op de tweede plaats (30%) en de fiets van de zaak wordt als derde (22%) genoemd.



Figuur 5.14 Vergoedingen in de WKR waar moeite mee wordt ervaren (meerdere antwoorden mogelijk)

Naast de specifieke onderwerpen waar respondenten moeite mee ervaren, speelt wellicht de informatievoorziening vanuit de overheid over aanpassingen in de WKR een rol. Meer dan de helft van de deelnemende salarisprofessionals geeft aan dat de informatievoorziening matig of onvoldoende is.

Maar 2% van de respondenten vindt de informatievoorziening goed, 42% vind de informatievoorziening voldoende.

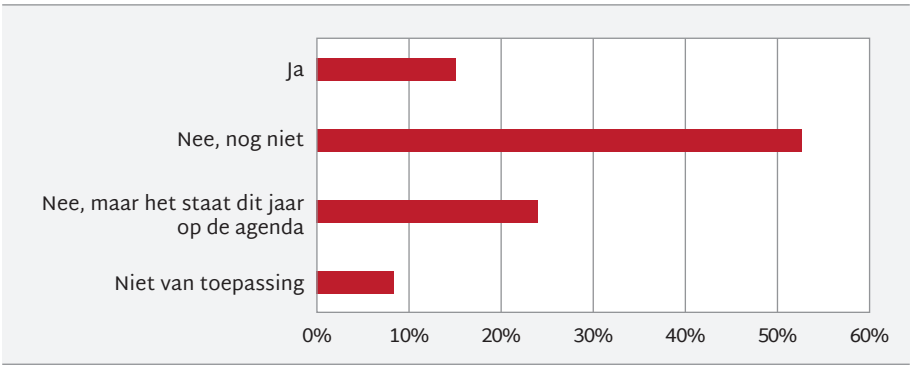


Figuur 5.15 Informatievoorziening vanuit de overheid over de WKR

5.9 Pensioenakkoord

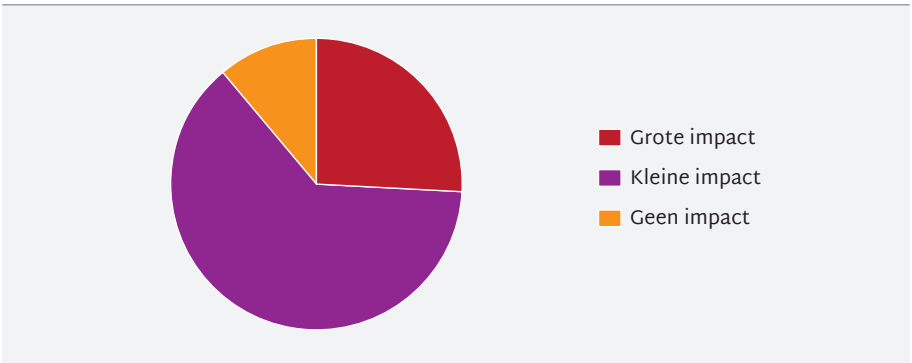
Het Nederlandse kabinet heeft samen met werknemers- en werkgeversorganisaties een nieuw pensioenakkoord gesloten. Het akkoord heeft als doel het pensioenstelsel transparanter en persoonlijker te maken.

De transitieperiode naar een nieuwe pensioenregeling geldt tot 1 januari 2028, daarom hebben we onderzocht of de deelnemende salarisprofessionals al bezig zijn met de voorbereidingen rondom de stelselwijziging. Uit de resultaten blijkt dat het merendeel nog niet bezig is met deze voorbereidingen (53%), voor bijna een kwart van de respondenten staat het dit jaar op de agenda (24%), 15% geeft aan hier al mee bezig te zijn en een kleine 8% geeft aan dat de pensioenhervorming niet van toepassing is voor hen.



Figuur 5.16 Voorbereidingen rondom pensioenstelselwijziging

Alhoewel er veel wijzigingen aanstaande zijn, verwacht 63% van de deelnemende salarisprofessionals een kleine impact op de eigen werkzaamheden. Maar 11% verwacht geen impact, tegenover 26% van de respondenten die verwachten dat de pensioenhervorming een grote impact gaat hebben.



Figuur 5.17 Impact van pensioenhervorming op eigen werkzaamheden

6. Internationale payroll en grensoverschrijdende arbeid

Steeds meer organisaties zijn internationaal actief. Dat kan gevolgen hebben voor de werkzaamheden van de salarisprofessional. In dit hoofdstuk bekijken we hoe vaak salarisprofessionals te maken krijgen met internationale payroll en wat hierin de ontwikkelingen zijn.

Ruim 40% van de respondenten heeft dagelijks te maken met internationale salarisadministratie. Dat is een toename van 10% ten opzichte van 2021.

	2023	2021
Ja, alleen grensoverschrijdende payroll	21%	13%
Ja, alleen landen specifieke payroll	3%	4%
Ja, zowel grensoverschrijdende als landen specifieke payroll	16%	13%
Nee	59%	69%
Weet niet	1%	1%

Figuur 6.1 Internationale payroll

Salarisprofessionals die zich bezighouden met internationale salarisverwerking, doen dat met name voor werknemers in Duitsland (79%), België (71%), Groot-Brittannië (30%) en Frankrijk (19%). Vergeleken met 2021 zijn de activiteiten voor Duitsland toegenomen met 12% en met 7% afgenomen voor Frankrijk.

Land	2023	2021	Land	2023	2021
Duitsland	79%	67%	Polen	14%	12%
België	71%	72%	Slowakije	5%	2%
Groot-Brittannië	30%	29%	Roemenië	6%	5%
Frankrijk	19%	26%	Bulgarije	3%	4%

Figuur 6.2 Buitenlandse payroll activiteiten (meerdere antwoorden mogelijk)

7. Professionele ontwikkeling

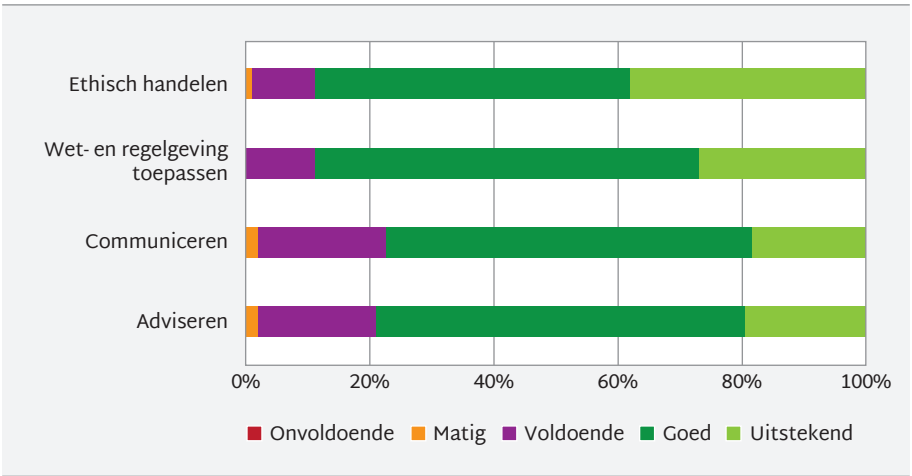
Het vakgebied van salarisprofessionals is continu in beweging. Daarom is het belangrijk dat salarisprofessionals zichzelf blijven ontwikkelen. Werkgevers kunnen helpen door te investeren en te faciliteren in opleidingen en ontwikkelingsmogelijkheden. Hoe de salarisprofessional dit doet en in hoeverre de werkgever hier een rol in speelt behandelen we in dit hoofdstuk.

7.1 Competenties

Aan de salarisprofessionals is de afgelopen edities gevraagd welke competenties zij voor hun beroepsuitoefening van belang achten. Ook in 2023 hebben we de respondenten gevraagd om zichzelf te beoordelen op een viertal competenties die belangrijk zijn voor de functie van salarisprofessional. Het gaat om de competenties ‘communiceren’, ‘adviseren’, ‘wet- en regelgeving toepassen’ en ‘ethisch handelen’. Respondenten gaven zichzelf een cijfer op een vijfpuntschaal (van onvoldoende tot uitstekend).

Gelukkig geeft meer dan 75% van de respondenten zichzelf een ‘goed’ of ‘uitstekend’ op alle vier de competenties. De competenties ‘ethisch handelen’ en ‘wet- en regelgeving toepassen’ komen op de hoogste plaats qua sterk geachte competenties voor de respondenten.

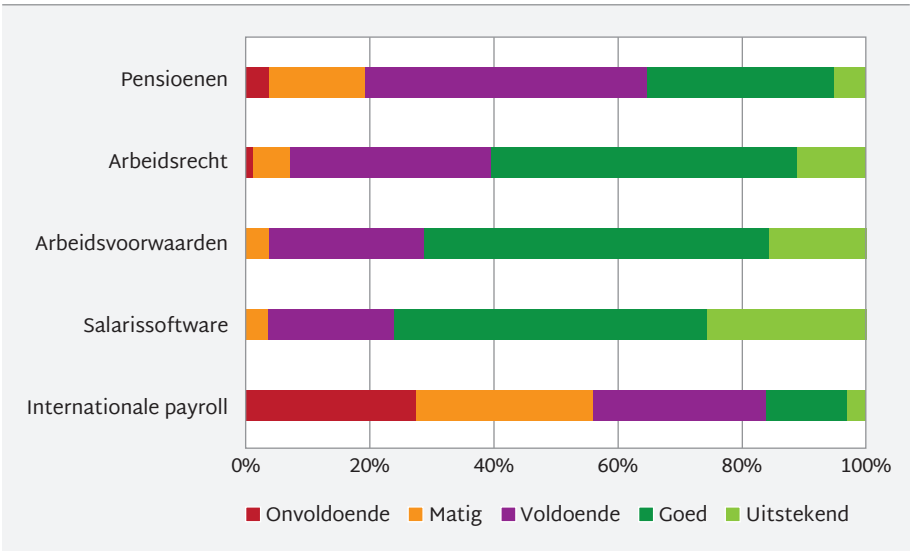
Op deze twee competenties geeft maar liefst 90% van de respondenten aan dat ze hier ‘goed’ of ‘uitstekend’ op scoren. De competentie ‘communiceren’ scoort het minst hoog met 22% van de respondenten die hier ‘voldoende’ of ‘matig’ op scoren. Hier lijkt dus het meeste winst te behalen voor de salarisprofessionals.



Figuur 7.1 Competenties

7.2 Inhoudelijke deskundigheid

Naast competenties is inhoudelijke deskundigheid cruciaal om het vak van salarisprofessional uit te kunnen voeren. We vroegen de salarisprofessionals hoe zij zichzelf scoren op vijf belangrijke thema's.



Figuur 7.2 Inhoudelijke deskundigheid

Meer dan driekwart van de salarisprofessionals vindt dat zij uitstekende of goede kennis hebben van hun salarissoftwaresysteem. Ook op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsrecht geven de meeste salarisprofessionals zichzelf een ruime voldoende. Er is nog ruimte voor verbetering rondom de meer specialistische thema's internationale payroll en pensioenen. Daarbij beoordelen de salarisprofessionals zichzelf respectievelijk in 56% en 18% met een matig of onvoldoende. Dat veel salarisprofessionals niet dagelijks met deze thema's te maken hebben, speelt daarbij ongetwijfeld een rol.

7.3 Ondersteuning vanuit de werkgever

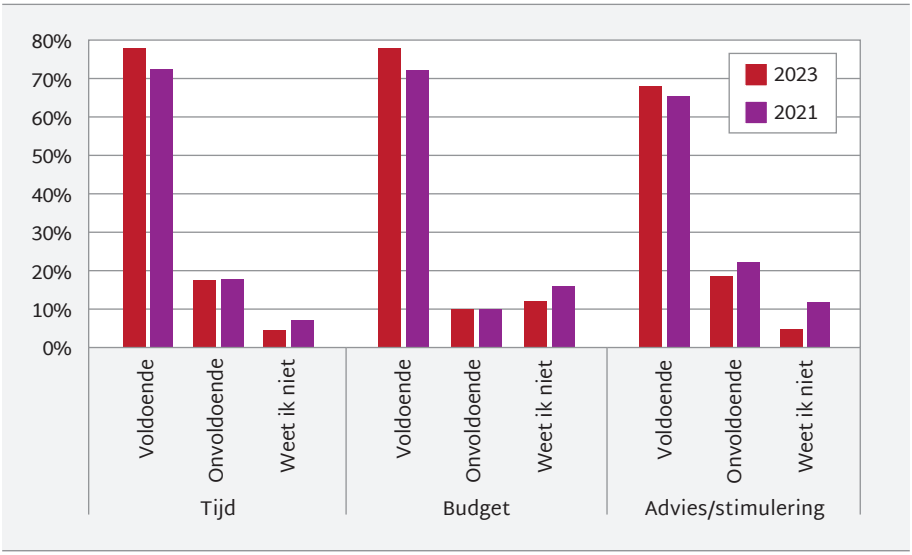
Ondersteuning vanuit de werkgever bij de vakontwikkeling van salarisprofessionals is belangrijk, zowel op het gebied van financiering als tijd en ondersteuning vanuit leidinggevenden en collega's. Sinds de eerste editie van dit onderzoek vragen we daarom hoe deze ondersteuning specifiek is geregeld.

Globaal kunnen we als trend stellen dat de gemiddelde salarisprofessional de afgelopen zeven jaar tevreden was over deze ondersteuning. In 2023 zelfs nog iets positiever dan in 2021. Zo geeft 77% van de professionals aan voldoende tijd te krijgen voor vakontwikkeling. 78% is tevreden over het beschikbare budget en 68% vindt dat er voldoende advies en stimulering is vanuit de organisatie. In 2021 was dat respectievelijk 73%, 73% en 66%.

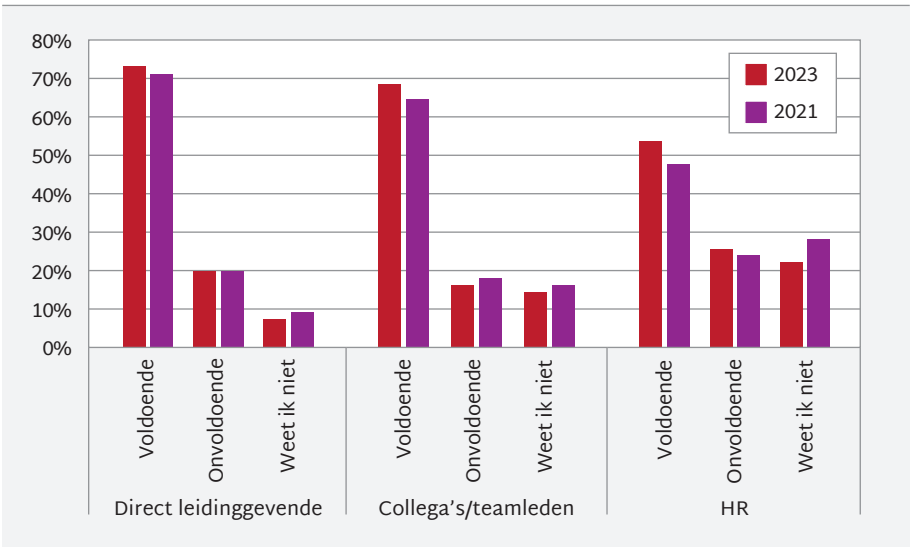
Rondom de advisering/stimulering vanuit de werkgever is nog wel ruimte voor verbetering. Hoewel dus twee derde van de ondervraagden deze ondersteuning als voldoende ervaart, geeft 18% hun werkgever hiervoor een onvoldoende. In 2021 was dit overigens nog 22% (zie figuur 7.3).

Interessant hierbij is om te kijken naar verschillende partijen in de organisatie die de salarisprofessional adviseren en stimuleren bij de vakontwikkeling. In theorie kan er namelijk voldoende tijd en budget zijn, maar een organisatiecultuur waarbij scholing wordt gestimuleerd is minstens zo belangrijk voor een gedegen opleidingsbeleid.

Zowel leidinggevenden, collega's als HR scoren in meerderheid een voldoende. De respondenten zijn het minst positief over de ondersteuning die ze ervaren vanuit de HR-afdeling. HR is toch traditioneel verantwoordelijk voor de per-



Figuur 7.3 Ondersteuning om noodzakelijke vaardigheden en kennis te verwerven – tijd/budget/advies/stimulering



Figuur 7.4 Ondersteuning om noodzakelijke vaardigheden en kennis te verwerven – leidinggevende/collega's/HR

soonlijke ontwikkeling van medewerkers en scoort significant minder dan leidinggevenden en teamleden. Een kwart van de respondenten geeft aan onvoldoende ondersteuning van HR te ondervinden en 22% weet niet wat ze hiervan vinden.

7.4 Scholing en ontwikkeling

Een zeer ruime meerderheid (86%) van de beroepsgroep heeft het afgelopen jaar tijd besteed aan vakontwikkeling (inhoudelijke vakkennis of ontwikkeling van vaardigheden). Gevraagd naar op welke manier de respondenten kennis vergaren, is vakliteratuur het meest gegeven antwoord: maar liefst 82% van de respondenten leest zijn of haar vakliteratuur. Meer dan driekwart (78%) van de respondenten heeft actief trainingen, cursussen of opleidingen gevolgd het afgelopen jaar. Iets meer dan de helft van de respondenten volgde een seminar of congres in het afgelopen jaar.

Vakliteratuur	82%
Opleidingen, trainingen, cursussen	78%
Congressen, seminars, workshopdagen	63%
E-learning	36%
'Learning on the job'	36%
Vaktechnisch intern overleg	33%
Coaching	7%

Tabel 7.5 Wijze waarop aan vak ontwikkeling is gedaan (meerdere antwoorden mogelijk)

Traditioneel is het op peil houden van kennis over wet- en regelgeving, zoals we ook al eerder in dit rapport zagen, de belangrijkste reden voor salarisprofessionals om actief kennis over het eigen vakgebied te blijven vergaren. Ook nu weer gaf maar liefst 90% van de respondenten aan actief kennis te hebben gezocht/ zich te hebben ontwikkeld op dit onderwerp, op welke wijze dan ook. Ongeveer de helft van de respondenten heeft zijn HR-kennis verder ontwikkeld.

Wet- en regelgeving	90%
HR kennisgebieden	51%
Kennis van salarissoftware/ICT-systemen	44%
Persoonlijke vaardigheden/ontwikkeling	41%
Adviesvaardigheden	25%
Financiële bedrijfseconomische kennisgebieden	11%
Managementvaardigheden	8%
Overige vaardigheden	8%

Tabel 7.6. Onderwerpen waarop de vak ontwikkeling betrekking had (meerdere antwoorden mogelijk)

7.5 Tijd en budget

Respondenten die het afgelopen jaar aan hun eigen kennis en vaardigheden hebben gewerkt voor het uitoefenen van het vak, hebben dit grotendeels in de tijd van de werkgever/opdrachtgever gedaan (71% van de vakontwikkeling wordt gemiddeld in de tijd van de werkgever gedaan). Dat is vergelijkbaar met 2021.

Indien er sprake is van een persoonlijk opleidingsbudget, dan bedraagt dit gemiddeld (mediaan) € 1.500. Twee jaar geleden vonden we ook een gemiddelde van € 1.500 per persoon. In 2020 was dit nog € 2.000. Gezien de inflatie van de afgelopen periode lijkt de hoogte van het opleidingsbudget dus onder druk te staan.

Meer dan een derde van de respondenten (38%) weet overigens niet of er een budget beschikbaar is voor opleidingen of trainingen. Dat is op zich een verbetering ten opzichte van verleden jaar (toen wist 52% van de respondenten niet of er een budget was), maar is wel opvallend, gezien de continue opleidingsbehoefte van de doelgroep. 12% van de respondenten geeft aan dat er helemaal geen opleidingsbudget beschikbaar is.

7.6 Informatiebronnen

Voor informatie over het vakgebied maken nagenoeg alle (96%) salarisprofessionals gebruik van de informatie op de website van de Belastingdienst. Het handboek Loonheffingen van de Belastingdienst is ook een veel gebruikte bron. Deze veelgebruikte informatiebronnen komen overeen met de veelgebruikte informatiebronnen in de vorige editie van dit onderzoek.

Website Belastingdienst	96%
Handboek loonheffingen	93%
Forum Salaris	71%
Belastingtelefoon	41%
(Online) intermediairdagen	40%
Congressen en seminars georganiseerd door UWV of Belastingdienst	34%
Brieven en brochures	31%
Belastingdienst actueel; e-mail berichtgeving	29%
Werkgeversdagen UWV	25%
Loonaangifteketen.nl	10%

Tabel 7.7 Gebruikte informatiebronnen (meerdere antwoorden mogelijk)

8. Loopbaan en werktevredenheid

In dit onderdeel van het onderzoek richten we ons op loopbaanontwikkeling en werktevredenheid van salarisprofessionals. We belichten de belangrijkste factoren die van invloed zijn op de carrière van salarisprofessionals en kijken naar de algemene tevredenheid van de respondenten over hun werk.

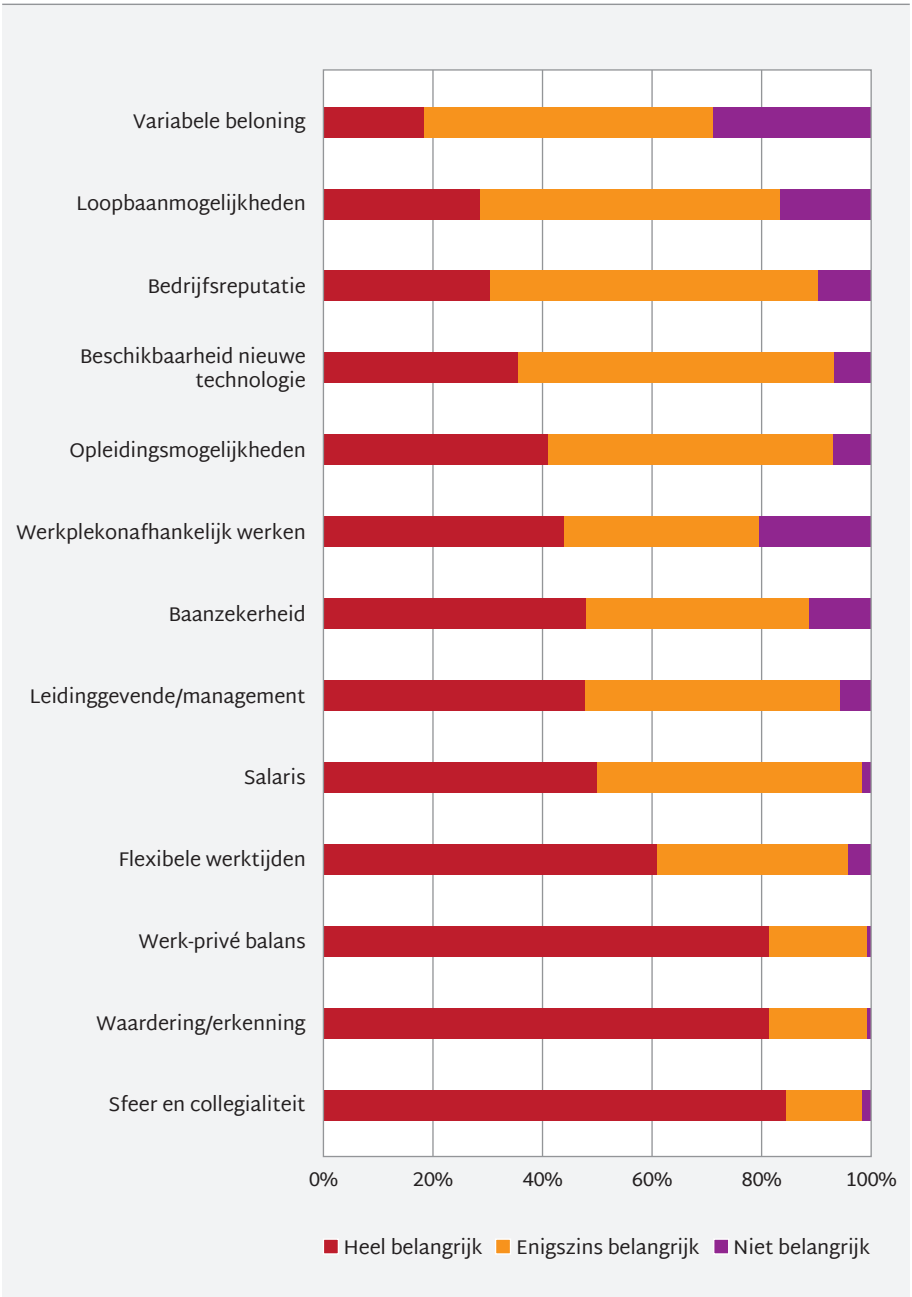
8.1 Loopbaan

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 20 jaar (in 2021 was dit nog 16 jaar) in het vak zit en al zes jaar in dezelfde functie werkt. Vergeleken met andere onderzoeken die wij uitvoeren, is dit lange dienstverband uniek en kenmerkt het de doelgroep van salarisprofessionals.

8.2 Bindingsfactoren

Juist omdat salarisprofessionals relatief lang voor dezelfde werkgever werken, zijn we benieuwd naar de factoren die van invloed zijn op de werktevredenheid. Dit jaar hebben we gevraagd naar twaalf factoren die bepalend kunnen zijn voor deze werktevredenheid. Sfeer en collegialiteit, waardering en erkenning en werk-privé balans zijn met afstand de drie belangrijkste factoren die bijdragen aan de werktevredenheid van salarisprofessionals.

Vormen van variabele beloning en loopbaanmogelijkheden spelen een kleine of geen rol in de werktevredenheid van salarisprofessionals.



Figuur 8.1 Belang van de factoren die bijdragen aan de tevredenheid

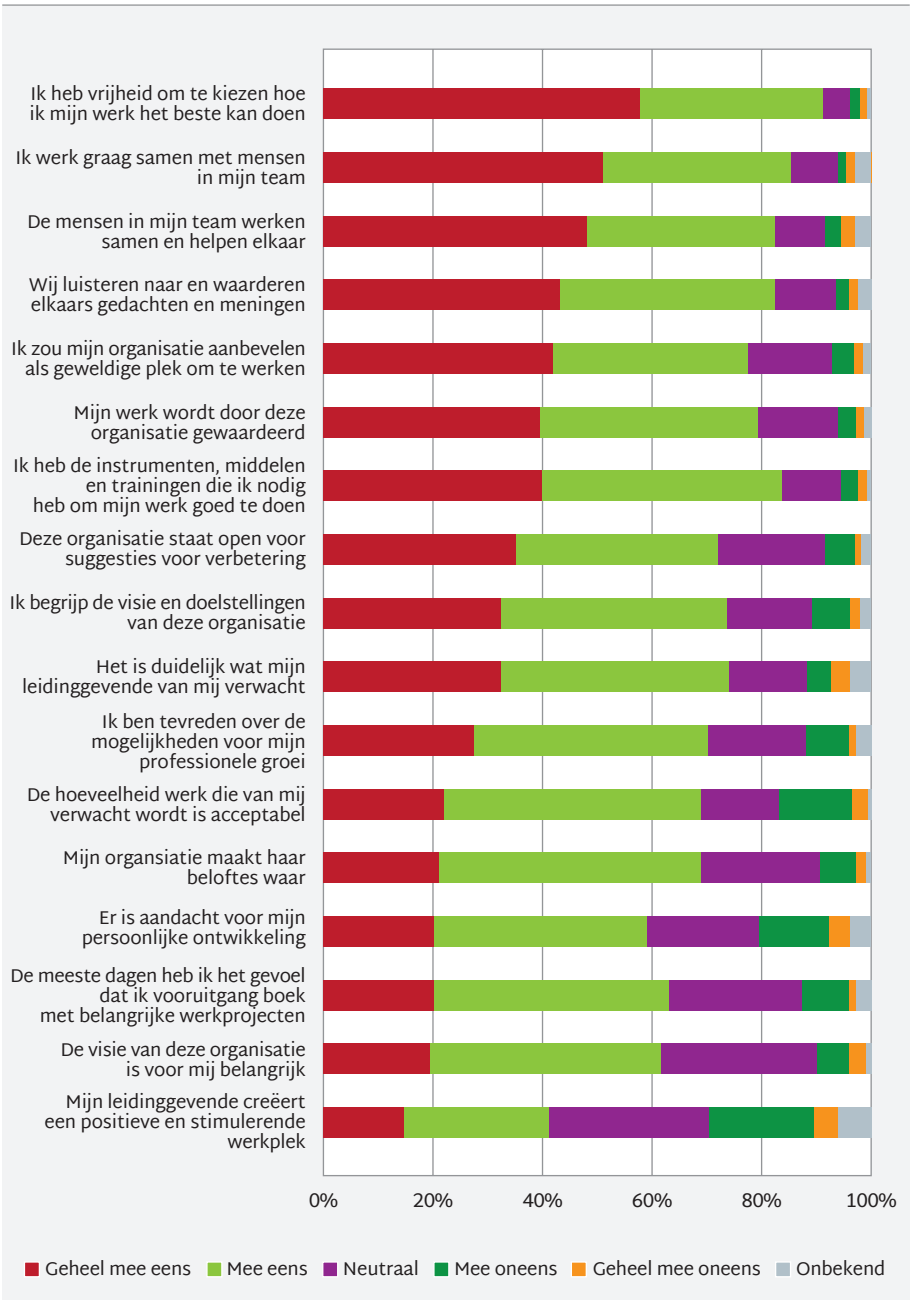
8.3 Medewerkersbeleving

Nieuw in het onderzoek dit jaar zijn een aantal stellingen rondom employee experience. Met andere woorden: hoe ervaart de salarisprofessional zijn werk? Waar wordt de gemiddelde salarisprofessional enthousiast van en wat zijn veelvoorkomende knelpunten rondom deze beleving?

De respondenten konden bij een aantal stellingen aangeven in hoeverre zij het hiermee eens of oneens waren. Hoewel salarisprofessionals over het algemeen aangeven het met de meeste stellingen eens te zijn, komen er toch interessante aandachtsgebieden naar voren. Zo kunnen werkgevers meer werk maken van het geven van feedback over prestaties en het creëren van een positieve werkplek. Bijna een kwart van de salarisprofessionals geeft aan dat dit te weinig gebeurt. Ook blijkt dat er te weinig aandacht is voor de persoonlijke ontwikkeling van de salarisprofessional (althans, bij 17%) en 16% van de salarisprofessionals vindt dat de hoeveelheid werk die van hen verwacht wordt onrealistisch hoog is.

Heel erg tevreden zijn salarisprofessionals met de vrijheid om te kiezen hoe zij het werk kunnen inrichten (91%). Ook blijkt dat salarisprofessionals graag samenwerken met teamgenoten (84%) en over voldoende middelen, instrumenten en trainingsmogelijkheden beschikken (84%). We hebben alle gevraagde stellingen opgenomen in figuur 8.2 op de volgende pagina.

Tot slot konden respondenten aangeven waar hun werkgever vooral mee moet starten, stoppen en doorgaan. Uit de open antwoorden die respondenten gaven, kwam naar voren dat werkgevers door moeten gaan met het ontwikkeltrajecten voor personeel, flexibiliteit in het werk moeten behouden en waardering moeten blijven uitspreken. Salarisprofessionals gaven aan dat werkgevers vooral moeten stoppen met administratieve rompslomp, te veel overleggen en het creëren van een hoge werkdruk. Tot slot hopen respondenten dat hun werkgever start met betere communicatie en het vaker uitspreken van waardering.



Figuur 8.2 Tevredenheid over employee experience stellingen

9. Arbeidsvoorwaarden en beloning

In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan hoe salarisprofessionals hun eigen arbeidsvoorwaarden en beloning ervaren. We onderzoeken de ontwikkeling van het salaris en analyseren of dit marktconform is. Lees verder om te ontdekken hoe salarisprofessionals denken over hun beloningspakket en hoe inflatie hier een rol in speelt.

9.1 Arbeidsvoorwaarden

Dit jaar is opnieuw onderzocht op welke manier salarissen worden vastgesteld. Bijna de helft van de respondenten geeft aan dat arbeidsvoorwaarden op basis van individuele afspraken tot stand komen. Voor ongeveer een kwart van de respondenten geldt een (bedrijfs-)cao. Voor ongeveer een vergelijkbaar percentage salarisprofessionals geldt een bedrijfsspecifieke salarisindeling.

Deze bevindingen komen overeen met de resultaten uit de vorige editie. Het feit dat het vaststellen van salarissen op basis van individuele afspraken nog steeds het meest voorkomt, benadrukt het belang van persoonlijke onderhandelingen en maatwerk in beloningsstructuren.

We hebben gevraagd welke arbeidsvoorwaarden salarisprofessionals de komende jaren het liefst zien verbeteren. Hieruit blijkt dat bijna een kwart van de respondenten een hogere beloning wenst. Op de tweede plek willen respondenten een betere mobiliteitsregeling, gevolgd door het individueel keuzebudget (hierna: IKB) of cafetariaregeling. Interessant is dat 39% van de salarisprofessionals vanuit de werkgever al wel een flexibele regeling krijgt zoals een IKB of cafetariaregeling. Het hebben van zo'n regeling is dus een gewilde arbeidsvoorwaarde en kan werkgevers helpen bij het aantrekken van personeel.

Beloning/salaris/bonus	22,7%
Mobiliteitsvergoeding/auto/fiets	15,9%
Individueel keuze budget & cafetariaregeling	10,8%
Meer vakantiedagen/verlof	8,5%
Geen veranderingen	7,4%
Betere thuiswerkregelingen	6,8%
Betere pensioenregeling	5,7%
Vermindering werkdruk	4,0%
13e maand	2,8%
Flexibele arbeidsuren	2,3%
Remote work	2,3%
Overig	10,8%

Figuur 9.1 Gewenste verbetering arbeidsvoorwaarden

9.2 Salarisstijging

Uit het onderzoek blijkt dat dit jaar 84% van de respondenten een salarisstijging heeft ontvangen. Dit is een forse stijging ten opzichte van de vorige editie (67%). Het gemiddelde loon van alle respondenten is dit jaar met 5,8% gestegen, wat meer dan het dubbele is van de gemiddelde stijging die we zagen in 2021 (2,7%). Als we focussen op de groep respondenten bij wie het salaris steeg, dan zien we dat de gemiddelde loonstijging voor salarisprofessionals dit jaar 6.9% bedraagt, wat hoger is dan de vorige meting (4,2% in 2021).

De stijgingen in salarissen zijn deels te verklaren door de inflatiecompensatie die 51% van de salarisprofessionals ontvingen. In de meeste gevallen hebben werkgevers gecompenseerd voor inflatie door een procentuele stijging van het salaris (78%). Ook zien we dat een eenmalige uitkering voorkomt (14%). Overige regelingen met betrekking tot een inflatiecompensatie zijn een stijging conform cao, een vast bedrag per maand, een wijziging in secundaire arbeidsvoorwaarden of een combinatie van twee of meer van de voorgenoemde regelingen.

In figuur 9.2 zien we dat het merendeel van de respondenten de eigen beloning als marktconform beschouwt. Jaar op jaar zijn er nauwelijks verschuivingen te zien in dit oordeel. Ongeveer een derde van de respondenten geeft echter nog steeds aan dat de beloning minder of veel minder dan marktconform is. Ook dit is in lijn met voorgaande jaren.

	2023	2021	2020	2019	2018
Veel minder dan marktconform	2%	2%	3%	3%	3%
Minder dan marktconform	27%	28%	28%	31%	31%
Marktconform	53%	53%	53%	52%	50%
Meer dan marktconform	17%	16%	14%	13%	15%
Veel meer dan marktconform	1%	1%	1%	1%	1%

Figuur 9.2 Oordeel over marktconformiteit van eigen beloning

9.3 Beloning per functie

Bij het onderzoeken van de salarissen kijken we per functiebenaming naar het vaste jaarsalaris. Het is daarbij belangrijk op te merken dat eventuele verschillen in de daadwerkelijke functie-inhoud niet zijn meegenomen in deze metingen.
De salarisbedragen in onderstaande tabellen vertegenwoordigen de medianen (het 50e percentiel) en omvatten ook het 25e en 75e percentiel per groep. Deze cijfers betreffen vaste jaarsalarissen, inclusief vakantiegeld en eventuele vaste extra periodieke uitkeringen, maar exclusief bonussen en winstuitkeringen. De gerapporteerde stijgingspercentages omvatten zowel daadwerkelijke stijgingen als gelijk gebleven salarissen.

Binnen de onderzochte functies ontvangt de HR-Payroll medewerker het laagste gemiddelde jaarsalaris, namelijk € 52.200. Daarentegen verdient de HR-payroll manager het hoogste gemiddelde jaarsalaris van € 78.700. De salarisstijgingen van het afgelopen jaar zijn gemiddeld 5,8%, de gemiddelde verwachte salarisstijging voor 2024 is 5,1%.

Hieruit kunnen we afleiden dat respondenten iets minder hoopvol zijn gestemd over de salarisstijgingen voor het komende jaar, maar dat ze nog steeds een aanzienlijke salarisstijging verwachten ten aanzien van eerdere jaren (gemiddelde 2,6%)

Functietitel	P25	P50	P75	stijging 2023	Verw. stijging 2024	Gem. leeftijd
HR-Payroll medewerker	€ 45.600	€ 52.200	€ 56.900	4,6%	5,9%	45
Salarisadministrateur	€ 46.200	€ 52.700	€ 59.300	5,4%	5,7%	48
Salarisadviseur	€ 50.300	€ 57.900	€ 68.900	5,7%	3,6%	49
Salarisspecialist	€ 53.900	€ 58.700	€ 64.800	6,0%	4,5%	48
Senior-salarisadministrateur	€ 51.800	€ 59.200	€ 65.000	5,6%	4,5%	50
Beloningsadviseur	€ 57.800	€ 61.000	€ 73.300	13,1%	4,5%	64
Payroll-professional	€ 54.100	€ 63.700	€ 74.000	5,7%	5,0%	50
Hoofd salarisadministratie	€ 60.000	€ 66.900	€ 81.300	7,0%	6,2%	49
Salarisprofessional (BPO)	€ 48.600	€ 66.900	€ 72.900	3,1%	3,7%	53
Salarisconsultant	€ 53.400	€ 67.500	€ 71.800	5,9%	5,6%	50
HR-Payroll manager	€ 61.200	€ 78.700	€ 88.600	5,6%	4,6%	47

Figuur 9.3 Vaste jaarsalarissen per functie

9.4 Beloning van salarisadministrateurs

Niet alleen de functie, maar ook de leeftijd is van grote invloed op de hoogte van het salaris. Om deze invloed te onderzoeken, hebben we voor de functie van salarisadministrateur een uitsplitsing gemaakt op basis van leeftijdsgroepen. De functie van salarisadministrateur is representatief vanwege het grote aantal respondenten en spreiding over de leeftijdsgroepen.

In figuur 9.4 wordt duidelijk dat de jongste groep salarisadministrateurs, de groep onder de 30 jaar, het laagste mediane salaris heeft, terwijl de oudste groep salarisadministrateurs boven de 60 jaar het hoogste mediane salaris heeft. Dit

positieve verband tussen leeftijd en salaris is een veelvoorkomend patroon dat we vaak in onderzoeken terugzien.

Verder zien we dat er in de leeftijdsgroep 31-35 er gemiddeld meer wordt verdiend dan in de leeftijdsgroep 36-40. Deze trend zet zich verder door bij de leeftijdsgroepen 41-45, 46-50 en 51-55, waarbij de laatste groep gemiddeld het minste verdiend. Het is aannemelijk dat er een stijgende lijn plaatsvindt in de relatie tussen salaris en leeftijd, die niet in alle gevallen opgaat.

Desalniettemin zien we in zijn algemeen terug in het onderzoek dat naarmate de leeftijd van de salarisadministrateur toeneemt, de verkregen salarisverhoging afvlakt. Oudere werknemers ontvangen en/of verwachten minder relatieve salarisstijgingen in vergelijking met hun jongere collega's.

Leeftijdsgroepen	Beloning (mediaan)	Stijging 2023	Verwachte stijging 2024
Alle leeftijdsgroepen	€ 52.700	5,8%	5,1%
< 30	€ 41.100	8,3%	7,3%
31-35	€ 48.800	8,1%	6,2%
36-40	€ 47.200	8,0%	5,9%
41-45	€ 54.600	4,9%	5,0%
46-50	€ 53.900	5,9%	4,8%
51-55	€ 51.200	5,9%	4,3%
56-60	€ 57.100	4,2%	4,6%
> 60	€ 60.200	4,8%	5,4%

Figuur 9.4 Beloning per leeftijdsgroep

Alhoewel de beloning van de salarisadministrateurs een toenemend verband ziet met leeftijd, zien we geen correlatie op basis van de grootte van de organisatie.

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 verworven 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 2.450 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:

Berenschot
Extendum Voorsprong voor accountants
exact
Associatie voor Examinering
Nmbrs
Phileas80 We dont stop at borders
VNSa.nl Vereniging van Nederlandse Salarisadministrateurs
HR-kiosk.nl De kennisbank voor arbeid en wetgeving
van Eekhout Groep
Rendement
New Heroes Academy .com
seu 25 jaar
ADP Always Designing for People
Visma | raet
SalarisNet
2xplain
Performa
Belastingdienst Forum Salaris
Manager Up-to-date Opleidingen & Trainingen
SV Salaris vanmorgen
Gearsoft
salarisjobs
ipd
novak Voor het mkb-accountantskantoor

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