
TRENDONDERZOEK

SALARIS PROFESSIONALS 2016

Het grootste onderzoek naar de functie van
payroll professionals in Nederland



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

Colofon

Uitgever en redactie: Performa Uitgeverij, Wander de Groot
In opdracht van: NIRPA
Analyse en tekst: Berenschot; Hella Sylva, Hans van der Spek en
Johan van Dam
Ontwerp: Pino Design, Arnhem
Druk: Zalsman, Zwolle

© 2016 Performa/NIRPA

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

ISBN: 978-90-76834-85-6

NUR: 807

Bestellen:

- NIRPA - info@nirpa.nl of www.nirpa.nl
- Performa Uitgeverij - www.performa-salaris.nl/trendonderzoek

Voorwoord

Met gepaste trots presenteren wij de uitkomsten van het eerste Trendonderzoek Salaris Professionals. Het trendonderzoek is een nieuw, onafhankelijk en grootschalig onderzoek naar de functie en waardering van payroll professionals, geïnitieerd door het Nederlands Instituut van het Register Payroll Accounting (NIRPA).

In totaal hebben ruim 1.000 payroll professionals meegedaan aan het onderzoek, waarvan 733 de vragenlijst volledig hebben ingevuld. Van de 733 respondenten zijn 686 werkzaam in loondienst en 47 als zelfstandige zonder personeel (zzp'er). De totale groep respondenten is een mooie afspiegeling van de gehele populatie. De uitkomsten van dit onderzoek zijn dan ook representatief.

Dit onderzoek sluit nauw aan bij de doelstellingen van het NIRPA: kwaliteitsborging en het streven naar grotere (h)erkenning van het vakgebied en de werkzaamheden van de payroll professional. Het onderzoek richt zich op:

- trends en ontwikkelingen binnen het vakgebied;
- ontwikkelingen in de functie van payroll professional;
- kennis en vaardigheden van de payroll professional;
- beloning en waardering van de payroll professional.

Het vakgebied is volop in beweging. Er worden steeds meer eisen aan de payroll professional gesteld. Dit onderzoek zal dan ook jaarlijks plaatsvinden zodat de trends en ontwikkelingen in het vakgebied op de voet kunnen worden gevolgd en de daaruit voortvloeiende consequenties voor de dagelijkse praktijk van de payroll professional in kaart worden gebracht. Door de trends en ontwikkelingen inzichtelijk te maken, stelt het NIRPA werknemers en werkgevers in staat beter hierop in te spelen.

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

Marcel van der Sluis
NIRPA bestuur



Inhoudsopgave

1. Onderzoeksopzet en verantwoording	7
2. Trendonderzoek in vogelvlucht	8
Thema's en trends	8
Veranderingen in functie en inhoudelijke deskundigheid	9
Loopbaan	10
Beloning en arbeidsvoorwaarden	10
3. Over de respondenten	11
Kenmerken van de respondent	11
Opleiding	11
Functie	12
Profiel van de organisaties	13
Loonadministratie van de organisaties	15
4. Takenpakket	17
Knelpunten	17
Beleidsthema's en (verwachte) veranderingen	19
5. Competenties en inhoudelijke deskundigheid	21
Competenties	21
Inhoudelijke deskundigheid	22
6. Vakontwikkeling	24
7. Loopbaan	26
Arbeidsmobiliteit	26
8. Arbeidsvoorwaarden en beloning	28
Arbeidsvoorwaarden	28
Salarisstijging	28
Beloning per functie	28
Beloning van functies per leeftijdsgroep	29
9. Over het NIRPA	31
10. Partners	32

1. Onderzoeksopzet en verantwoording

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

De online enquête is in de periode april tot en met juni 2016 toegankelijk geweest. Voor deelname aan het onderzoek zijn uitnodigingen per e-mail verstuurd en aanvullend daarop is de mogelijkheid tot deelname aan de enquête bekend gemaakt op diverse internetsites en via verschillende internet-community's.

In totaal hebben 733 personen de vragenlijst volledig ingevuld. Daarnaast hebben 347 personen de vragenlijst gedeeltelijk ingevuld. Naast werknemers in loondienst bevinden zich onder de respondenten ook een beperkt aantal zzp'ers (N=47), voor wie een aparte vragenlijst was opgezet.

In het rapport maken we gebruik van tabellen, staafdiagrammen en taartdiagrammen voor de weergave van de resultaten. Zo mogelijk zijn de resultaten alleen beschreven. Dit vergroot het gemak om dit onderzoek als naslagwerk te gebruiken.

2. Trendonderzoek in vogelvlucht

In dit rapport vindt u de resultaten van de eerste editie van het Trendonderzoek Salaris Professionals. Dit hoofdstuk is bedoeld voor de lezer die een snel inzicht in de uitkomsten wil hebben.

Thema's en trends

Waar houdt de payroll professional zich vooral mee bezig? We hebben gekeken naar de belangrijkste werkzaamheden, de beleidsthema's die nu spelen en de ontwikkelingen hiervan in de nabije toekomst.

Dagelijkse praktijk

De belangrijkste werkzaamheden van de payroll professional in 2016 zijn het uitvoeren van controles, de salarisverwerking en het verwerken van mutaties. Ook het verrichten van loonaangiften scoort hoog.

Opvallend daarbij is dat 40% van de ondervraagden aangaf één of meerdere knelpunten te ervaren in het loonaangifteproces. De professionals hebben met name te kampen met softwarematige knelpunten. Vooral in organisaties waar sprake is van een relatief hoge mate van automatisering, bleken softwarematige knelpunten zich voor te doen.

De belangrijkste factor voor de payroll professional om zijn dagelijkse werkzaamheden uit te voeren is kennis van wet- en regelgeving (67%). Hierna volgt op ruime afstand salarissoftwareontwikkelingen (14%).

Beleidsthema's

Gezien het belang dat de payroll professional hecht aan kennis van wet- en regelgeving is het niet gek dat de belangrijkste beleidsthema's voor de payroll professional in 2016 hier nauw op aansluiten. Op respectievelijk de eerste en tweede plaats staan de werkkostenregeling (WKR) en de Wet werk en zekerheid (Wwz). Ook ontwikkelingen in cao's, pensioenregelingen en de afschaffing van de VAR scoren hoog. In 2017 ziet de payroll professional hier overigens geen verandering in ontstaan. Ook dan weer zijn met name de WKR en Wwz hot items op de salarisafdeling.

Veranderingen in functie en inhoudelijke deskundigheid

Ruim meer dan de helft van de payroll professionals ervaart dat zijn of haar functie zwaarder is geworden door toegenomen werkdruk (65%) en complexiteit van de werkzaamheden (75%).

Ook in de toekomst wordt de functie van payroll professional zwaarder. 66% van de ondervraagden gaf aan de komende drie jaar een verzwaring van de functie te verwachten. Dat komt met name door een grotere adviesrol, aldus 67% van de betreffende respondenten.

Competenties

De verwachte verzwaring van de functie zien we ook terug in de benodigde competenties voor de functie van payroll professional. Zo is momenteel de belangrijkste competentie het leveren van kwaliteit, gevolgd door vakdeskundigheid. Adviseren is veruit de belangrijkste competentie die de respondenten willen ontwikkelen.

Inhoudelijke deskundigheid

Fiscale en sociale wetgeving zijn op dit moment de belangrijkste thema's op het gebied van inhoudelijke deskundigheid. Fiscale wetgeving blijft ook in de toekomst erg belangrijk volgens ruim drie kwart van de respondenten. Ook pensioen en arbeidsrecht komen voor in de top 5 als het gaat om de vereiste inhoudelijke deskundigheid.

Zakelijke communicatie en ICT-gebruik zijn items die laag scoren. Gezien de steeds verdergaande automatisering en toenemende mate van een adviserende rol in het vakgebied is dat opvallend.

Vakontwikkeling

Vakontwikkeling is erg belangrijk voor de payroll professional. Het afgelopen jaar heeft maar liefst 83% van de ondervraagden hier tijd aan besteed. Gemiddeld genomen besteedt de payroll professional 50 uur per jaar aan vakontwikkeling. 60% hiervan wordt in de tijd van de werkgever gedaan. Het gemiddelde budget dat de payroll professional per jaar mag besteden aan vakontwikkeling is € 1.200.

Zowel voor de ontwikkeling van competenties als de ontwikkeling van inhoudelijke deskundigheid vindt het merendeel van de payroll professionals dat zij voldoende ondersteuning vanuit de werkgever krijgt. Toch geeft een op de vier ondervraagden aan te weinig tijd te krijgen van de werkgever voor competentieontwikkeling en een op de vijf respondenten krijgt hiervoor te weinig budget.

Bij de inhoudelijke ontwikkeling worden payroll professionals nog iets beter gefaciliteerd door de werkgever. 79% krijgt hiervoor voldoende of ruim voldoende tijd en 81% voldoende of ruim voldoende budget.

Loopbaan

Payroll professionals zijn trouw aan hun werkgever. Dat blijkt wel uit de gemiddelde duur van het dienstverband bij de huidige werkgever, namelijk negen jaar. Ook is nog geen 20% van de professionals op zoek naar een andere werkgever. Opvallend is wel dat 43% het afgelopen jaar benaderd is voor een functie elders. Ongeveer een op de vijf ondervraagden heeft het afgelopen jaar promotie gemaakt en eenzelfde aantal verwacht komend jaar promotie te maken. Ongeveer de helft geeft aan dat het functieprofiel is aangepast als gevolg van automatisering. Slechts 3% van de ondervraagden ziet deze ontwikkeling als een bedreiging voor de eigen loopbaan.

Beloning en arbeidsvoorwaarden

70% van de ondervraagden heeft het afgelopen jaar een salarisverhoging gekregen. Gemiddeld genomen steeg het salaris met 2,4%.

De meest voorkomende functiegroep, die van salarisadministrateur, verdient gemiddeld € 46.000 bruto per jaar. Dat is inclusief vakantiegeld en eventuele bonussen en winstuitkering. Naarmate de leeftijd stijgt, zien we over het algemeen in Nederland hogere salarissen. Dit is ook het geval bij de salarisadministrateur. De stijging is het grootst bij de jongere medewerkers. Sectoraal zijn de verschillen vrij klein.

3. Over de respondenten

Aan het salarisonderzoek hebben in totaal 1.080 mensen deelgenomen, waarvan 733 respondenten de enquête volledig hebben ingevuld. Het leeuwendeel van de respondenten is in loondienst, 4% bestaat uit zzp'ers. Gezien het geringe aantal zzp'ers dat heeft deelgenomen aan het onderzoek kan er weinig informatie over deze groep worden gerapporteerd. De uitkomsten zijn gebaseerd op de groep respondenten in loondienst, tenzij anders vermeld.

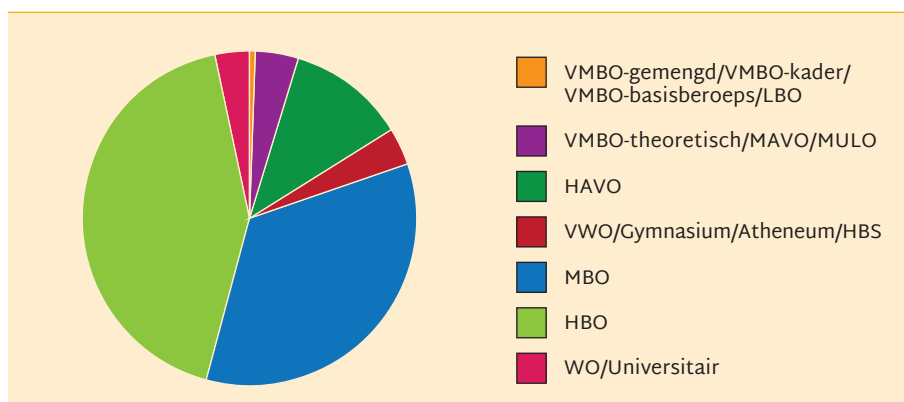
Kenmerken van de respondent

De meeste respondenten (69%) zijn in loondienst en betrokken bij de salarisverwerking voor een organisatie ('Loondienst intern'). 27% is werkzaam in loondienst en verleent diensten ten behoeve van andere organisaties ('Loondienst extern'). De resterende 4% zijn zzp'ers.

Onder de groep in loondienst bevinden zich iets meer vrouwen (54%) dan mannen en is de gemiddelde leeftijd (mediaan score) 47 jaar (25ste percentiel = 39 jaar en 75ste percentiel = 53 jaar). De gemiddelde leeftijd van de respondenten ligt daarmee iets hoger dan de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking in Nederland (42 jaar; bron: CBS).

Opleiding

Men is over het algemeen MBO (35%) of HBO (43%) geschoold.



Figuur 3.1 Opleidingsniveau

Ruim driekwart van de respondenten heeft de (aanvullende) opleiding PDL (Praktijkdiploma Loonadministratie) gevolgd.

Welke (aanvullende) opleidingen heeft u gevolgd, specifiek gericht op het vak van payroll professional?	
PDL (Praktijkdiploma Loonadministratie)	77%
VPS I (Vakopleiding Payroll Services)	23%
VPS II (Vakopleiding Payroll Services)	21%
VPS III (Vakopleiding Payroll Services)	20%
BKL (Basiskennis Loonadministratie)	14%
HBO VPS (Vakopleiding Payroll Services)	12%
VPS IV (Vakopleiding Payroll Services)	8%
CPS (Consultancy Payroll Services)	3%
HBO CBC (Compensation & Benefits Consultant)	3%
MPZ	2%
AD Payroll Services	2%
MPS	1%
Payroll Professional Accountancy	0%
Anders	13%
Geen	10%

Figuur 3.2 (Aanvullende) opleidingen

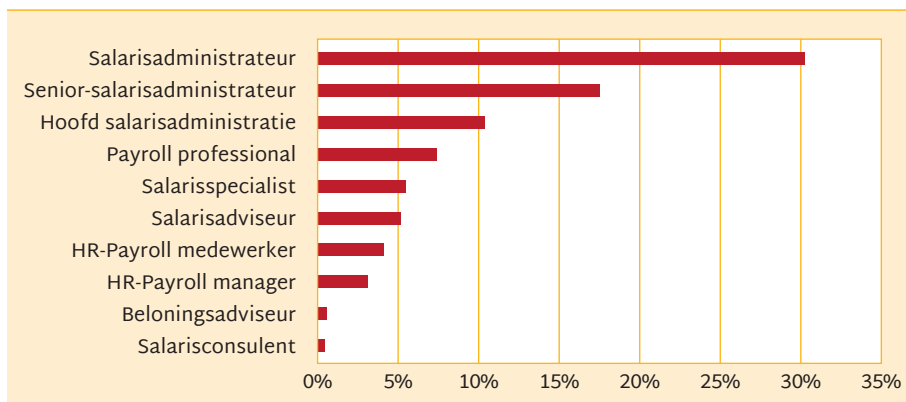
Functie

Indien de respondent als extern dienstverlener werkzaam is dan betreft het in bijna de helft van de gevallen werk voor een accountancykantoor.

Een accountantskantoor	47,6%
Een administratiekantoor	28,0%
Een detacheerder	8,4%
Overig	16,1%

Figuur 3.3 Externe dienstverleners

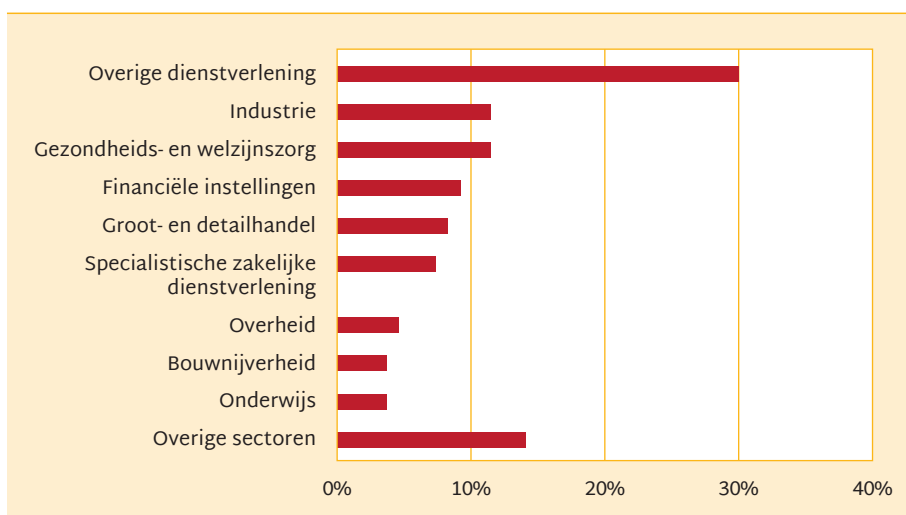
Gevraagd naar welke functiebenaming het beste past bij de huidige functie geven de meeste respondenten aan dat ze in loondienst werkzaam zijn als salarisadministrateur.



Figuur 3.4 Functiebenaming

Profiel van de organisaties

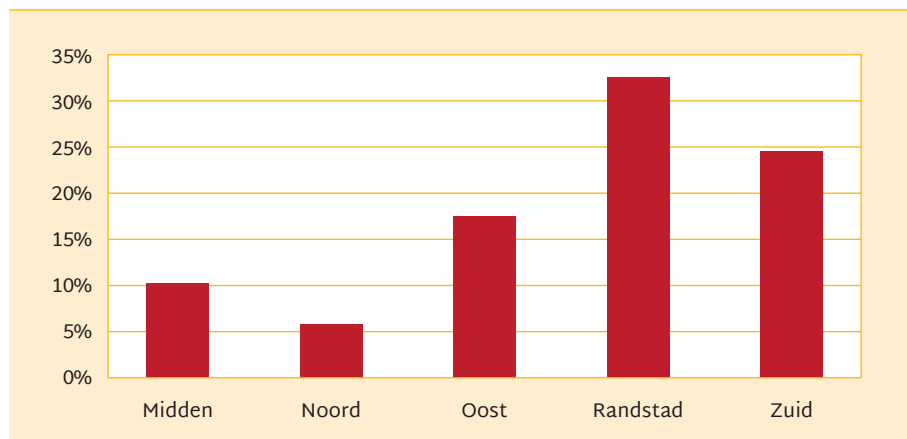
Aan de respondenten hebben we gevraagd in welke sector de organisatie waarvoor zij werkzaam zijn actief is. Op de eerste plaats is dat de Overige dienstverlening, gevolgd door de sectoren Industrie en Gezondheids- en welzijnszorg.



Figuur 3.5 Sector

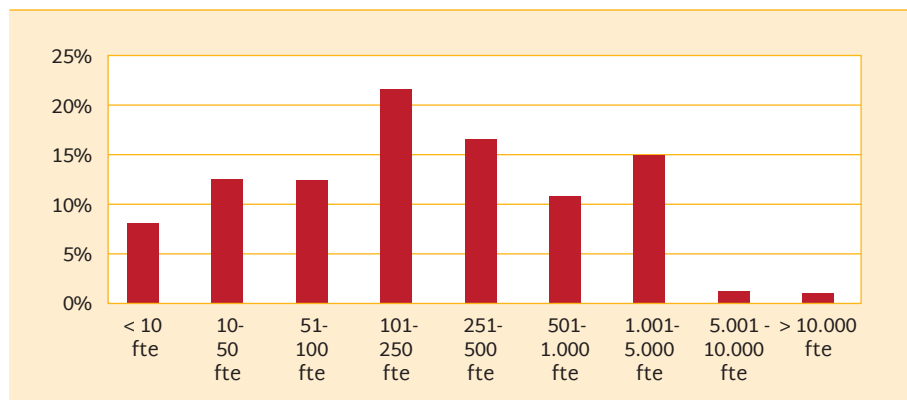
De oververtegenwoordiging van respondenten in de sector 'Overige dienstverlening' komt gedeeltelijk door de groep 'Loondienst extern', waarvan 50% werkzaam is in deze sector.

De meeste organisaties zijn gevestigd in de Randstad. Van 8% is het onbekend waar de organisatie is gevestigd.

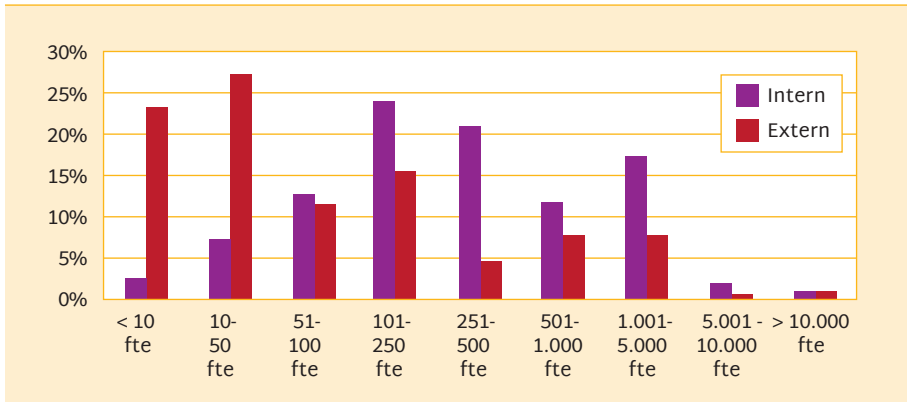


Figuur 3.6 Regio

Onder de deelnemers zien we een redelijk gelijke spreiding als het gaat om de omvang van de organisatie waar men werkzaam is. De helft van de respondenten (51%) is werkzaam bij een organisatie bestaande uit 51 tot 500 fte.



Figuur 3.7 Aantal fte totaal

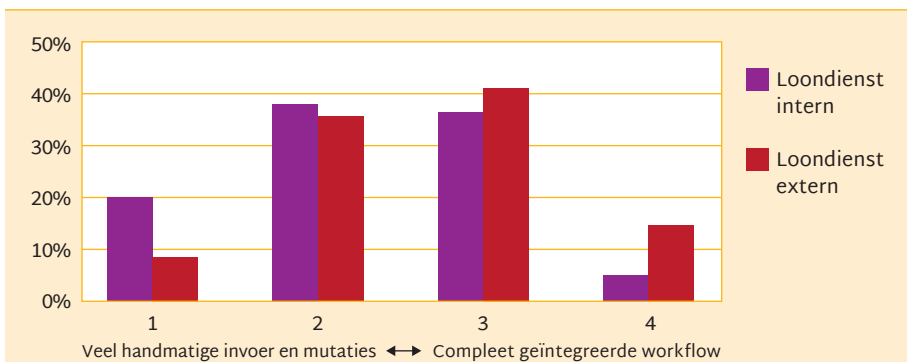


Figuur 3.8 Aantal fte intern/extern

Loonadministratie van de organisatie

Gemiddeld genomen (mediaan) worden er 500 loonstroken maandelijks geproduceerd door de organisaties waar men werkzaam is (25ste percentiel = 180 en 75ste percentiel = 1.600).

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. Berekeningen zijn geautomatiseerd' en 4 = 'Compleet geïntegreerde workflow, mutaties worden automatisch gegenereerd en informatie is via een portal weergegeven'. De groep respondenten werkzaam in loondienst en betrokken bij de salarisverwerking voor een organisatie (intern) geeft vaker aan te werken met een lagere mate van automatisering dan de groep die diensten verleent ten behoeve van andere organisaties (extern).



Figuur 3.9 Mate van automatisering

De salarisadministratie maakt meestal onderdeel uit van de afdeling HR, op de voet gevolgd door de afdeling Finance.

Onderdeel van HR	44,6%
Onderdeel van Finance	38,6%
Uitbesteed	2,0%
Een zelfstandige afdeling	11,9%
Anders	2,9%

Figuur 3.10 Plaats van de salarisadministratie in de organisatie

De salarisadministratie in de organisatie bestaat meestal uit 1 fte (25ste percentiel) tot 3 fte (75ste percentiel). Gemiddeld genomen (mediaan) bestaat de salarisadministratie uit 1,5 fte.

10 - 50 fte	21%
51 - 100 fte	29%
101 - 250 fte	36%
501 - 1.000 fte	14%

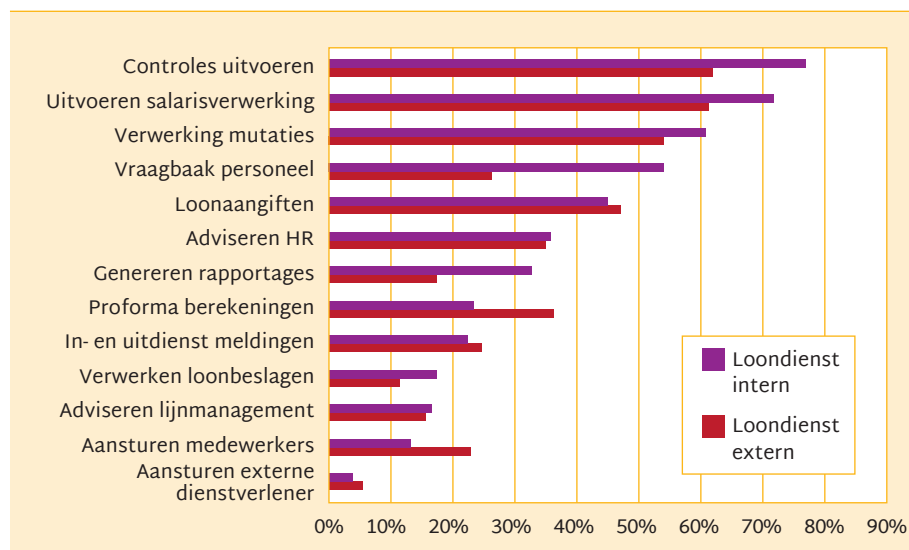
Figuur 3.11 Omvang van organisaties waarbij de salarisadministratie is uitbesteed.

4. Takenpakket

Gevraagd naar de belangrijkste werkzaamheden in de functie, zien we bij veel onderwerpen slechts kleine verschillen tussen de interne en externe payroll professional. Alleen als het gaat om het beantwoorden van vragen van personeel is er een aanzienlijk verschil. De interne professional ziet dit als een belangrijkere taak dan de externe.

De belangrijkste werkzaamheden van de payroll professional zijn het uitvoeren van controles en het uitvoeren van de salarisverwerking, op de voet gevolgd door verwerken van mutaties.

Respondenten konden de vijf belangrijkste werkzaamheden aankruisen.



Figuur 4.1 Belangrijkste werkzaamheden

Knelpunten

Uit de enquête komt naar voren dat 38% van de groep Loondienst intern een of meerdere knelpunten ervaart bij het loonaangifteproces. Onder de groep Loondienst extern ligt dit percentage nog hoger, 45%.

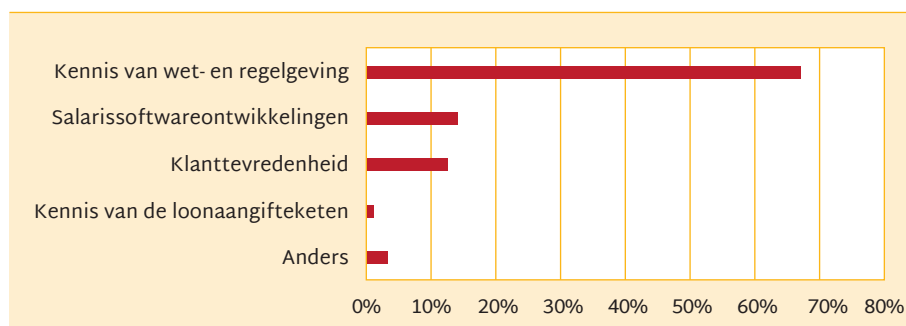
Opvallend is dat de groep Loondienst extern meer softwarematige knelpunten ervaart en vaker werkt met een hogere mate van automatisering.

	Loondienst Intern	Loondienst Extern
Softwarematige knelpunten (ik kan gegevens niet goed/makkelijk genoeg invoeren of wijzigen)	22%	27%
Positie in de organisatie (ik krijg onvoldoende faciliteiten, medewerking of informatie van bijvoorbeeld management of personeelszaken)	14%	15%
Onduidelijkheid omtrent regelingen (bv. werkkostenregeling)	10%	14%
Anders	4%	5%
Er zijn geen knelpunten/ Niet van toepassing*	62%	55%

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

Figuur 4.2 Knelpunten

Ruim twee derde (67%) van de payroll professionals gaf aan dat kennis van wet- en regelgeving de belangrijkste factor is voor het uitoefenen van de dagelijkse werkzaamheden. Salarissoftwareontwikkelingen staan op de tweede plaats (14%) en daarna volgt klanttevredenheid (13%). Alleen op dit laatste vlak verschillen de interne en externe professionals aanzienlijk van elkaar. Een op de vijf (19,1%) externe payroll professionals vinden de klanttevredenheid de belangrijkste factor, tegenover een op de tien interne professionals 10,8%.

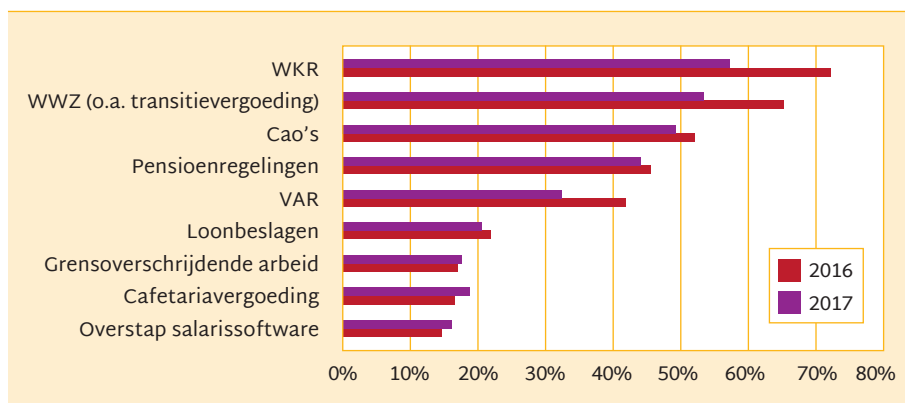


Figuur 4.3 Belangrijkste factor bij dagelijkse werkzaamheden

Beleidsthema's en (verwachte) veranderingen

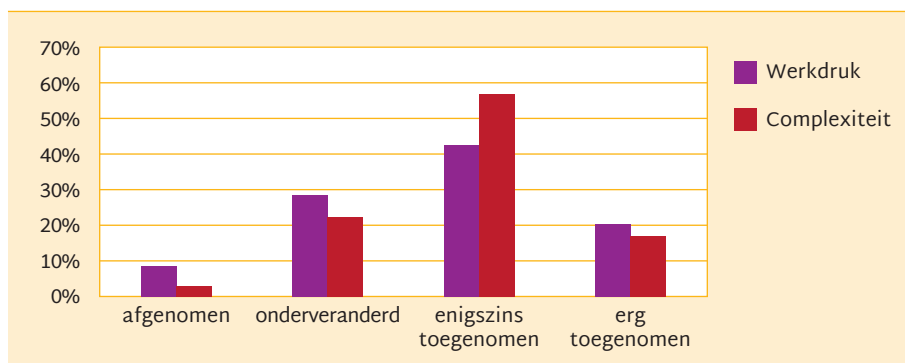
De meeste respondenten verwachten dat het thema omtrent de WKR en WWZ nu en komend jaar een rol gaat spelen.

Respondenten konden de voor hen drie belangrijkste thema's aankruisen.



Figuur 4.4 Belangrijkste beleidsthema's

Ten aanzien van de werkdruk (volume) en complexiteit van het werk geeft meer dan de helft aan dat er sprake is van een lichte of grote toename. Ten aanzien van de werkdruk geeft 43% aan dat deze enigszins is toegenomen en 21% dat deze erg is toegenomen. Respectievelijk is dit ten aanzien van de complexiteit 57% en 17%. Daarmee geeft in totaal 63% van de respondenten aan dat de werkdruk is toegenomen en 75% van de respondenten dat de complexiteit van het werk is toegenomen.



Figuur 4.5 Werkdruk

In de nabije toekomst verwacht twee derde (66%) dat de functie zwaarder zal worden. Men verwacht vooral een grotere adviesrol te krijgen en een uitbreiding van het takenpakket in algemene zin.

Indien men een verzwaring van de functie verwacht; welke veranderingen/verzwaringen ten aanzien van uw functie verwacht u de komende 3 jaar? (meerkeuze)

Grotere adviesrol	67%
Uitbreiding van takenpakket	55%
Verandering in de uitvoering van taken	54%
Toename applicatiebeheer salarissoftware	40%
Toename algemene managementtaken	17%
Andere veranderingen	11%

Figuur 4.6 Verwachte verzwaringen van de functie

5. Competenties en inhoudelijke deskundigheid

Competenties

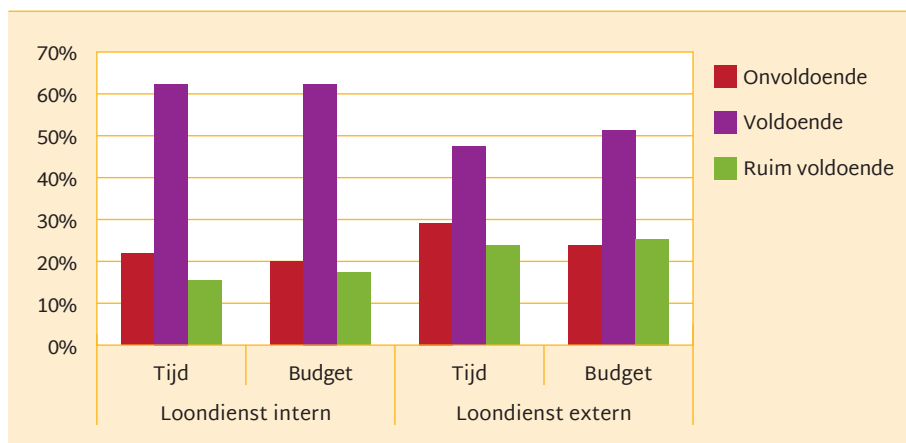
Op de vraag welke competenties voor de huidige beroepsuitoefening belangrijk zijn en welke competenties men graag in de komende jaren verder ontwikkelt, gaven respondenten het vaakst aan dat kwaliteit leveren voor nu het belangrijkste is en dat men het adviseren verder wil ontwikkelen. Respondenten konden de 5 belangrijkste competenties aankruisen.

Voor nu belangrijk		Ontwikkelen/ verbeteren	
Kwaliteit leveren	65%	Adviseren	41%
Vakdeskundigheid toepassen	54%	Vakdeskundigheid toepassen	28%
Samenwerken en overleggen	51%	Analyseren	28%
Plannen en organiseren	44%	Samenwerken en overleggen	26%
Proactief handelen	40%	Relaties bouwen en netwerken	26%
Adviseren	40%	Formuleren en rapporteren	24%
Oplossend vermogen	38%	Proactief handelen	23%
Klantgericht zijn	35%	Plannen en organiseren	23%
Ethisch en integer handelen	34%	Kwaliteit leveren	21%
Analyseren	32%	Presenteren	20%
Met druk en tegenslag kunnen omgaan	24%	Leren	19%
Formuleren en rapporteren	21%	Ondernemend en commercieel handelen	18%
Leren	21%	Aansturen	15%
Instructies en procedures opvolgen	20%	Begeleiden	15%
Aandacht en begrip tonen	16%	Klantgericht zijn	14%
Empathisch handelen	15%	Met druk en tegenslag kunnen omgaan	14%
Begeleiden	14%	Oplossend vermogen	12%
Relaties bouwen en netwerken	13%	Empathisch handelen	8%
Aansturen	12%	Instructies en procedures opvolgen	8%
Ondernemend en commercieel handelen	11%	Aandacht en begrip tonen	7%
Presenteren	10%	Ethisch en integer handelen	7%

Figuur 5.1 Belangrijkste competenties

De mate waarin de payroll professional voldoende ondersteuning van de werkgever ervaart voor het ontwikkelen van competenties verschilt tussen de groep loondienst intern en extern. Ten opzichte van de interne professional lijkt de externe professional zich wat sterker uit te spreken en scoort iets hoger op onvoldoende én ruim voldoende.

Over de gehele groep genomen geeft ongeveer een op de vier professionals (24%) aan onvoldoende tijd te krijgen van de werkgever voor het ontwikkelen van competenties en een op de vijf (21%) geeft aan onvoldoende budget tot zijn beschikking te hebben.



Figuur 5.2 Tijd en budget voor competentieontwikkeling

Inhoudelijke deskundigheid

Aan de respondenten is gevraagd over welke inhoudelijke deskundigheid men dient te beschikken voor de huidige beroepsuitoefening en welke men graag zou verbeteren. Daarnaast geven de respondenten aan welke inhoudelijke deskundigheid ze in de toekomst denken nodig te hebben. De vijf belangrijkste konden geselecteerd worden.

Met het oog op de toekomst verwacht ruim twee derde van de respondenten dat fiscale en sociale wetgeving belangrijk zullen zijn voor de uitoefening van het vak in de toekomst. Ook arbeidsrecht en pensioenen scoren hoog. Daarentegen worden organisatiekunde, zakelijke communicatie en marketing niet zo belangrijk gevonden.

Voor nu belangrijk		Ontwikkelen/verbeteren		Toekomst	
Fiscale wetgeving	85%	Fiscale wetgeving	45%	Fiscale wetgeving	77%
Sociale wetgeving	80%	Pensioenen	44%	Sociale wetgeving	67%
Arbeidsrecht	60%	Sociale wetgeving	42%	Arbeidsrecht	58%
Arbeidsvoorwaarden	57%	Arbeidsrecht	39%	Pensioenen	52%
Pensioenen	55%	ICT-gebruik	30%	Arbeidsvoorwaarden	41%
Financiële administratie	35%	HRM	27%	ICT-gebruik	33%
HRM	34%	Arbeidsvoorwaarden	25%	HRM	27%
ICT-gebruik	32%	Financiële administratie	21%	Financiële administratie	18%
Administratieve organisatie	21%	Organisatiekunde	18%	Administratieve organisatie	16%
Zakelijke communicatie	11%	Zakelijke communicatie	17%	Organisatiekunde	13%
Organisatiekunde	9%	Administratieve organisatie	14%	Zakelijke communicatie	12%
Marketing	3%	Marketing	10%	Marketing	3%

Figuur 5.3 Belangrijkste deskundigheid voor nu en in de toekomst

Ook ten aanzien van de vakinhoudelijke kennis vinden de meeste respondenten dat ze voldoende of ruim voldoende middelen krijgen ten aanzien van tijd en budget ("Biedt uw werkgever voldoende ondersteuning om de vakinhoudelijke kennis te verwerven die nodig is voor uw werkzaamheden?").

	Tijd	Budget
Ruim voldoende	17%	19%
Voldoende	62%	62%
Onvoldoende	22%	19%

Figuur 5.5 Tijd en budget voor vakinhoudelijke ontwikkeling

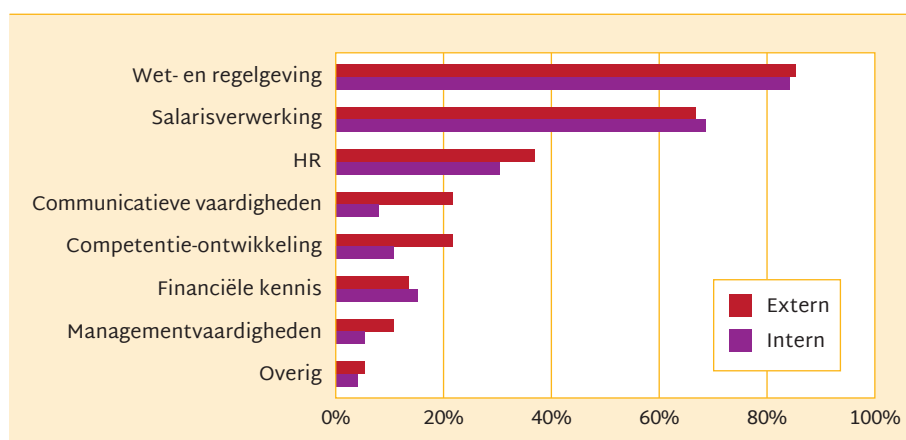
6. Vakontwikkeling

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 (88%).

Dat vakontwikkeling een belangrijk thema is, blijkt ook uit het aantal professionals (83%) dat afgelopen jaar tijd heeft besteed aan vakontwikkeling (naast werkervaring). Onder externe professionals is het gebruikelijker om tijd te besteden aan vakontwikkeling (94%) in vergelijking met interne professionals (79%).

Vakontwikkeling vindt in de meeste gevallen plaats middels het volgen van opleidingen, trainingen en cursussen of door het volgen van congressen, seminars en workshopdagen.

Voor veel respondenten is de vakontwikkeling gericht op wet- en regelgeving (85%), salarisverwerking (68%) en HR (32%). Tussen interne en externe professionals zijn weinig verschillen te zien wat betreft de onderwerpen. Competentieontwikkeling en communicatieve vaardigheden zijn hierop een uitzondering, dat is in lijn met de aard van de dienstverlening.



Figuur 6.1 Vakontwikkeling

Gemiddeld (mediaan) besteden de respondenten 50 uur (naar schatting) aan vakontwikkeling. Een deel van deze ontwikkeling wordt in de tijd van de werkgever gedaan: gemiddeld 60% van de geïnvesteerde tijd. Bij vergelijking van de interne met externe payroll professional zien we dat de externe professionals iets meer tijd besteden aan de vakontwikkeling. Dit betekent dat niet alleen naar verhouding meer externe professionals aan vakontwikkeling doen, maar ook dat ze hier over het algemeen iets meer tijd aan besteden.

Aantal uur dat men op jaarbasis spendeert aan vakontwikkeling.		
	Intern	Extern
Mediaan	50	56
25ste percentiel	30	40
75ste percentiel	80	100

Figuur 6.2 Tijd voor vakontwikkeling

Opvallend genoeg, blijkt dat de externe professionals een groter aandeel van de vakontwikkeling in eigen tijd uitvoeren, en in mindere mate in de tijd van de werkgever of opdrachtgever. Doorgaans kan de interne payroll professional zo'n 75% van de vakontwikkeling in de baas zijn tijd uitvoeren, in tegenstelling tot de externe professional waarbij de helft van de tijd voor de vakontwikkeling (50%) in eigen tijd plaatsvindt.

Hoewel de ontwikkeling belangrijk is, weet ruim de helft van de respondenten niet wat het beschikbaar gestelde opleidingsbudget is. Indien men het wel weet, dan bedraagt dit rond de 1.200 euro per jaar (mediaan).

Onder de zzp'ers gaf ongeveer een derde van de respondenten aan dat ze voor zichzelf een budget hebben gealloceerd voor de eigen ontwikkeling.

Tot slot, 10% geeft aan op dit moment een opleiding te volgen en nog eens 21% geeft aan van plan te zijn om binnen twee jaar te starten met een opleiding. Indien men een opleiding volgt, of van plan is dit binnen twee jaar te doen, dan lijkt er de meeste interesse te zijn voor VPS I (Vakopleiding Payroll Services) en VPS IV (Vakopleiding Payroll Services).

7. Loopbaan

De respondenten van het onderzoek hebben al geruime tijd ervaring in het vakgebied, gemiddeld 15 jaar. De functieverblijftijd bedraagt gemiddeld 7 jaar.

	25ste percentiel	Mediaan	75ste percentiel
Hoeveel jaar bent u werkzaam als payroll professional?	9	15	23
De hoeveelste werkgever is uw huidige werkgever voor u binnen het salaris-werkgebied?	1	2	3
Hoeveel jaar werkt u voor uw huidige werkgever?	4	9	15
Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie?	3	7	13

Figuur 7.1 Werkervaring

De helft van de respondenten (50%) geeft aan dat als gevolg van automatisering het functieprofiel is aangepast. Verreweg de meesten zien deze ontwikkeling als een kans (74%) en niet als een bedreiging (3%).

Ongeveer een op de vijf payroll professionals (22%) heeft afgelopen jaar promotie gemaakt en zo'n zelfde aantal (20%) verwacht komend jaar promotie te maken.

Arbeidsmobiliteit

Slechts een beperkt aantal respondenten is op zoek naar ander werk.



Figuur 7.2 Arbeidsmobiliteit

Daarentegen heeft ruim een op de vier respondenten (27%) het afgelopen jaar gesolliciteerd bij een andere werkgever en is bijna de helft (43%) benaderd door derden voor een functie elders.

Met het oog op langer doorwerken geeft ongeveer een op de drie respondenten aan van plan te zijn voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd te stoppen met werken.

Wat is uw verwachting over eigen inzetbaarheid met het oog op langer doorwerken?

Ik ben van plan voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd te stoppen met werken	32%
Ik ben van plan met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd te stoppen met werken	33%
Ik ben van plan na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd door te werken	7%
Ik weet het niet	27%

Figuur 7.3 Langer doorwerken

8. Arbeidsvoorwaarden en beloning

Arbeidsvoorwaarden

Slechts 30% van de payroll professionals valt onder een cao. De grootste groep respondenten ontvangt een salaris op basis van een individuele afspraak (45%).

Salarisstijging

Van de respondenten geeft 70% aan dat er afgelopen jaar sprake is geweest van een salarisstijging. Bij slechts 4% is er sprake van een teruggang van het salaris. De gemiddelde stijging was volgens de respondenten gemiddeld 2,4%.

Beloning per functie

In het onderzoek is gevraagd naar de functie die wordt uitgevoerd. Op basis van de opgegeven functienaam hebben we het beloningsonderzoek uitgevoerd. Indien er geen passende functienaam zichtbaar was in de vragenlijst, konden respondenten een alternatief invoeren. Deze alternatieven hebben we indien mogelijk geclusterd naar de beschikbare functienamen. Op basis van deze groepen hebben we de beloningen berekend. Dit betekent dat verschillen in de feitelijke functie-inhoud niet gemeten zijn. De onderstaande bedragen zijn een optelsom van alle gevraagde beloningselementen (zoals het vaste jaarsalaris, bonussen en winstuitkeringen). We benoemen de verwachte stijging die de respondenten zelf hebben ingevuld.

	Beloning 2016	Leeftijd 2016	Ervaring in jaren	Stijging 2015-2016	Verwachte stijging 2016-2017
Salarisadministrateur	€ 46.000	45	9,5	2,4%	2,9%
Senior salarisadministrateur	€ 50.000	49	10,9	2,2%	2,8%
Salarisadviseur	€ 49.900	44	9,0	3,1%	3,0%
Payroll professional	€ 54.700	46	10,6	3,5%	3,2%
Salarisspecialist	€ 52.600	44	7,8	2,1%	3,4%

Figuur 8.1 Salarissen

Met name de salarisadviseur en de payroll professional hebben relatief hoge salarisstijgingen doorgemaakt. Ook zijn zij het positiefst over de toekomst. De HR payroll manager heeft de laagste stijging doorgemaakt, het hoofd salarisadministratie verwacht het komende jaar het minste in salaris te stijgen.

Beloning van functies per leeftijdsgroep

Voor twee functies (salarisadministrateur en senior salarisadministrateur) hebben we een vergelijking kunnen maken tussen de leeftijdsgroepen en de sectoren.

	Beloning 2016	Leeftijd 2016	Ervaring in jaren	Stijging 2015-2016	Verwachte stijging 2016-2017
<30	€ 30.900	27	2,5	6,1%	5,5%
31-35	€ 40.500	33	5,3	3,8%	3,6%
36-40	€ 46.700	38	6,9	3,4%	4,6%
41-45	€ 46.300	43	9,0	1,9%	2,3%
46-50	€ 45.500	48	8,5	2,1%	2,1%
51-55	€ 47.500	53	12,7	0,7%	1,6%
56-60	€ 49.600	58	15,1	1,1%	1,0%
> 61	€ 54.200	62	21,6	2,1%	1,1%

Figuur 8.2 Salaris salarisadministrateur per leeftijd

	Beloning 2016	Leeftijd 2016	Ervaring in jaren	Stijging 2015-2016	Verwachte stijging 2016-2017
Industrie	€ 47.800	49	10,4	2,5%	2,8%
Bouwnijverheid	€ 46.500	46	13,3	2,2%	3,0%
Groot- en detailhandel	€ 47.400	43	9,7	1,2%	3,9%
Financiële instellingen	€ 39.400	44	6,4	3,1%	4,8%
Zakelijke dienstverlening	€ 44.800	44	11,3	2,1%	1,8%
(Semi-)overheid	€ 46.300	47	10,3	3,3%	3,0%
Onderwijs	€ 43.200	47	6,3	2,9%	3,8%
Gezondheids- en welzijnzorg	€ 45.600	47	10,9	1,4%	1,9%
Overige dienstverlening	€ 46.600	43	8,3	3,1%	2,6%

Figuur 8.3 Salaris salarisadministrateur per sector

Naarmate de leeftijd stijgt zien we over het algemeen in Nederland hogere salarissen. Dit is ook het geval bij de salarisadministrateur. De stijging is het hoogste bij de jongere medewerkers. Sectoraal wordt er het meeste verdiend binnen de industrie (zie figuur 8.2 pagina 29). Dit verschil is overigens voor een belangrijk deel te verklaren vanuit de gemiddelde leeftijd die hoger ligt. Indien we hiervoor corrigeren, zijn de sectorale verschillen vrij klein.

	Beloning 2016	Leeftijd 2016	Ervaring in jaren	Stijging 2015-2016	Verwachte stijging 2016-2017
31-35	€ 41.700	33	5,8	6,1%	5,5%
36-40	€ 52.100	38	8,7	3,8%	3,6%
41-45	€ 49.400	44	7,5	3,4%	4,6%
46-50	€ 49.900	48	9,5	1,9%	2,3%
51-55	€ 51.700	53	12,5	2,1%	2,1%
56-60	€ 50.200	58	15,0	0,7%	1,6%
>61	€ 54.000	63	15,1	1,1%	1,0%

Figuur 8.4 Salaris senior salarisadministrateur leeftijd

	Beloning 2016	Leeftijd 2016	Ervaring in jaren	Stijging 2015-2016	Verwachte stijging 2016-2017
Industrie	€ 51.800	49	13,4	1,3%	2,5%
Groot- en detailhandel	€ 52.500	53	10,5	1,3%	1,5%
Financiële instellingen	€ 54.400	51	10,6	3,1%	4,5%
Overheid	€ 54.400	54	9,4	2,1%	1,4%
Gezondheids- en welzijnszorg	€ 50.000	51	13,5	2,3%	2,5%
Overige dienstverlening	€ 47.500	47	10,0	2,2%	2,2%

Figuur 8.5 Salaris senior salarisadministrateur sector

Ook voor de senior salarisadministrateur geldt dat naarmate de leeftijd hoger is, de salarissen hoger liggen. Uitzondering is de categorie van 36 tot 40 jaar waar het gemiddelde salaris wat hoger ligt dan we normaliter zouden verwachten.

9. 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 competentie procedure. Na inschrijving geldt een jaarlijks Permanente Educatie verplichting. Hiermee wordt geborgd dat professionals op de hoogte zijn en blijven van kennis en vaardigheden voor het uitoefenen van hun vak. Deze kennis en vaardigheden worden omschreven in het NIRPA Beroepscompetentieprofiel (BCP).

Alle NIRPA geregistreerde professionals onderschrijven de in 2014 geïntroduceerde Gedrags- en Beroepscode. Deze code en het BCP worden als branchestandaard beschouwd.

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

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

Het aantal NIRPA geregistreerde professionals neemt snel toe, inmiddels zijn er medio 2016 al 1350 professionals 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:



Forum Salaris:



Als uw organisatie in 2017 ook wil meewerken aan het onderzoek neem dan contact op: info@nirpa.nl

