

---

# TRENDONDERZOEK SALARISPROFESSIONALS 2017

---

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



---

# TRENDONDERZOEK SALARISPROFESSIONALS 2017

---

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  
Jurwin Rickets  
Ontwerp: Pino Design, Arnhem  
Druk: Zalsman, Zwolle

© 2017 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: 978-90-76834-90-0

NUR: 807

Bestellen:

- NIRPA - [info@nirpa.nl](mailto:info@nirpa.nl) of [www.nirpa.nl](http://www.nirpa.nl)
- Performa Uitgeverij - [info@performa.nl](mailto:info@performa.nl)



# Voorwoord

Trendonderzoek Salarisprofessionals 2017 is de tweede editie van het onafhankelijke en grootschalig onderzoek naar de functie van salarisprofessionals, geïnitieerd door het Nederlands Instituut van het Register Payroll Accounting (NIRPA).

Dit onderzoek is in 2016 voor het eerst gehouden in het kader van 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 focust op de volgende onderwerpen:

- Trends en ontwikkelingen binnen het vakgebied;
- Ontwikkelingen binnen de functie van de salarisprofessionals;
- Kennis en vaardigheden van de salarisprofessional.

Het onderzoek beperkt zich niet tot NIRPA-geregistreerde professionals, maar staat open voor alle salarisprofessionals in Nederland. Met een totaal van meer dan 1.000 respondenten kunnen we weer spreken van een representatieve afspiegeling van de totale beroepsgroep salarisprofessionals.

Uit het onderzoek blijkt onder andere dat er gemiddeld aanzienlijk meer budget ter beschikking is voor ontwikkeling en opleiding, een positief gegeven! De transitie naar een meer adviserende rol voor de salarisprofessional blijft actueel. Er zijn aandachtgebieden waar meer nadruk op moet komen liggen, zoals de Wet meldplicht datalekken en de bewerkersovereenkomst.

Dit onderzoek geeft inzicht in trends en ontwikkelingen binnen het vakgebied van de salarisprofessionals. Het NIRPA wil hiermee salarisprofessionals, werkgevers en afnemers van salarisdiensten informeren over de vele veranderingen die het vakgebied doormaakt en de daarbij behorende consequenties.

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

<b>1. Onderzoeksopzet en verantwoording</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Trendonderzoek in vogelvlucht</b> .....	<b>8</b>
Werkdruk • Thema's • Stelselwijzigingen • Vakontwikkeling • Arbeidsmarkt en beloning	
<b>3. Over de respondenten</b> .....	<b>10</b>
Kenmerken van de respondent • Opleiding • Functie • Profiel van de organisatie • Loonadministratie van de organisatie	
<b>4. Takenpakket</b> .....	<b>15</b>
Knelpunten • Beleidsthema's • Werkdruk	
<b>5. Stelselwijzigingen</b> .....	<b>20</b>
Impact van de wet DBA • Impact van de Wwz • Duurzame inzetbaarheidsinvesteringen • Wet datalekken en bewerkersovereenkomsten	
<b>6. Competenties en Inhoudelijke deskundigheid</b> .....	<b>25</b>
Competenties • Inhoudelijke deskundigheid	
<b>7. Vakontwikkeling</b> .....	<b>27</b>
Tijd en budget • Onderwerpen • Informatiebronnen Belastingdienst	
<b>8. Loopbaan</b> .....	<b>30</b>
<b>9. Arbeidsmobiliteit</b> .....	<b>31</b>
<b>10. Arbeidsvoorwaarden &amp; beloning</b> .....	<b>32</b>
Arbeidsvoorwaarden • Salarisstijging • Beloning per functie • Beloning van functies per leeftijdsgroep	
<b>11. Over het NIRPA</b> .....	<b>36</b>





# 1. Onderzoeksopzet en verantwoording

Dit onderzoek is in opdracht van NIRPA opgezet door Performa Uitgeverij en uitgevoerd door Berenschot. Het betreft een onderzoek onder payroll professionals. Het onderzoek is gericht op de huidige trends en ontwikkelingen van 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 maand juni 2017 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 728 individuen de vragenlijst volledig ingevuld en aanvullend daarop hebben 287 individuen de vragenlijst gedeeltelijk ingevuld. Naast werknemers in loondienst bevonden zich onder de respondenten ook een beperkt aantal zzp'ers (N=55), voor wie een aparte vragenlijst was opgezet.

De omvang van de steekproeven van alle in dit rapport gepubliceerde onderzoeken zijn voldoende groot om uitspraken te doen over gemiddelden van sectoren en/of functies in Nederland. Uit analyses blijkt dat er verschillen bestaan tussen de verschillende sectoren en/of functies. Daar waar significant en relevant zijn de verschillen benoemd. Voor de toepassing van de resultaten betekent het dat het van belang is om steeds de juiste vergelijkingsgroep te hanteren.

In dit rapport maken we bij vergelijkingen gebruik van de mediaanwaarneming, dat wil zeggen de middelste waarneming. Hierdoor zijn de extremen uit het onderzoek gefilterd. Voor het interval is om diezelfde reden gekozen voor alle waarnemingen tussen het 25e en 75e percentiel.

## 2. Trendonderzoek in vogelvlucht

In dit rapport worden de resultaten van het Trendonderzoek Salarisprofessionals 2017 uitgebreid beschreven. Deze samenvatting is voor lezers die snel inzicht in de uitkomsten willen hebben.

### Werkdruk

De werkdruk voor payroll professionals blijft onverminderd hoog. Ruim de helft (65%) van de respondenten geeft aan dat het volume van het werk het afgelopen jaar is gestegen en bij driekwart van de payroll professionals is de complexiteit van het werk toegenomen. Voor de toekomst verwacht ruim twee derde (69%) van de payroll professionals dat hun functie zwaarder wordt. Dat komt voornamelijk door een grotere adviesrol en een uitbreiding van het takenpakket.

Dat adviseren een steeds belangrijker onderdeel gaat uitmaken van het pakket van werkzaamheden blijkt ook uit de benodigde competenties. De adviestaak is ten opzichte van 2016 met één plek gestegen naar plek vier in de ranglijst van belangrijkste competenties. De respondenten verwachten bovendien dat de adviestaak in de toekomst stijgt naar plek twee.

### Thema's

Ook dit jaar prijkt de Werkkostenregeling (WKR) bovenaan de lijst met belangrijkste beleidsthema's voor de payroll professional. Op de tweede plaats volgt het thema cao's, welke ten opzichte van 2016 een plaats is gestegen in de ranglijst. Opvallend is dat het thema meldplicht datalekken vooralsnog niet als een belangrijk thema gezien wordt. Een nadere analyse laat zien dat 33% van de respondenten niet weet of er een procedure is rondom het melden van datalekken. Dat is opvallend, gezien de aankomende wetswijziging op dit terrein en de mate waarin payroll professionals met privacygevoelige informatie werken.

## Stelselwijzigingen

De afgelopen jaren zijn een aantal stelselwijzigingen ingevoerd. De impact hiervan op het werk van de payroll professional is groot. Zo gaf 61% van de respondenten aan dat de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) heeft gezorgd voor een verhoging van de werkdruk.

De invoering van de Wet DBA heeft veel minder impact gehad. Bij slechts 16% van de salarisprofessionals heeft deze wet geleid tot extra werk. Wel is een derde (32%) van de respondenten ontevreden over de communicatie vanuit de fiscus rondom de invoering.

Slechts 43% van de respondenten geeft aan dat er gebruik wordt gemaakt van modelovereenkomsten wanneer er zzp'ers ingehuurd worden. In twee derde van de gevallen zijn deze modelovereenkomsten goedgekeurd door de belastingdienst.

## Vakontwikkeling

Ten opzichte van 2016 krijgt zowel de interne als de externe payroll professional vaker voldoende tijd en budget voor vakontwikkeling. Opvallend is dat dit jaar de externe payroll professional meer tijd en budget van zijn werkgever krijgt (respectievelijk 88% en 94%) om vaardigheden en kennis te verwerven dan de interne professional (respectievelijk 82% en 83%). Verleden jaar nog was het juist de interne professional die er beter vanaf kwam dan de externe professional.

Het opleidingsbudget is gemiddeld genomen met 1.500 euro, een stijging van 300 euro in vergelijking met 2016.

## Arbeidsmarkt en beloning

Payroll professionals zijn gewild op de arbeidsmarkt. De helft (49%) van de respondenten is het afgelopen jaar benaderd voor een functie elders. Opvallend is dat slechts 6,6% zelf op zoek is naar ander werk. 74% van de respondenten heeft het afgelopen jaar een salarisverhoging ontvangen. Het gemiddelde salaris van een payroll professional steeg met 2,8%. Een salarisadministrateur, de meest voorkomende functie, verdient gemiddeld 45.500 euro per jaar.

## 3. Over de respondenten

Aan het salarisonderzoek hebben in totaal 1.015 mensen deelgenomen waarvan 728 respondenten de enquête volledig hebben ingevuld. Het leeuwendeel van de respondenten is in loondienst, ruim 5% 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.

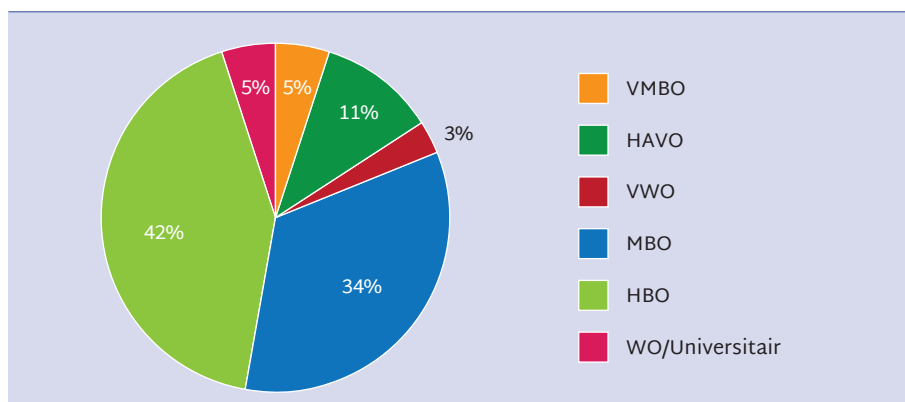
### Kenmerken van de respondent

De meeste respondenten (71%) zijn in loondienst en betrokken bij de salarisverwerking voor een organisatie ('Loondienst intern'). 24% is werkzaam in loondienst en verleent diensten ten behoeve van andere organisaties ('Loondienst extern'). De resterende 5% zijn zzp'ers.

Onder de groep in loondienst bevinden zich iets meer vrouwen (51%) dan mannen en is de gemiddelde leeftijd (mediaan score) 48 jaar (25ste percentiel = 40 jaar en 75ste percentiel = 53 jaar). De gemiddelde leeftijd van de respondenten ligt daarmee hoger dan de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking in Nederland (42 jaar; bron: CBS).

### Opleiding

Over het algemeen zijn de respondenten MBO (34%) of HBO (42%) geschoold.



Figuur 3.1 Opleidingsniveau

Bijna 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)	72%
VPS I (Vakopleiding Payroll Services)	21%
VPS II (Vakopleiding Payroll Services)	19%
VPS III (Vakopleiding Payroll Services)	19%
HBO VPS (Vakopleiding Payroll Services)	14%
BKL (Basiskennis Loonadministratie)	13%
VPS IV (Vakopleiding Payroll Services)	10%
HBO HRM / P&A	5%
CPS (Consultancy Payroll Services)	4%
HBO CBC (Compensation & Benefits Consultant)	4%
MPZ	2%
AD Payroll Services	2%
MPS	2%
Payroll Professional Accountancy	1%
Anders	14%
Geen	13%

Figuur 3.2 (Aanvullende) opleidingen

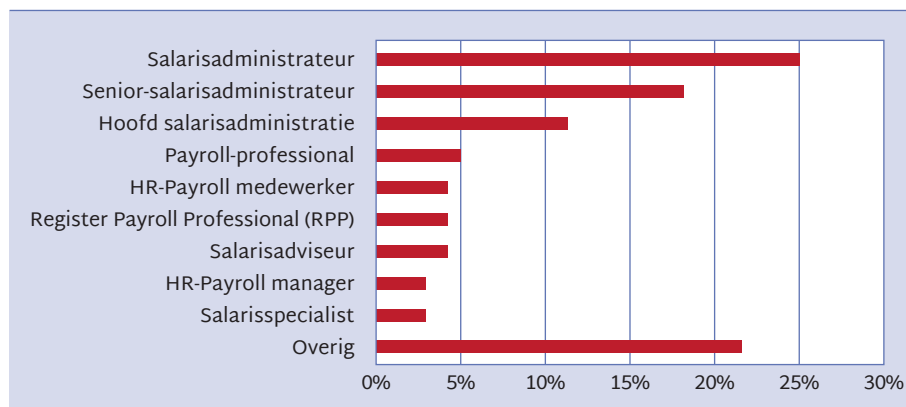
## Functie

Respondenten die als extern dienstverlener werkzaam zijn, werken in bijna 60% van de gevallen voor een accountancykantoor.

Een accountancykantoor	59%
Een administratiekantoor	16%
Een detacheerder	8%
Overig	17%

Figuur 3.3 Externe dienstverleners

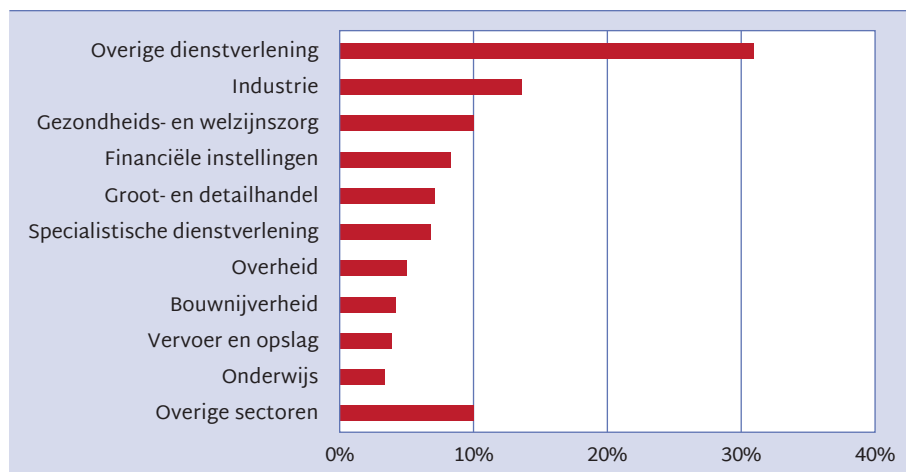
Gevraagd naar welke functiebenaming het beste past bij de huidige functie geven de meeste respondenten (25%) aan dat ze in loondienst werkzaam zijn als salarisadministrateur.



Figuur 3.4 Functiebenaming

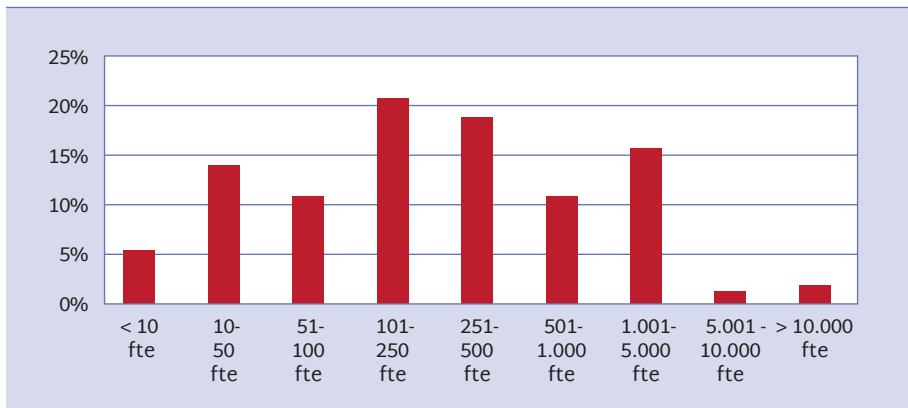
## Profiel van de organisaties

Uit welke sectoren komen de respondenten? Op de eerste plaats is dat de 'overige dienstverlening' (deels te verklaren door de groep 'Loondienst extern', waarvan het merendeel werkzaam is in deze sector), gevolgd door de sectoren 'industrie' en 'gezondheids- en welzijnszorg'.



Figuur 3.5 Sector

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 (49%) is werkzaam bij een organisatie bestaande uit meer dan 250 fte.

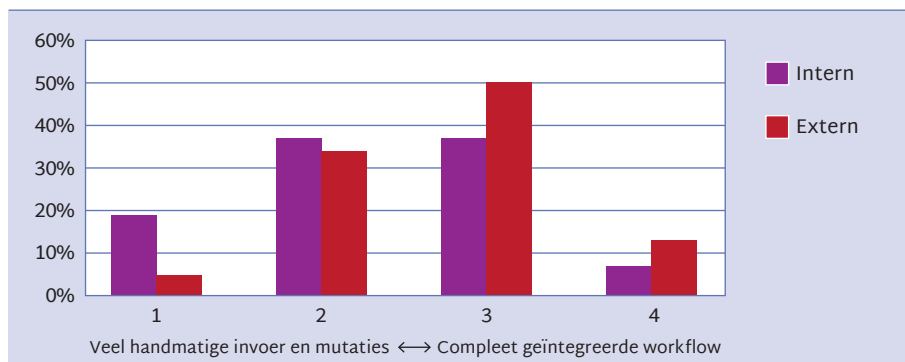


Figuur 3.6 Aantal fte totaal

## Loonadministratie van de organisatie

Gemiddeld genomen (mediaan) worden er 500 loonstroken maandelijks geproduceerd door de organisaties waar men werkzaam is (25ste percentiel = 159 en 75ste percentiel = 2.000).

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 gegegeneerd 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 3.7** Mate van automatisering

De salarisadministratie maakt meestal onderdeel uit van de afdeling HR of Finance.

Onderdeel van HR	43%
Onderdeel van Finance	40%
Uitbesteed	3%
Een zelfstandige afdeling	12%
Anders	2%

**Figuur 3.8** Plaats 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 1,6 fte.

Organisaties die de salarisadministratie hebben uitbesteed (3%) variëren in omvang, maar zijn over het algemeen kleiner dan 100 fte (in 70% van de gevallen).

10 - 50 fte	35%
51 - 100 fte	35%
101 - 500 fte	15%
Meer dan 500 fte	15%

**Figuur 3.9** Omvang van organisaties waar de salarisadministratie is uitbesteed

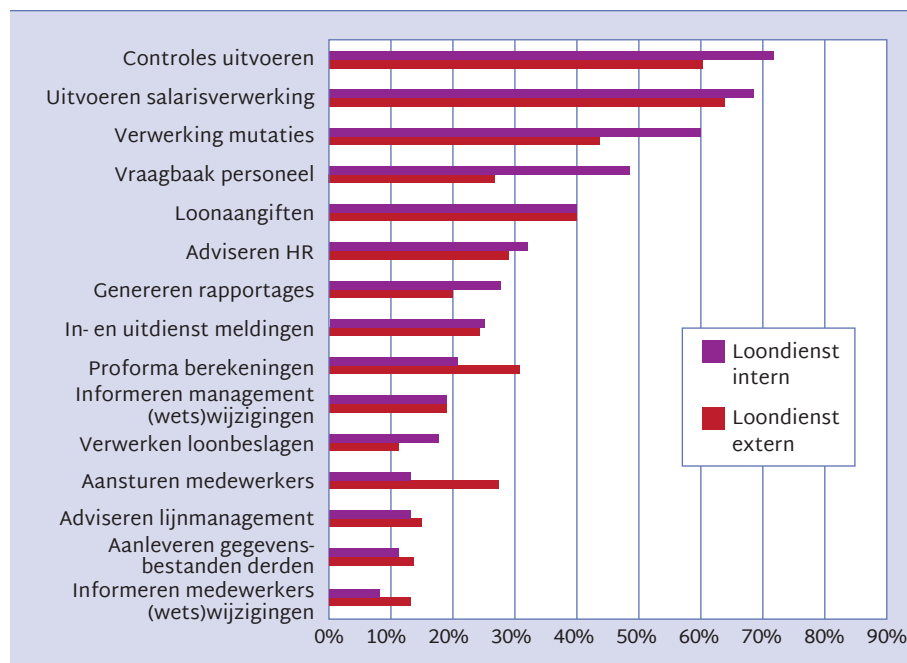


## 4. Takenpakket

Gevraagd naar de belangrijkste werkzaamheden in de functie zien we op veel onderwerpen slechts kleine verschillen tussen de interne en externe payroll professional. De externe payroll professionals (b)lijken zich minder te richten op controle en verwerking dan de interne payroll professionals, terwijl ze meer met het aansturen van medewerkers bezig zijn en vaker proforma berekeningen uitvoeren dan interne payroll professionals. Ook is de interne payroll professional veel vaker een vraagbaak voor het personeel dan de externe payroll professional.

De belangrijkste werkzaamheden van de payroll professional zijn, net als verleden jaar, het uitvoeren van controles en het uitvoeren van de salarisverwerking.

Respondenten konden de vijf belangrijkste werkzaamheden aankruisen.



Figuur 4.1 Belangrijkste werkzaamheden

## Knelpunten

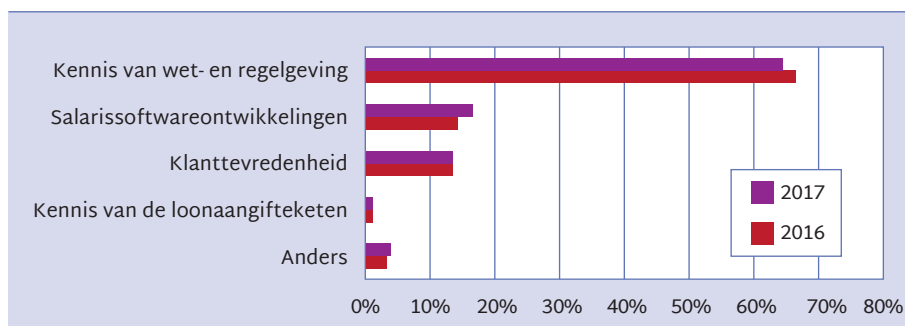
38% van de groep Loondienst intern ervaart een of meerdere knelpunten bij het loonaangifteproces. Onder de groep Loondienst extern ligt dit percentage nog hoger, 45%. Een onveranderd beeld ten opzichte van de vorige editie van dit onderzoek. Opvallend is dat de groep Loondienst extern meer softwarematige 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%

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

Figuur 4.2 Knelpunten

Bijna twee derde (65%) van de payroll professionals gaf aan dat kennis van wet- en regelgeving de belangrijkste factor is voor het uitoefenen van de dagelijkse werkzaamheden. Salarissoftwareontwikkelingen wordt door 17% van de respondenten gezien als belangrijkste factor, gevolgd door klanttevredenheid (13%).



Figuur 4.3 Belangrijke factoren bij dagelijkse werkzaamheden

## Beleidsthema's en (verwachte) veranderingen

Voor 2017 en 2018 verwachten de meeste respondenten dat het thema omtrent de WKR en cao's een rol spelen voor nu en komend jaar. Daarmee is het thema cao's een plek gestegen ten opzichte van 2016.

Respondenten konden de voor hen drie belangrijkste thema's aankruisen. Dit jaar hebben we de thema's meldplicht datalekken en robotisering aan de keuzelijst toegevoegd, maar dat blijken nog geen dominante thema's te zijn. Vooral voor het thema meldplicht datalekken is dat opvallend, gezien de aankomende wetwijziging op dit terrein en de mate waarin payroll professionals met privacygevoelige informatie werken.

Thema's	2016	2017	(verwacht)		verschil
			verschil	2018	
WKR	72%	62%	-10%	53%	-9%
Cao's	52%	52%	0%	48%	-4%
Wwz (o.a. transitievergoeding)	66%	51%	-15%	42%	-9%
Pensioenregelingen	46%	46%	0%	44%	-2%
Loonbeslagen	22%	23%	1%	20%	-3%
VAR/Wet DBA	42%	22%	-20%	23%	1%
Grensoverschrijdende arbeid	17%	20%	3%	18%	-2%
Cafetariaregeling	17%	18%	1%	18%	0%
Overstap salarisssoftware	15%	15%	0%	17%	2%
Meldplicht datalekken	-	15%	-	16%	1%
Robotisering	-	7%	-	10%	3%

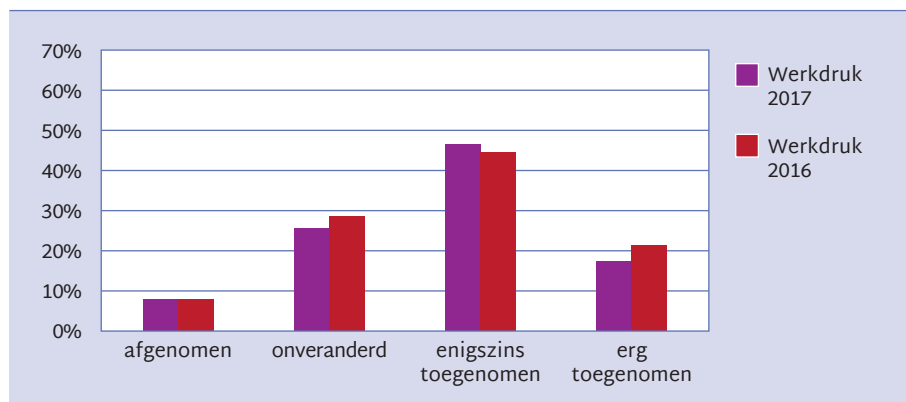
Figuur 4.4 Belangrijkste beleidsthema's en veranderingen

Ten opzichte van 2016 valt op dat de scores 2017 en 2018 voor de werkkostenregeling, de Wwz en de VAR beduidend lager zijn. Dat is ook wel enigszins de verwachting, maar met name de VAR scoort aanmerkelijk lager dan in 2016.

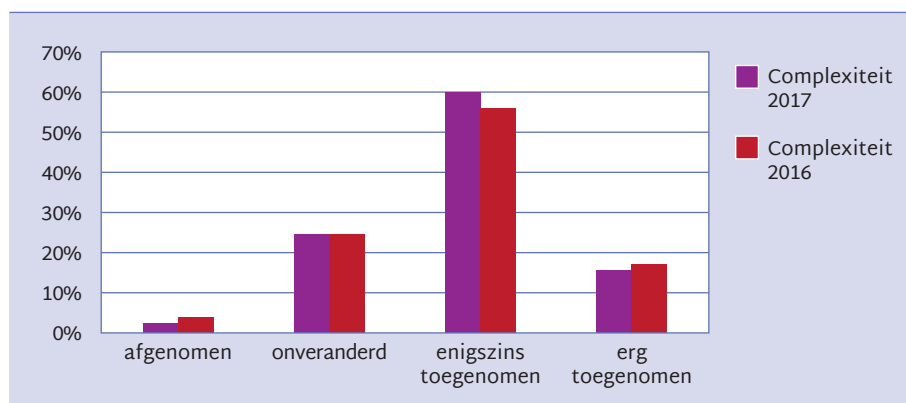
## Werkdruk en complexiteit van het werk

65% van de respondenten vindt dat de werkdruk (het volume) in 2017 is toegenomen en 76% van de respondenten geeft aan dat de complexiteit van het werk is toegenomen. Daarmee lijkt de hoge werkdruk onder payroll professionals die we in 2016 al waarnamen aan te houden.

Ten aanzien van de werkdruk geeft 47% (2016: 43%) aan dat deze enigszins is toegenomen en 18% (2016: 21%) dat deze erg is toegenomen. De complexiteit van het werk is bij 60% van de ondervraagden enigszins toegenomen en bij 16% toegenomen.



Figuur 4.5 Werkdruk



Figuur 4.6 Complexiteit van het werk

In de nabije toekomst verwacht ruim twee derde (69%) dat de functie zwaarder zal worden. Een kleine toename ten opzichte van 2016 (66%). Men verwacht vooral een grotere adviesrol te krijgen en een uitbreiding van het takenpakket in algemene zin. Ten opzichte van 2016 wordt de verzwaring van de functie minder verwacht in de toename van applicatiebeheer van de salarissoftware en toename van algemene managementtaken.

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

	2017	2016	verschil met 2016
Grotere adviesrol	68%	67%	1%
Uitbreiding van takenpakket	56%	55%	1%
Verandering in de uitvoering van taken	52%	54%	-2%
Toename applicatiebeheer salarissoftware	35%	40%	-5%
Toename algemene managementtaken	13%	17%	-4%
Andere veranderingen	12%	11%	1%

**Figuur 4.7** Verwachte verzwaringen van de functie

## 5. Stelselwijzigingen

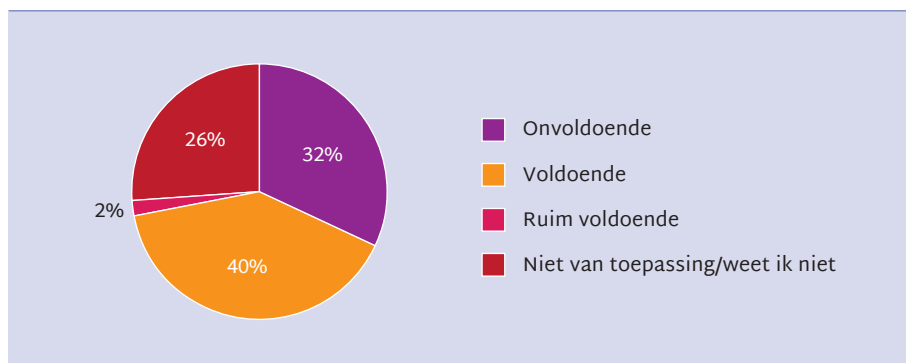
De afgelopen jaren zijn een aantal stelselwijzigingen en andere ingrijpende maatregelen ingevoerd. In dit onderzoek is aan de salarisprofessionals gevraagd wat de impact hiervan is op het werk en de wijze waarop in de praktijk invulling wordt gegeven aan de nieuwe situatie.

### Impact van de wet DBA

Sinds de invoering van de Wet Deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) zijn opdrachtgever en zzp'er samen verantwoordelijk voor de fiscale gevolgen van hun arbeidsrelatie. De oude VAR-verklaring is met de invoering van de Wet DBA komen te vervallen. Daarvoor in de plaats maken opdrachtgever en zzp'er een overeenkomst van opdracht (de modelovereenkomsten). De handhaving van deze wet is echter uitgesteld tot 1 juli 2018.

De meeste respondenten geven aan dat de invoering van deze wet geen impact heeft gehad op de eigen werkdruk (48%) of zelfs niet van toepassing is (33%). Slechts 16% geeft aan dat de werkdruk enigszins is toegenomen als gevolg van de invoering van de Wet DBA.

Over de communicatie vanuit de overheid en fiscus rondom de invoering van de Wet DBA, zijn payroll professionals niet altijd positief. 32% geeft aan dat de communicatie onvoldoende toereikend is geweest.



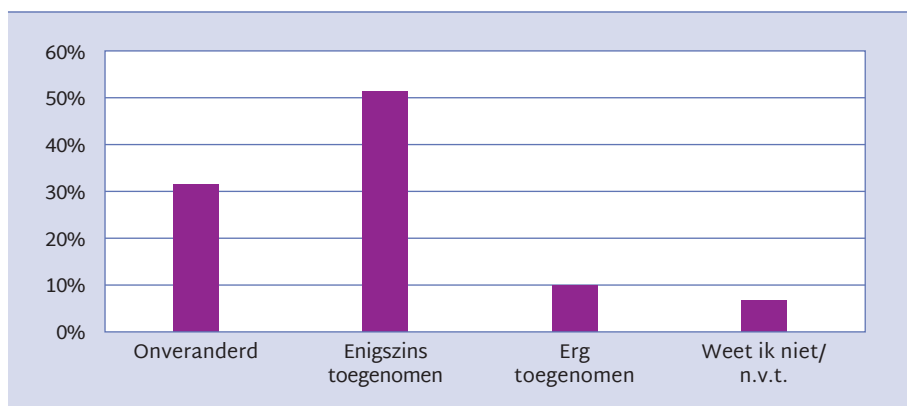
Figuur 5.1 Tevredenheid over de communicatie van de overheid rondom de Wet DBA

Ondanks dat de handhaving inmiddels is uitgesteld, geeft bijna de helft van de salarisprofessionals (43%) aan dat er door de werkgever of opdrachtgever modelovereenkomsten worden gesloten met externen. 20% geeft aan geen modelovereenkomsten te sluiten en bij 37% is dit niet van toepassing.

Indien er wél modelovereenkomsten worden gesloten, dan is in de meeste gevallen P&O verantwoordelijk (46%) voor het afsluiten van deze overeenkomsten. Indien de verantwoordelijkheid hiervoor elders is belegd, dan ligt deze doorgaans bij het management, bij de afdeling financiën of bij de juridische afdeling. Bijna twee derde van deze modelovereenkomsten zijn goedgekeurd door de belastingdienst (61%).

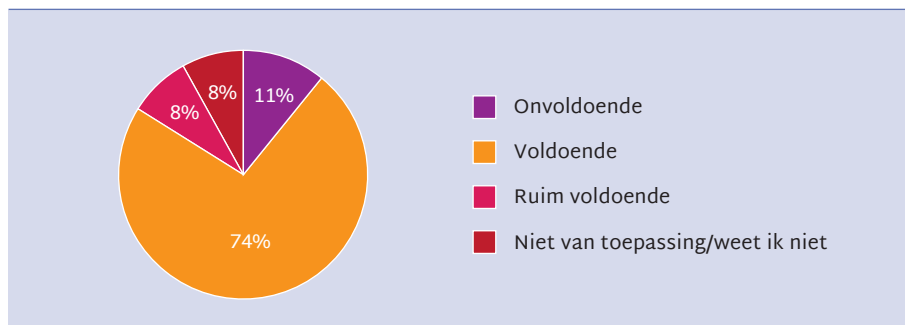
### Impact van de Wwz

De invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) per 1 juli 2015 heeft het ontslagrecht ingrijpend gewijzigd. De belangrijkste wijzigingen zijn een aanpassing van de ketenbepaling (vast dienstverband na drie opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten of na twee jaar in dienst) en de invoering van de transitievergoeding. In tegenstelling tot de Wet DBA, heeft de Wwz voor veel professionals (61%) wél invloed gehad op de werkdruk.



Figuur 5.2 Mate waarin de invoering van de Wwz invloed heeft op de eigen werkdruk

Daarentegen oordelen de salarisprofessionals over de communicatie vanuit de overheid/ fiscus rondom de invoering van de Wwz wel positief. 82% geeft aan dat de communicatie hierover (ruim) voldoende toereikend is geweest. Slechts 11% was ontevreden.

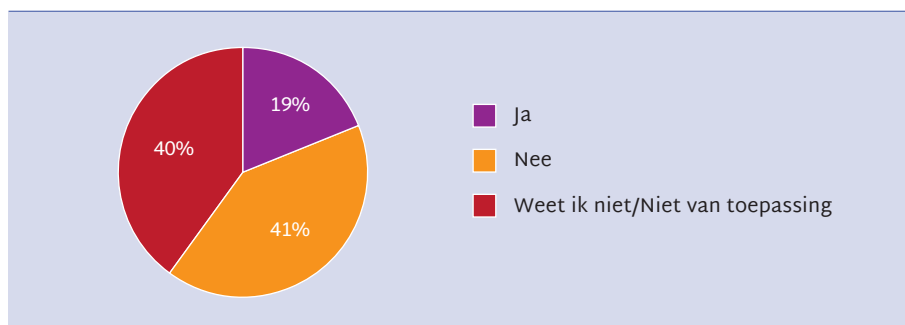


Figuur 5.3 Tevredenheid over de communicatie van de overheid rondom de Wwz

Wanneer een dienstverband na twee jaar of langer wordt beëindigd (tenzij vrijwillig door medewerker), moet er een transitievergoeding worden betaald. Aan de respondenten is gevraagd of de maximale latente claim voor de eigen organisatie of de opdrachtgever berekend is. Bij een op de drie (34%) is hier inderdaad sprake van. Indien dit aan de orde is, dan is de berekening meestal gemaakt door de salarisafdeling (63%) of door P&O (22%).

## Duurzame inzetbaarheidsinvesteringen

Duurzame inzetbaarheidsinvesteringen in een medewerker zijn aftrekbaar van de transitievergoeding. Echter, lang niet alle organisaties houden deze investeringen bij.

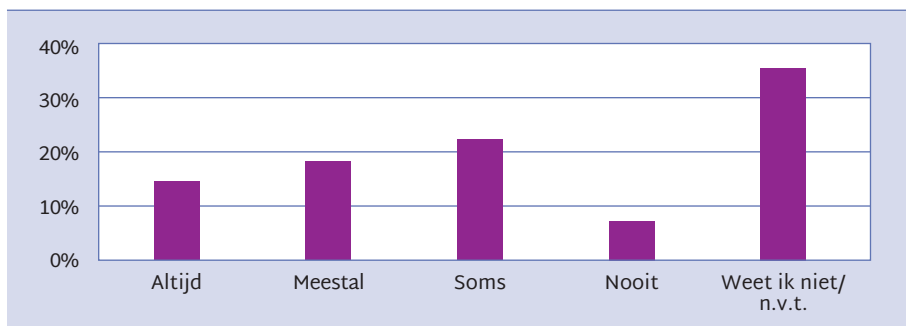


Figuur 5.4 Bijhouden van duurzame inzetbaarheidsinvesteringen

Indien de investeringen per medewerker wél worden bijgehouden, dan worden deze meestal door P&O bijgehouden (63%). Een enkele keer is dit belegd bij de salarisadministratie (19%) of de afdeling financiën (13%).



Het aantal keren dat de investeringen voor duurzame inzetbaarheid ook daadwerkelijk in mindering wordt gebracht bij de uitkering van de transitievergoeding ligt nog een stuk lager. Van de 19% die deze investeringen per medewerker bijhoudt, geeft slechts een op de drie salarisprofessionals aan dat deze investering altijd of vaak in mindering wordt gebracht.

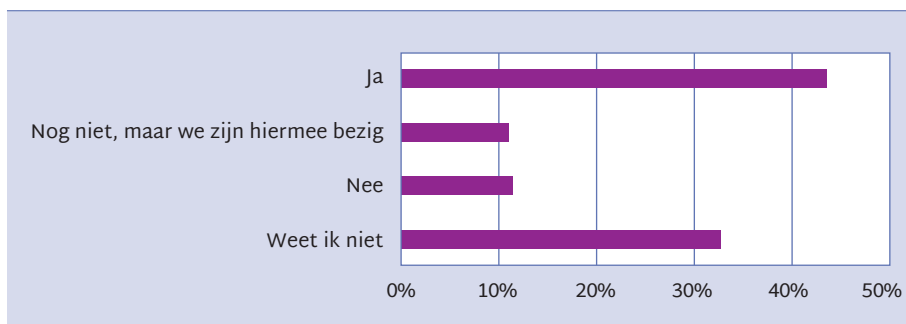


Figuur 5.5 Verrekening duurzame inzetbaarheidsinvestering met transitievergoeding

## Wet datalekken en bewerkersovereenkomsten

Per 1 januari 2016 is de Wet bescherming persoonsgegevens aangepast, sindsdien kan het nodig zijn een zogenaamde bewerkersovereenkomst af te sluiten met de leverancier van de salarissoftware. Ook zijn er nieuwe verplichtingen rondom het melden van datalekken. Halverwege 2018 worden deze strengere (Europese) privacyregels van kracht.

Tegen deze achtergrond geven veel salarisprofessionals aan dat er een bewerkersovereenkomst bestaat tussen de werkgever/opdrachtgever en de leverancier van de salarissoftware.



Figuur 5.6 Aanwezigheid van een bewerkersovereenkomst

Veel organisaties (60%) hebben een procedure die voorschrijft hoe er omgegaan moet worden met datalekken. Toch blijft er voor een relatief grote groep nog werk aan de winkel, 21% geeft aan dat er geen procedure is en 19% geeft aan niet te weten of er een procedure bestaat. In deze context lijkt het niet geïnformeerd zijn over of onbekend zijn met de procedure minstens zo zorgwekkend als de afwezigheid van een procedure die voorschrijft hoe er omgegaan moet worden met datalekken.

## 6. Competenties en inhoudelijke deskundigheid

### Competenties

Gevraagd naar de competenties die de salarisprofessionals voor nu en in de toekomst belangrijk achten, geven de meeste respondenten aan dat het toepassen van vakdeskundigheid zowel nu als in de toekomst belangrijk zijn. Ook in 2016 werd deze competentie als meest belangrijke beschouwd. Een interessante trend is dat adviseren een steeds belangrijker rol speelt voor de payroll professional. Sinds 2016 is deze competentie één plaats omhooggeschoven in de lijst met belangrijkste competenties. De verwachting is dat adviseren in de toekomst zelfs een tweede plek gaat innemen in deze lijst.

Opvallend is verder dat verleden jaar nog werd gedacht dat relaties bouwen & netwerken in de toekomst tot de top 5 aan belangrijkste competenties zou gaan behoren. Dit jaar is deze competentie niet eens terug te vinden in de top 10. Respondenten konden maximaal 5 opties selecteren.

Voor nu belangrijk		In de toekomst belangrijk	
Vakdeskundigheid toepassen	61%	Vakdeskundigheid toepassen	53%
Samenwerken en overleggen	55%	Adviseren	52%
Plannen en organiseren	46%	Samenwerken en overleggen	44%
Adviseren	45%	Plannen en organiseren	38%
Proactief handelen	44%	Proactief handelen	38%
Klantgericht zijn	41%	Oplossend vermogen	34%
Oplossend vermogen	40%	Analyseren	34%
Ethisch en integer handelen	37%	Klantgericht zijn	32%
Analyseren	33%	Ethisch en integer handelen	30%
Met druk en tegenslag omgaan	24%	Formuleren en rapporteren	21%

Figuur 6.1 Top 10 van belangrijkste competenties voor nu en in de toekomst

## Inhoudelijke deskundigheid

Naast competenties is er ook aan de salarisprofessionals gevraagd over welke inhoudelijke deskundigheid men dient te beschikken voor de huidige beroepsuitoefening én welke men voor in de toekomst belangrijk acht. Respondenten konden de vijf belangrijkste opties selecteren.

Voor nu belangrijk		In de toekomst belangrijk	
Fiscale wetgeving	88%	Fiscale wetgeving	76%
Sociale wetgeving	81%	Sociale wetgeving	70%
Arbeidsrecht	61%	Pensioenen	55%
Arbeidsvoorwaarden	61%	Arbeidsrecht	53%
Pensioenen	59%	Arbeidsvoorwaarden	47%
Financiële administratie	35%	ICT-gebruik	36%
ICT-gebruik	33%	Financiële administratie	31%
HRM	29%	HRM	29%
Administratieve organisatie	22%	Administratieve organisatie	20%
Zakelijke communicatie	14%	Organisatiekunde	14%

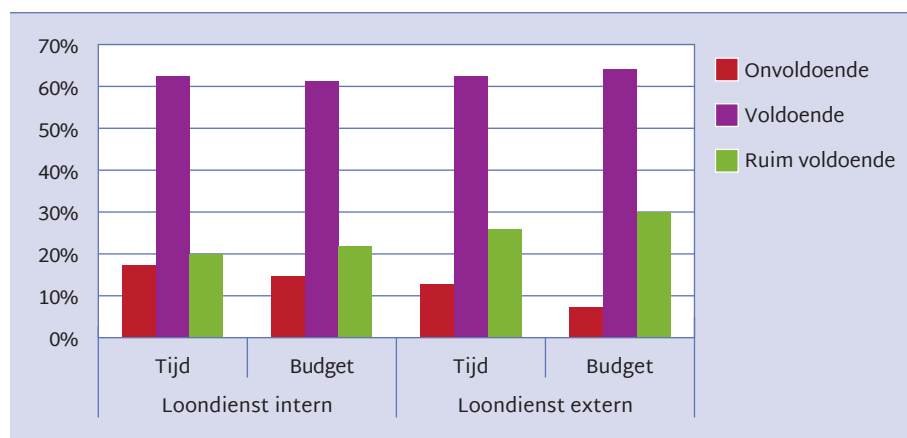
Figuur 6.2 Belangrijkste deskundigheid voor nu en in de toekomst

## 7. Vakontwikkeling

Om bij te kunnen blijven met de benodigde kennis en vaardigheden geven, net als in 2016, de meeste respondenten aan voldoende tijd en budget van de werkgever te krijgen. Voor beide groepen geldt dat de hoeveelheid tijd en budget die zij aan vakontwikkeling kunnen besteden is gegroeid ten opzichte van 2016. Wel zijn er duidelijke verschillen tussen de externe en interne payroll professionals.

### Tijd en budget

De externe professional krijgt vaker voldoende in tijd (88%) en budget (94%) van zijn werkgever om vaardigheden en kennis te verwerven dan de interne professional (respectievelijk 82% en 83%). Dat is opvallend, aangezien in de steekproef van vorig jaar medewerkers met een interne rol, ten opzichte van een externe rol, vaker aangaven dat er voldoende tijd (in 2016 voor intern 79% en extern 73%) en budget (in 2016 voor intern 80% en extern 78%) beschikbaar was gesteld.



Figuur 7.1 Tijd en budget voor vakontwikkeling

### Onderwerpen

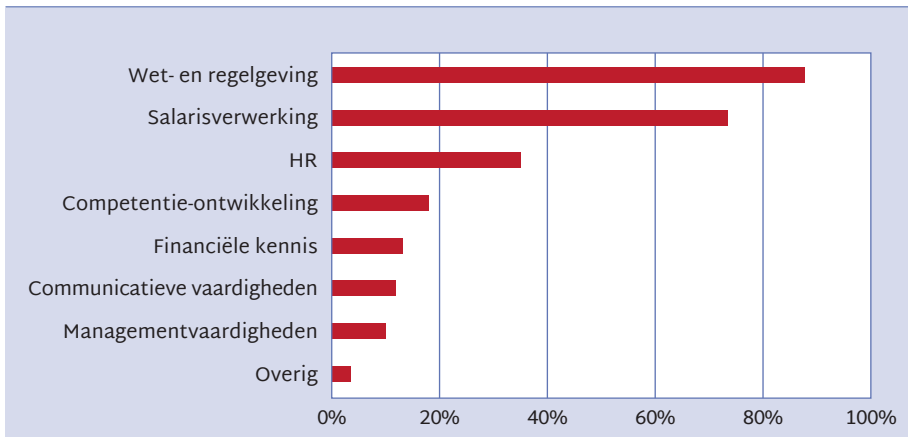
Dat vakontwikkeling een belangrijk thema is, blijkt ook dit jaar weer uit het aantal professionals (80%) dat het afgelopen jaar tijd heeft besteed aan vakontwikkeling (naast de reguliere werkervaring). Ten opzichte van andere beroepsgroepen wordt er onder salarisprofessionals veel aan vakontwikkeling gedaan. Indien men in de

eigen professionaliteit heeft geïnvesteerd werd er gemiddeld 50 uur (net zoals in 2016) op jaarbasis besteed aan vakontwikkeling. Het vaakst gaat het om het bijhouden van vakliteratuur en het volgen van een opleiding, training of cursus.

Vakliteratuur	77%
Opleidingen, trainingen, cursussen	71%
Congressen, seminars, workshopdagen	67%
'Learning on the job'	26%
Intern overleg	21%
E-learning	17%
Coaching	4%
Overig	1%

Figuur 7.2 Wijze waarop aan vakontwikkeling is gedaan

Net zoals in 2016 zien we dit jaar dat voor verreweg de meeste respondenten de vakontwikkeling gericht is op wet- en regelgeving (88%) en salarisverwerking (73%).



Figuur 7.3 Onderwerpen waarop de vakontwikkeling betrekking op had

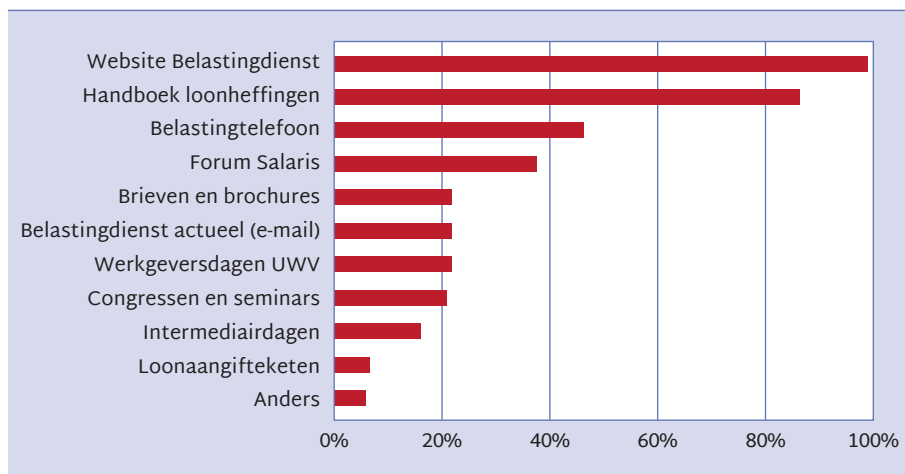
Vakontwikkeling gebeurde grotendeels in de tijd van de werkgever/opdrachtgever: gemiddeld 70% van de geïnvesteerde tijd (ten opzichte van 60% in 2016). 25% van de professionals kon dit zelfs volledig in de tijd van de werkgever of opdrachtgever doen.

Hoewel er veel aan vakontwikkeling wordt gedaan weet ruim de helft van de respondenten (55%) niet wat de hoogte is van het budget dat beschikbaar wordt gesteld voor ontwikkeling. Daarnaast geeft 15% aan dat er geen budget beschikbaar is. Indien er wel sprake is van een opleidings-/ ontwikkelbudget, dan bedraagt dit doorgaans € 1.500 (mediaan). In 2016 was dit budget nog € 1.200.

Tot slot geeft 10% aan op dit moment een opleiding te volgen en nog eens 19% 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 Vakopleiding Payroll Services (VPS).

### Informatiebronnen Belastingdienst

De Belastingdienst is een belangrijke bron van informatie voor de salarisprofessional. Met name de website van de belastingdienst wordt als informatiebron door (nagenoeg) iedereen gebruikt. Ook het handboek loonheffingen wordt veelvuldig ter hand genomen. Het Forum Salaris, een online ontmoetingsplaats waar salarisprofessionals, Belastingdienst en UWV samenwerken en informatie delen, wordt door 38% van de respondenten gebruikt. Het forum bestaat nu ruim een jaar en lijkt hiermee aan te slaan bij de beroepsgroep. Met 22% scoort de elektronische nieuwsbrief van de belastingdienst relatief laag, kennelijk gaan de respondenten liever gericht op zoek naar informatie op het moment dat er vraag naar is.



Figuur 7.4 Geraadpleegde informatiebronnen Belastingdienst

## 8. Loopbaan

De respondenten van het onderzoek hebben al geruime tijd ervaring in het vakgebied, ongeveer 15 jaar. De functieverblijftijd bedraagt zo'n 7 jaar.

	25ste percentiel	Mediaan	75ste percentiel
Hoeveel jaar bent u werkzaam als payroll professional?	9	15	21,5
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	10	16
Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie?	3	7,5	13

**Figuur 8.1** Werkervaring

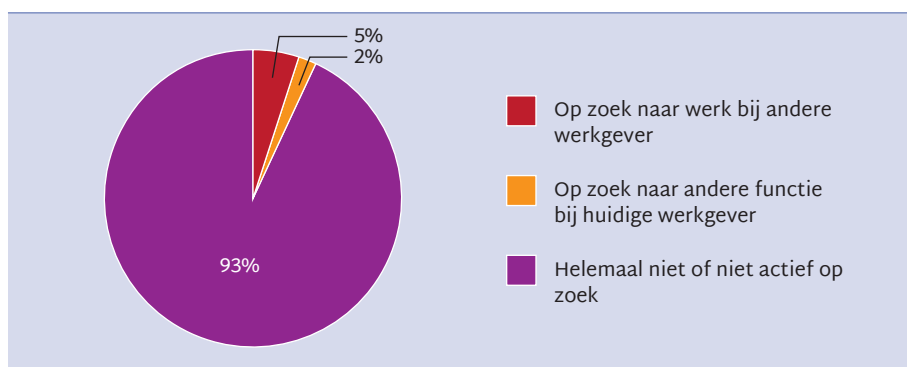
Dat automatisering ook impact heeft op de salarisprofessional blijkt wel uit het grote aantal respondenten (45%) dat aangeeft dat het eigen functieprofiel als gevolg van automatisering is gewijzigd. Verreweg de meesten zien deze ontwikkeling als een kans voor nieuwe mogelijkheden (79%) en niet als een bedreiging (3%).

In overeenkomst met de verwachting van vorig jaar heeft ongeveer één op de vijf payroll professionals (21%) het afgelopen jaar promotie gemaakt. Ook voor volgend jaar is men optimistisch en verwacht 20% een promotie te maken.



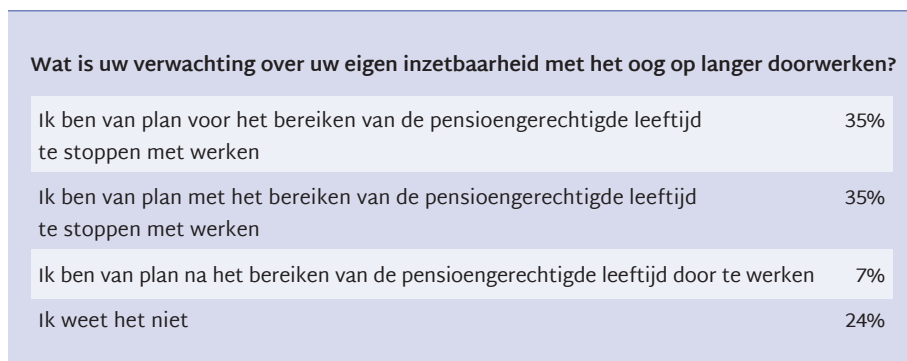
## 9. Arbeidsmobiliteit

Dat salarisprofessionals redelijk honkvast zijn, blijkt niet alleen uit de gemiddelde duur dat men werkzaam is bij een werkgever (mediaan van 10 jaar), maar ook uit het zeer lage percentage respondenten dat aangeeft op zoek te zijn naar ander werk (7%, ten opzichte van 18% in 2016). Wel is een aanzienlijk aantal professionals (49%, was 43% in 2016) door derden benaderd voor een functie elders.



**Figuur 9.1** Arbeidsmobiliteit

Met het oog op langer doorwerken geeft ongeveer een op de drie respondenten aan van plan te zijn vóór het bereiken van de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Een op de vier professionals heeft hier nog geen idee over.



**Figuur 9.2** Langer doorwerken

# 10. Arbeidsvoorwaarden & beloning

## Arbeidsvoorwaarden

Slechts (29%) van de ondervraagde payroll professionals valt onder een cao. De meerderheid van de respondenten ontvangt een salaris op basis van een individuele afspraak (46%).

## Salarisstijging afgelopen jaar

Van de respondenten geeft 74% (in 2016 was dit nog 70%) aan dat er afgelopen jaar sprake is geweest van een salarisstijging. De gemiddelde stijging was volgens de respondenten gemiddeld 2,8% (2016: 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.

	Beloning 2017	Leeftijd 2017	Ervaring in jaren	Stijging 2016-2017	Verwachte stijging 2017-2018
Salarisadministrateur	€ 45.500	47	17	3,2%	2,8%
Senior salarisadministrateur	€ 50.100	49	19	2,0%	2,7%
Salarisadviseur	€ 47.500	45	17	2,6%	2,2%
Payroll professional	€ 52.400	47	18	2,8%	2,6%
Salarisspecialist	€ 59.200	46	19	2,4%	1,8%
Hoofd salarisadministratie	€ 57.000	47	18	2,9%	4,4%
HR-payroll medewerker	€ 42.100	43	11	2,5%	3,5%
HR-payroll manager	€ 63.300	48	17	2,2%	3,3%

Figuur 10.1 Salarissen

De gemiddelde beloningen zijn niet gemeten aan de hand van de daadwerkelijke functie-inhoud maar aan de hand van de door de respondenten opgegeven functiebenaming. De gemiddelde beloning is een optelsom van alle gevraagde beloningselementen (zoals het vaste jaarsalaris, bonussen en winstuitkeringen).

## Verwachte stijging

Het hoofd salarisadministratie, de HR-payroll medewerker en -manager verwachten het komende jaar een stijging van meer dan 3% van hun salaris. Ook vorig jaar waren dit de functies waarvan de respondenten aangaven dat zij een relatief hoge stijging verwachten voor het aankomende jaar. De salarisspecialist verwacht echter maar een stijging van 1,8%. Gemiddeld genomen verwachten de respondenten van dit onderzoek een stijging van 3,1%.

## Beloning van functies per leeftijdsgroep

Voor twee functies (de salarisadministrateur en het hoofd salarisadministratie) hebben we een vergelijk kunnen maken tussen de leeftijdsgroepen en de sectoren.

### Salarisadministrateur

	Beloning 2017	Leeftijd 2017	Ervaring in jaren	Stijging 2016-2017	Verwachte stijging 2017-2018
<30	€ 30.500	26	3	12,9%	5,8%
31-35	€ 43.700	32	3	3,7%	5,1%
36-40	€ 46.900	38	11	3,0%	2,7%
41-45	€ 43.800	43	27	3,5%	1,9%
46-50	€ 47.100	48	9	2,3%	2,1%
51-55	€ 45.900	53	15	1,3%	2,0%
56-60	€ 47.400	57	17	0,0%	2,5%
>61	€ 46.900	63	21	4,3%	1,3%

Figuur 10.2 Salaris salarisadministrateur per leeftijd

	Beloning 2017	Leeftijd 2017	Ervaring in jaren	Stijging 2016-2017	Verwachte stijging 2017-2018
Industrie	€ 47.700	49	13	2.1%	2.5%
Bouw	€ 47.700	45	16	4.9%	4.0%
Groot- en detailhandel	€ 45.800	47	17	3.1%	2.8%
Vervoer en opslag	€ 45.500	49	13	2.3%	1.7%
IT	€ 43.500	43	9	2.9%	4.4%
Specialistische zakelijke dienstverlening	€ 41.900	44	16	4.0%	2.9%
Openbaar bestuur, overheid	€ 46.000	48	14	8.8%	4.4%
Onderwijs	€ 44.600	48	6	2.1%	1.5%
Zorg	€ 45.800	47	30	2.7%	2.8%
Cultuur, Sport, Recreatie	€ 43.600	52	14	1.4%	1.5%

Figuur 10.3 Salaris salarisadministrateur per sector

Naarmate de leeftijd stijgt, zien we over het algemeen in Nederland hogere salarissen. Dit beeld is deels te zien bij de salarisadministrateur. De stijging over het afgelopen jaar en de verwachte stijging over het komende jaar is het hoogste bij de jongere medewerkers. Sectoraal wordt er het meeste verdiend binnen de industrie en de bouw.

### Hoofd salarisadministratie

	Beloning 2017	Leeftijd 2017	Ervaring in jaren	Stijging 2016-2017	Verwachte stijging 2017-2018
31-35	€ 49.304	34	11	5.0%	7.0%
36-40	€ 48.288	38	13	4.4%	5.6%
41-45	€ 59.644	43	13	1.6%	2.5%
46-50	€ 56.368	48	18	2.9%	5.0%
51-55	€ 74.490	53	22	2.2%	1.9%
56-60	€ 62.211	58	23	1.5%	1.7%

Figuur 10.4 Salaris hoofd salarisadministrateur per leeftijd

	Beloning 2017	Leeftijd 2017	Ervaring in jaren	Stijging 2016-2017	Verwachte stijging 2017-2018
Industrie	€ 69.700	14	52	3.2%	2.1%
Groot- en detailhandel	€ 61.800	23	51	2.6%	9.0%
IT	€ 50.300	15	44	4.0%	5.9%
Specialistische zakelijke dienstverlening	€ 60.000	21	48	1.4%	2.3%
Zorg	€ 59.700	26	55	0.3%	1.8%

**Figuur 10.5 Salaris hoofd salarisadministrateur per sector**

Ook voor het hoofd salarisadministratie geldt het algemene beeld dat naarmate de leeftijd hoger is de salarissen hoger liggen. Wederom is de industriector de plek waar de organisaties het beste betalen.

# 11. 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, afgelopen juli 2017 is de 1.500ste professional 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](http://www.nirpa.nl)



# Met dank aan...

Wij danken onderstaande organisaties voor het verspreiden van de vragenlijst:



Als uw organisatie in 2018 ook wil meewerken aan het onderzoek neem dan contact op: [info@nirpa.nl](mailto:info@nirpa.nl)

# TRENDONDERZOEK SALARISPROFESSIONALS 2017

Het Trendonderzoek Salarisprofessionals 2017 is de tweede editie van het jaarlijks terugkerende onderzoek naar de functie van de payroll professional in Nederland.

Ruim 1.000 respondenten hebben vragen beantwoord over belangrijke competenties, vaardigheden en beloning. Hierdoor hebben we de huidige trends en ontwikkelingen binnen het vakgebied én de functie zelf in kaart gebracht. Het rapport biedt u inzicht in de benodigde deskundigheid nu en in de toekomst, hoe de functie van payroll professionals zich ontwikkelt en welke werkzaamheden en beloning daarbij horen.

Het onderzoek richt zich op zowel interne als externe payroll professionals. Dus niet alleen zij die binnen de organisatie verantwoordelijk zijn voor de loonadministratie komen aan bod, maar ook externe professionals die werkzaam zijn bij accountants, administratiekantoren en detacheerders.

Trendonderzoek Salarisprofessionals is geïnitieerd door Nederlands Instituut van Register Payroll Accounting (NIRPA) en uitgevoerd door Performa Uitgeverij in samenwerking met Berenschot.