
TRENDONDERZOEK SALARISPROFESSIONALS 2018

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 2018

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, Janneke Veger
In opdracht van: NIRPA
Analyse en tekst: Berenschot; Hella Sylva, Hans van der Spek
Ontwerp: Pino Design, Arnhem
Druk: Zalsman, Zwolle

© 2018 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: 978-90-76834-94-8

NUR: 807

Bestellen:

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



Voorwoord

Voor u ligt het derde Trendonderzoek Salarisprofessionals, hét onafhankelijke onderzoek naar de functie van salarisprofessionals in Nederland, geïnitieerd door het Nederlands Instituut van het Register Payroll Accounting (NIRPA).

Centrale thema's in het onderzoek zijn de:

- ontwikkelingen in 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 dus niet beperkt tot NIRPA-geregistreerde professionals. Met 1.141 deelnemers, meer dan vorig jaar, kunnen we weer spreken van een representatieve afspiegeling van de beroepsgroep salarisprofessionals in Nederland.

Het vakgebied van salarisverwerking is dynamisch, wordt steeds veeleisender en is volop in beweging. Door veranderende en complexe wetgeving, zoals de AVG. Maar ook door vergaande automatisering en een toenemende adviesrol. Ontwikkeling en opleiding is daarom essentieel voor de salarisprofessional. Toch blijkt 13% van de professionals geen budget hiervoor te hebben. Dat is een aandachtspunt voor werkgevers.

Met dit onderzoek geven we inzicht in trends en ontwikkelingen binnen het vakgebied van de salarisprofessionals. Voor werkgevers kunnen de uitkomsten een mooie aanleiding zijn om de salarisverwerking en de rol van de salarisprofessional eens met andere ogen te bekijken en waar nodig meer te investeren in de ontwikkeling van deze specialisten.

Ten slotte een woord van 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
3. Over de respondenten	10
Opleiding • Functie • Profiel van de organisatie • Loonadministratie van de organisatie	
4. Takenpakket	16
Knelpunten • Beleidsthema's en (verwachte) veranderingen • Werkdruk en complexiteit • Invloed van automatisering	
5. Stelselwijzigingen	26
Transitievergoeding • Loonbeslag • Flexibilisering arbeidsrelaties • Algemene verordening gegevens- bescherming	
6. Competenties en Inhoudelijke deskundigheid	33
Competenties • Inhoudelijke deskundigheid	
7. Vakontwikkeling	35
Scholing • Tijd en budget • Informatiebronnen	
8. Loopbaan & arbeidsmobiliteit	39
Loopbaan • Arbeidsmobiliteit	
9. Arbeidsvoorwaarden & beloning	41
Arbeidsvoorwaarden • Salarisstijging • Beloning per functie • Beloning van functies per leeftijdsgroep • Beloning van functies per sector	
10. Over het NIRPA	48

1. Onderzoeksopzet en verantwoording

Dit onderzoek is in opdracht van NIRPA opgezet door Performa Uitgeverij en uitgevoerd door Berenschot. Het betreft een onderzoek onder salarisprofessionals. 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 periode eind april – eind juni toegankelijk geweest. Voor deelname aan het onderzoek zijn uitnodigingen per e-mail verstuurd en aanvullend daarop is de mogelijkheid tot deelname aan de enquête bekendgemaakt op diverse internetsites en via verschillende internet-community's.

In totaal hebben 806 individuen de vragenlijst volledig ingevuld en aanvullend daarop hebben 335 individuen de vragenlijst gedeeltelijk ingevuld. Naast werknemers in loondienst bevinden zich onder de respondenten ook een beperkt aantal zzp'ers (N=60), voor wie een aparte vragenlijst is 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. Voor de weergave van de resultaten maken we gebruik van tabellen, staafdiagrammen en taartdiagrammen. Zo mogelijk zijn de resultaten alleen beschreven. Dit vergroot het gemak om dit onderzoek als naslagwerk te gebruiken.

2. Trendonderzoek in vogelvlucht

In de volgende hoofdstukken worden de resultaten van het Trendonderzoek Salarisprofessionals 2018 uitgebreid beschreven. Dit hoofdstuk is een samenvatting voor lezers die snel inzicht in de uitkomsten willen hebben.

Salarisadministrateur als adviseur

De belangrijkste taken van de salarisprofessional blijven, net als afgelopen jaar, het uitvoeren van controles en de salarisverwerking. Wel constateren we een daling in de uitvoering van operationele taken. Daartegenover staat een toename van de adviesrol. De komende jaren wordt adviseren zelfs als de belangrijkste competentie gezien.

Maar liefst twee derde van de respondenten geeft aan dat de werkdruk in 2018 is toegenomen, daarmee blijft de ervaren werkdruk onder salarisprofessionals hoog. Dit geldt niet alleen voor de werkdruk, ook de complexiteit van het werk neemt toe, aldus driekwart van de respondenten. Voor het derde jaar op een rij stijgt het aantal respondenten dat verwacht dat de functie zwaarder zal worden.

Automatisering

De afgelopen drie jaar neemt de mate van automatisering van de salarisafdeling gestaag toe. Hoewel de mate van automatisering toeneemt, is het aantal salarisprofessionals dat softwarematige knelpunten ervaart afgenomen.

Privacywetgeving

Per 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. De AVG breidt de privacyrechten van betrokkenen uit, zorgt voor meer verantwoordelijkheden voor organisaties en geeft Europese privacy-toezichthouders de bevoegdheid om boetes tot 20 miljoen euro op te leggen. De AVG scoorde als thema dit jaar met 90% dan ook extreem hoog, het is dé prioriteit voor salarisprofessionals voor 2018.

Verontrustend is dat slechts 20 procent van de respondenten aangaf op tijd aan de nieuwe regels rondom data en privacy te voldoen. Voor maar liefst een kwart (25%) was het duidelijk dat het niet zou lukken om tijdig voorbereid te zijn op de nieuwe privacywetgeving.

De afgelopen jaren is er ook een aantal andere ingrijpende stelselwijzigingen en maatregelen ingevoerd. Zo was de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) per 1 juli 2015 jarenlang een belangrijk thema voor salarisprofessionals. Dit jaar zien we voor het eerst dat deze wetgeving beter is ingebed in de dagelijkse routine van de salarisprofessional.

Scholing en ontwikkeling

Een ruime meerderheid van de respondenten beschikt over voldoende tijd en budget om vaardigheden en kennis te verwerven voor het uitvoeren van werkzaamheden. Desondanks is er ten opzichte van vorig jaar een lichte toename van het aantal medewerkers dat aangeeft onvoldoende tijd en budget te hebben voor vakontwikkeling. Net als vorig jaar wordt de externe salarisprofessional meer in de gelegenheid gesteld om de benodigde vaardigheden en kennis op te doen dan de interne professional.

Het opleidingsbudget, indien beschikbaar gesteld, is gemiddeld 1.500 euro, net als afgelopen jaar. Meer dan de helft (52%) van de respondenten weet of er een budget voor ontwikkeling beschikbaar is gesteld door de werkgever en 16% van de respondenten geeft aan dat er helemaal geen budget is. Dat is opvallend, gezien het grote (bedrijfs)belang van een juiste salarisafwikkeling binnen organisaties.

Grotere vraag naar salarisprofessionals

De vraag naar salarisprofessionals neemt toe. Meer dan de helft (56%) van de salarisprofessionals is het afgelopen jaar benaderd voor een functie elders, vorig jaar was dit 49% en in 2016 nog 43%. Toch blijft de salarisprofessional opvallend honkvast, gemiddeld werken de respondenten tien jaar voor dezelfde werkgever. Dat wil niet zeggen dat de salarisprofessional stilstaat: ongeveer een op de vier salarisprofessionals (26%) hebben het afgelopen jaar promotie gemaakt.

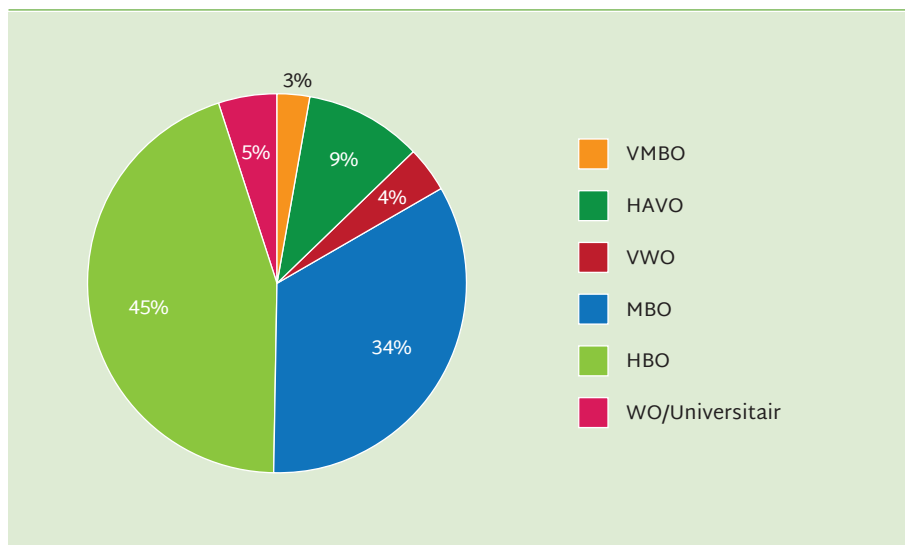
3. Over de respondenten

Aan het onderzoek hebben in totaal 1.141 respondenten deelgenomen van wie 806 mensen de vragenlijst volledig hebben afgerond. Onder de respondenten is 68% werkzaam in loondienst en betrokken bij de salarisverwerking voor een organisatie ('Loondienst intern'). 26% is werkzaam in loondienst en verleent diensten ten behoeve van andere organisaties ('Loondienst extern'). De resterende 5% is werkzaam als zzp'er. De uitkomsten zijn gebaseerd op de groep respondenten in loondienst, tenzij anders vermeld.

Onder de groep respondenten in loondienst bevinden zich iets meer vrouwen (53%) dan mannen en is de gemiddelde leeftijd (mediaan score) 48 jaar (25ste percentiel = 40 jaar en 75ste percentiel = 54 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 (45%) geschoold.



Figuur 3.1 Opleidingsniveau

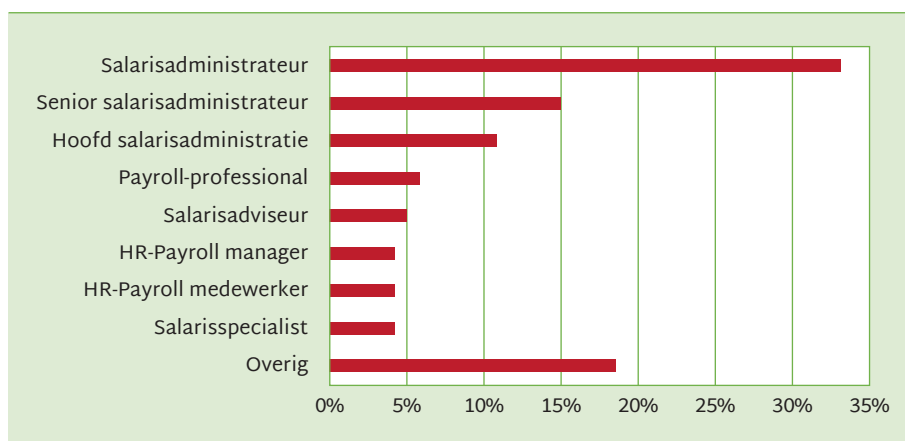
Driekwart van de respondenten heeft de (aanvullende) opleiding PDL (Praktijkdiploma Loonadministratie) gevolgd. Slechts 8% heeft geen (aanvullende) opleiding gevolgd die specifiek gericht is op het vak van salarisprofessional.

Welke (aanvullende) opleidingen heeft u gevolgd, specifiek gericht op het vak van salarisprofessional?	
PDL (Praktijkdiploma Loonadministratie)	75%
VPS I (Vakopleiding Payroll Services)	21%
VPS III (Vakopleiding Payroll Services)	19%
VPS II (Vakopleiding Payroll Services)	19%
HBO VPS (Vakopleiding Payroll Services)	16%
BKL (Basiskennis Loonadministratie)	15%
VPS IV (Vakopleiding Payroll Services)	13%
HBO HRM/ P&A	6%
CPS (Consultancy Payroll Services)	4%
HBO CBC (Compensation & Benefits Consultant)	3%
MPZ	2%
MPS	1%
AD Payroll Services	1%
Payroll Professional Accountancy	1%
Geen	8%

Figuur 3.2 (Aanvullende) opleidingen

Functie

Gevraagd naar welke functiebenaming het beste past bij de huidige functie geven de meeste respondenten (33%) aan dat ze in loondienst werkzaam zijn als salarisadministrateur.



Figuur 3.3 Functiebenaming

Profiel van de organisatie

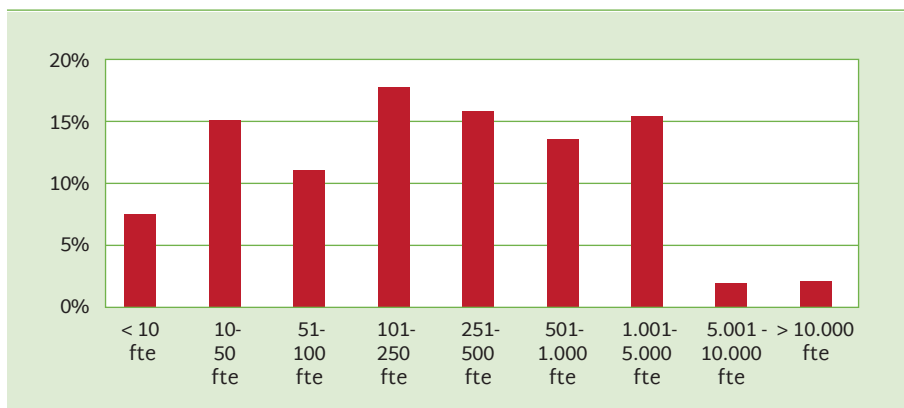
Van de respondenten die als extern dienstverlener werkzaam zijn, werkt ruim 40% voor een accountantskantoor.

Een accountantskantoor	42%
Een administratiekantoor	25%
Een detacheerder	12%
Overig	21%

Figuur 3.4 Externe dienstverleners

Aan de respondenten die betrokken zijn bij de salarisverwerking voor de eigen organisatie (intern) is gevraagd in welke sector de organisatie waarvoor zij werkzaam zijn actief is. De meest voorkomende sectoren zijn de gezondheids- en welzijnzorg, financiële instellingen en industrie.

Onder de respondenten bevinden zich zowel medewerkers van kleinere organisaties als grotere organisaties.



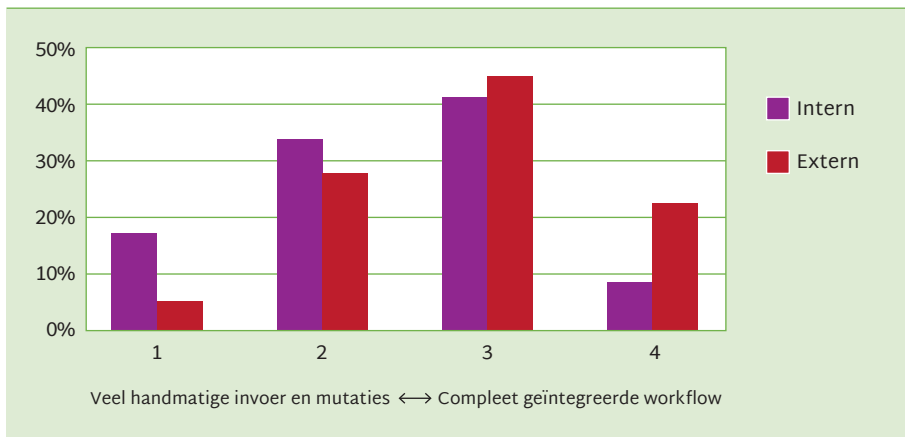
Figuur 3.5 Aantal fte totaal

Loonadministratie van de organisatie

Gemiddeld genomen (mediaan) worden er 550 loonstroken maandelijks geproduceerd door de organisaties waar men werkzaam is (25ste percentiel = 190 en 75ste percentiel = 1.900).

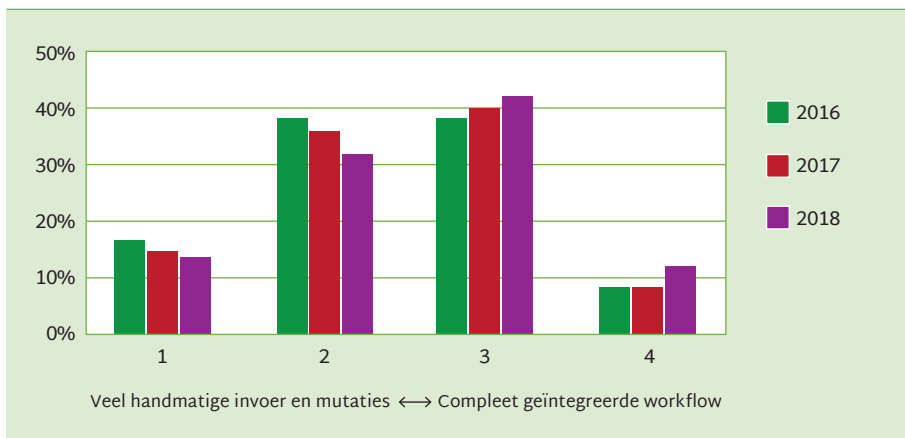
Op een 4-punt Likert schaal is er gevraagd naar de mate van automatisering van de salarisadministratie binnen de organisatie. De ankerpunten bestonden uit 1= “Veel handmatige invoer en mutaties” en 4= “Compleet geïntegreerde workflow, mutaties worden automatisch gegenereerd en informatie is via een portal weergegeven”.

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). Het verschil in de mate van automatisering tussen intern en extern is licht afgenomen in vergelijking met 2017.



Figuur 3.6 Mate van automatisering

Over de afgelopen drie jaar zien we een lichte, maar consequente verschuiving richting een hogere mate van automatisering.



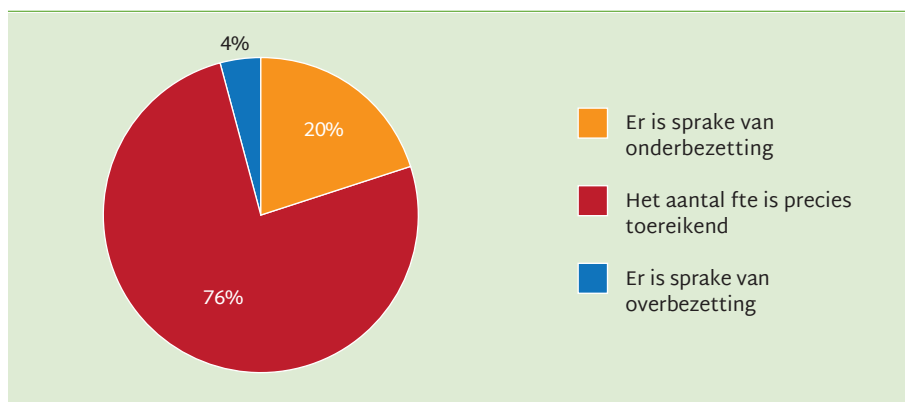
Figuur 3.7 Mate van automatisering over de afgelopen drie jaar

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

Onderdeel van HR	46%
Onderdeel van Finance	37%
Uitbested	3%
Een zelfstandige afdeling	11%
Anders	3%

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 1,5 fte. De meerderheid van de respondenten geeft aan dat de omvang van de salarisadministratie toereikend is. Een op de vijf spreekt van onderbezetting.

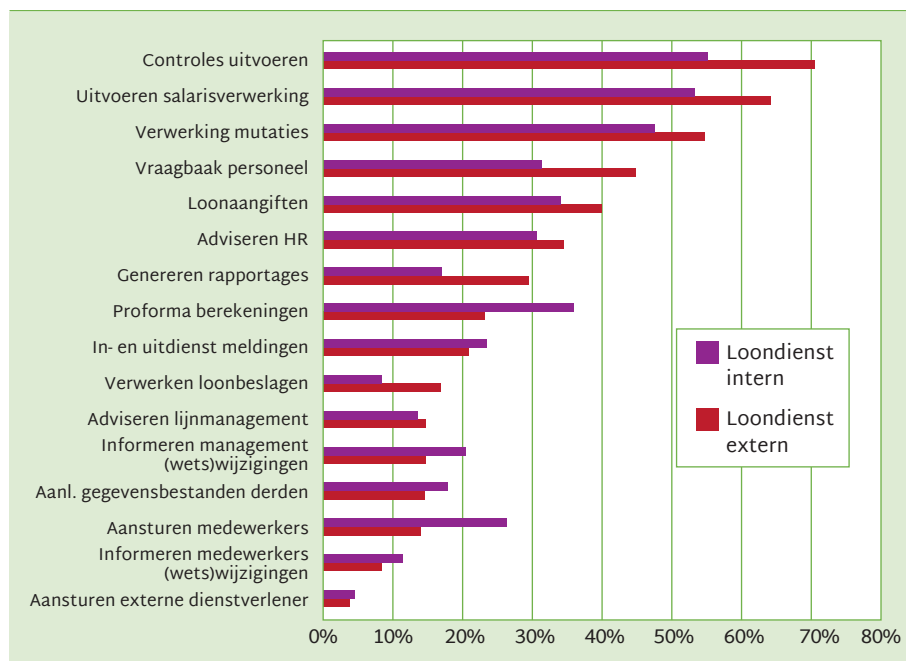


Figuur 3.9 Bezetting van de salarisadministratie

4. Takenpakket

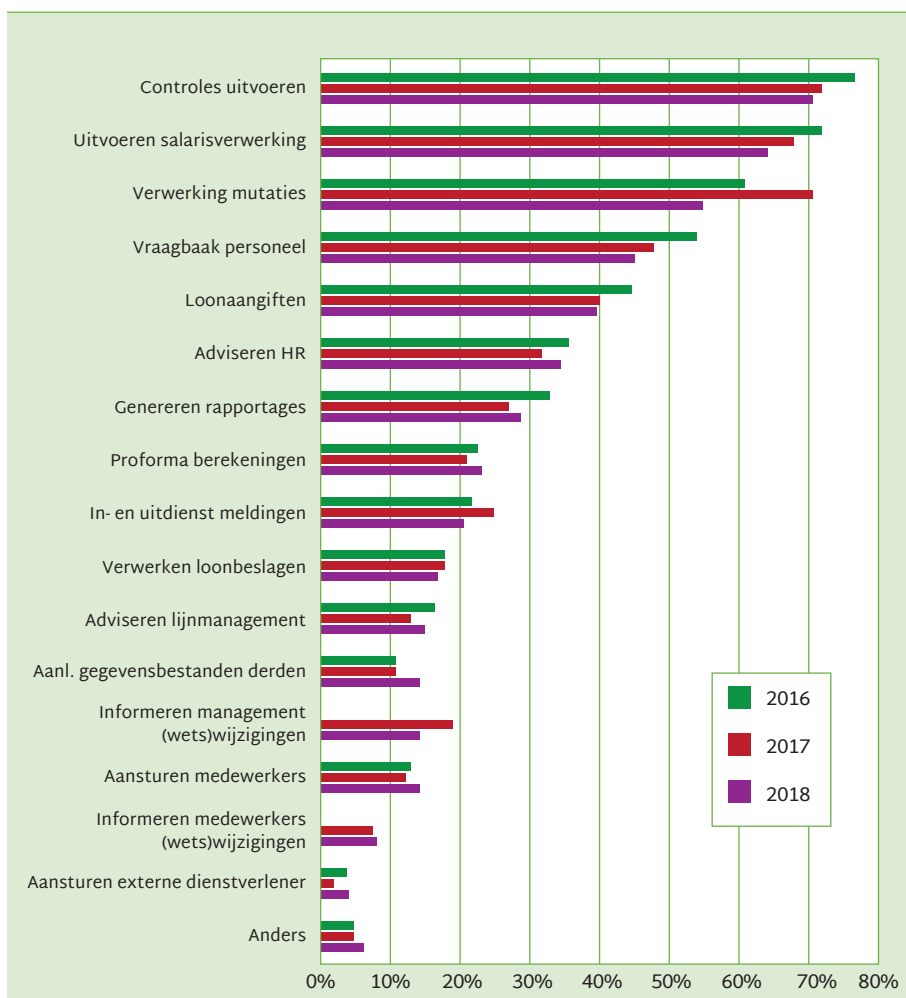
Gevraagd naar de belangrijkste werkzaamheden in de functie zien we op veel onderwerpen slechts kleine verschillen tussen de interne en externe salarisprofessional. De externe salarisprofessionals (b)lijken zich minder te richten op controle en verwerking dan de interne salarisprofessionals, terwijl ze meer met het aansturen van medewerkers bezig zijn en vaker proforma berekeningen uitvoeren dan interne salarisprofessionals. Ook is de interne salarisprofessional veel vaker een vraagbaak voor het personeel dan de externe salarisprofessional. De belangrijkste werkzaamheden van de salarisprofessional zijn, net als verleden jaar, het uitvoeren van controles en het uitvoeren van de salarisverwerking. Het uitvoeren van controles en de salarisverwerking zijn taken die het meest gekozen zijn door de zzp'ers onder de respondenten.

Respondenten konden de vijf belangrijkste werkzaamheden aankruisen.



Figuur 4.1 Belangrijkste werkzaamheden

Als we naar de ontwikkeling kijken in de afgelopen drie jaren dat we dit onderzoek uitvoeren dan zien we een daling van de aandacht die operationele taken van de interne salarisprofessional vergen, zoals het uitvoeren van controles of de uitvoering van de salarisverwerking. Ook is de interne salarisprofessional minder vaak een vraagbaak voor het personeel. Daarentegen is de adviserende rol richting HR en lijnmanagement juist toegenomen in vergelijking met vorig jaar. Deze verzwaring van de functie van de salarisprofessional komt terug in de paragraaf Werkdruk en complexiteit.



Figuur 4.2 Ontwikkeling belangrijkste werkzaamheden (2016-2018)

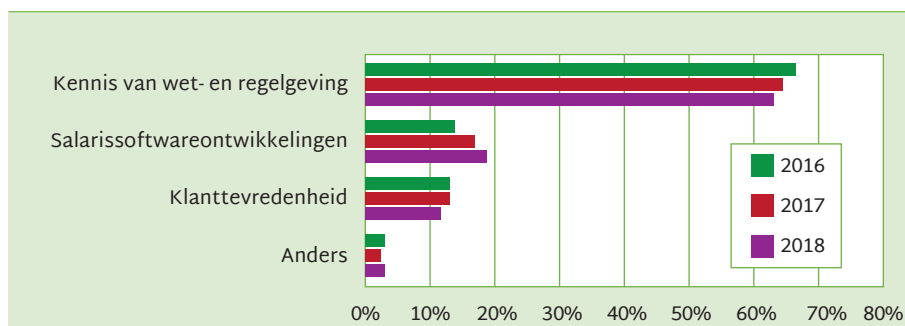
Knelpunten

35% van de groep Loondienst intern ervaart een of meerdere knelpunten bij het loonaangifteproces. Onder de groep Loondienst extern ligt dit percentage net iets hoger, namelijk 36%.

	Loondienst intern	Loondienst extern
Softwarematige knelpunten (ik kan gegevens niet goed/makkelijk genoeg invoeren of wijzigen)	19%	21%
Positie in de organisatie (ik krijg onvoldoende faciliteiten, medewerking of informatie van bijvoorbeeld management of personeelszaken)	13%	7%
Onduidelijkheid omtrent regelingen (bv. werkkostenregeling)	8%	9%
Anders	3%	5%
Er zijn geen knelpunten/ Niet van toepassing*	65%	64%

Figuur 4.3 Knelpunten (* De optie is exclusief. De overige opties zijn meerkeuze)

Ten opzichte van de afgelopen twee jaren zien we dat met name de groep Loondienst extern in mindere mate aangeeft knelpunten te ervaren (2017 en 2016: 45%). Met name de softwarematige knelpunten nemen af, in 2017 gaf 27% van de groep Loondienst extern aan te maken te hebben met softwarematige knelpunten. Bijna twee derde (64%) van de salarisprofessionals gaf aan dat kennis van wet- en regelgeving de belangrijkste factor is voor het uitoefenen van de dagelijkse werkzaamheden. Salarissoftwareontwikkelingen worden door 19% van de respondenten gezien als belangrijkste factor.



Figuur 4.4 Belangrijke factoren bij dagelijkse werkzaamheden

Beleidsthema's en (verwachte) veranderingen

Het mag geen verrassing zijn dat privacywetgeving, in het kader van de inwerkingtreding van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)/ General Data Protection Regulation (GDPR), voor 2018 het belangrijkste (beleids)thema is. Deze nieuwkomer in dit overzicht staat voor bijna 90% van de respondenten in de top 3 van belangrijkste thema's, gevolgd door cao-wijzigingen en de werkkostenregeling (WKR).

Ten opzichte van 2017 zien we een sterke afname van het belang dat wordt toegekend aan de thema's Wet werk en zekerheid (Wwz) met o.a. de transitievergoeding en de werkkostenregeling. Naast de nieuwkomer AVG/GDPR, nemen de thema's loonbeslagen en meldplicht datalekken aan belang toe.

Ook het thema Internationale payroll is in deze editie van het onderzoek toegevoegd aan de keuzelijst.

Thema's	2018	2017	Vershil
AVG/GDPR (privacywetgeving)	89%	—	
Cao's	51%	52%	-1%
Werkkostenregeling	50%	62%	-12%
Pensioenregelingen	41%	46%	- 5%
Wwz (o.a. transitievergoeding)	27%	51%	-24%
Keuzemodel arbeidsvoorwaarden/persoonlijk keuzebudget	21%	18%	3%
Loonbeslagen	21%	23%	-2%
Meldplicht datalekken	20%	15%	5%
Internationale payroll	16%	—	
Grensoverschrijdende arbeid	15%	20%	-5%
Wet DBA/VAR	15%	22%	-7%
Wisseling salarissoftware	14%	15%	- 1%

Figuur 4.5 Belangrijkste beleidsthema's en veranderingen

De respondenten hebben ook aangegeven wat, naar verwachting, de drie belangrijkste thema's voor 2019 zullen zijn. We zien dat het thema privacywetgeving in korte tijd weer sterk in belang afneemt, de score daalt met 34 procentpunten van bijna 90% in 2018 naar ruim 50% in 2019.

Thema's	2018	2019	Vershil
AVG/GDPR (privacywetgeving)	89%	56%	-34%
Cao's	51%	47%	-4%
Werkkostenregeling	50%	44%	-6%
Pensioenregelingen	41%	35%	-6%
Wwz (o.a. transitievergoeding)	27%	26%	-1%
Keuzemodel arbeidsvoorwaarden/persoonlijk keuzebudget	21%	24%	2%
Loonbeslagen	21%	18%	-3%
Meldplicht datalekken	20%	16%	-4%
Internationale payroll	16%	18%	2%
Grensoverschrijdende arbeid	15%	16%	1%
Wet DBA/VAR	15%	18%	3%
Wisseling salarissoftware	14%	17%	3%

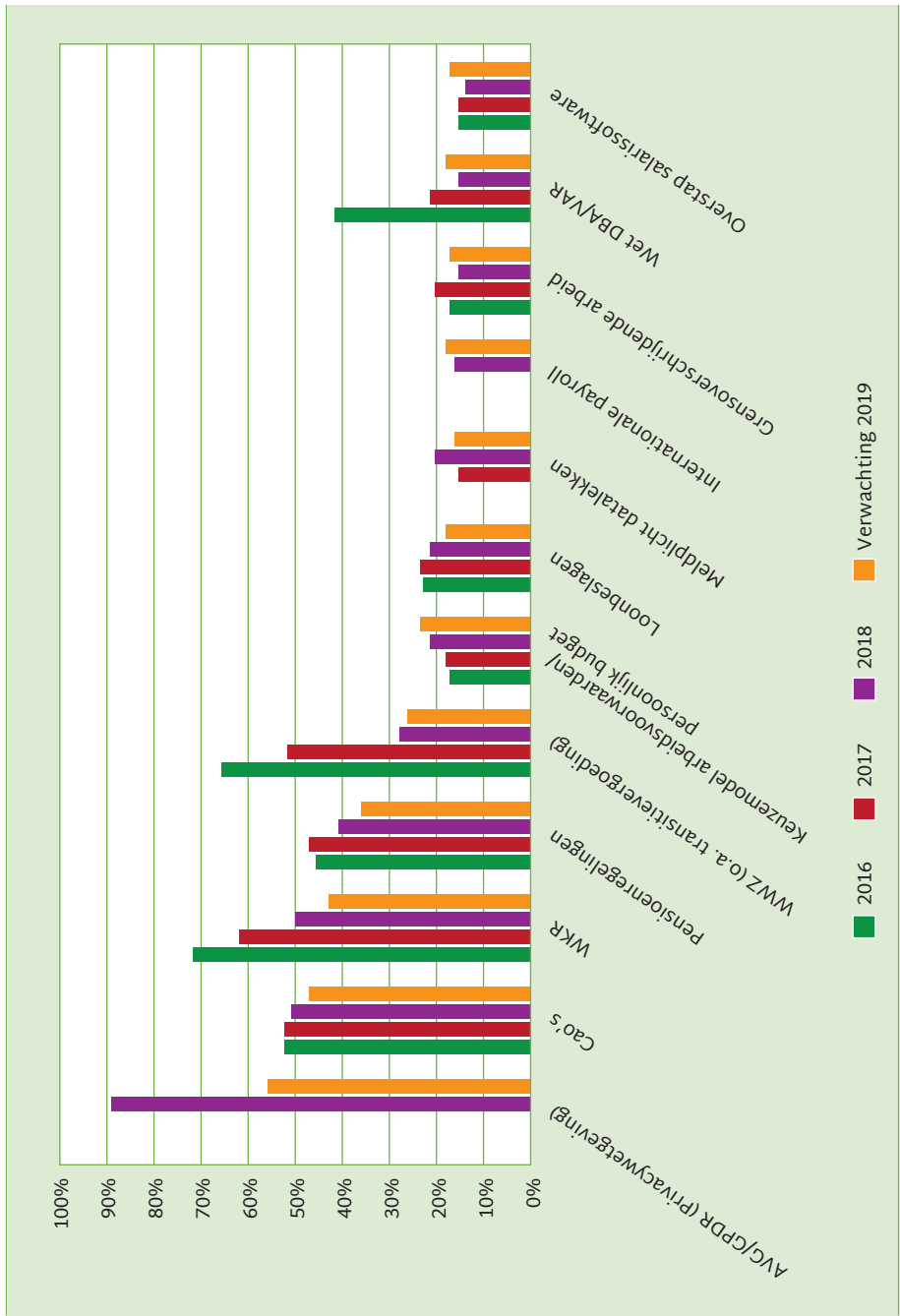
Figuur 4.6 Belangrijkste beleidsthema's en verwachte veranderingen

De verwachtingen die de respondenten in de voorgaande editie uitgesproken hebben over 2018 zijn over het algemeen goed uitgekomen. Een grote afwijking zien we bij het thema Wwz met o.a. de transitievergoeding, die 15 procentpunten lager scoort in 2018 dan in 2017 werd ingeschat.

Thema's	Verw. 2018 Aangegeven		Verschil
	2018	in 2017	
AVG/GDPR (Privacywetgeving)	89%		
Cao's	51%	48%	3%
Werkkostenregeling	50%	53%	-3%
Pensioenregelingen	41%	44%	-3%
Wwz (o.a. transitievergoeding)	27%	42%	-15%
Keuzemodel arbeidsvoorwaarden/persoonlijk keuzebudget	21%	18%	3%
Loonbeslagen	21%	20%	1%
Meldplicht datalekken	20%	16%	4%
Internationale payroll	16%		
Grensoverschrijdende arbeid	15%	18%	-3%
Wet DBA/VAR	15%	23%	-8%
Wisseling salarissoftware	14%	17%	-3%

Figuur 4.7 Belangrijkste beleidsthema's - vergelijking 2018 versus verwachting in 2017

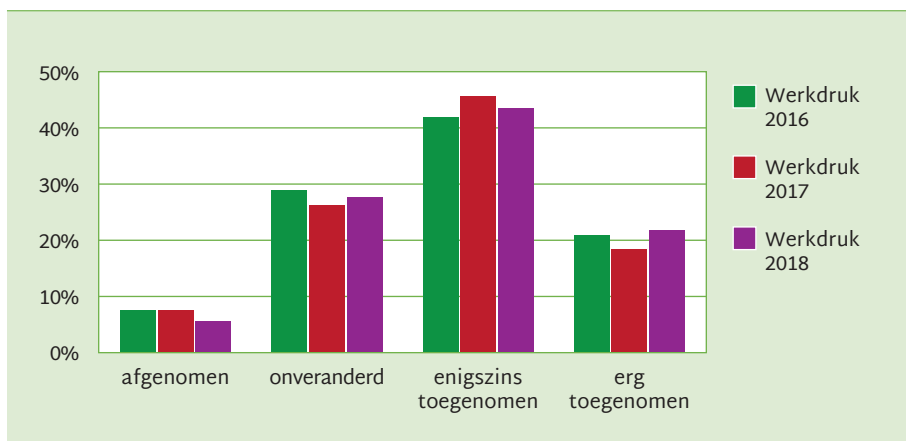
Als we de ontwikkeling over de jaren heen bekijken, zien we dat thema's als de Werkkostenregeling, maar zeker ook de Wwz en de Wet DBA/VAR minder agenda-bepalend zijn geworden, terwijl Keuzemodel arbeidsvoorwaarden/persoonlijk keuzebudget steeds meer aan belang toeneemt.



Figuur 4.8 Ontwikkeling belangrijkste beleidsthema's (2016 – verwachting 2019)

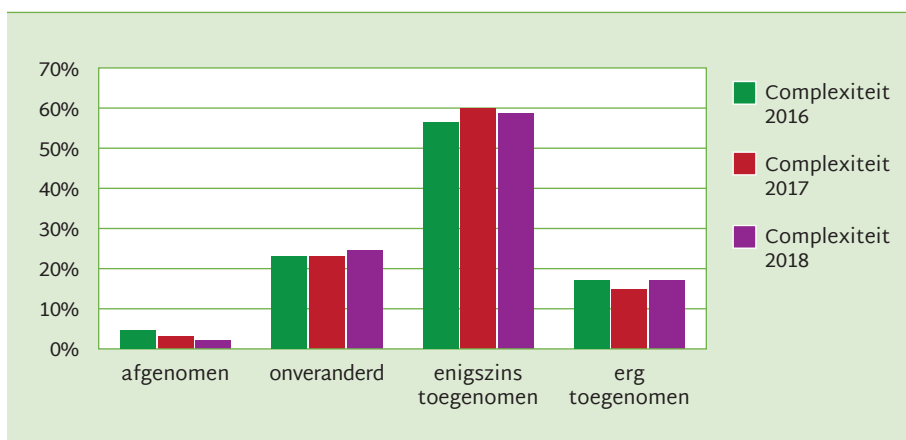
Werkdruk en complexiteit

Twee derde van de respondenten geeft aan dat de werkdruk (het volume) in 2018 is toegenomen. Slechts 6% geeft aan dat de werkdruk is afgenomen, daarmee lijkt de ervaren werkdruk onverminderd hoog.



Figuur 4.9 Werkdruk

Naast de toenemende werkdruk ervaart driekwart van de respondenten een toename in de complexiteit van het werk. Ook dat is een beeld dat we sinds de eerste editie van dit onderzoek in 2016 terug zien keren.



Figuur 4.10 Complexiteit van het werk

In het volgende hoofdstuk zullen we zien dat de toenemende flexibilisering van de arbeidsrelaties en de introductie van de AVG/GDPR de beleving van werkdruk en complexiteit beïnvloeden.

	2018	2017	2016
Ja	71%	69%	66%
Nee	29%	31%	34%

Figuur 4.11 Verwachting dat functie komende drie jaar zwaarder wordt

Voor het derde jaar op rij stijgt het aantal respondenten dat verwacht dat de functie de komende drie jaar zwaarder zal worden. Ruim zeventig procent (71%) ten opzichte van 69% in 2017 en 66% in 2016. Deze verzwaring wordt vooral gezien in de grotere adviesrol. Men verwacht daarentegen minder veranderingen in de uitvoering van taken dan in de afgelopen twee jaren.

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

	2018	2017	2016
Grotere adviesrol	67%	68%	67%
Uitbreiding van takenpakket	55%	56%	55%
Verandering in de uitvoering van taken	51%	52%	54%
Toename applicatiebeheer salarissoftware	38%	35%	40%
Toename algemene managementtaken	16%	13%	17%
Andere veranderingen	15%	12%	11%

Figuur 4.12 Verwachte verzwaringen van de functie

Invloed van automatisering

Dat automatisering ook impact heeft op het salaris-werkgebied merken de respondenten. Zo concreet zelfs, dat 49% van de totale groep respondenten aangeeft dat zijn of haar eigen functieprofiel is aangepast n.a.v. deze veranderingen.

Het vakgebied is onder invloed van automatisering erg veranderd, is uw functieprofiel aangepast n.a.v. deze veranderingen?	Loondienst intern	Loondienst extern
Ja	48%	51%
Nee	52%	50%

Figuur 4.13 Invloed van automatisering

Over het algemeen beschouwt men deze ontwikkeling als een kans (72%). Een kwart van de respondenten staat neutraal tegenover de veranderingen en 3% ziet het als een bedreiging.

5. Stelselwijzigingen

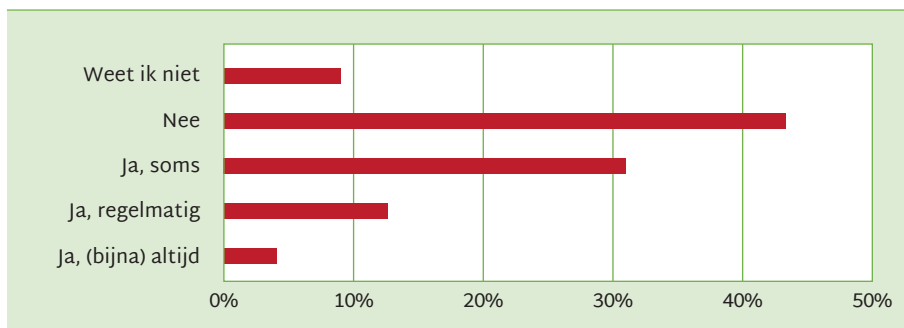
De afgelopen jaren zijn een aantal stelselwijzigingen en andere ingrijpende maatregelen ingevoerd. In dit onderzoek is aan de salarisprofessionals gevraagd wat de impact hiervan is op het werk en de wijze waarop in de praktijk invulling wordt gegeven aan de nieuwe situatie.

Transitievergoeding

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 (medewerkers krijgen een vast dienstverband na drie opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten of na twee jaar in dienst) en de invoering van de transitievergoeding. In het voorgaande hoofdstuk zagen we dat de Wwz jarenlang een belangrijk thema was, maar dat deze nu beter ingebed is in de dagelijkse routine.

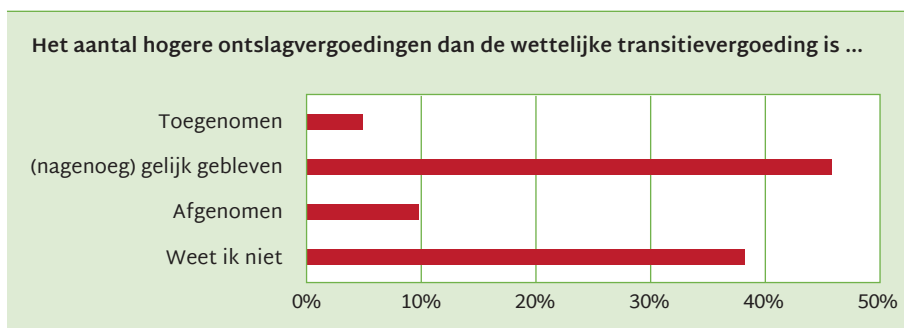
Uit verschillende onderzoeken, zoals het jaarlijkse HR Trendonderzoek van Berenschot en Performa, blijkt dat organisaties niet kiezen voor de gebruikelijke ontslagroute met een transitievergoeding, maar de gang naar de rechter of het UWV liever vermijden door een hogere vergoeding aan de ontslagen medewerker te bieden dan de reguliere transitievergoeding.

Bijna de helft van de respondenten (47%) herkent dit beeld en ziet vergoedingen voorbij komen die hoger zijn dan de wettelijke transitievergoeding. Bij een kleine groep (4%) is het zelfs standaard procedure. Een op de elf respondenten weet niet of de vergoeding die de organisatie uitkeert hoger is dan het wettelijk vastgestelde bedrag.



Figuur 5.1 Mate waarin uitgekeerde ontslagvergoedingen hoger zijn dan het wettelijk vastgestelde bedrag

Voor zover bij de respondenten bekend, bijna 40% geeft aan deze ontwikkeling niet goed in beeld te hebben, stabiliseert het aantal gevallen waarbij ontslagvergoedingen uitgekeerd worden die hoger zijn dan de wettelijke transitievergoeding. Er is per saldo sprake van een lichte afname van het aantal gevallen.



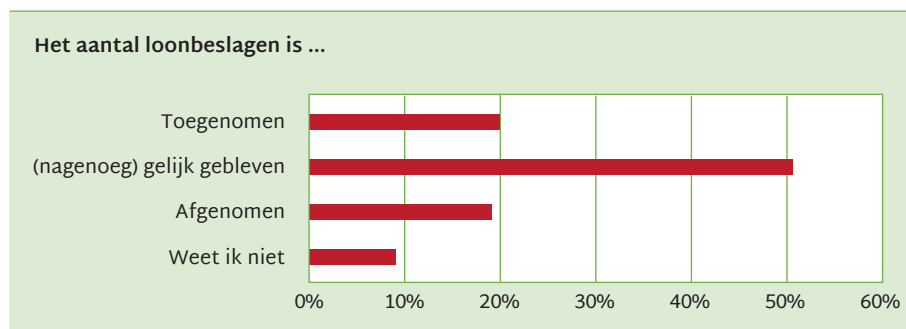
Figuur 5.2 Ontwikkeling van het aantal ontslagvergoedingen waarvan het bedrag hoger is dan de wettelijk vastgestelde transitievergoeding ten opzichte van 2017

Loonbeslag

Uit onderzoek dat Nibud vorig jaar uitvoerde, “Personeel met schulden”, bleek dat 62% van de organisaties te maken heeft met personeel met financiële problemen. Werkgevers zien personeel met schulden als een groot risico voor de organisatie. Ook krijgen werkgevers laat zicht op de financiële problemen van hun medewerkers, bijvoorbeeld pas als er zich een loonbeslag aandient.

In het voorgaande hoofdstuk zagen we dat loonbeslagen als thema al jarenlang

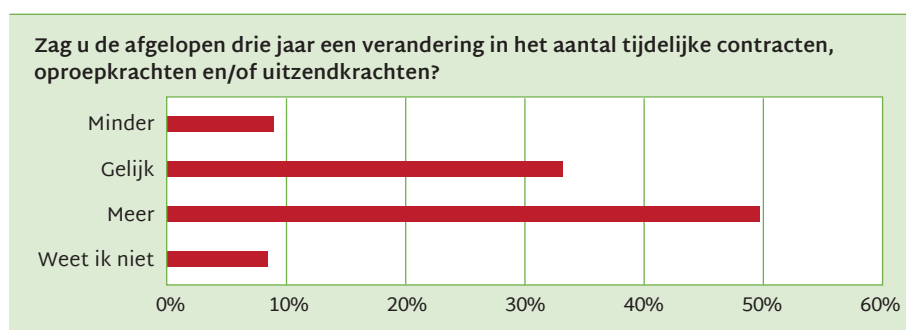
bij ongeveer 20% van de respondenten in de top drie staat. Wat betreft de ontwikkeling van het aantal loonbeslagen ten opzichte van vorig jaar zien we een redelijk diffuus beeld; net zoveel respondenten (20%) melden een toename als een afname en voor meer dan de helft van de respondenten blijkt stabilisatie van het aantal loonbeslagen aan de orde.



Figuur 5.3 Ontwikkeling van het aantal loonbeslagen ten opzichte van 2017

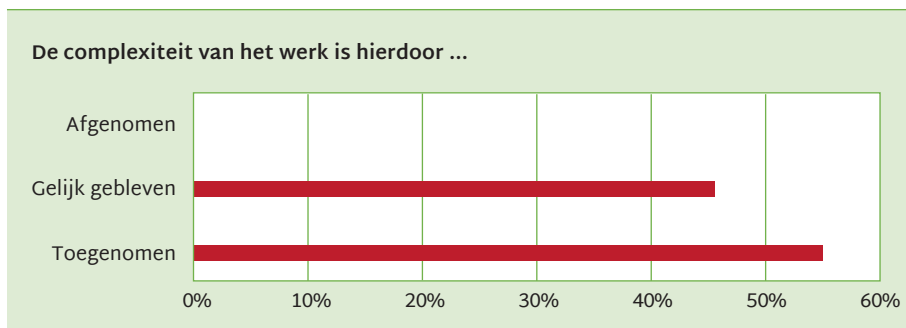
Flexibilisering arbeidsrelaties

Er is sprake van een toename van flexibele arbeidsrelaties, bijna de helft van de respondenten heeft een verandering ervaren ten aanzien van het aantal tijdelijke contracten, oproepcontracten of de inhuur van tijdelijke krachten in 2017.



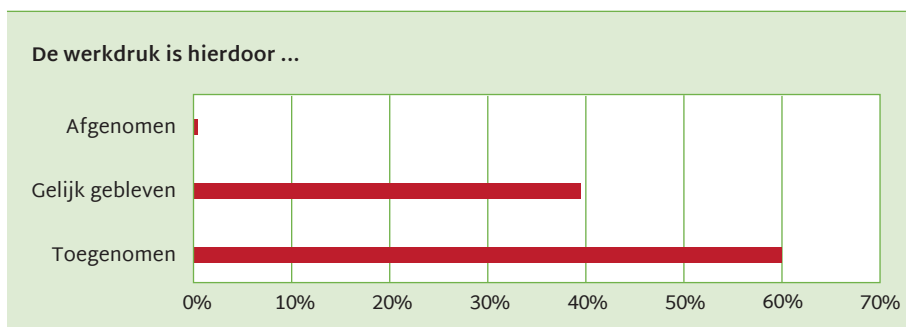
Figuur 5.4 Flexibele contracten

De respondenten die een toename zagen, geven hierbij aan dat de flexibilisering van de arbeidsrelaties zorgt voor een toename van de complexiteit van het werk (55%).



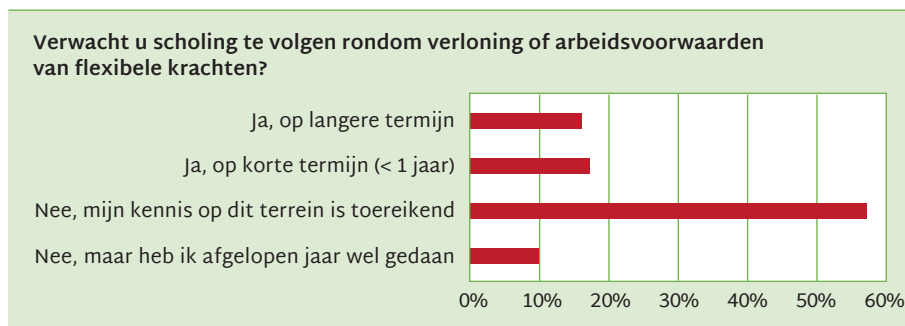
Figuur 5.5. Complexiteit van het eigen werk door de veranderingen in flexibele arbeidsrelaties

Voor 60% van de respondenten die een toename zagen van de complexiteit van het eigen werk, leidde deze ook tot een toename van de ervaren werkdruk.



Figuur 5.6 Ervaren werkdruk als gevolg van de veranderingen in flexibele arbeidsrelaties

Er is een relatie tussen het ervaren van werkdruk en de mate waarin men zich toegerust/voldoende opgeleid weet om specifieke taken uit te voeren. Van de respondenten die een toename in werkdruk zagen, beschikt 57% over toereikende kennis, terwijl 33% verwacht op korte of iets langere termijn extra scholing te volgen.



Figuur 5.7 Scholingsbehoefte als gevolg van toenemende flexibilisering

Algemene verordening gegevensbescherming

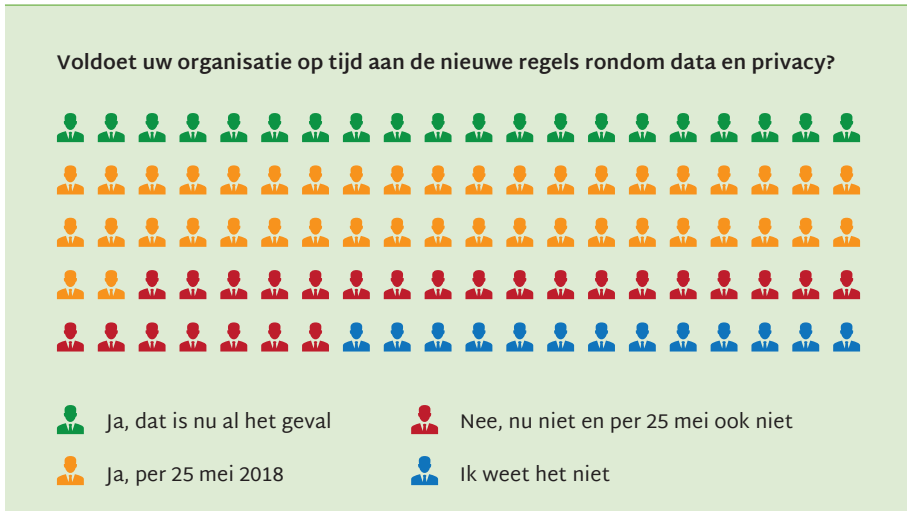
Per 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Dat betekent dat er vanaf die datum dezelfde privacywetgeving geldt in de hele Europese Unie (EU). De Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) geldt niet meer. De AVG is ook wel bekend onder de Engelse naam: General Data Protection Regulation (GDPR).

De AVG zorgt onder meer voor:

- versterking en uitbreiding van privacyrechten van betrokkenen;
- meer verantwoordelijkheden voor organisaties;
- dezelfde, stevige bevoegdheden voor alle Europese privacy-toezichthouders, zoals de bevoegdheid om boetes tot 20 miljoen euro op te leggen.

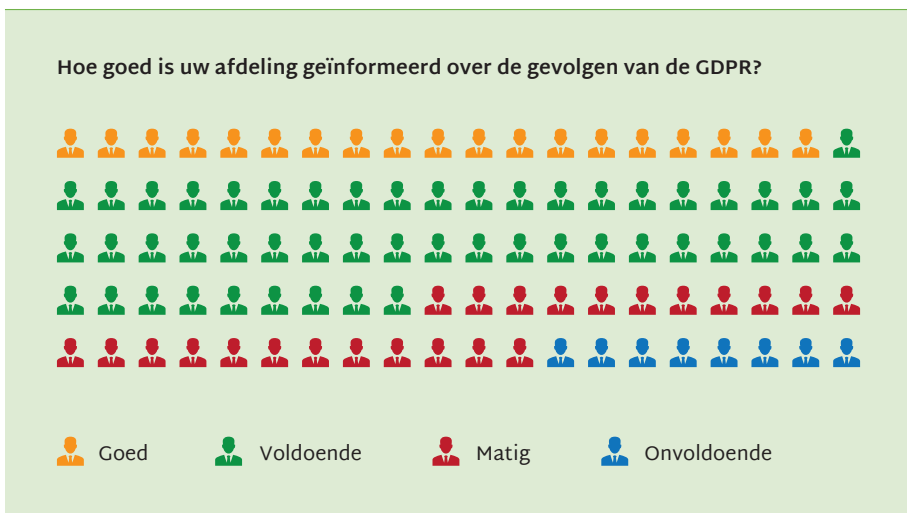
Op 25 mei 2016 was al afgesproken dat de wet na 2 jaar gehandhaafd zou worden. Als thema scoorde AVG/GDPR (Privacywetgeving) dit jaar met bijna 90% extreem hoog. Het is dé prioriteit voor 2018 geworden.

We hebben de respondenten daarom gevraagd of ze voldoende geïnformeerd waren en of de organisatie op tijd aantoonbaar zal kunnen voldoen aan de nieuwe regels rondom data en privacy. En hoewel de enquête gestart werd voor 25 mei 2018 waren de uitkomsten redelijk verontrustend te noemen. Slechts 20% gaf een volmondig 'ja' als antwoord, 42% verwachtte het wel op tijd te gaan redenen, maar was nog niet zo ver. Voor maar liefst een kwart (25%) van de respondenten was het duidelijk dat het niet zou gaan lukken om op tijd aan de verplichtingen te voldoen.



Figuur 5.8 Mate van voorbereiding op nieuwe privacywetgeving

Misschien laat het relatief hoge percentage “ik weet het niet” zich wel verklaren doordat 31% van de respondenten van oordeel is dat de eigen afdeling onvoldoende of matig geïnformeerd is over de gevolgen van de GDPR. Eén op de vijf respondenten is van mening goed geïnformeerd te zijn.

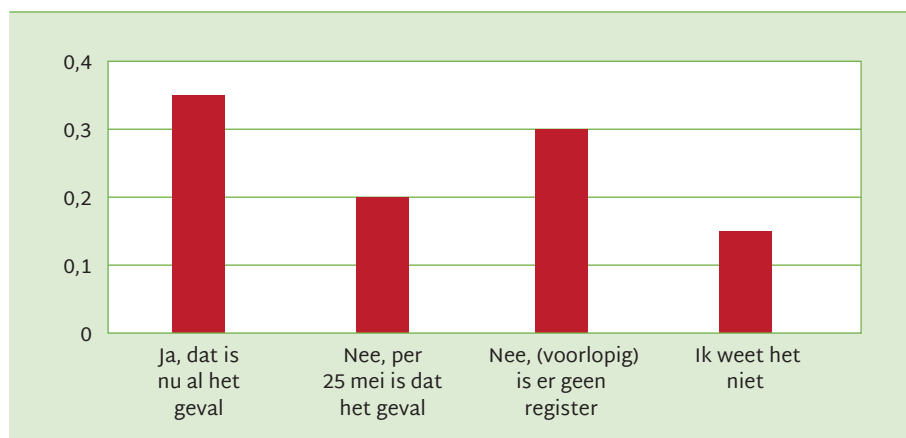


Figuur 5.9 Oordeel over informatie over de gevolgen van de AVG/GDPR

35% van de respondenten beoordeelt de informatievoorziening door de overheid/Autoriteit Persoonsgegevens (AP) rondom de invoering van de GDPR als onvoldoende. Slechts 6% geeft de kwalificatie “ruim voldoende”.

Voor 60% is de werkdruk toegenomen als gevolg van het van kracht worden van de AVG/GDPR, voor 10% is er zelfs sprake van een sterke toename. 30% geeft aan dat de nieuwe privacyregeling geen impact heeft gehad op de ervaren werkdruk.

Een register van verwerkingsactiviteiten werd door 35% al bijgehouden, terwijl nog eens 20% dat met ingang van 25 mei 2018 doet. Daar staat tegenover dat 30% (voorlopig) geen register bijhoudt en 15% van de respondenten het antwoord schuldig blijft.



Figuur 5.10 Bijhouden van een register van verwerkingsactiviteiten

Voor bijna 60% is er al een verwerkersovereenkomst van kracht tussen de eigen organisatie en de leverancier van salarissoftware, 15% geeft aan dat dit met ingang van 25 mei zo is. 10% stelt dat er (voorlopig) geen verwerkersovereenkomst is en op deze vraag antwoordt 16% van de respondenten ‘Ik weet het niet.’

Meer dan driekwart van de respondenten heeft uiterlijk 25 mei 2018 ervoor gezorgd dat er een procedure is binnen de organisatie die voorschrijft hoe er met datalekken omgegaan dient te worden. Voor 60% is er al een procedure, 10% meldt dat er (voorlopig) geen procedure is en 12% van de respondenten kan deze vraag niet beantwoorden.

6. Competenties en inhoudelijke deskundigheid

Aan de salarisprofessionals is gevraagd welke competenties zij voor hun beroepsuitoefening van belang achten. Het toepassen van vakdeskundigheid en samenwerking zijn de meest genoemde competenties. Respectievelijk 69% en 59% van de respondenten beschouwt dit als een van de belangrijkste competenties. Met het oog op de toekomst verwachten de meeste respondenten dat het adviseren de belangrijkste competentie wordt, gevolgd door vakdeskundigheid en samenwerking. Bekwaamheid in advisering is samen met het bouwen van relaties een competentie waarvan het belang naar verwachting het sterkst toeneemt in de toekomst.

Deze trend komt overeen met het beeld van vorig jaar. Ook toen waren de competenties vakdeskundigheid en samenwerking belangrijk voor de huidige beroepsuitoefening en was de verwachting dat adviseren en relaties bouwen in belang zal toenemen. Voor de huidige beroepsuitoefening worden de laatst genoemde competenties al van groter belang geacht dan in 2017. Het groeiende belang van adviseren en relaties bouwen begint dus al merkbaar te worden. Respondenten konden maximaal vijf opties selecteren.

	Voor nu belangrijk	In de toekomst belangrijk
Vakdeskundigheid toepassen	69%	57%
Samenwerken en overleggen	59%	45%
Plannen en organiseren	53%	42%
Adviseren	53%	58%
Proactief handelen	50%	41%

Figuur 6.1 Top 5 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. Fiscale en sociale wetgeving zijn verreweg de meest voorkomende aspecten, ook met het oog op de toekomst. De verwachting is dat kennis van internationale payroll in belang zal toenemen. Respondenten konden de vijf belangrijkste opties selecteren.

Opvallend is de stijging van de verwachte benodigde deskundigheid op het gebied van organisatiekunde. Deze verandering past bij de ontwikkeling waarbij het vak van salarisadministrateur steeds minder uitvoerend en meer adviserend wordt. Ook de verwachte benodigde deskundigheid op het gebied van ICT-gebruik is niet zo vreemd: bijna de helft (49%) van de respondenten geeft aan dat zijn of haar functieprofiel is aangepast onder invloed van automatisering.

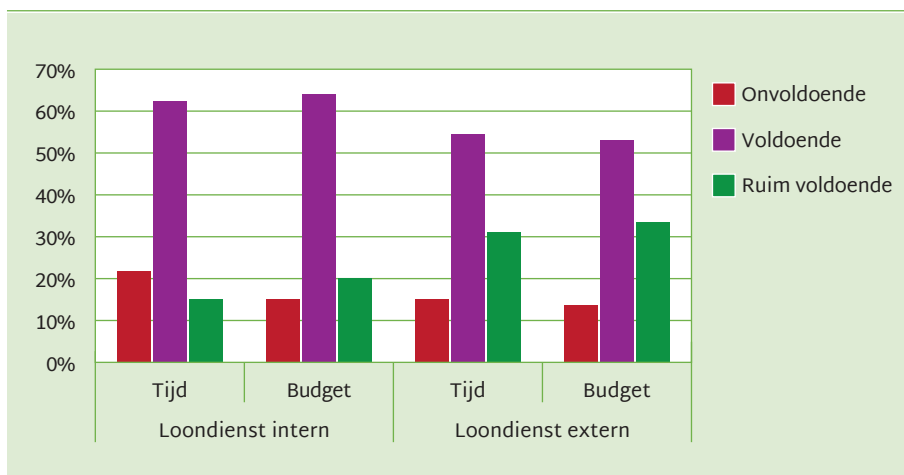
	Voor nu belangrijk	In de toekomst belangrijk
Fiscale wetgeving	87%	71%
Sociale wetgeving	78%	65%
Arbeidsvoorwaarden	64%	53%
Arbeidsrecht	64%	56%
Pensioenen	58%	54%
Financiële administratie	36%	29%
ICT-gebruik	35%	40%
HRM	31%	32%
Internationale payroll	17%	25%
Organisatiekunde	10%	15%

Figuur 6.2 Belangrijkste deskundigheid voor nu en in de toekomst

7. Vakontwikkeling

Aan de respondenten is gevraagd in hoeverre zij voldoende ondersteund worden door de werkgever om zich blijvend te professionaliseren. Er is gevraagd in hoeverre er voldoende tijd en budget beschikbaar wordt gesteld. Overwegend is men hierover positief. Een ruime meerderheid geeft aan te beschikken over voldoende of ruim voldoende middelen. Ondanks dat de meerderheid positief is, zien we ten opzichte van vorig jaar een lichte toename van het aantal medewerkers dat aangeeft dat er onvoldoende tijd en budget beschikbaar is. Over de gehele groep gaf vorig jaar respectievelijk 17% en 14% aan dat de beschikbare tijd en het budget onvoldoende is, dit jaar ligt dat op respectievelijk 20% en 15%.

Het valt op dat de salarisprofessional die (in loondienst) diensten verleent ten behoeve van andere organisaties (extern) meer in de gelegenheid wordt gesteld om de benodigde vaardigheden en kennis te verwerven voor het uitvoeren van de werkzaamheden dan salarisprofessionals die betrokken zijn bij de salarisverwerking van de eigen organisatie (intern).



Figuur 7.1 Tijd en budget voor vakontwikkeling

Scholing

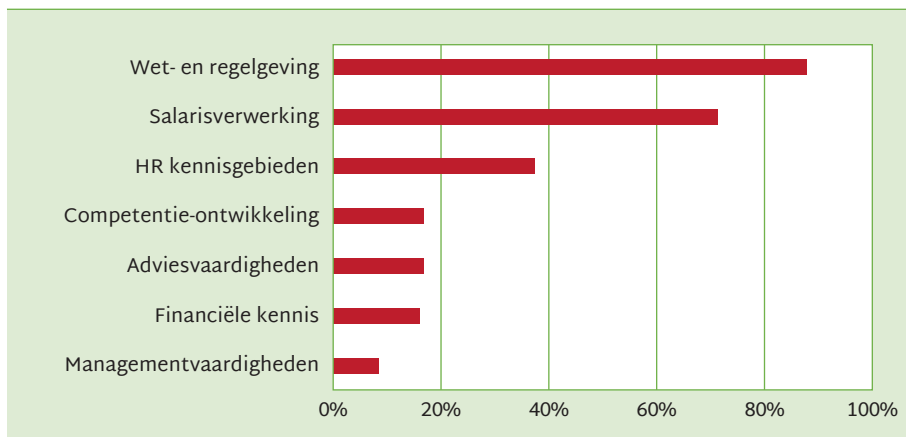
In aanvulling op de reguliere werkervaring heeft een ruime meerderheid (84%) van de beroepsgroep het afgelopen jaar tijd besteed aan vakontwikkeling (inhoudelijke vakkennis of ontwikkeling van vaardigheden). De professionals doen dit op verschillende manieren, waarbij het bijhouden van vakliteratuur en het volgen van een opleiding, training, of cursus het meest voorkomen. Indien men in de eigen professionaliteit investeert, wordt er net als de twee voorafgaande jaren gemiddeld 50 uur op jaarbasis besteed aan vakontwikkeling.

In tegenstelling tot een korte cursus volgt 12% van de respondenten een opleiding die leidt tot een diploma PDL, VPS of een aansluitende vervolgopleiding.

Vakliteratuur	79%
Opleidingen, trainingen, cursussen	73%
Congressen, seminars, workshopdagen	62%
'Learning on the job'	28%
E-learning	19%
Vaktechnisch intern overleg	17%
Coaching	5%

Figuur 7.2 Wijze waarop aan vakontwikkeling is gedaan

In lijn met voorafgaande jaren heeft veruit de meeste ontwikkeling betrekking op wet- en regelgeving en kennis omtrent salarisverwerking. Het ontwikkelen van vaardigheden komt in veel mindere mate voor, ondanks dat men wel verwacht dat vaardigheden zoals adviseren in de toekomst in belang zullen toenemen.



Figuur 7.3 Onderwerpen waarop de vakontwikkeling betrekking had

Tijd en budget

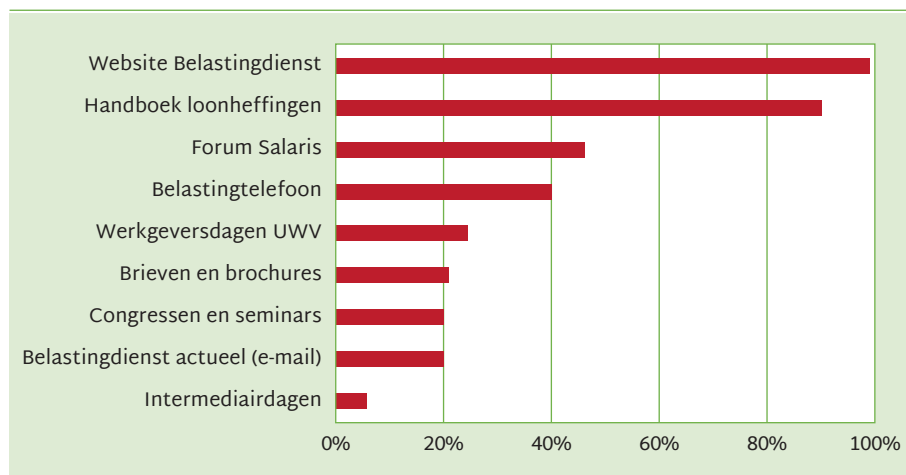
Respondenten die het afgelopen jaar aan hun eigen kennis en vaardigheden hebben gewerkt voor het uitoefenen van het vak, hebben dit deels in eigen tijd en deels in de tijd van de werkgever/opdrachtgever gedaan (50% in de tijd van de werkgever). De werknemers hebben daarmee naar verhouding meer eigen tijd geïnvesteerd in de eigen ontwikkeling dan vorig jaar. Toen gaven respondenten nog aan dat ze 70% van de geïnvesteerde tijd onder werktijd konden uitvoeren. Net als vorig jaar, heeft 25% van de professionals de opleiding/ontwikkeling volledig in de tijd van de werkgever of opdrachtgever uitgevoerd. Het is vrij uitzonderlijk om de vakontwikkeling volledig in eigen tijd uit te voeren, slechts 8% van de respondenten had hiermee te maken.

Indien er sprake is van een persoonlijk budget bestemd voor ontwikkeling (32% van de respondenten), dan bedraagt dit gemiddeld € 1.500, dat is hetzelfde als in 2017. Wel is dit gestegen ten opzichte van 2016, toen bedroeg dit budget nog € 1.200. Opvallend genoeg weet 52% niet of er een dergelijk budget door de werkgever beschikbaar wordt gesteld. Van de respondenten geeft 16% aan dat er geen budget is. Dat is opvallend, gezien het belang van juiste salarisafwikkeling binnen organisaties.

Onder de zzp'ers reserveert ongeveer een op de drie een budget om in te zetten voor de eigen ontwikkeling binnen het salarismvakgebied. De hoogte van dit budget komt redelijk in de buurt van wat werkgevers voor hun werknemers reserveren. Gemiddeld reserveren zzp'ers € 1.100.

Informatiebronnen

Voor informatie over het vakgebied maken nagenoeg alle (98%) salarisprofessionals gebruik van de informatie op de website van de Belastingdienst. Het handboek Loonheffingen van de Belastingdienst is ook een veelgebruikte bron. Het relatief nieuwe Forum Salaris is twee jaar geleden gelanceerd en wordt door bijna de helft van de respondenten gebruikt. Van de mensen die bekend zijn met dit forum raadpleegt 47% het forum regelmatig en beveelt het aan bij collega's.



Figuur 7.4 Geraadpleegde informatiebronnen

8. Loopbaan & arbeidsmobiliteit

De salarisprofessionals zijn opvallend honkvast als het om de werkgever gaat. Gemiddeld (mediaan) werken de respondenten reeds tien jaar voor de huidige werkgever en zijn ze ongeveer acht jaar werkzaam in dezelfde functie. Voor de meeste respondenten is de huidige werkgever dan ook 'pas' de tweede werkgever in de gehele loopbaan binnen het salaris-werkgebied, ondanks een gemiddelde (mediaan)leeftijd van 48 jaar.

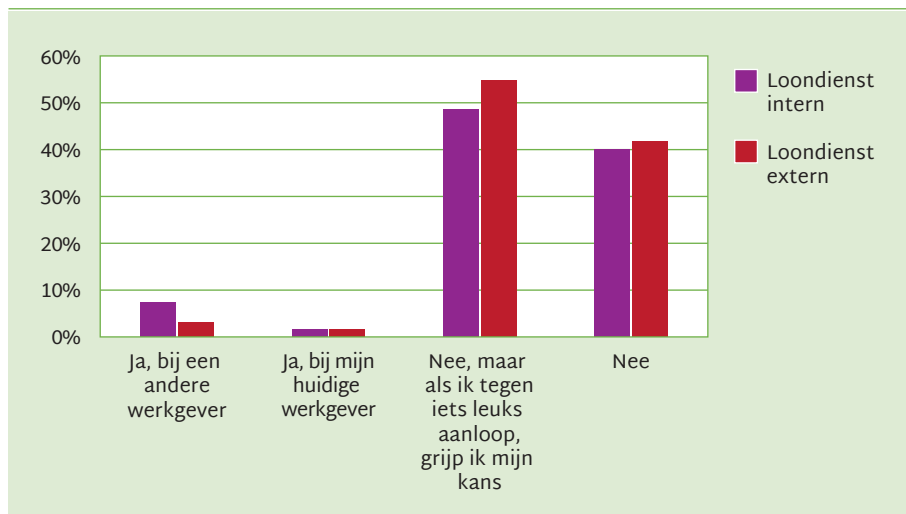
Loopbaan

Toch zit de professional niet stil. Uit het vorige hoofdstuk bleek al dat relatief veel respondenten blijven werken aan de eigen ontwikkeling. Ook blijkt ongeveer één op de vier salarisprofessionals (26%) een promotie te hebben gemaakt in het afgelopen jaar. Dit percentage ligt iets hoger dan wat respondenten vorig jaar verwachtten (21%). Ook voor volgend jaar is men optimistisch en verwacht 22% van de respondenten een promotie te maken.

Arbeidsmobiliteit

Dat de salarisprofessionals honkvast zijn komt niet door een gebrek aan keuze. Integendeel, ruim de helft (56%) van de professionals is het afgelopen jaar benaderd door derden voor een functie elders. De vraag naar salarisprofessionals neemt toe. Vorig jaar was dit namelijk nog 49% en in 2016 was dit 43%.

Tegenover de toenemende vraag op de arbeidsmarkt, staat een zeer beperkte groep die op zoek is naar een andere werkgever. Met name het aantal medewerkers dat aangeeft een andere baan zelfs niet te overwegen wanneer er een mooie kans voorbij komt, is opvallend hoog ten opzichte van andere beroepsgroepen. Het lijkt er op dat recruiters en andere potentiële werkgevers van goede huize moeten komen als ze de salarisprofessionals willen verleiden om van baan te veranderen.



Figuur 8.1 Arbeidsmobiliteit

9. Arbeidsvoorwaarden & beloning

Arbeidsvoorwaarden

Net als vorig jaar, wordt ook in 2018 voor 29% van de ondervraagde salarisprofessionals het salaris bepaald door een cao. Het meest gebruikelijk voor het maken van salarisbepalingen in de branche blijkt opnieuw een individuele afspraak: dit geldt voor 44% van de respondenten.

Salarisstijging

Van de respondenten geeft 72% (in 2017 was dit nog 74%) aan dat er afgelopen jaar sprake is geweest van een salarisstijging. De gemiddelde loonstijging voor alle respondenten was 2,8%. Van de respondenten die aangeven dat hun salaris is gestegen, was de gemiddelde loonstijging het afgelopen jaar 4,2%.

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 salarisbedragen in de onderstaande tabellen zijn de medianen (het 50e percentiel) per groep. Het gaat om vaste jaarsalarissen (inclusief vakantiegeld en eventuele vaste extra periodes, maar exclusief eventuele bonussen en winstuitkering). De weergegeven stijgingspercentages zijn inclusief (verwachte) dalingen en gelijk gebleven salarissen.

Functie	Beloning	Ervaring in jaren	Leeftijd 2018	Verwachte		N
				Stijging 2017/18	Stijging 2018/19	
Salarisadministrateur	45.500,00	12	47	2,07%	2,00%	192
Senior salarisadministrateur	52.500,00	20	51	1,49%	1,53%	116
Salarisadviseur	51.100,00	18	49	4,55%	2,72%	38
Salarisprofessional	53.900,00	17,5	47	2,90%	2,70%	38
Salarisspecialist	56.400,00	13	47	4,70%	2,25%	27
Hoofd salarisadministratie	59.400,00	18	49,5	3,46%	1,48%	84
HR-payrollmedewerker	51.900,00	8	46	4,93%	2,56%	25
HR-payrollmanager	65.600,00	18	48	3,86%	3,25%	37
Register Payroll Prof (RPP)	56.500,00	15	48	3,79%	2,21%	38
Reg Sal Admin (RSA)	50.900,00	9	53	3,82%	0,91%	11

Figuur 9.1 Salarissen

De vaste jaarsalarissen voor de verschillende functies liggen vrij dicht bij elkaar op het 50e percentiel. Van de onderzochte functies is de bestbetaalde functie die van de HR-payrollmanager met zo'n € 65.600 op jaarbasis. Voor bijna alle functiegroepen geldt dit jaar dat de gemiddelde, gerealiseerde salarisstijging in het afgelopen jaar hoger is dan de verwachte salarisstijging voor het komende jaar. Dit was in 2017 niet het geval; toen werd vaker een grotere stijging verwacht voor 2018. Dit kan duiden op een gevoel onder de respondenten dat het aantrekken van de arbeidsmarkt aan het afzwakken is. De gemiddelde leeftijd van de respondenten was overigens vrij hoog: voor alle functiegroepen was de gemiddelde leeftijd van de respondenten minstens 46 jaar.

Iets meer dan een derde van de respondenten ervaart de eigen beloning als minder dan marktconform, de helft schat het als marktconform in. Een beeld dat de afgelopen jaren nauwelijks gewijzigd is.

	2018	2017	2016
Veel minder dan marktconform	3%	3%	3%
Minder dan marktconform	31%	33%	33%
Marktconform	50%	50%	48%
Meer dan marktconform	15%	13%	16%
Veel meer dan marktconform	1%	1%	0%

Figuur 9.2 Marktconforme beloning

Beloning van functies per leeftijdsgroep

Voor drie functies (de salarisadministrateur, de senior salarisadministrateur en het hoofd salarisadministratie) hebben we genoeg respondenten om een representatieve uitsplitsing te kunnen maken op basis van leeftijdsgroep en sector. Allereerst tonen we de resultaten voor de uitsplitsingen per leeftijd.

We kijken eerst naar de uitsplitsing voor de functiegroep salarisadministrateur.

Leeftijd	Beloning	Ervaring in jaren	Leeftijd 2018	Stijging 2017/18	Verwachte Stijging 2018/19
<30	32.500,00	2,75	26	7,63%	5,51%
31-35	40.000,00	7,5	32,5	3,33%	4,25%
36-40	42.700,00	12	38	2,77%	2,14%
41-45	46.200,00	12	43	0,81%	1,26%
46-50	49.300,00	17	48	1,87%	1,63%
51-55	46.500,00	17,5	53	0,40%	0,89%
56-60	51.200,00	18	58	1,28%	1,59%

Figuur 9.3 Salaris salarisadministrateur per leeftijd

We zien logischerwijs een duidelijke positieve correlatie tussen het salaris en de leeftijd. Salarisadministrateurs van 56 jaar of ouder verdienen gemiddeld zo'n 58% meer dan hun collega's van onder de 30 jaar. Ook blijkt uit deze tabel dat zowel de gerealiseerde als de verwachte salarisstijging voor komend jaar hoger ligt voor jongere salarisadministrateurs dan voor hun oudere collega's.

De volgende tabel geeft een uitsplitsing op leeftijd weer voor senior salarisadministrateurs.

Leeftijd	Beloning	Ervaring in jaren	Leeftijd 2018	Verwachte	
				Stijging 2017/18	Stijging 2018/19
41-45	52.800,00	16,5	43	1,94%	1,58%
46-50	50.500,00	20,5	49	1,06%	1,20%
51-55	55.800,00	22	52	2,05%	1,45%
56-60	53.400,00	16	58	1,29%	1,59%
>60	54.600,00	32,5	61	-0,44%	0,73%

Figuur 9.4 Salaris senior salarisadministrateur per leeftijd

De positieve relatie tussen salaris en leeftijd voor de senior salarisadministrateur is minder sterk dan voor de reguliere salarisadministrateur. Wel moet hierbij worden opgetekend dat de laagste leeftijdsgroep waarin we voldoende waarnemingen hebben, de groep van 41 tot 45 jaar is. Opvallend is dat de senior salarisadministrateurs van boven de 60 over het afgelopen jaar gemiddeld wat salaris hebben opgegeven. Voor volgend jaar wordt gemiddeld wel een stijging verwacht.

De laatste functiegroep die we hebben kunnen opsplitsen per leeftijd is het hoofd salarisadministratie.

Leeftijd	Beloning	Ervaring in jaren	Leeftijd 2018	Verwachte	
				Stijging 2017/18	Stijging 2018/19
36-40	56.400,00	13	38	4,48%	1,71%
46-50	62.500,00	19	48	3,55%	1,99%
51-55	61.400,00	25	52	1,94%	0,92%
56-60	65.200,00	30	58	1,79%	0,94%

Figuur 9.5 Salaris hoofd salarisadministratie per leeftijd

Ook hier zien we een toename in salaris naarmate de leeftijd stijgt. Het hoofd salarisadministratie van tussen de 56 en 60 jaar verdient gemiddeld zo'n 16% meer dan zijn/haar collega van tussen de 36 en 40 jaar.

Beloning van functies per sector

Respondenten konden uit een gegeven lijst de sector kiezen waarin zij werkzaam zijn. De uitsplitsingen per sector zijn dus voor dezelfde drie functies uitgevoerd als hiervoor (de salarisadministrateur, de senior salarisadministrateur en het hoofd salarisadministratie in deze volgorde).

Sector	Beloning	Ervaring in jaren	Leeftijd 2018	Verwachte	
				Stijging 2017/18	Stijging 2018/19
Industrie	46.700,00	15	49	1,80%	0,75%
Bouwnijverheid	45.300,00	7,5	48	4,10%	2,65%
Financiële instellingen	43.400,00	9,5	41,5	3,14%	2,64%
Openbaar bestuur & overheid	47.500,00	7,5	47	1,92%	4,38%
Gezondheids- en welzijnszorg	46.600,00	16	48	0,83%	1,75%

Figuur 9.6 Salaris salarisadministrateur per sector

Uit de vorige tabel blijkt dat van deze sectoren, de sector Openbaar bestuur & Overheid gemiddeld de hoogste vaste jaarsalarissen kent voor salarisadministrateurs. Opvallend genoeg zijn de vaste jaarsalarissen voor salarisadministrateurs in de financiële sector het laagst, al wordt dit deels verklaard door de gemiddelde leeftijd van de respondenten in deze sector, die duidelijk het laagst is van deze sectoren.

De volgende tabel toont de resultaten van uitsplitsingen per sector voor de senior salarisadministrateurs:

Sector	Beloning 2018	Ervaring in jaren	Leeftijd 2018	Verwachte	
				Stijging 2017/18	Stijging 2018/19
Industrie	58.300	22	49	2,68%	1,75%
Financiële instellingen	55.100	13,5	51,5	2,06%	1,94%
Specialistische zakelijke dienstverlening	45.600	14,5	50	2,91%	2,75%
Gezondheids- en welzijnszorg	50.900	20	51	0,77%	1,79%

Figuur 9.7 Salaris senior salarisadministrateur per sector

Van deze sectoren, ligt het hoogste gemiddelde salaris voor senior salarisadministrateurs, net als vorig jaar, met zo'n € 58.300 in de sector Industrie. De gemiddelde hoogte van het vaste salaris voor senior salarisadministrateurs in deze sector is beduidend hoger dan in de specialistische zakelijke dienstverlening (zo'n 28%).

De volgende tabel toont de resultaten voor respondenten met de functietitel hoofd salarisadministratie.

Sector	Beloning 2018	Ervaring in jaren	Leeftijd 2018	Verwachte	
				Stijging 2017/18	Stijging 2018/19
Industrie	63.800	28	55,5	3,75%	1,26%
Groot- en detailhandel	56.400	16	46	2,87%	1,94%
Gezondheids- en welzijnszorg	62.300	25	57	2,77%	1,15%

Figuur 9.8 Salaris hoofd salarisadministratie per sector

Ook voor respondenten met de titel hoofd salarisadministratie geldt dat de sector Industrie van de meest voorkomende sectoren relatief de hoogste vaste jaar-salarissen biedt.

10. 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 bepaalde diploma's (PDL/VPS) of een Evaluatie verworven competenties 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 salarisprofessionals. 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, in juli 2018 is de 1.650ste 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



Met dank aan...

Wij danken onderstaande organisaties voor het verspreiden van de vragenlijst:



Als uw organisatie in 2019 ook wil meewerken aan het onderzoek neem dan contact op: info@nirpa.nl

TRENDONDERZOEK SALARISPROFESSIONALS 2018

Het Trendonderzoek Salarisprofessionals 2018 is de derde editie van het jaarlijks terugkerende onderzoek naar de functie van de salarisprofessional in Nederland.

Ruim 1.100 respondenten hebben vragen beantwoord over belangrijke competenties, vaardigheden en scholing hierin en hun beloning. Hierdoor hebben we de huidige trends en ontwikkelingen binnen het vakgebied én de functie zelf in kaart gebracht.

Het werkveld van de salarisprofessional is continu in ontwikkeling en de eisen die aan deze functie worden gesteld wijzigen. Dat is bijvoorbeeld terug te zien aan de steeds grotere adviesrol die wordt gevraagd van de salarisprofessional. Expertise op het gebied van wet- en regelgeving is een vereiste, maar ook vaardigheden zoals applicatiebeheer spelen een steeds grotere rol.

Het rapport biedt u inzicht in de benodigde deskundigheid nu en in de toekomst, hoe de functie van salarisprofessionals zich ontwikkelt en welke werkzaamheden en beloning daarbij horen.

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

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