



Always Designing  
for People®

# Het potentieel van payroll in 2024: Enquête internationale payroll

Voor payrollprofessionals gaat het in 2024 om een balans tussen strijdige prioriteiten, uitdagingen en kansen, maar ook tussen risico en rendement in economisch onzekere tijden. Ons uitgebreide onderzoek naar internationale payroll toont een payrollstelsel dat ambitieus is, maar niet voorbij mag gaan aan de basisprincipes.

Een nieuwe  
kijk op  
payroll



# Payrollprioriteiten afwegen

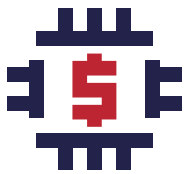
Welkom bij het rapport 'Het potentieel van payroll in 2024', waarin we ons verdiepen in internationale payrollsystemen en hun ontwikkeling om de snel veranderende behoeften bij te houden van organisaties en hun medewerkers. Voor dit rapport hebben we een enquête gehouden onder leidinggevend (afdelingshoofden of internationale senior payroll-leidinggevenden) van multinationals met meer dan 1000 medewerkers, met hoofdkantoren over de hele wereld. We wilden weten hoe payroll presteert op gebied van basisprincipes zoals nauwkeurigheid en naleving. Ook wilden we kijken naar de steeds grotere strategische rol van payroll bij besluitvorming op hoog niveau en het bieden van operationele wendbaarheid ter ondersteuning van bedrijfsuitbreiding. Tenslotte wilden we het innovatietraject onderzoeken; hoe payroll vorderingen maakt in de integratie van opkomende technologieën, gedegen gegevensbeveiliging biedt, de medewerkerservaring verbetert en bedrijfsactiviteiten toekomstbestendig maakt.

Voor internationale organisaties gaat het in 2024 om een balans tussen strijdige prioriteiten, uitdagingen en kansen, maar ook tussen risico en rendement in economisch onzekere tijden. Veel organisaties willen besparen op overhead, maar niet ten koste van bedrijfsresultaten en innovatie. De digitalisering van bedrijfsprocessen – ook van payroll – blijft toenemen, waarbij het essentieel is dat elke investering iets oplevert op het gebied van hogere efficiëntie en ROI. Uit het onderzoek blijkt duidelijk dat kostenbesparing en digitalisering de grootste drijfveren zijn voor payrolltransformatie in de komende twee tot drie jaar (**beide 33%**), op de voet gevolgd door verhoogde operationele of productiviteitsefficiëntie (**30%**).

Tegelijkertijd mogen organisaties hun rol als verantwoordelijke werkgevers niet verwaarlozen. Verbeterde medewerkerservaring heeft een hoge prioriteit voor payrollmanagers: **30%** noemt dit een belangrijke drijfveer voor payrolltransformatie. Om dit te bereiken moeten organisaties in de eerste plaats zorgen dat de basis op orde is. Nauwkeurige en tijdige betaling van medewerkers is belangrijker dan ooit nu mensen wereldwijd worstelen met stijgende kosten voor levensonderhoud, en in gebreke blijven kan ernstige gevolgen hebben voor de reputatie van een organisatie. Maar afgezien daarvan is het uitbouwen van payroll niet alleen wenselijk maar ook nodig om proactief bij te dragen aan een positieve medewerkerservaring, gelijke lonen en loontransparantie te bevorderen en de financiële en mentale gezondheid van medewerkers te ondersteunen.

**Wat zijn de belangrijkste drijfveren voor transformatie van de payroll in de komende 2-3 jaar? (max. 3 opties)**

Kostenbesparing	33%
Digitalisering	33%
Operationele/productiviteitsefficiëntie	30%
Verbeterde medewerkerservaring	30%
Diversiteit/gelijkheid/inclusie (waaronder loontransparantie/gelijke lonen)	27%
Gedegen gegevensbeveiliging en -privacy	27%
Internationale uitbreiding	24%
Systeemintegratie (bijv. naar ERP)	24%
Werkgeversimago	20%
Holistische kijk op internationale payroll-informatie	19%



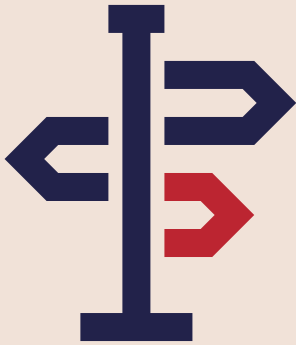
Kostenbesparing en digitalisering zijn de belangrijkste drijfveren voor payrolltransformatie in de komende twee tot drie jaar

**Wat is het belangrijkste dat je met payrolltransformatie wilt bereiken? (max. 5 opties)**

Verbeterde medewerkerservaring	27%
Integratie van payrollgegevens in andere bedrijfs-/HR-systemen	26%
Betrouwbaardere technologie	26%
Betrouwbaardere cloudtechnologie	26%
Verscherpte gegevensbeveiliging	25%
Eenvoudigere verzameling van gegevens	25%
Toegang tot betere rapportage- en analysemogelijkheden	25%
Hogere rapportagesnelheid	25%
Gecentraliseerde payroll/HR/financiële functies	24%
Verbeterde medewerkersbetrokkenheid	24%
Gestroomlijnde payrollprocessen	23%
Tijdig inzicht in en systeemupdates voor naleving van wet- en regelgeving	23%
Toonaangevende payroll-ondersteuning	21%
Gestandaardiseerde payrollprocessen voor meerdere landen	20%
Toegang tot payroll-informatie op afstand	20%
Geconsolideerde rapportage van de payroll voor meerdere landen	17%

**Welke aspecten van je internationale payroll zou je in de komende 2-3 jaar eventueel willen verbeteren? (vink aan wat van toepassing is)**

	Internationaal (wereldwijde initiatieven)	Regionaal (plaatselijke initiatieven)	Landelijk (landelijke initiatieven)
Gegevensbeveiliging	38%	38%	38%
Meer integratie van payroll met andere bedrijfskritische systemen	35%	35%	34%
Gegevenskwaliteit en -integriteit	35%	33%	33%
Nieuwe manieren om medewerkers te betalen (bijv. vervroegde uitbetaling)	31%	28%	30%
Loontransparantie	31%	31%	30%
Gelijke lonen	30%	29%	31%
Rapportagemogelijkheden	28%	29%	28%
Nauwkeurige uitbetaling van medewerkers	28%	31%	30%
Tijdige uitbetaling van medewerkers	27%	29%	28%
Naleving van regelgeving	27%	28%	29%



**De respondenten hebben duidelijk voor ogen wat ze van payrolltransformatie verwachten, en uit de overeenkomsten tussen hun antwoorden, zowel op wereldwijd, regionaal als landelijk niveau blijkt dat de uitdagingen universeel zijn. Hun behoeften sluiten aan op vier grotere aandachtsgebieden en uitdagingen die in het onderzoek van dit jaar naar voren zijn gekomen.**

#### **Medewerkerservaring staat bovenaan de agenda, maar hoe zit het met nauwkeurigheid?**

Medewerkerservaring is een prioriteit voor alle payrollteams. Bijna een derde (**30%**) noemt het de belangrijkste drijfveer voor payrolltransformatie in de komende twee tot drie jaar. Veel bedrijven hopen wereldwijd innovatieve manieren voor het betalen van personeel te introduceren (**31%**) wereldwijd. Maar terwijl de nauwkeurigheid van payroll is verbeterd na het dieptepunt van de pandemie, laten de uitkomsten zien dat er nog steeds een zorgwekkend aantal fouten gemaakt wordt. Op wereldwijd niveau is de gemiddelde nauwkeurigheid slechts **78%**, iets hoger dan de **75%** van vorig jaar. Aangezien een derde (**32%**) aangeeft dat het twee of meer betaalcycli kost om fouten te corrigeren, zijn organisaties genoodzaakt om deze problemen aan te pakken. Anders kunnen er ernstige gevolgen zijn voor de werkervaring van het personeel, hun financiële welzijn en het behoud van talent.

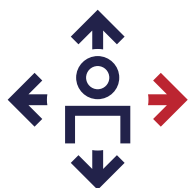
#### **De balans tussen wereldwijd overzicht en lokale expertise**

Payrollmanagers zeggen dat hun senior management meer payrollgegevens opvraagt (**47%**) en meer vragen (**45%**) stelt aan hun teams ten opzichte van vorig jaar. Toch ontbreekt bij veel organisaties de technologie en structuur voor gezamenlijke rapportage en analyses. Minder dan de helft (**44%**) heeft volledig inzicht in alle payrolls op alle locaties, en de meesten missen kerncompetenties zoals een dashboard voor wereldwijd inzicht (**35% heeft er een**), geavanceerde HR-benchmarking, voorspellingen en rapportage (**22% hebben dit**), en standaardisatie in hun hele bedrijfsvoering (**31% heeft dit**). Standaard internationale nalevingsparameters zijn ook een zeldzaamheid, maar **52%** gebruikt enkele standaardparameters en ongeveer twee op de vijf (**41%**) hanteren verschillende methoden voor elk land. Zelfs met dit gebrek aan zichtbaarheid zegt slechts een op de vijf (**19%**) dat een holistisch overzicht van internationale payroll een belangrijke drijfveer is voor de transformatie van payroll in de komende twee tot drie jaar. Het is tijd om de status quo te doorbreken en te onderzoeken wat de ROI is van het vervangen van verouderde systemen met geïntegreerde, internationale payroll.



### Het gebruik van IT bij internationale payroll

IT-overwegingen zijn essentieel bij de keuze voor een payroll-oplossing. Senior payrollmanagers noemden gegevensbeveiliging als het belangrijkste verbeterpunt in de komende twee tot drie jaar (**38%**), gevolgd door gegevenskwaliteit en -integriteit (**35%**) en meer integratie van bedrijfskritische systemen (**35%**) wereldwijd. Toch zijn het juist deze onderwerpen die innovatie tegenhouden, met zorgen over gegevensbeveiliging (**41%**) en complexiteit van integratie met bestaande HR-software (**41%**) als de top twee van hindernissen bij implementatie van internationale payroll. Aangezien veel bedrijven hun payroll nog beheren aan de hand van talloze handmatige processen en uiteenlopende, niet-verbonden systemen, zou het wegnemen van deze hindernissen een enorme tijdsbesparing en risicovermindering opleveren, en dan hebben we het nog niet eens over de strategische waarde van het payrollstelsel.



8 op de 10 werkgevers zijn hun payrollteam aan het uitbouwen over het hele bedrijf

### Het moderne payrollteam: van operationeel naar strategisch

Werkgevers hebben te kampen met strijdige prioriteiten op het gebied van talent. Enerzijds wordt er steeds meer geëist van payroll, binnen en buiten het bedrijf, maar anderzijds moeten bedrijven aandacht hebben voor de efficiëntie van processen en voor kostenbesparing. 8 op de 10 werkgevers zijn hun payrollteam aan het uitbouwen over het hele bedrijf, toch bekijkt twee derde (**62%**) of ze met minder mensen toekunnen. Daar komt bij dat een tekort aan vaardigheden betekent dat meer dan de helft (**57%**) van hun payrolldienst lijdt onder een tekort aan payrollpersoneel.

Werkgevers krijgen ook te maken met een verschuiving in vaardigheden binnen het payrollteam, waaronder steeds meer aandacht voor IT, gegevensbeveiliging, analyses/ rapportage en naleving, terwijl ruim driekwart (**79%**) zegt dat ze bestaande payrollmedewerkers bijscholen en hun manier van werken veranderen. Met **69%** die overweegt om de meeste of zelfs alle payrollprocessen ter ondersteuning van hun wereldwijde teams uit te besteden, geeft dit werkgevers toegang tot ontbrekende payrollvaardigheden, terwijl het team zich meer kan richten op strategische gebieden en ruimte krijgt voor hun carrièreontwikkeling door bijscholing.



# Methodologie

We interviewden **1735 hogere leidinggevenden uit 19 landen** die nauw betrokken zijn bij, of een grondige kennis hebben van, de payroll van hun wereldwijde organisatie. Allen werken bij organisaties met **meer dan 1000 medewerkers wereldwijd**. Allen zijn minstens afdelingshoofd en meer dan 80% is senior vicepresident, lid van de directie of hoogste besluitvormer in de organisatie.

**Landen in de enquête:** Verenigd Koninkrijk, Verenigde Staten, Canada, Duitsland, Frankrijk, China, Singapore, India, Zuid-Afrika, Scandinavië (Denemarken, Finland, Noorwegen en Zweden), Brazilië, Chili, Australië, Italië, Nederland en Japan.

Het onderzoek voor ADP werd uitgevoerd door Opinion Matters. Al het onderzoek is gedaan conform de ICC/ESOMAR World Research Guidelines. Opinion Matters is ingeschreven bij het Information Commissioner's Office en werkt volledig conform de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de Britse Data Protection Act (2018). Alle interviews werden online uitgevoerd in de lokale taal.

# Medewerkerservaring staat bovenaan de agenda, maar hoe zit het met nauwkeurigheid?

Als het 'beloningscentrum' van iedere organisatie is payroll een cruciaal onderdeel van de medewerkerservaring. Daar wordt echter niet altijd bij stilgestaan. Op tijd en nauwkeurig betaald worden is een basisvoorwaarde, en als dat misgaat kan het de mentale gezondheid en het financieel welzijn van de medewerkers sterk beïnvloeden, net als hun betrokkenheid en productiviteit. Uit ADP Research Institute's Global Workplace Study 2022 blijkt dat de betrokkenheid van werknemers die vinden dat ze eerlijk beloond worden, drie keer zo groot is. En bijna de helft van de werknemers die niet tevreden zijn met hun salaris, gaf aan dat ze actief op zoek zijn naar een andere baan.

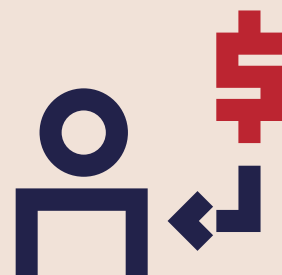
Medewerkers hebben tegenwoordig hogere verwachtingen dan ooit van hun werkomgeving: van werken op afstand tot voordelen op het gebied van welzijn, autonomie en voldoening in hun werk. Als de werkgever niet voldoet aan hun eisen, zullen ze snel op zoek gaan naar iets anders. Vanwege het tekort aan vaardigheden hebben ze alle kansen. Naast de basisprincipes van nauwkeurige, tijdige uitbetaling moeten HR- en payrollteams aandacht besteden aan hoe ze de medewerkerservaring kunnen verbeteren, bijvoorbeeld met gebruiksvriendelijke technologie, functies voor zelfwerkzaamheid, nieuwe betaalmethoden, kortere betaalcycli en geïntegreerde systemen voor HR, arbeidsvoorwaarden en tijd en aanwezigheid.

## Hoe voldoen werkgevers aan de verwachtingen van medewerkers?

### Intentie of realiteit?

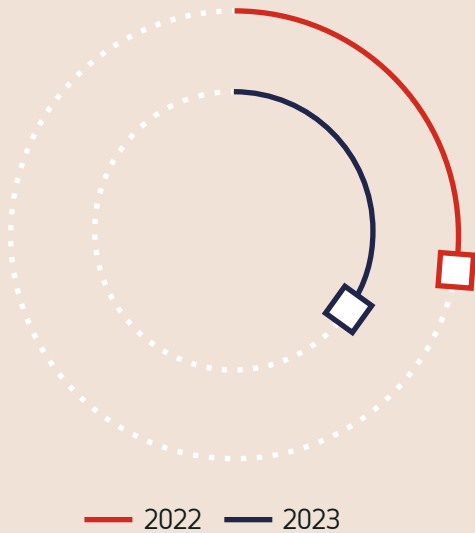
De medewerkerservaring is ongetwijfeld een hoge prioriteit voor payrollteams: **30%** van de respondenten noemt dit als een belangrijke drijfveer voor transformatie van payroll in de komende twee tot drie jaar. Toch kan payroll vaak niet voldoen aan de basis: het correct en tijdig uitbetalen van medewerkers.

Het onderzoek van vorig jaar toonde een aanzienlijke toename van fouten in de payroll tijdens en na de coronapandemie. Het is bemoedigend dat de nauwkeurigheid wereldwijd (weliswaar licht) is gestegen tot **78%** in vergelijking met **75%** vorig jaar. Systemen en processen moeten effectiever worden gestroomlijnd, gekoppeld en gedigitaliseerd om de kans op fouten te verkleinen, zeker als payrollteams nieuwe betaalmethoden willen introduceren of de toenemende vraag naar vervroegde uitbetaling willen ondersteunen.





**28%** wil de nauwkeurigheid van de uitbetaling van medewerkers in de komende twee tot drie jaar verbeteren (**vorig jaar nog 35%**)



Het oplossen van problemen met de payroll duurt ook erg lang. Een derde van de respondenten (**32%**) zegt dat het twee betaalcycli of meer duurt voordat onderbetalingen zijn verholpen. Bij **22%** wordt halverwege de cyclus terugbetaald, wat leidt tot extra betaalmomenten en belastingberekeningen. Slechts **28%** is van plan de nauwkeurigheid van de uitbetaling van medewerkers in de komende twee tot drie jaar te verbeteren (**vorig jaar nog 36%**). De vraag is, waarom is er niet meer aandacht voor nauwkeurigheid aangezien de medewerkerservaring en nieuwe betaalmethoden belangrijker worden?

**Hoe snel lost jouw payrollteam problemen met onderbetaling op?**

		Terugbetaald binnen	
		Wekelijks uitbetaald	Maandelijks uitbetaald
Halverwege de betaalcyclus	22%	2 tot 3 dagen	14 tot 21 dagen
Bij de volgende betaalcyclus	40%	7 dagen	28 tot 31 dagen
Binnen 2 tot 4 betaalcycli	27%	7 tot 14 dagen	60 tot 120 dagen
Verschilt per payroll/land	4%		
Weet niet	1%		

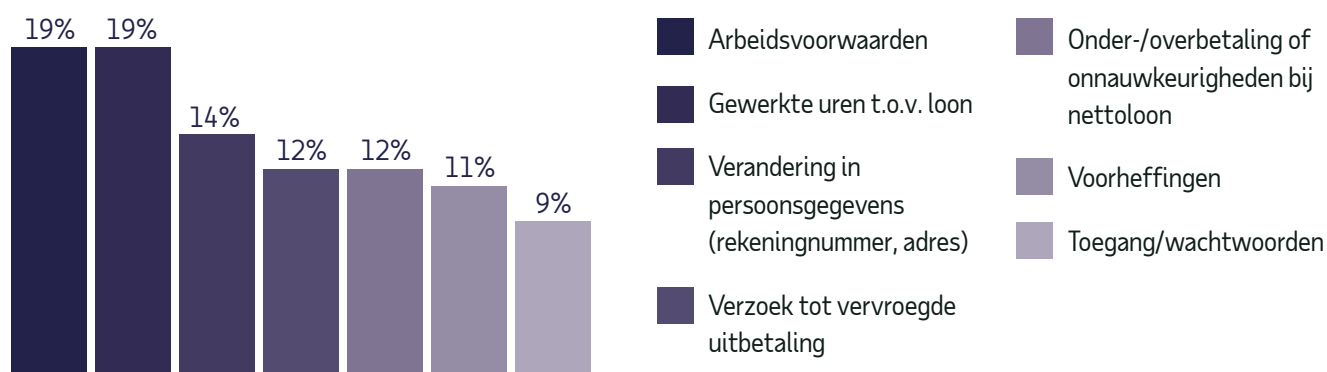




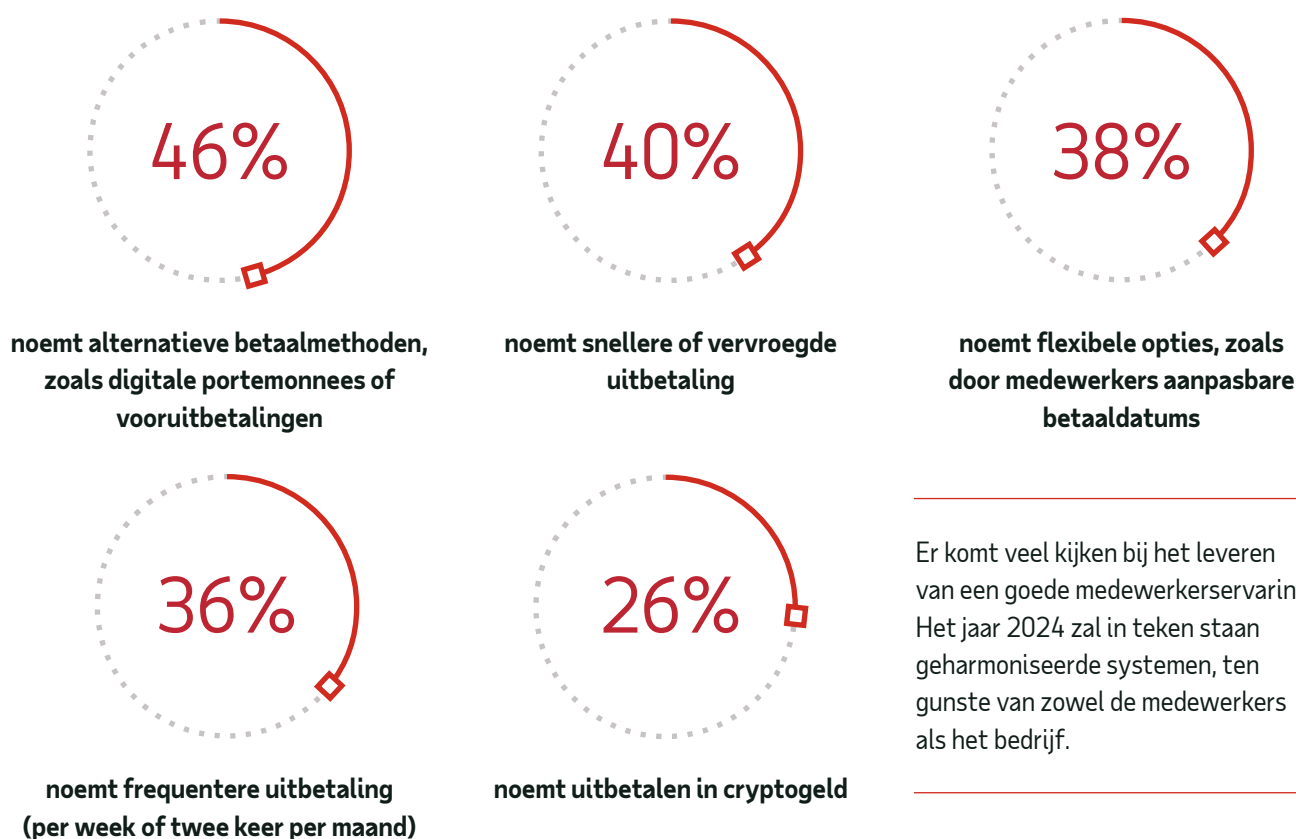
## Het financieel welzijn van medewerkers ondersteunen

Medewerkers hebben nog steeds veel vragen. Bijna de helft van de respondenten (44%) zegt dat het aantal is toegenomen in de afgelopen 12 maanden. Wel hebben verbeteringen in nauwkeurigheid geleid tot een kleine afname in het percentage vragen over gewerkte uren t.o.v. loon (19%, vorig jaar nog 26%). De impact van de stijgende kosten van levensonderhoud is te zien in het aantal verzoeken voor vervroegde uitbetaling, 1 op de 10 van alle vragen.

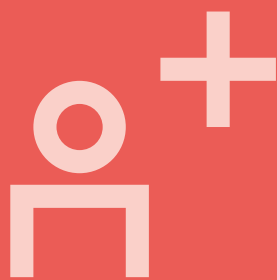
### Waarover gaan de meeste vragen die je per maand over de payroll krijgt?



In moeilijke economische omstandigheden zijn salaris en (vervroegde) uitbetaling belangrijker dan ooit voor het financieel welzijn van werknemers. Internationale organisaties willen de manier en het moment waarop hun medewerkers worden uitbetaald, verbeteren en vernieuwen. Bijna een derde (31%) is van plan in de komende twee tot drie jaar wereldwijd nieuwe manieren te bieden voor de uitbetaling van medewerkers (flink hoger dan **een op de vijf** in 2022). Daarnaast verwachten payrollmanagers het volgende voor de toekomst:



Er komt veel kijken bij het leveren van een goede medewerkerservaring. Het jaar 2024 zal in teken staan geharmoniseerde systemen, ten gunste van zowel de medewerkers als het bedrijf.



## Vragen over diversiteit, gelijkheid en inclusie nemen toe

Beleid over diversiteit, gelijkheid en inclusie staan centraal aan een goede medewerkerservaring, en organisaties moeten ervoor zorgen dat ze voldoen aan toepasselijke wetgeving en transparant zijn richting hun medewerkers. Dit onderwerp is voor het management zeer actueel. Bijna de helft van de respondenten heeft in het afgelopen jaar een toename ervaren in het aantal vragen zowel gelijke lonen als loontransparantie (**respectievelijk 46% en 44%**).

Toch zegt slechts een kwart (**27%**) dat DEI een belangrijke drijfveer is voor transformatie van hun payrollorganisatie in de komende twee tot drie jaar. Het is belangrijk dat dit niet overschaduwd wordt door acutere zorgen. Dit is bijzonder relevant, omdat het onderzoek People at Work 2022 van ADP Research Institute toonde dat **76%** van werknemers een andere baan zou overwegen als er een loonkloof tussen mannen en vrouwen is in hun bedrijf, of als hun bedrijf geen DEI-beleid heeft (ook **76%**).

# De balans tussen wereldwijd overzicht en lokale expertise



Een internationale payroll-organisatie houdt in dat je lokale expertise en naleving moet combineren met wereldwijde rapportage en zichtbaarheid. De vereisten en regelgeving voor payroll verschillen sterk per land, maar organisaties moeten waar mogelijk streven naar standaardprocessen voor wereldwijde rapportage, schaalvoordelen, efficiëntie en een consistente medewerkerservaring. Payrollgegevens zijn niet alleen belangrijk om je medewerkers nauwkeurig en op tijd uit te betalen: ook voor zakelijke besluitvorming zijn ze essentieel. Dit kan echter alleen de gegevens worden verzameld in een geconsolideerde internationale payroll-ervaring.

Het strategische belang van payroll neemt continu toe. Om een weg te vinden in uitdagende economische omstandigheden, willen hogere managers meer toegang tot payrollgegevens dan voorheen (47%) en stellen ze meer vragen aan hun payrollteams (45%).

## Respondenten zeggen dat payrollgegevens een belangrijke factor zijn voor de strategieën van hun bedrijf:

49%

Kostenbeheer

45%

Zakelijke groei

44%

Uitbreiding

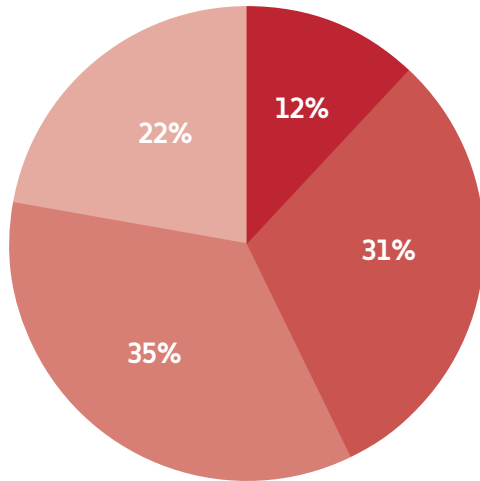
42%

Diversiteit, gelijkheid en inclusie

*Toch ontbreekt bij veel organisaties de technologie en structuur voor gezamenlijke rapportage en analyses.*

De meesten missen essentiële mogelijkheden die standaard zouden moeten zijn voor internationale payroll. **35%** zegt een overzichtsdashboard te hebben waarmee ze strategieën over medewerkers in real time kunnen ontwikkelen, **22%** heeft geavanceerde HR-benchmarking, voorspellingen en rapporten met volledige zichtbaarheid in uitgaven, en **31%** heeft alleen toegang tot bepaalde, niet-gestandaardiseerde gegevens. Ongeveer 1 op de 10 (**12%**) heeft geen enkele toegang tot gegevens om te gebruiken voor wereldwijde rapportage, wat betekent dat ze feitelijk in het duister tasten.

**Hoe zou je de toegang beschrijven tot informatie met oog op het delen van internationale payrollgegevens met het hogere management?**



- Geen toegang tot gegevens voor internationale rapportage en bestaande gegevens zijn niet betrouwbaar
- Toegang tot sommige gegevens, maar deze zijn niet voor alle landen gestandaardiseerd
- Heeft een overzichtsdashboard met realtime toegang tot informatie die kan helpen bij het ontwikkelen van strategieën voor medewerkers (bijv. werving, arbeidsvoorwaarden en gelijke lonen)
- Heeft geavanceerde HR-benchmarking, prognoses en rapportage met volledig inzicht in uitgaven

**Naleving volgen**

Zichtbaarheid in je internationale payroll en prestaties op het gebied van naleving zijn beiden even belangrijk voor werkgevers om de basisprincipes van payroll te bieden en tegelijkertijd risico's en verbeterpunten te identificeren. Veel organisaties hebben hier nog geen mogelijkheden voor. Minder dan de helft (**44%**) heeft zichtbaarheid over de volledige payroll in alle locaties – gelijk aan vorig jaar.

Als het gaat om het volgen van prestaties op het gebied van naleving, zegt **52%** parameters te meten (bijvoorbeeld of de belastingaangifte op tijd was ingediend), maar ze hebben moeite deze om te zetten in verbetering. Twee op de vijf geven aan dat ze voor elk land een andere methode gebruiken.

Natuurlijk heeft dit weerslag op de nauwkeurigheid en de prestaties. Bijna een derde zegt dat fouten aan het licht komen tijdens een payrollaudit (**29%**) of wanneer de autoriteiten contact met hen opnemen (**25%**). Een gebrek aan zichtbaarheid in naleving kan betekenen dat bedrijven boetes riskeren, of zelfs reputatieschade mocht het blijken dat ze niet voldoen aan regelgeving en hun medewerkers niet correct uitbetalen.

**Hoe controleer je of je internationale payroll voldoet aan alle regelgeving? (vink aan wat van toepassing is)**

We gebruiken een aantal standaardparameters (bijvoorbeeld of de belastingaangifte op tijd was ingediend) maar hebben moeite deze om te zetten in verbetering	52%
We hebben onze eigen parameters en KPI's ontwikkeld om de naleving te controleren	47%
Elk van onze landen heeft een andere methode om de naleving te controleren	41%
Fouten komen pas naar voren tijdens een payrollaudit	29%
Fouten komen pas naar voren wanneer medewerkers klagen	28%
Fouten kom pas naar voren wanneer de autoriteiten contact met ons opnemen	25%
We controleren niet op naleving	2%



### De status quo doorbreken

Het lijkt erop dat veel organisaties zich hebben neergelegd bij de huidige status quo, misschien vanwege budgetten of lokale bezwaren tegen verandering. Zo zegt slechts een kwart (**25%**) een hogere rapportagesnelheid of betere rapportage- en analysemogelijkheden te willen, en zegt slechts een op de vijf (**19%**) dat een holistisch overzicht van internationale payroll een belangrijke drijfveer is voor hun payrollactiviteiten in de komende twee tot drie jaar. Om bezwaren weg te nemen moeten payrollmanagers een casus bouwen voor het updaten van verouderde salarissystemen, met nadruk op de financiële en zakelijke impact en waarom dit prioriteit moet krijgen boven andere IT-investeringen.



### Zichtbaarheid in internationale payroll

De beste internationale payroll-oplossingen brengt lokale expertise samen met één gebruikersvriendelijke ervaring. Hierdoor kunnen internationale bedrijven elk aspect van hun payroll beheren met één oplossing, van loonstroken en het berekenen van loonheffing tot het moment van uitbetalen, en tegelijkertijd wereldwijde gegevens verzamelen voor rapporten en volledige zichtbaarheid. Daarnaast zijn er altijd lokale experts beschikbaar om uitdagingen met de regelgeving in een bepaald land aan te pakken.

“De internationale payroll-technologie van ADP en de integratie en compatibiliteit met HCM-systemen garandeerde nauwkeurige en betrouwbare payrollgegevens. De klanten konden erop bouwen dat ze hun medewerkers correct betaalden en nauwkeurige gegevens doorgaven aan de relevante instanties.”

Total Economic Impact™ van ADP Global Payroll, uitgevoerd door Forrester Consulting in opdracht van ADP, 2023

# Het gebruik van IT bij internationale payroll



Gegevensintegriteit en de integratie van systemen zijn momenteel grote uitdagingen voor organisaties, en dit zijn belangrijke factoren bij de overstap op een internationale payroll-oplossing. Het is zo belangrijk geworden om de juiste mogelijkheden te krijgen dat IT-managers een cruciale stakeholder zijn bij beslissingen over internationale payroll. Ze willen de implementatie, het onderhoud en het beheer zo makkelijk mogelijk houden.

Makkelijke integratie zorgt ervoor dat salarissystemen toekomstbestendig zijn, nieuwe technologieën kunnen meenemen en kunnen voldoen aan veranderende zakelijke behoeften, zonder een lang ontwikkelingsproces. Uit onderzoek blijkt dat de kwaliteit en integriteit van gegevens en meer integratie met bedrijfskritische systemen twee van de drie belangrijkste drijfveren zijn voor payrolltransformatie in de komende twee tot drie jaar (**beide 35%**).

Afzonderlijke processen voor handmatige payroll, tijd en aanwezigheid en HR behoren tot het verleden. Vandaag de dag moet alles geautomatiseerd en naadloos verbonden zijn, zodat teams zo min mogelijk tijd besteden aan gegevensinvoer en afstemming, de kans op fouten verkleinen en in real time zichtbaarheid krijgen over de hele organisatie. Volgens onderzoek van vorig jaar besteedt meer dan een vijfde (**22%**) van payrollteams meer dan 30 uur per week aan het afstemmen van HR- en payrollgegevens.

Er zijn tekenen dat de situatie aan het verbeteren is. Veel organisaties maken gebruik van automatisering om handmatige payrollprocessen te verminderen, maar voor een aanzienlijk aantal is dit nog slechts een streven.



Bijna twee derde (**60%**) heeft gegevensverzameling geautomatiseerd, en **36%** zou dit graag willen



**54%** heeft afstemming tussen payroll- en bedrijfssystemen geautomatiseerd, en **41%** zou dit graag willen



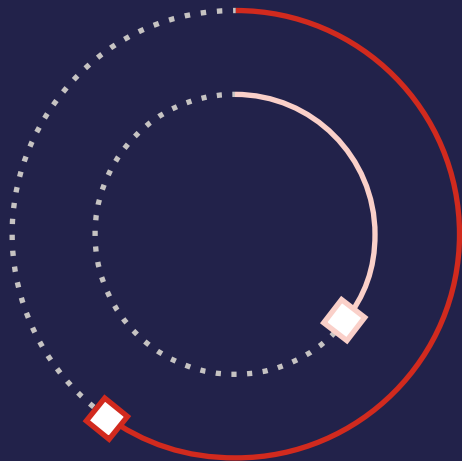
**59%** heeft gegevensinvoer geautomatiseerd, en **37%** zou dit graag willen



**52%** heeft rapportage in het payrollproces geautomatiseerd, en **41%** zou dit graag willen



## Welke payrollprocessen heb je geautomatiseerd (RPA) of zou je graag willen automatiseren voor minder handmatig werk en meer efficiëntie?



**60%** heeft gegevensverzameling geautomatiseerd, en **36%** zou dit graag willen

### Een gebrek aan integratie zet druk op de IT

Effectieve automatisering gaat gepaard met de integratie van systemen, maar dit ontbreekt bij meer dan de helft van de respondenten. Wereldwijd gezien komt integratie met financiële en boekhoudkundige systemen het vaakst voor (**41%**). De cijfers zijn lager voor registratiesystemen voor HR en arbeidsvoorwaarden (beide **39%**), tijd en aanwezigheid (**38%**), verlof en verzuim (**37%**) en enterprise resource planning (ERP) (**35%**). Bijna alle respondenten willen dit gebrek oplossen. Meer dan 9 op de 10 (**94%**) zeggen dat ze al deze systemen zouden willen integreren, wereldwijd of in alle/enkele landen.

Sommige internationale salarisverwerkers bieden integraties met diverse bedrijfssystemen, maar in veel gevallen moet de IT-afdeling zelf een integratie configureren. Het gevolg is dat er IT-middelen worden besteed aan het beheren van de gegevensstroom tussen payrollsystemen en HR- of bedrijfssystemen en op plekken waar geen integratie is. De schatting van de respondenten komt neer op ongeveer 22 uur per week per land – een aanzienlijke hoeveelheid tijd die elders kan worden besteed. Op basis van deze cijfers is het begrijpelijk dat zorgen over integraties worden genoemd als een van de grootste obstakels voor de implementatie van een internationale payroll (**41% tegenover 35% vorig jaar**).



Toch hoeft het integreren van systemen niet zo moeilijk te zijn als men denkt. Door te investeren in een internationale payroll-oplossing kun je de IT-druk verlagen, dankzij geautomatiseerde integraties met alle veelgebruikte HR-systemen. De toenemende betrokkenheid van IT-managers bij payroll is belangrijk voor het bewustmaken van bedrijven van de beste manier om integratie aan te pakken. Deze trend zal doorzetten in 2024, aangezien automatisering, efficiëntie en gegevens steeds meer bijdragen aan competitief voordeel.

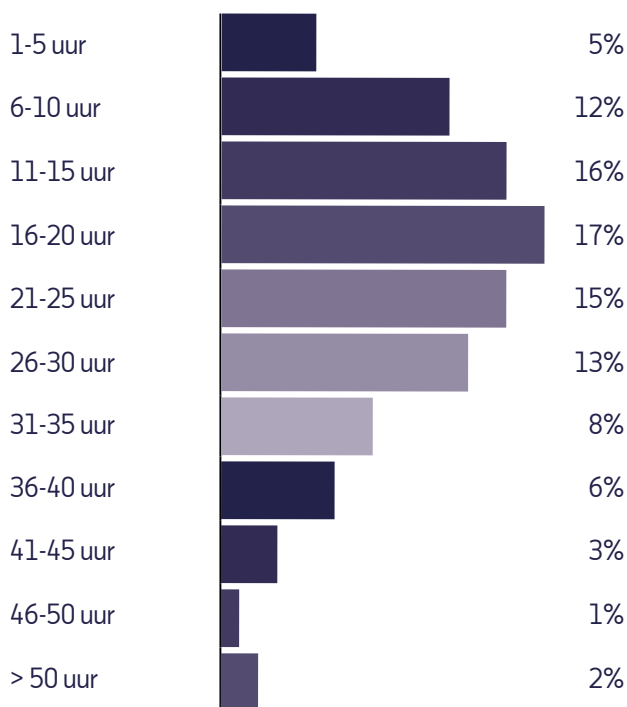
**94%**

zegt dat ze al deze systemen zouden willen integreren





**Hoeveel tijd besteedt jouw IT per week en per land aan de gegevensstroom tussen bedrijfs- en salarissystemen?**



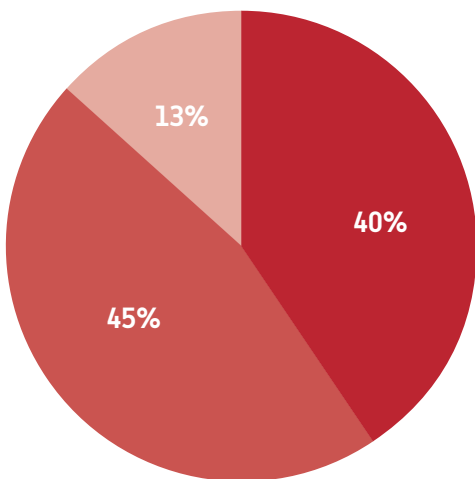
**Regelgeving over werktijd stimuleren gecombineerde payroll en T&A**

Systemen voor payroll en T&A (tijd en aanwezigheid) zijn traditioneel gescheiden, omdat ze andere functies hebben. Nu er in veel regio's regelgeving van kracht is over werktijden, gepaard met strikte eisen voor rapportage, is er een toenemende behoefte naar gecombineerde of geïntegreerde systemen. Bedrijven die afzonderlijke systemen gebruiken, moeten hun gegevens afstemmen of zelf complexe integraties opzetten. Dit is makkelijk te vermijden door samen te werken met een aanbieder die beiden systemen biedt in één pakket, zodat gegevens automatisch worden overgedragen. Overtypen en afstemmen zijn niet meer nodig.

### Cyberbeveiliging: een constante dreiging

Inbreuken op de cyberbeveiliging vormen een constant dreiging voor payroll. De vraag is niet of het gebeurt, maar wanneer. Bijna twee derde van de respondenten (**60%**) zegt dat ze in de afgelopen 24 maanden te maken hadden met een inbreuk die de payroll beïnvloedde. Bij een kwart (**25%**) gaat het om drie aanvallen of meer. Wereldwijd werd gegevensbeveiliging genoemd als het belangrijkste verbeterpunt van de payroll in de komende twee tot drie jaar (**38%**).

### Hoe zou je de beveiligingsinbreuken beschrijven die invloed hebben gehad op je payroll?



- Onschuldig
- Een combinatie van onschuldig en ernstig
- Ernstig

Gelukkig bouwen steeds meer bedrijven aan een goede basis om de impact van een inbreuk te verkleinen. Meer dan de helft (**52%**) zegt dat ze wereldwijd draaiboeken en noodplannen hebben om payrollactiviteiten te beschermen. Vorig jaar was dit nog maar **46%**. Daarnaast zegt **99%** dat gegevensbeveiliging voor de payrollstrategie in de afgelopen 12 maanden belangrijker is geworden, **46%** zegt dat deze van cruciaal belang is. Vorig jaar was dit respectievelijk **98%** en **43%**.

### Wat resteert:




Gegevensbeveiliging is een van de primaire factoren die invloed hebben op de beslissing om een internationale payroll te implementeren. Meer dan twee vijfde (**41%**) noemt zorgen over de gegevensbeveiliging als een obstakel voor implementatie. Dit is opvallend, aangezien het gebruik van meerdere systemen meestal leidt tot complexere beveiliging. Toch willen IT- en payrollmanagers er duidelijk zeker van zijn dat hun partners hun gegevens wereldwijd volledig kunnen beschermen, 24 uur per dag.



*“Als je niet voorbereid bent op de eerste malware-aanval, wordt dat geaccepteerd. De tweede keer is een ander verhaal. En niemand zal er begrip voor hebben als je dan onnauwkeurig of te laat uitbetaalt.”*

Volker Schrank, senior directeur medewerkerservaring en HR-technologie bij Mondelēz International



## Het moderne payrollteam: van operationeel naar strategisch

Veel payrollteams digitaliseren snel, maar er is aanzienlijk verschil in hoever organisaties zijn in hun digitale transformatie, en welke rol de payrollteams daarbij spelen. Sommige teams maken nog veel gebruik van traditionele payrollvaardigheden, maar anderen zijn bezig een bredere technische expertise op te bouwen om aan de slag te kunnen met gegevensbeveiliging, analyses en strategische uitdagingen.

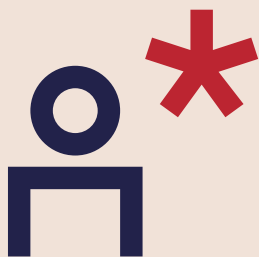
Centraal bij het bieden van efficiënte lokale en internationale payroll staan de medewerkers, ongeacht hun functie. In het licht van tekorten aan vaardigheden en budget, willen bedrijven de waarde van hun payrollteams optimaliseren. Om de efficiëntie te verhogen en de strategische rol van payrollteams uit te bouwen, is het essentieel om externe partners in arm te nemen voor technologie en operationele expertise.



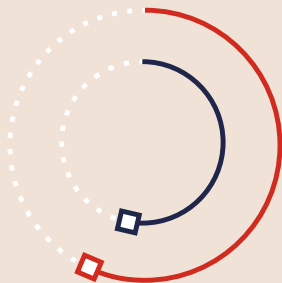
kijkt hoe ze payroll met minder  
mensen kunnen uitvoeren

### Het tekort aan payrollvaardigheden neemt toe

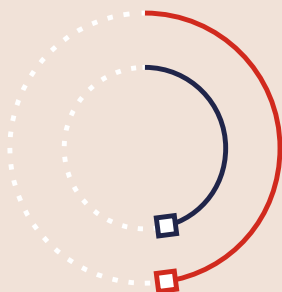
Werkgevers hebben te kampen met strijdige prioriteiten. Enerzijds wordt er steeds meer geëist van payroll, maar anderzijds is er een constante behoefte naar hogere efficiëntie en lagere kosten. Dit is terug te zien in de aanpak van talent. 8 op de 10 respondenten zeggen dat ze hun payrollteams uitbouwen over het hele bedrijf, en **73%** zegt dat hun team groeit in één of twee landen – beide cijfers zijn hoger dan die van vorig jaar. Tegelijkertijd zegt **62%** dat ze kijken hoe ze payroll kunnen uitvoeren met minder mensen – een stijging van 5%.



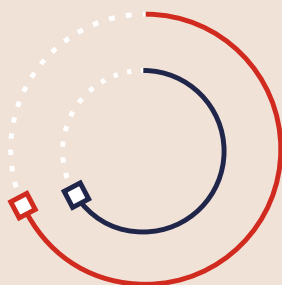
Het is niet makkelijk om payrollteams te optimaliseren voor zakelijke uitdagingen en kansen, aangezien het tekort aan vaardigheden blijft toenemen. In het afgelopen jaar is er geen verbetering gekomen. Bijna de helft (**48%**) van respondenten zegt moeite te hebben met het aantrekken van payrollvaardigheden van buiten, en **57%** geeft toe dat hun payrolldienst lijdt (of heeft geleden) onder een tekort aan payrollpersoneel, een toename in vergelijking met vorig jaar (53%). Dit is de reden dat twee derde (**67%**) van de werkgevers andere medewerkers omschoolt voor payroll (vorig jaar was dit 64%).



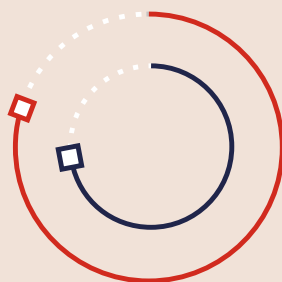
**57%** zegt dat hun payrolldienst is of wordt beïnvloed door een tekort aan payrollpersoneel – vorig jaar was dit **53%**



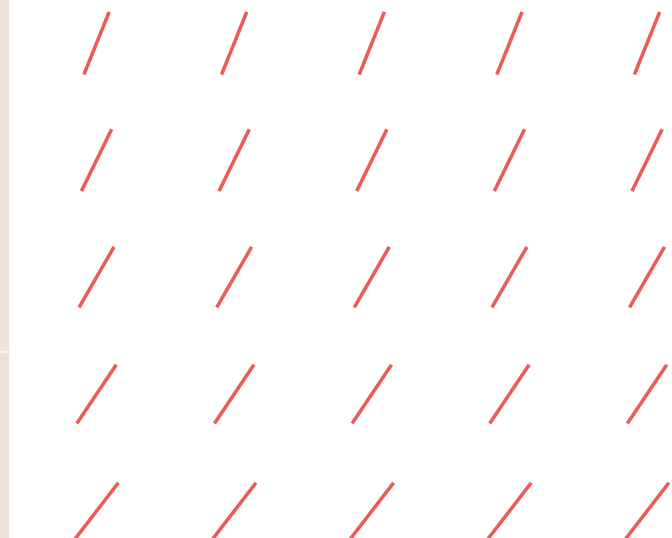
**48%** vindt het lastig om payrollvaardigheden van buiten het bedrijf aan te trekken – **gelijk aan vorig jaar**

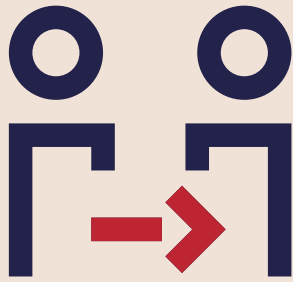


**67%** schoolt bestaand niet-payrollpersoneel om voor payroll – vorig jaar was dit **64%**



**79%** schoolt bestaande payrollmedewerkers bij en verandert hun manier van werken – vorig jaar was dit **72%**



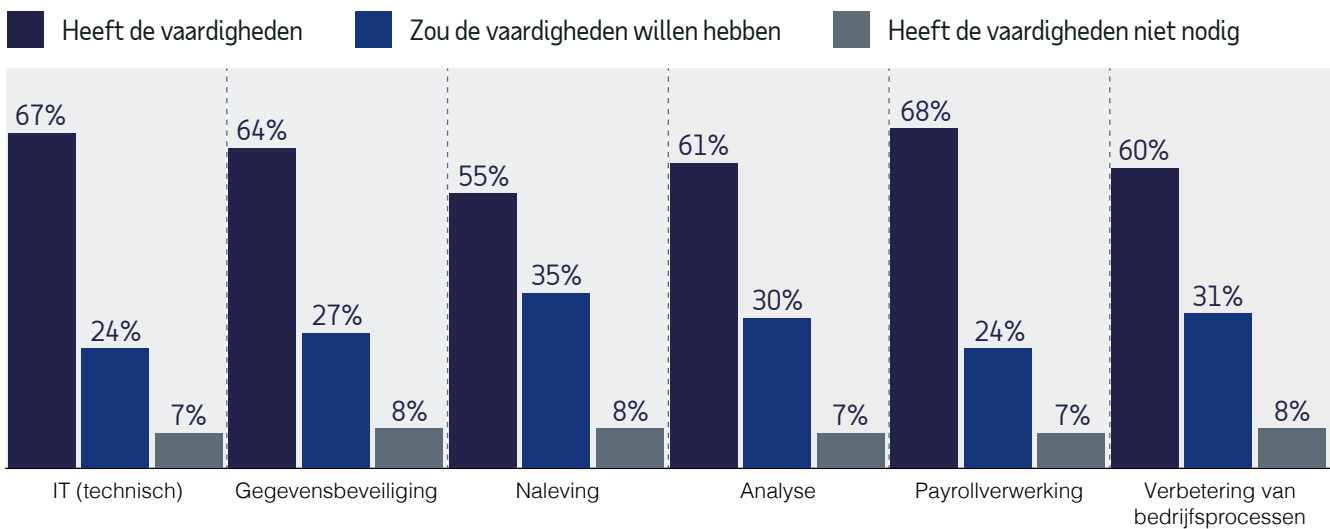


### Het veranderende payrollteam

Een bijkomende uitdaging is dat de samenstelling van payrollteams aan het veranderen is. Organisaties willen meer technische, analytische en strategische competenties. Sommigen zijn bezig hun mensen bij te scholen en de manier van werken te veranderen (79%), terwijl anderen meer specialisten inhuren voor expertise buiten de traditionele payrollcompetenties.

Specialisme wordt steeds belangrijker voor payroll-organisaties. Ongeveer twee derde heeft toegewijde middelen/vaardigheden voor IT (67%), gegevensbeveiliging (64%) en analyses/rapportage (61%). Ongeveer de helft (55%) heeft nalevingsexperts in het team. De meeste anderen zouden de ontbrekende vaardigheden graag hebben.

### Over welke speciale middelen/vaardigheden beschik je momenteel, en welke zou je in je internationale payroll-organisatie willen hebben?



De nadruk op technische vaardigheden is ook te zien in de dingen waar payrollmanagers hun teams meer op willen richten, zoals gegevensbeveiliging en -privacy (56%), gegevensanalyse (56%), integratie van nieuwe/opkomende technologie (56%), verbetering van bedrijfsprocessen (BPI) (56%) en strategische planning (55%). Het is echter opvallend dat een aanzienlijk deel van de respondenten wil dat bestaande payrollmedewerkers meer tijd besteden aan taken met minder waarde, zoals gegevensverzameling (52%), gegevensinvoer (48%), rapportage (47%) en afstemming (43%). Dit toont dat deze activiteiten nog steeds belangrijk zijn voor wereldwijde organisaties die technologie niet volledig inzetten om de administratie te verminderen.



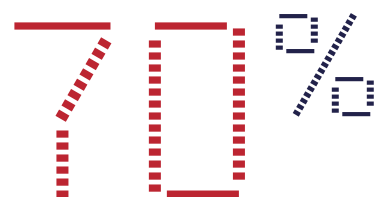


**Wil je dat je payrollteam meer, minder of evenveel tijd besteedt aan de volgende payrollactiviteiten?**

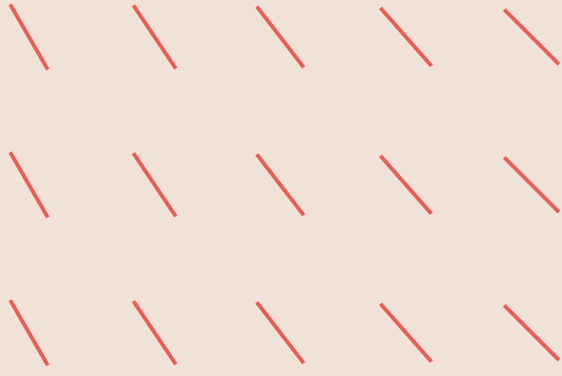
Activiteit	Meer	Minder	Evenveel
Gegevensbeveiliging en -privacy	56%	17%	24%
Integratie van nieuwe technologie	56%	17%	24%
BPI	56%	18%	24%
Gegevensanalyse	56%	17%	25%
Strategische planning	55%	18%	24%
Gegevensverzameling	52%	19%	25%
Controleren op naleving	49%	20%	28%
Gegevensinvoer	48%	24%	26%
Rapportage	47%	21%	30%
Vragen van medewerkers	46%	22%	30%
Afstemmingen	43%	22%	31%
Fouten bij gegevensintegratie	40%	33%	25%

**Uitbesteden om talentgebrek tegen te gaan**

Door belangrijke payrollprocessen uit te besteden, kunnen organisaties het gebrek aan talent tegengaan. Externe payrollpartners kunnen operationele kernmiddelen en automatisering bieden, waardoor er meer middelen vrijkomen voor het bedrijf. Ook bieden ze ondersteuning aan de **79%** die bestaande payrollmedewerkers bijschoolt en hun manier van werken verandert. Veel payrollmanagers kiezen voor deze optie. **70%** zegt dat ze overwegen een deel van hun payrollprocessen uit te besteden om wereldwijde teams te ondersteunen. **69%** zegt te overwegen alle of bijna alle payrollprocessen uit te besteden.



**zegt te overwegen een deel van hun payrollprocessen uit te besteden om wereldwijde teams te ondersteunen**



# Het potentieel van payroll in 2024





Payrollteams willen zowel op wereldwijd als lokaal niveau zo veel mogelijk waarde inbrengen, maar worden vaak tegengehouden door wankele systemen, waardoor het veel lastiger, al dan niet onmogelijk is, om meerwaarde te leveren. Momenteel dreigen de uitdagingen boven de kracht van payroll uit te stijgen.

De vraag luidt: wat kunnen payrollmanagers hiertegen doen?



**Richten op de basisprincipes:**

Innovatieve medewerkerservaring en looninitiatieven betekenen niets als de basis niet goed is. Payrollmanagers moeten eerst hun salarissystemen evalueren en een overzicht maken van nauwkeurigheid en fouten. Waar komen ze vandaan? Wanneer de belangrijkste problemen zijn geïdentificeerd, is het tijd een plan te maken om de gaten te dichten. Onderzoek de nieuwe technologieën en payrollpartners die je kunnen helpen.



**Benadruk de waarde van payrolltools, niet de kosten:**

Het is makkelijk om de limieten van oude en vertrouwde systemen voor lief te nemen en alleen te kijken naar de mogelijke drempels, en niet de voordelen, van een verandering. Een overstap naar een innovatieve, geïntegreerde holistische internationale payroll-oplossing biedt niet alleen een mooie nieuwe interface, maar ook ondersteuning bij strategische besluitvorming en kostenbesparing op lange termijn voor hoog rendement. Uit het onderzoek De Total Economic Impact™ van ADP Global Payroll, in 2023 door Forrester Consulting in opdracht van ADP uitgevoerd, bleek dat het overstappen vanaf een niet-geïntegreerde payroll-oplossing leidt in een totale ROI van **131%**. Dit omvat niet alleen gekwantificeerde voordelen zoals lagere nalevingskosten en een efficiëntere payroll, maar ook niet-gekwantificeerde voordelen zoals nauwkeurigere payroll, een betere medewerkerservaring en harmonisatie van directe kosten.



**Prioriteer gegevens:**

Naadloze automatisering en integratie staan centraal aan de toekomst van internationale payroll, dus het is belangrijk om samen te werken met een partner die het makkelijk maakt. IT-teams verliezen te veel tijd aan het beheren van verbindingen en doorgeven van gegevens, terwijl dit ook automatisch kan worden gedaan door een externe aanbieder.



**Maak optimaal gebruik van technologie voor minder administratie:**

Handmatige gegevensinvoer en afstemming kosten veel tijd en dat leidt tot een groter tekort aan vaardigheden, lagere efficiëntie en meer onnauwkeurigheden. Door te werken met een internationale payrollpartner kunnen organisaties veel van deze processen automatiseren en gebruikmaken van externe expertise, zodat er meer ruimte is om te investeren in vaardigheden voor de toekomst.



### Over ADP (NASDAQ — ADP)

ADP ontwikkelt betere manieren van werken met geavanceerde producten en hoogwaardige dienstverlening die mensen in staat stellen het beste uit zichzelf te halen. HR, Talentmanagement, Tijd en Payroll op basis van data en ontwikkeld voor mensen.

Meer informatie vindt u op [nl.adp.com](https://nl.adp.com)



ADP en het ADP-logo zijn gedeponeerde handelsmerken van ADP, Inc.  
Alle overige handels- en servicemerken zijn het eigendom van hun respectieve eigenaren.

Copyright © 2023 ADP, Inc.

WF 1720053 | RW1083 | 09/2023



Always Designing  
for People®