



Always Designing  
for People®

# Het potentieel van payroll: Enquête internationale payroll

Grotere zakelijke ambities brengen ook grotere verwachtingen met zich mee – 'business as usual' is verleden tijd. Ons uitgebreide onderzoek naar internationale payroll laat zien hoe deze functie, die in het verleden nauwelijks aandacht kreeg, een sleutelrol zou kunnen krijgen op het terrein van strategische innovatie.

Een nieuwe  
kijk op payroll



## Van back office tot strategisch instrument

Het potentieel van payroll van ADP is een onderzoek naar de prestaties, veerkracht en strategische bijdrage van payroll in het internationale zakelijke landschap van vandaag en laat zien hoe internationale payrollteams, -systemen en -processen evolueren om te voldoen aan de eisen van moderne organisaties. In dit rapport beschrijven we de zienswijzen van hooggeplaatste leidinggevenden (afdelingshoofden of hoger geplaatsten met verantwoordelijkheid voor payroll) in multinationals met meer dan 1000 werknemers, die hoofdkantoren over de hele wereld hebben. De belangrijkste thema's zijn de nauwkeurigheid, efficiëntie en de strategische waarde van payroll alsook het potentieel van payroll om bij te dragen aan de organisatorische effectiviteit en succes in de toekomst.

In veel opzichten hebben organisaties 'business as usual' weer opgepakt sinds het rapport van verleden jaar, toen de pandemie nog vers in het collectieve geheugen lag. Maar hoewel we deze moeilijke periode achter de rug hebben, behoort 'business as usual' definitief tot de verleden tijd. Werkmethoden blijven zich ontwikkelen, en 2022 heeft de nodige uitdagingen met zich meegebracht, zoals economische en geopolitieke verschuivingen; er hebben zich ook nieuwe kansen aangediend.

Onzekerheid kan zakelijke ambities slechts kort frustreren, en we zien dat organisaties in uiteenlopende branches blijven innoveren en groeien, met plannen om hun activiteiten wereldwijd uit te breiden. Nieuwe ambities worden op de hielen gevolgd door nieuwe eisen en verwachtingen die aan payrollteams worden gesteld naarmate zakelijke leiders hun focus steeds meer richten op internationale payrolltransformatie.



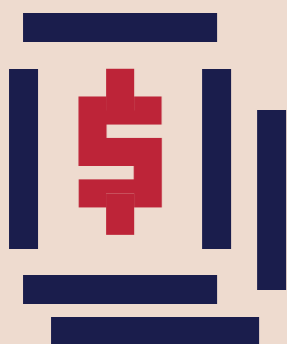
De recente vluchtigheid heeft de payrollfunctie zichtbaarder gemaakt en bood kansen om de back office te verlaten en voor een grotere strategische waarde voor het bedrijf te zorgen. Maar er zijn een aantal kernproblemen dat payrollteams eerst moeten oplossen, waarbij respondenten het volgende bovenaan hun technologische 'verlanglijstje' plaatsten om het potentieel en de waarde van al hun payroll activiteiten te verhogen:

**Welke aspecten van jouw wereldwijde payroll wil je in de komende 2-3 jaar verbeteren? (Vink alles aan dat van toepassing is)**

Geplande verbeteringen	Internationaal niveau	Regionaal niveau
Gegevensbeveiliging	44%	44%
Nauwkeurigheid van het betalen van medewerkers	36%	35%
Rapportagemogelijkheden	32%	33%
Naleving van wet- en regelgeving	32%	30%
Tijdigheid van het betalen van medewerkers	31%	31%
Investeren in nieuwe technologie	31%	29%
Gedeelde services implementeren	28%	27%
De integratie met payroll- en andere essentiële bedrijfssystemen verhogen	25%	26%

**Wat zou jij het liefst uit een payroll transformatie willen halen? (Selecteer maximaal 5 antwoorden)**

Voordelen van een internationale payroll transformatie	
Betrouwbaardere technologie	31%
Integratie van payrolldata in andere bedrijfs- en HR-systemen	27%
Hogere rapportagesnelheid	27%
Toegang tot betere rapportage- en analysemogelijkheden	27%
Strengere protocollen voor gegevensbeveiliging	25%
Gestroomlijnde payrollprocessen	25%
Gestandaardiseerde payrollprocessen voor meerdere landen	23%
Eenvoudigere verzamelmethode voor payrolldata	22%
Verbeterde medewerkerservaring	22%
Tijdig inzicht in en systeemupdates voor naleving van de wet- en regelgeving	22%
Toegang tot payroll-informatie op afstand	21%
Geconsolideerde rapportage van de payroll voor meerdere landen	19%



**Respondenten weten precies wat ze verwachten van payrolltechnologie, maar deze eisen strekken zich ook uit tot vier grotere aandachtsgebieden c.q. uitdagingen die in het onderzoek van dit jaar naar voren zijn gekomen.**



### 1. Payroll onder vuur

Payroll ligt in de frontlinie: ongeveer zes op elke tien (**61%**) respondenten melden dat hun payrollactiviteit gedurende de afgelopen 24 maanden ten minste eenmaal te lijden hebben gehad van een cyberbedreiging. Misschien verklaart dit waarom **44%** zegt dat dataveiligheid de komende paar jaar op het lijstje met geplande verbeteringen staat.

Organisaties concentreren zich duidelijk op dit onderwerp; **98%** van de respondenten meldt dat dataveiligheid de afgelopen 12 maanden belangrijker is geworden. Maar ondanks deze urgentie geeft minder dan de helft aan dat er een noodplan is opgesteld. Door deze uitdagingen nu aan te pakken, kunnen organisaties ervoor zorgen dat hun payroll-infrastructuur flexibel genoeg is om de groeiplannen voor de toekomst te ondersteunen.

### 2. Is payroll klaar voor de toekomst?

Vanwege complexe en wisselende werkpatronen is de transparantie, nauwkeurigheid en efficiëntie van payroll belangrijker dan ooit, maar vragen van werknemers en fouten zijn nog steeds aan de orde van de dag. Bijna de helft van de respondenten (**45%**) geeft aan dat ze sinds de pandemie meer vragen van werknemers over payroll krijgen, en een kwart (**26%**) hiervan betreft de basale vraag of hun gewerkte uren precies overeenstemmen met hun beloning. Intussen meldt slechts een op de drie respondenten (**33%**) internationaal een percentage van **90% of meer** met betrekking tot de payroll nauwkeurigheid.

Veel organisaties hebben actie ondernomen, maar er is nog steeds veel ruimte voor verbetering; slechts **36%** van de respondenten is van plan, zich de komende 2 tot 3 jaar op de payroll nauwkeurigheid te gaan concentreren. Vanwege personeelstekorten en inefficiënte werkmethode wordt nu het uiterste van werknemers gevergd, dus is het de ideale tijd voor organisaties om te kijken hoe innovatieve payrollsystemen en -technologie de last kunnen helpen verlichten.

### 3. Payroll die kan schalen

Internationale organisaties – en organisaties met wereldwijde ambities – hebben payrollprocessen, -technologie en -teams nodig die kunnen schalen. Echter, ruim de helft van alle respondenten (**56%**) heeft geen volledig zicht op de prestaties, nauwkeurigheid en andere gegevens met betrekking tot payroll op alle internationale locaties, en twee op elke vijf (**40%**) respondenten melden dat elk land verschillende methoden hanteert voor het bijhouden van de naleving.

Ook de grotere internationale mobiliteit en het werken op afstand leiden tot zorgen voor payrollteams, en een kwart (**26%**) van de respondenten erkent dat ze geen volledig beeld hebben van alle medewerkers die sinds de pandemie van werkplek zijn veranderd. Er is een meer gecoördineerde aanpak nodig wanneer organisaties de wereldwijde efficiëntie, benchmarking en centraal leiderschap willen realiseren die vereist zijn bij de uitbreiding naar nieuwe markten.

### 4. Strategie bepalen door payroll-gegevens te benutten

Payrolldata beïnvloedt de strategie op het hoogste niveau: bijna de helft van de respondenten (**45%**) meldt dat hooggeplaatste leidinggevendenden hier in toenemende mate om vragen. Een aanzienlijk aantal gebruikt de data ook om strategieën voor kostenbeheer, groei, diversiteit, gelijkheid en inclusie (DEI) te ontwikkelen. Bedrijven zouden hier echter meer van kunnen profiteren als ze een betere toegang hadden tot de juiste instrumenten en 'big data', zoals een wereldwijd dashboard en geavanceerde analyse in realtime, die momenteel respectievelijk door slechts **40%** en **29%** van de respondenten worden gebruikt.

Een sterkere integratie van bedrijfssystemen zou ervoor zorgen dat zakelijke leiders meerwaarde uit payrolldata zouden kunnen halen, waardoor deze functie van een operationele in een strategische discipline zou veranderen.



## Data en methodologie

We interviewden **1486 hooggeplaatste personen** in **16 landen** die nauw betrokken zijn bij, of een grondige kennis hebben van, de payroll in hun organisatie. Alle respondenten werken in multinationale organisaties met meer dan 1000 werknemers wereldwijd en hebben minimaal de functie van afdelingshoofd.

### De regionale opsplitsing was als volgt:

- 465 in Pacifisch Azië (Australië, China, Singapore, India)
- 303 in Europa (Frankrijk, Duitsland, VK)
- 215 in Latijns Amerika (Brazilië, Chili)
- 101 in Scandinavië (Denemarken, Finland, Noorwegen, Zweden)
- 302 in Noord-Amerika (Verenigde Staten en Canada)
- 100 in Zuid-Afrika

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 General Data Protection Regulation (GDPR) en de Data Protection Act (2018). Alle interviews werden online in de plaatselijke taal gehouden tussen 10 en 28 juni 2022.

## 1. Payroll onder vuur

Data is een tweesnijdend zwaard. Enerzijds kan ze van enorme waarde zijn voor organisaties doordat ze inzicht geeft in activiteiten, medewerkers en groeifactoren. Anderzijds is ze tot op zekere hoogte kwetsbaar indien ze niet afdoende wordt beveiligd en beschermd.

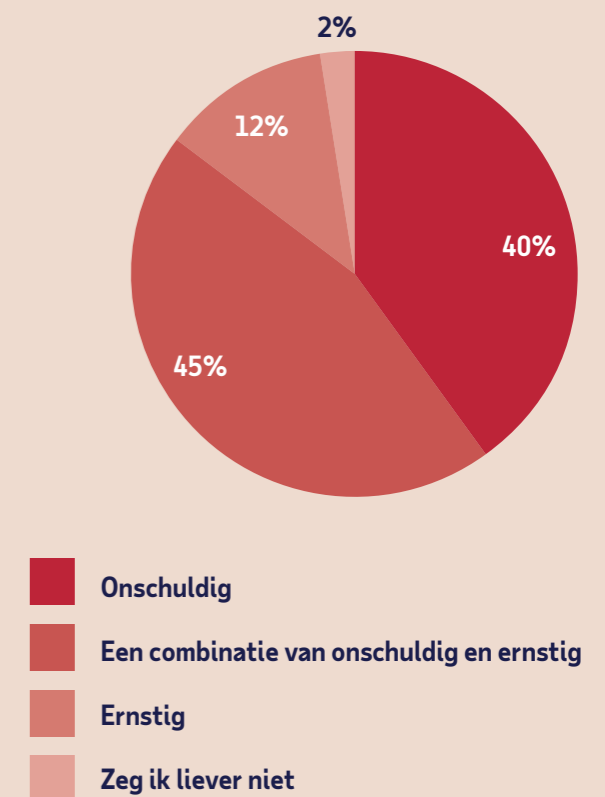
### Payroll in de frontlinie

Doordat systemen steeds meer worden gedigitaliseerd en onderling verbonden, is cybermisdaad een van de grootste – zo niet de grootste – bedreiging voor bedrijfscontinuïteit geworden.

- Bijna twee derde van de respondenten (**61%**) zegt dat hun payrollactiviteiten gedurende de afgelopen 24 maanden ten minste eenmaal te lijden hebben gehad van een cyberbedreiging
- Bijna een op de vier (**24%**) meldt dat hun payrollactiviteiten gedurende die periode minstens driemaal hierdoor werden belemmerd.
- Van degenen die minstens eenmaal slachtoffer werden van een cyberaanval beschreef meer dan de helft (**58%**) dit als ernstig (**12%**) of een combinatie van ernstig en onschuldig (**45%**)

De dreiging van cyberaanvallen is zo groot dat veel organisaties zich erdoor zien gedwongen om hun plannen voor het standaardiseren en integreren van hun internationale payrollactiviteiten uit te stellen. Twee van elke vijf respondenten (**40%**) geven toe dat zorgen over de veiligheid van data meer dan elke andere factor de grootste barrière zijn bij het implementeren van een internationaal payrollmodel.

Hoe zou u de cyberaanvallen die sinds de pandemie een impact hebben op payroll willen omschrijven?





### Strategie omzetten in actie

Veiligheid en flexibiliteit zijn cruciaal voor payrollactiviteiten. Een cyberaanval kan er niet alleen toe leiden dat zeer gevoelige personeels- en financiële data verloren gaan en boetes wegens niet-naleving worden opgelegd, maar ook dat de payroll-infrastructuur wordt aangetast en het payrollproces zelf wordt onderbroken.

In extreme gevallen kunnen bedrijven hun werknemers niet uitbetalen, wat enorme gevolgen kan hebben voor de reputatie van het bedrijf en de betrokkenheid van het personeel. Payrollsystemen en -teams moeten worden gewapend om deze aanvallen te weerstaan door gebruikmaking van de juiste technologie, processen en training.

Toch zien we in veel gevallen dat deze investering zich niet vertaalt in concrete actie om payrollactiviteiten veilig te maken. Slechts **46%** van de respondenten heeft voor de complete onderneming een draaiboek en een noodplan ontwikkeld om hun payrollactiviteiten wereldwijd te beschermen, hoewel **39%** hiertoe wel beschikt in een aantal landen. Intussen heeft **15%** geen enkel plan opgesteld, waardoor ze buitengewoon kwetsbaar zijn.

### Welke noodmaatregelen zijn voor uw bedrijf geformuleerd om uw payrollactiviteiten wereldwijd te beschermen?

**46%**

We hebben een draaiboek en noodplan opgesteld voor alle landen waarin we actief zijn

**39%**

We hebben draaiboeken en plannen opgesteld voor een aantal landen waarin we actief zijn

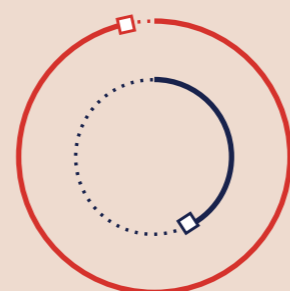
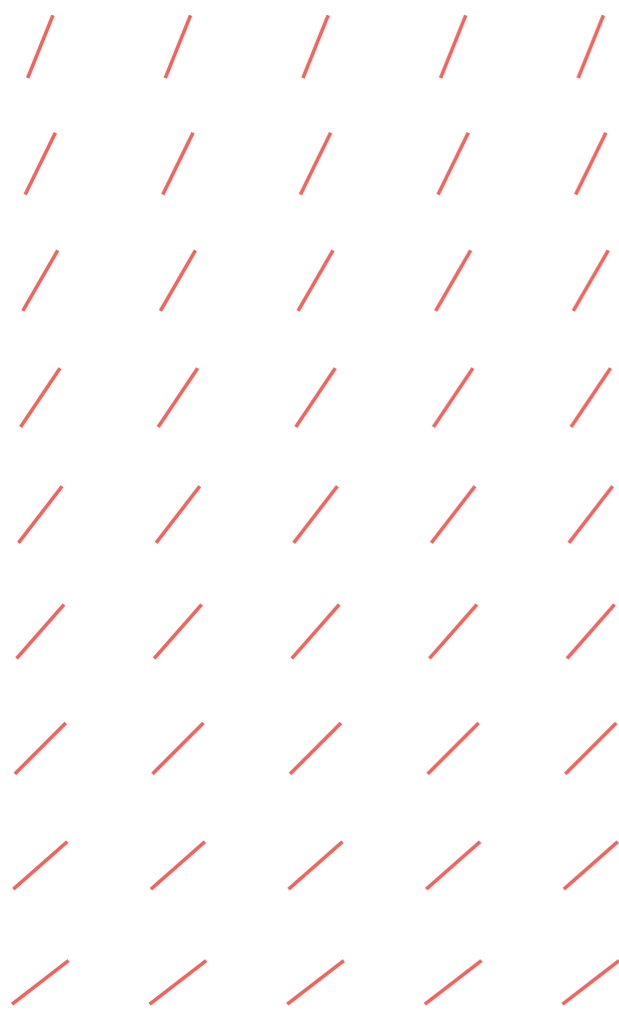
**12%**

We hebben nagedacht over het opstellen van een plan, maar we beschikken momenteel nog niet over een dergelijk plan

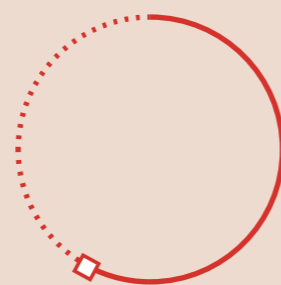
**2%**

We hebben nog niet nagedacht over het opstellen van dergelijke plannen

\* De cijfers komen opgeteld wellicht niet tot 100% vanwege afronding



**98%** onderkent dat de dataveiligheid wat betreft de payrollstrategie gedurende de voorbije 12 maanden belangrijker is geworden; volgens **43%** is ze zelfs van cruciaal belang



**59%** beschikt nu over vaardigheden voor het beveiligen van data in hun payrollorganisatie

### Payrollbeveiliging hoog op de bedrijfsagenda plaatsen

Het belang van de beveiliging van payrolldata kan onmogelijk worden overschat, en in de komende jaren zal dit zeker een belangrijke investering worden.

- Bijna de helft (**44%**) van de respondenten is van plan om de dataveiligheid van hun payrollactiviteiten de komende 2 tot 3 jaar te verbeteren
- Een derde (**30%**) heeft het payrollteam nog niet getraind in vaardigheden met betrekking tot de dataveiligheid, maar zegt dat dit wel aandacht zal krijgen
- Een kwart geeft als een van de doelen van het upgraden van hun payrollstelsysteem aan dat ze de protocollen voor gegevensbeveiliging willen verscherpen

De dreiging van cyberaanvallen evolueert voortdurend, waardoor deze permanent bovenaan de payroll- en bedrijfsagenda moet staan. Werknemers en klanten kunnen een eerste aanval misschien nog bagatelliseren, maar de problemen die hieruit voortvloeien zijn te groot om te negeren. Daarom is het cruciaal om een aanval vóór te zijn, en payroll is uitermate geschikt om een voortrekkersrol te spelen bij het beschermen van personeels- en loondata.



## 2. Is payroll klaar voor de toekomst?

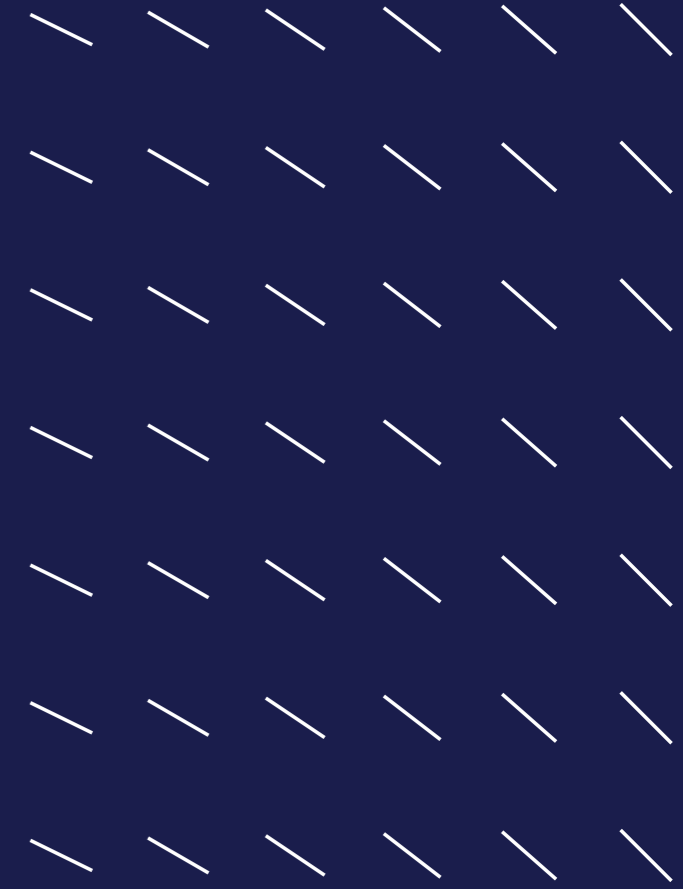
Nauwkeurige en transparante payroll is essentieel voor een efficiënte bedrijfsvoering; dit geldt in versterkte mate in deze onzekere tijden. Payroll is cruciaal voor de betrokkenheid, productiviteit en het welbevinden van werknemers, en zorgt ervoor dat medewerkers worden beloond voor hard werk en voor hun bijdrage aan het succes van hun werkgever. Zonder payroll zal het enthousiasme waarmee werknemers hun werk doen, uiteindelijk gaan verminderen.

Het is zorgelijk dat de toenemende eisen en complexiteit payrollteams in veel organisaties voor bijna onoverkomelijk problemen stellen. Werknemers willen meer flexibiliteit wat betreft de werkpatronen en locaties, en deze nieuwe verwachtingen hebben inefficiënties in payroll blootgelegd. Digitaliseringsprocessen moeten worden versneld om payrollprocessen en -systemen klaar te maken voor de toekomst.

### Doen bedrijven voldoende om de nauwkeurigheid en efficiëntie te verhogen?

Respondenten begrijpen heel goed dat dit een ernstig probleem is, en ze proberen het aantal fouten te verkleinen. Het is bemoedigend dat bijna zeven op de tien (**69%**) respondenten zeggen dat ze de afgelopen 3 jaar meer interne controles hebben gehouden, terwijl **61%** enquêtes onder werknemers heeft gehouden.

Toch heeft payrollnauwkeurigheid bij veel bedrijven nog geen hoge prioriteit: slechts een derde (**36%**) van de respondenten is van plan zich de komende 2 tot 3 jaar op dit probleem te concentreren, wat doet vrezen dat payrollfouten zich zullen blijven voordoen.



### De nauwkeurigheid laat nog steeds te wensen over

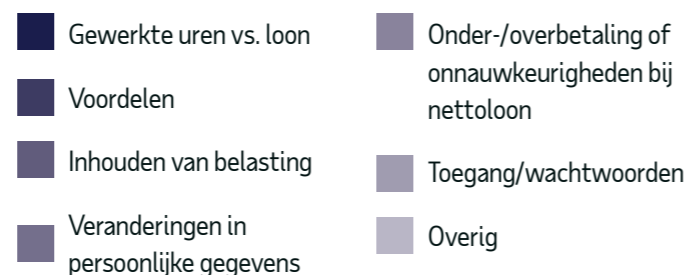
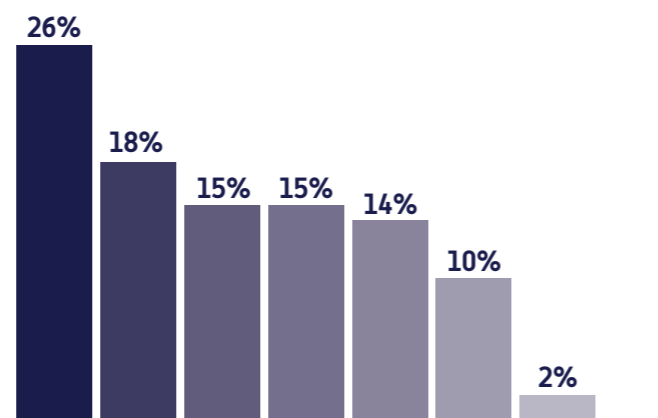
Het onderzoek van vorig jaar toonde aan dat de payrollnauwkeurigheid was teruggelopen, en een groot aantal organisaties vindt het nog steeds lastig om voor een consistente, nauwkeurige payroll te zorgen. Bovendien weten veel respondenten niet precies wanneer of waar er fouten worden gemaakt, waardoor het moeilijk wordt om problemen op te lossen en de grondoorzaak te identificeren.

- Slechts een op de drie respondenten (**33%**) meldt een gemiddelde payrollnauwkeurigheid van 90% of meer in alle landen waar ze actief zijn, vergeleken met **52%** vóór 2020
- Drie op de tien (**30%**) erkennen dat fouten alleen aan het licht komen wanneer er een payrollcontrole wordt uitgevoerd, terwijl een kwart (**26%**) aangeeft dat ze zich louter moeten baseren op klachten van werknemers, en ongeveer een op de vijf (**22%**) is afhankelijk van meldingen van plaatselijke autoriteiten

Wellicht als uitvloeisel hiervan stellen werknemers de hoogte van hun vergoeding vaker ter discussie, waardoor de druk op payrollteams verder toeneemt. Dit was in het rapport van vorig jaar een groot probleem, waarbij **61%** toegaf dat ze te veel vragen kregen en **24%** erkende dat het bedrag te ingewikkeld was. Het probleem heeft zich dit jaar bestendig: bijna de helft van de respondenten (**45%**) geeft aan dat ze nog steeds meer vragen met betrekking tot payroll krijgen dan vóór 2020.

Door payroll-informatie beter te communiceren en te stroomlijnen, zouden bedrijven werknemers en payrollpersoneel niet alleen tijd besparen maar zouden ze ook beter kunnen reageren en evolueren naarmate werkmethode veranderen.

### Hoe kan de aard van de meeste payrollvragen het beste worden omschreven?

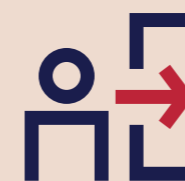


### Personeelstekorten en een gebrek aan vaardigheden

Hoewel technologie en systemen cruciaal zijn voor een goed geoliede payroll, is het ook belangrijk te kijken naar de menselijke factor; medewerkers moeten problemen oplossen, vragen van personeel en het management beantwoorden en ervoor zorgen dat payroll de hoogst mogelijke waarde voor het bedrijf oplevert. Aangezien payroll complexer wordt, moeten bedrijven gekwalificeerde medewerkers opleiden voor de payrollverwerking, data-analyse en dataveiligheid. Toch zien we in veel gevallen dat payrollteams onder hun niveau werken, waardoor er minder personeel overblijft om de grotere werkbelasting en complexiteit op te vangen.

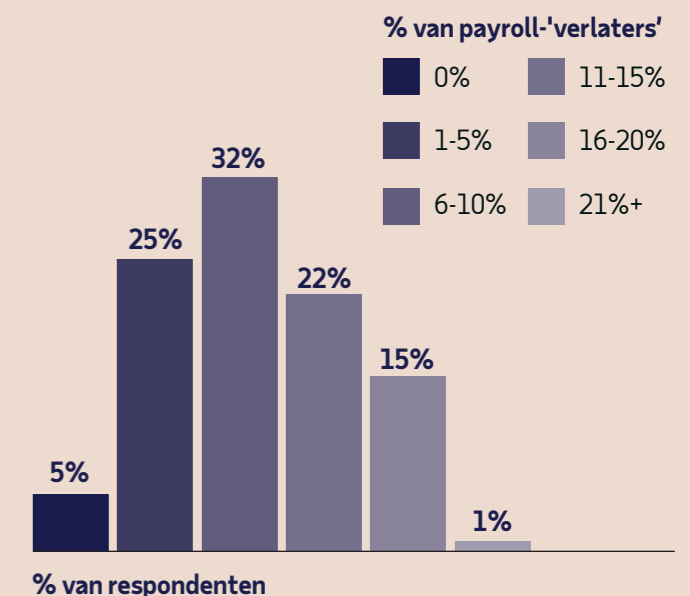


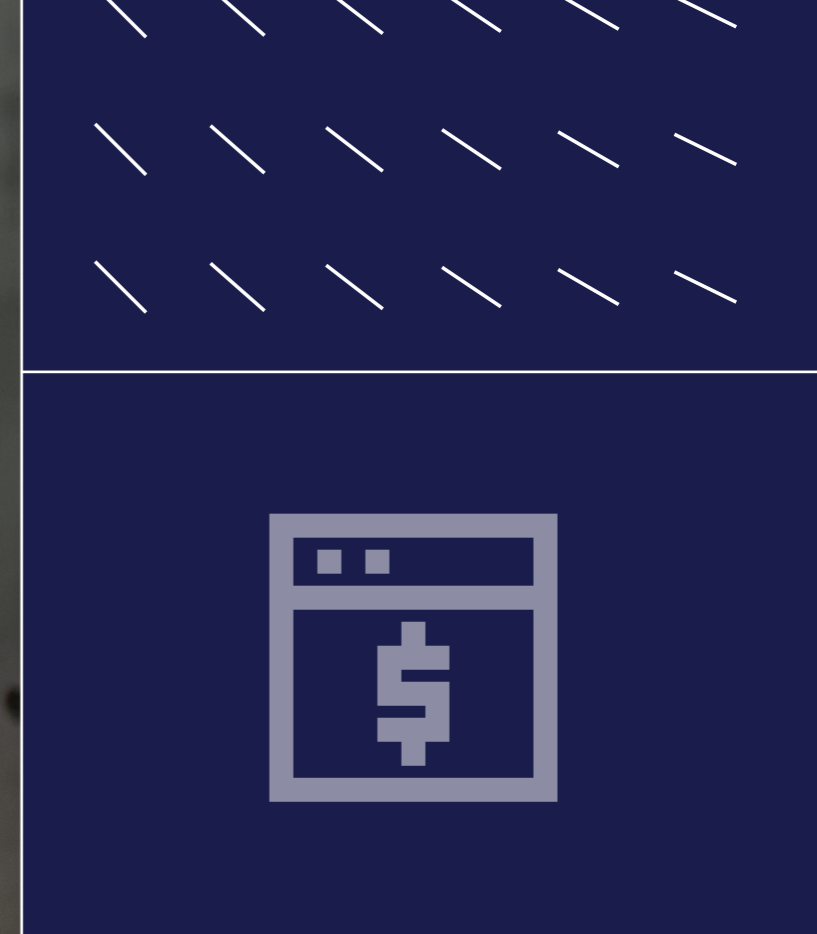
Meer dan de helft (**53%**) van de respondenten zegt dat een tekort aan payrollpersoneel een impact heeft op hun payrollservice



Meer dan een derde (**37%**) heeft in de afgelopen jaren meer dan **10%** van hun payrollprofessionals zien vertrekken

### Hoeveel van uw payrollprofessionals hebben het bedrijf verlaten sinds de pandemie?





### Heeft payroll een imagoprobleem?

Wat de rekrutering aangaat, toont het onderzoek aan dat er meer moet worden gedaan om mensen te interesseren voor een payrollfunctie; bijna de helft van de respondenten (**48%**) zegt het moeilijk te vinden om goede payrollmedewerkers van buiten het bedrijf aan te trekken. Het gevolg is dat ze bestaand niet-payrollpersoneel moeten opleiden (**64%**), bestaand payrollpersoneel moeten bijscholen (**72%**) of payroll moeten uitvoeren met minder personeel (**57%**).



**48%**

We vinden het lastig om payrolltalent van buiten het bedrijf aan te trekken

**72%**

We scholen bestaand payroll personeel bij en veranderen de manier waarop we werken

**64%**

We trainen bestaand niet-payrollpersoneel in payrollactiviteiten

**57%**

We kijken hoe we payroll met minder mensen kunnen uitvoeren

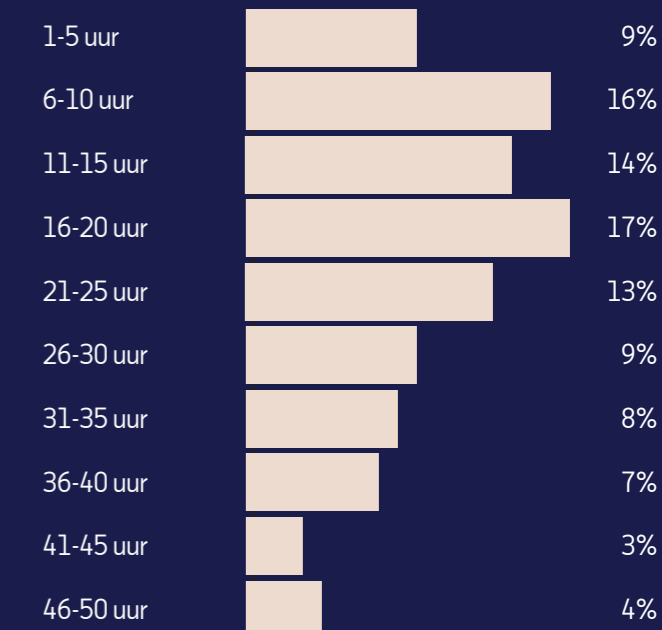
### Overstelpst door administratieve taken

Er is niet alleen sprake van onderbezetting bij de payrollteams, maar er zijn ook aanwijzingen dat ze hun tijd niet op de meest efficiënte manier benutten. Het verzamelen (**38%**) en invoeren (**26%**) van data worden genoemd als de payrollactiviteiten waarin de meeste tijd gaat zitten, terwijl meer dan een op de vijf (**22%**) respondenten schat dat hun internationale payrollteams gemiddeld meer dan 30 uur per week per land bezig zijn met het op elkaar afstemmen van payroll- en HR-systemen. Om dit in perspectief te plaatsen: dat is het equivalent van bijna vier volle dagen per week, of 15 dagen per maand (uitgaand van een werkdag van 8 uur).

Er zijn duidelijke mogelijkheden om de data-invoer te automatiseren en te coördineren via technologieën zoals systeemintegratie en robotisering (RPA) – technieken die steeds geavanceerder én goedkoper worden. Toch maakt voor meer dan de helft van de respondenten (**53%**) RPA nog steeds minder dan **30%** van hun payrollprocessen uit, en slechts een kwart (**25%**) wil de integratie tussen payroll en andere cruciale bedrijfssystemen vergroten; hier blijven grote kansen liggen. Door de acceptatie hiervan te versnellen, kunnen de nauwkeurigheid en efficiëntie sterk worden verhoogd, terwijl werknemers meer tijd krijgen om zich te concentreren op strategische activiteiten die meerwaarde opleveren.

### Hoeveel tijd besteden uw internationale payrollteams elke week aan het afstemmen van data van HR- en payrollsystemen?

#### Besteed aantal uren per week





## 3. Schaalbare payroll

Ambitieuze, internationaal georiënteerde bedrijven hebben flexibele, schaalbare payroll nodig die voor nauwkeurigheid en consistentie zorgt in alle markten waarin ze actief zijn. We zien echter maar al te vaak dat payroll eerder een obstakel dan een facilitator is om de groeiplannen van het bedrijf te ondersteunen. Wanneer personeel worstelt met meerdere systemen, processen en aanbieders, daalt de reactiesnelheid en blijft flexibiliteit een wensdroom.

### Payroll heeft een remmend effect op uitbreiding

Efficiënte en nauwkeurige payroll is cruciaal om nieuwe markten te kunnen aanboren en ervoor te zorgen dat plaatselijke werknemers betrokken, productief en gemotiveerd zijn. Bij veel bedrijven leidt een inefficiënte payroll-infrastructuur ertoe dat uitbreidingsplannen niet van de grond komen.

Uit het onderzoek van vorig jaar bleek dat bijna een derde (30%) van de financiële en HR-managers betwijfelde of hun payrollstelsel hun plannen voor groei en geografische uitbreiding kon ondersteunen – een probleem dat voor velen ook in 2022 voortduurt.

- Meer dan een op de vijf (22%) respondenten ondervindt problemen bij het betalen van werknemers wanneer activiteiten zich uitbreiden naar nieuwe regio's; een kwart (25%) heeft problemen bij het betalen van belasting
- Een kwart (25%) zei dat een van de grootste uitdagingen is gelegen in het zorgen voor een positieve ervaring voor werknemers, terwijl 22% het omgaan met culturele verschillen problematisch noemt. Deze beide problemen kunnen worden verlicht door ervoor te zorgen dat personeel correct wordt betaald
- Ook de rekrutering van gekwalificeerd payrollpersoneel vormt een obstakel: 22% zegt dat het vinden van payrollmedewerkers op plaatselijke markten een van de grootste uitdagingen is

### Wat waren de grootste uitdagingen toen uw bedrijf de laatste keer op een nieuwe markt ging opereren? (Selecteer maximaal 3 antwoorden)

Kostenbeheersing	30%
Betaling van belasting	25%
Medewerkerservaring	25%
Culturele verschillen	22%
Begrijpen van wettelijke voorschriften	22%
Ontwerpen van het beste exploitatiemodel	22%
Het vinden van plaatselijk payrolltalent	22%
Werknemers betalen	22%
Verplaatsen van fondsen	19%
Taalbarrières	18%
N.v.t. Ik weet niet meer wanneer we voor het laatst een nieuwe markt hebben betreden	3%

### Wereldwijde leemten

Het kan verleidelijk zijn om voor de snelste oplossing te kiezen bij het opzetten van payroll op nieuwe markten. Maar dit kan ook verkeerde zuinigheid zijn. Wanneer payrolls in meerdere landen op een onjuiste en inconsistente manier worden geïmplementeerd, kan dit in de toekomst problemen opleveren en organisaties het wereldwijde perspectief ontnemen dat ze nodig hebben om strategische beslissingen te kunnen nemen, de efficiëntie te verhogen en kansen voor verbetering te identificeren.

Dit is echter de werkelijkheid voor meer dan de helft (56%) van de respondenten, die toegeven dat ze geen volledig zicht hebben op alle payrolls op alle locaties vanuit een centraal perspectief. En de 11% van de respondenten die wel in enkele landen zicht op hun payrolls hebben, moeten erkennen dat een groot deel van hun activiteiten zich desondanks aan hun waarneming onttrekt.

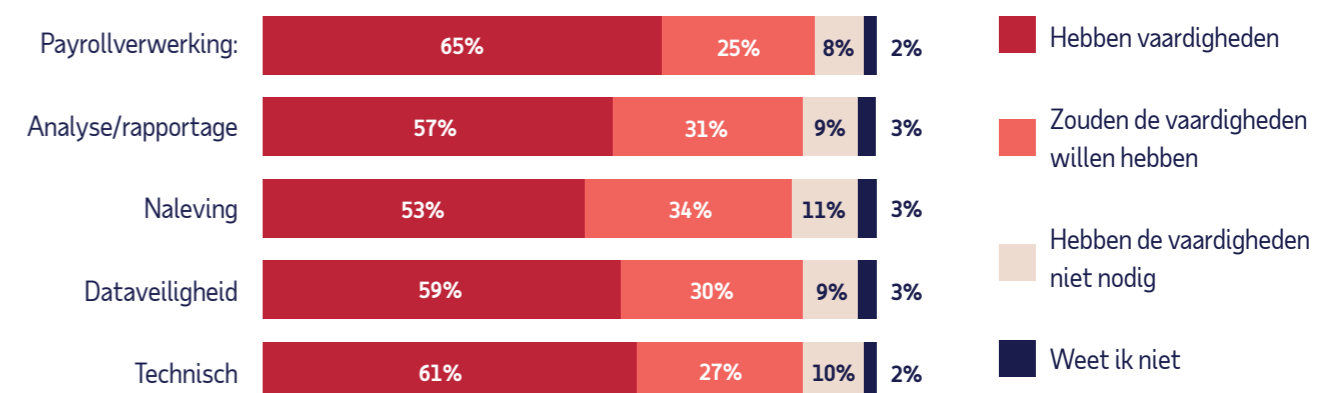
Bovendien is 40% van de respondenten niet in staat om de naleving in andere landen consequent bij te houden, wat de efficiëntie van internationale payroll ook nog eens vermindert. Zelfs onder 48% die op internationale markten gebruik maakt van standaardstatistieken, moeten sommigen bekennen dat ze het lastig vinden om deze cijfers te gebruiken bij het verbeteren van processen. Dit doet vermoeden dat er ofwel onvoldoende tijd of onvoldoende expertise is om deze informatie optimaal te benutten.

### Naleving stroomlijnen

Gezien deze combinatie van uitdagingen zijn internationale rapportage en naleving gebieden waarop er voor respondenten ruimte is om hun werkmethoden te optimaliseren en te stroomlijnen, en de algehele organisatorische efficiëntie te verbeteren.

- Een derde (32%) zegt dat ze de naleving van wet- en regelgeving in de komende 2 tot 3 jaar willen verbeteren, terwijl hetzelfde percentage aangeeft dat ze hun rapportagemogelijkheden willen verbeteren
- Een derde (34%) zegt dat ze experts op het gebied van naleving in hun internationale payrollorganisatie zouden willen hebben, omdat hier momenteel gebrek aan is.

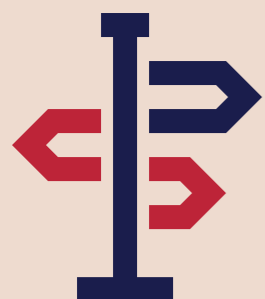
### Over welke speciale resources/vaardigheden beschikt u momenteel, en welke zou u in uw internationale payrollorganisatie willen hebben?







## 4. De strategie helpen realiseren door payrolldata te ontsluiten



### Mobiele werknemers

Werken op afstand is tamelijk gangbaar geworden voor kantoorfuncties, en sommige werknemers zien dit als een gelegenheid om bijvoorbeeld terug te keren naar hun thuisland zonder dat ze van werkgever hoeven te veranderen. Dit wordt bevestigd door het onderzoek, waarin bijna een derde van de respondenten (**31%**) zegt dat veel van hun werknemers sinds de pandemie zijn verhuisd naar een ander rechtsgebied of land.

We weten dat het enorme voordelen voor de betrokkenheid en productiviteit van personeel oplevert wanneer werknemers meer vrijheid hebben in het kiezen van hun werkplek. Dit brengt echter ook uitdagingen met zich mee; werkers op afstand moeten worden gevolgd en er moet voor worden gezorgd dat het bedrijf zich aan belasting- en arbeidswetgeving houdt.

- Momenteel erkent een kwart (**26%**) van de respondenten dat ze geen volledig zicht hebben op alle werknemers die naar een ander land of rechtsgebied zijn verhuisd
- Meer dan de helft (**56%**) zegt dat het lastig is om te waarborgen dat deze medewerkers het juiste belastingpercentage betalen

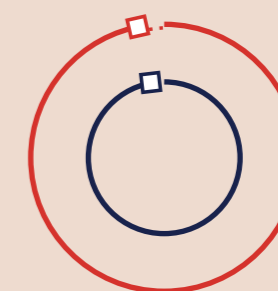
Een meer geïntegreerde aanpak, met name via een wereldwijde partner, kan helpen om veel van de uitdagingen aan te pakken die het overplaatsen van werknemers oplevert, doordat men over de juiste vaardigheden en kennis met betrekking tot de lokale markten beschikt.

Payrolldata geven inzicht in kwesties zoals personeelskosten, absentieïsme, diversiteit en betrokkenheid, maar deze gegevens zijn vaak niet beschikbaar voor hooggeplaatste leidinggevenden of worden onvoldoende geraadpleegd.

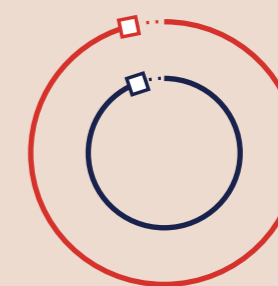
In het verslag van vorig jaar kunnen we lezen dat **73%** van de respondenten niet over de payrolldata beschikte om een strategische koers voor het bedrijf uit te stippelen, maar er zijn tekenen dat hierin verandering komt.

- Bijna de helft van de respondenten (**45%**) zegt dat ze een toename zien in de hoeveelheid payrolldata die door hooggeplaatste leidinggevenden wordt opgevraagd
- En **43%** meldt een toename in het aantal vragen met betrekking tot payroll vanuit het management

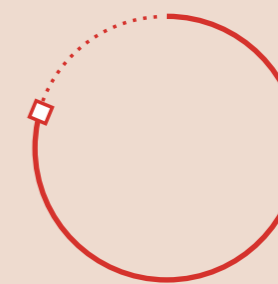
Het is echter interessant om te zien dat het percentage dat payrolldata gebruikt om een strategie te bepalen, sinds 2021 gelijk is gebleven of licht is gedaald; blijkbaar is hier nog ruimte voor verbetering.



**98%** zegt dat payrolldata relevant is bij het opstellen van strategieën voor kostenmanagement, vergeleken met **99%** vorig jaar.



**97%** zegt dat payrolldata relevant is bij het opstellen van commerciële en/of groeistrategieën, vergeleken met **96%** vorig jaar.



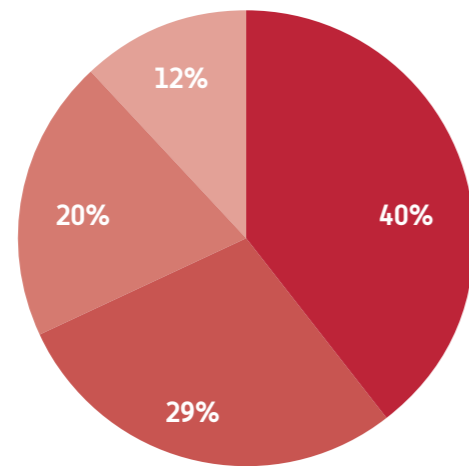
Intussen gebruikt **81%** nu payrolldata om strategieën voor diversiteit, gelijkheid en inclusie (DEI) te ontwikkelen.

## Toegankelijkheid van data om de strategie te ondersteunen

Organisaties zouden nog steeds meer kunnen doen om het strategisch potentieel van hun payrolldata te maximaliseren, via betere integratie en het moderniseren van oude systemen.

Hoewel meer dan een op de vijf (22%) payrollteams meer dan 30 uren per week besteden aan het in overeenstemming brengen van payroll- en HR-data, zijn veel organisaties nog steeds niet in staat om in real time een holistisch beeld te krijgen van wat er gebeurt met hun personeelsmanagement en beloningsstrategieën. De juiste systemen zouden niet alleen het verzamelen en analyseren van data kunnen stroomlijnen maar er ook voor kunnen zorgen dat deze data en inzichten overal in het bedrijf continu beschikbaar zijn.

- Een wereldwijd dashboard zou hooggeplaatste leidinggevenden in een oogopslag kunnen tonen wat er gebeurt, zodat zij beter gefundeerde beslissingen zouden kunnen nemen. Toch beschikken slechts twee op elke vijf (40%) respondenten over een dashboard om personeelsstrategieën te helpen ontwikkelen
- Big data kan organisaties waardevolle HR-benchmarking-, voorspellings- en rapportagemogelijkheden bieden, zodat ze volledig zicht hebben op de uitgaven en kunnen zien waar ze activiteiten kunnen verbeteren. Minder dan een derde (29%) gaf aan dat hun organisatie momenteel over deze mogelijkheden beschikt



- Beschikt over een wereldwijd dashboard met realtime toegang tot informatie die kan helpen bij het ontwikkelen van personeelsstrategieën (bijv. rekrutering, bonussen en gelijke lonen)
- Heeft geavanceerde benchmarking van HR, prognoses en rapportage, met volledig zicht op uitgaven

- Toegang tot sommige gegevens, maar niet gestandaardiseerd in verschillende landen
- Heeft geen toegang tot gegevens voor internationale rapportage en bestaande gegevens zijn niet betrouwbaar

Het wordt tijd dat payroll-leiders zich gaan toeleggen op het investeren in de technologie en vaardigheden waarmee ze nog meer profijt uit payrolldata kunnen halen. Een op de vier (25%) respondenten is al van plan om de integratie tussen payroll- en andere voor het bedrijf essentiële systemen in de komende 2 tot 3 jaar te verbeteren, en 31% zou hun payrollteams willen voorzien van instrumenten voor analyse en rapportage. Voor een groot aantal van hen moet dit hoger op de agenda komen staan.

# Zorgen voor de juiste basisvoorwaarden

Payroll kan een strategische kracht in het bedrijf zijn door een flexibel, betrokken personeelsbestand te creëren en wereldwijde groei te ondersteunen. Hogere leidinggevenden maken al gebruik van payroll om belangrijke strategische beslissingen te nemen die op harde data zijn gebaseerd. Maar payroll kan alleen van de fundamentele toepassing voor het betalen van personeel naar het volgende niveau (het faciliteren van de strategie) worden getild indien werknemers erop kunnen vertrouwen dat hun loonstrookje klopt en managers snel en gemakkelijk toegang hebben tot de data en rapporten.

Het onderzoek toont aan dat het potentieel van payroll nog steeds niet volledig wordt benut doordat de basisvoorwaarden ontbreken. Doordat gebruik wordt gemaakt van handmatige processen en het payrollpersoneel wordt overbelast, worden er te veel fouten gemaakt en blijven werknemers met vragen komen. Het gebrek aan integratie en consistentie betekent dat veel organisaties geen volledig overzicht van hun wereldwijde personeelsbestand hebben. Data wordt nog steeds opgeslagen in onsamenhangende en vaak verouderde systemen. En zorgen over de dataveiligheid weerhouden bedrijven ervan om een internationaal payrollmodel te implementeren omdat ze worstelen met cybercriminaliteit en toenemende wetgeving.

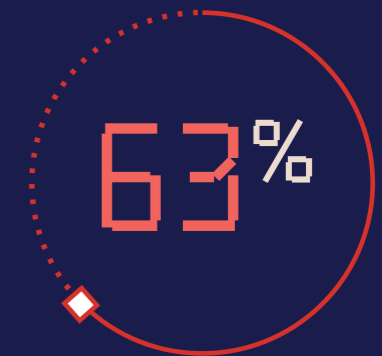
Toch berusten veel organisaties blijkbaar in het status quo: ongeveer een op de drie (35%) respondenten heeft geen plannen om hun payroll te herzien, en als dat wel zo is, ligt dit minstens 12 maanden in de toekomst. Respondenten noemen ook obstakels bij het implementeren van een internationaal payrollmodel, waarbij zorgen over de dataveiligheid (40%), budgetbeperkingen (37%) en de complexiteit van integratie met bestaande HR-software (35%) de top 3 vormen.

Door zorgen op de korte termijn uit de wereld te helpen en payroll te zien als een strategisch middel (alsook een aanzienlijk risico) kunnen organisaties een payroll-infrastructuur opzetten die de flexibiliteit en schaalbaarheid heeft om mee te groeien, niet alleen voor de komende vijf jaar maar voor de komende 20 jaar en verder. De payrolltransformatie laat zich niet stoppen; ze evolueert voortdurend, en hoe langer organisaties wachten of blijven werken met lapmiddelen, des te groter is het risico.

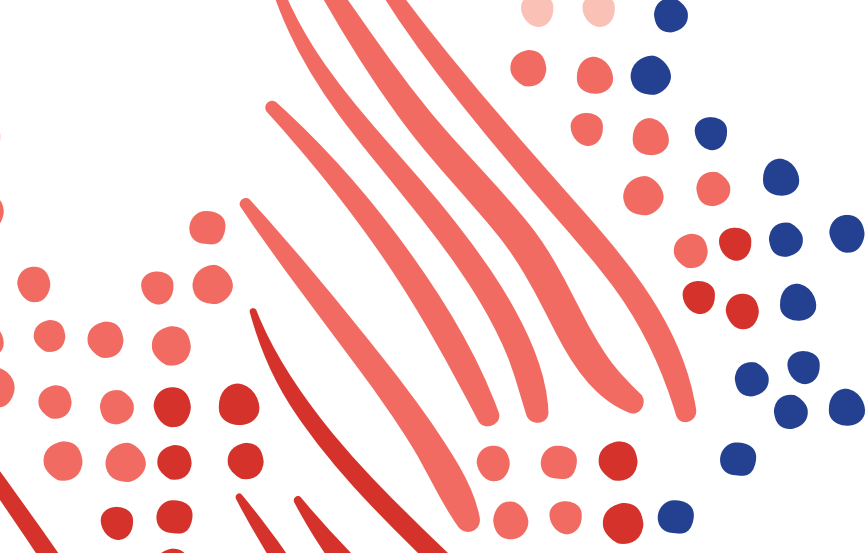
Payroll heeft het potentieel om de innovatie, groei en naleving te stimuleren. Maar daarvoor is een uniform, wereldwijd, veilig en flexibel payrollmodel nodig dat nauw aansluit op de andere bedrijfsonderdelen, dat voor consistentie in de activiteiten van de onderneming zorgt en nodeloos tijdrovende taken elimineert.

**Als u nu voor de juiste basisvoorwaarden zorgt, volgt de rest vanzelf.**

**Is uw organisatie, als het gaat om de uitdagingen van payroll en de gevolgen van de pandemie, van plan om de effectiviteit van uw huidige payrollsystemen kritisch te bekijken?**



Heeft in de afgelopen 12 maanden een dergelijke studie uitgevoerd, is hier momenteel mee bezig of plant dit voor volgend jaar.



### 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.

Ga voor meer informatie naar [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 © 2022 ADP, Inc.

WF128202 | RW1056 | 09/2022



Always Designing  
for People®