

WERKEN AAN EEN STRATEGISCH PAYROLLTEAM DOOR HET VAARDIGHEIDSTEKORT OP TE LOSSEN



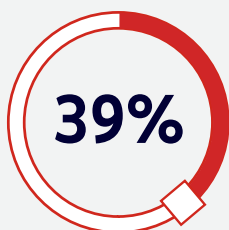
Payroll heeft altijd specialistische kennis nodig gehad en de branche, evenals vele andere, ontkomt niet aan het huidige tekort aan vaardigheden. In **de enquête internationale payroll 2026, Het potentieel van payroll**, gaf bijna zeven op de 10 bedrijven aan dat hun payrollservice te lijden heeft onder een gebrek aan geschoold personeel en 64% komt doorgaans moeilijk aan nieuw personeel van buitenaf.

Payroll-leiders schikken zich naar deze nieuwe realiteit en denken na over manieren om payroll met minder personeel te kunnen uitvoeren, zodat de payrollfunctie veerkrachtiger wordt.

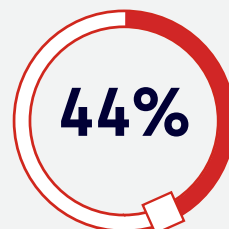
Bedrijven die onderzoeken hoe ze payroll met minder mensen kunnen uitvoeren, verkennen het volgende:



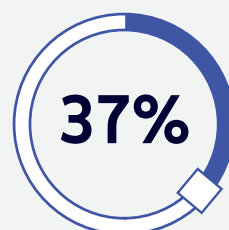
Handmatige processen automatiseren



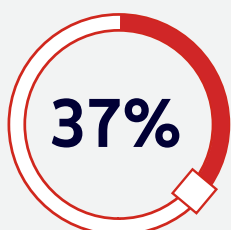
Processen geografisch standaardiseren



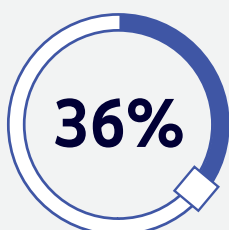
AI-technologie



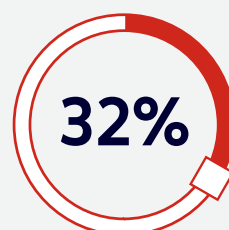
Automatisering van robotprocessen



Sommige payrollprocessen uitbesteden



Werkzaamheden met gedeelde diensten creëren



Werkzaamheden centraliseren

Van beheerders tot strategen

Van payrollteams wordt momenteel meer gevraagd dan ooit. Er wordt van ze verwacht dat ze de regelgeving in verschillende landen naleven, rekening houden met de veranderende regelgeving omtrent gegevensbescherming, personeelsanalyses interpreteren en een bijdrage leveren aan strategische planning. Daarbij moeten de lonen ook gewoon nog steeds nauwkeurig zijn en op tijd worden uitbetaald.

De verwachtingen die payroll-leiders hebben van hun teams geven deze ontwikkeling weer: Professionals schakelen over van handmatig, transactioneel werk naar activiteiten met meer toegevoegde waarde. Payroll-leiders proberen de functies van hun teams opnieuw in te richten, werklast te herverdelen en te investeren in tools voor maximale efficiëntie.

Het duidelijkste signaal van de strategische ontwikkeling van payroll is echter misschien wel zijn veranderende rol binnen het bedrijf. In 2026 ziet 43% van de payrollteams hun werk als een zelfstandige functie. Ze vallen niet langer onder de afdeling Financiën, maar gaan als zichtbare, zelfstandige eenheden te werk. Door deze zelfstandigheid krijgen ze meer aansprakelijkheid en een grotere strategische invloed.

Aan welke activiteiten willen payroll-leiders dat hun teams meer of minder tijd besteden?	Meer tijd
Gegevensanalyse	44%
Verbetering van bedrijfsprocessen	44%
Gegevensverzameling	43%
Gegevensbescherming/-beveiliging	43%
Strategische planning	43%
Integratie van nieuwe technologie	43%

Productiever én slimmer werken met minder personeel

Nu ze te maken hebben met een tekort aan vaardigheden en toenemende verwachtingen, herzien payroll-leiders hun operationele modellen. 72% van de leiders is actief op zoek naar nieuwe manieren om payroll met minder personeel uit te voeren en 44% van hen richt zich op AI en automatisering om dit te kunnen bewerkstelligen.

Leiders willen ook dat hun teams meer tijd besteden aan gegevensanalyse (44%), verbetering van bedrijfsprocessen (44%), strategische planning (43%) en integratie van nieuwe technologie (43%). Deze verschuiving in prioriteiten benadrukt de manier waarop payroll-leiders hun teams veerkrachtiger proberen te maken en hen tegelijkertijd strategischere functies te laten vervullen.

Werken aan de toekomst

De bedrijven die de ontwikkeling van vaardigheden zien als een strategische investering in plaats van een bijzaak voor HR, zijn het meest toekomstbestendig. Dit houdt in dat bedrijven hun bestaande teams zullen moeten bijscholen en moeten werken aan strategische capaciteiten, en niet genoeg hebben aan het simpelweg vergroten van hun teams.

Een tekort aan payrollvaardigheden is een uitdaging, maar biedt ook kansen. Teams die dit moment aangrijpen om opnieuw te bepalen hoe ze werken, wie ze aannemen en welke tools ze gebruiken, zullen payrollfuncties ontwikkelen met een strategische meerwaarde en beter bestand zijn tegen toekomstige ontwikkelingen.

LEES MEER

Ontdek hoe bedrijven het tekort aan payrollvaardigheden oplossen en hun teams voorbereiden op de toekomst in het volledige rapport: Het potentieel van payroll in 2026: Enquête internationale payroll

ADP en het ADP-logo zijn gedeponeerde handelsmerken van ADP, Inc. Alle overige handels- en servicemerken zijn het eigendom van hun respectieve eigenaren. Copyright © 2026 ADP, Inc.

WF3615202

ADP
Always Designing
for People®