



WHITEPAPER

Van *global* naar *local*:
een verkenning van de
hedendaagse uitdagingen
voor wereldwijd payrollbeheer

alight

INLEIDING

DE COMPLEXITEIT VAN GLOBAL PAYROLL

Het financiële en politieke landschap waarin multinationals opereren verandert. Dit heeft duidelijke gevolgen op het gebied van payrollbeheer. Na de financiële crisis van 2008 ontstond een wereld waarin kostenbeheer de prioriteit kreeg en investeringen in technologie werden teruggedraaid, maar sindsdien zijn de zaken duidelijk veranderd. Voorheen was er weinig internationale of zelfs regionale consolidatie van de payroll en werd gegevensanalyse eenvoudigweg niet als een prioriteit gezien. Sindsdien zijn gegevens echter het zwarte goud van de 21e eeuw geworden.

Hoewel payroll duidelijk een lokale activiteit blijft, heeft een verschuiving naar een centrale aanpak, zowel wereldwijd als regionaal, plaatsgevonden. De cloud en digitalisering zijn grote uitdagingen geworden voor bedrijven, waardoor standaardisatie van processen noodzakelijk is. Naarmate de regels complexer zijn geworden, zijn verschillende factoren op de voorgrond getreden, waaronder digitalisering, controlemogelijkheden voor de payroll en de noodzaak van analyse en vergelijking van gegevens. Nu de normen zich steeds sneller ontwikkelen is bovendien het risico van niet-naleving veel groter.

Fouten en niet-naleving worden namelijk steeds kostbaarder en bedrijven die niet goed presteren lopen het risico op zware boetes. Onnauwkeurigheid van de payroll is een kritiek probleem geworden en dat kan gevolgen hebben voor de reputatie én op het financiële vlak. Het kan zelfs maatschappelijke gevolgen hebben, want het is van invloed op de koopkracht van mensen. Dit is een van de redenen waarom de nauwkeurigheid, veiligheid en vertrouwelijkheid van de gegevens van werknemers nu wordt afgedwongen in wetten zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in Europa.

Ondanks dat grensoverschrijdende wetgeving, zoals de AVG, is aangenomen, is het belangrijk op te merken dat de kosten en arbeidswetgeving nog steeds sterk per land verschillen. Zelfs binnen de Europese Unie blijven veel aspecten van de payrollwetgeving onlosmakelijk verbonden met het nationale recht.

In de afgelopen jaren heeft Alight zijn tweejaarlijkse **Global Payroll Complexity Index** gepubliceerd. In dit onderzoek wordt de complexiteit van de payroll per land, op basis van uiteenlopende criteria, gerangschikt. In de laatste editie, die in 2021 werd gepubliceerd, was bijna de helft van de 40 meest complexe landen op payrollgebied in Europa te vinden. Frankrijk, Italië, België en Duitsland komen voortdurend in de top 4 voor, terwijl Spanje in 2021 de 5e plaats inneemt. De personeelwetgeving in deze top vijf-landen is berucht om haar striktheid en begunstiging van werknemers. De vakbonden zijn sterk en collectieve arbeidsovereenkomsten beschermen de arbeidsverhoudingen. De regels worden via collectieve onderhandelingen vastgesteld. Een overeenkomst is pas geldig nadat over de regel op nationaal en regionaal niveau is onderhandeld, vaak tot op branche-, bedrijfs- of fabrieksniveau.

Het is voor wereldwijde bedrijven van cruciaal belang om een succesvolle strategie voor payrollintegratie te implementeren, ongeacht het aantal landen waarin ze actief zijn. De uitdagingen zijn met elkaar verweven: de noodzaak om tijd te besparen door systemen over de hele wereld te harmoniseren, terwijl daarbij ook rekening wordt gehouden met regionale verschillen die doorslaggevend zijn in alle aspecten van de payroll. Ten slotte is het absoluut noodzakelijk om de processen voor het hele bedrijf te standaardiseren, vooral waar het gaat om payrollintegratie en implementatie in wereldwijde cloudsystemen.

Deze whitepaper gaat dieper in op veel belangrijke facetten die als basis dienen voor een evaluatie van de HRIS-architectuur (Human Resources Information and Management System) van je groep, de optimalisatie van je payrollprocessen en de integratie ervan met je wereldwijde systeem voor het beheer van je administratie.

Een stap in de richting van payrollstandaardisatie voor multinationals: met welke uitdagingen en modellen krijgen we te maken?

De internationalisering van payroll in cijfers

Payroll wordt steeds meer een wereldwijde activiteit. Gartner schat zelfs dat 50% van 's werelds grootste bedrijven in 2050 zal hebben geïnvesteerd in wereldwijde payrolloplossingen.¹

Maar naarmate payroll steeds internationaler wordt, wordt het ook stevast complexer. Meer dan 40% van de wereldwijde bedrijven geeft tegenwoordig aan dat ze meer dan 5 payrollproviders gebruiken om hun wereldwijde payrollactiviteiten te beheren, terwijl meer dan 20% van de bedrijven er meer dan 10 gebruiken.²

Deze complexiteit wordt nog groter door bedrijfsactiviteiten zoals spin-offs (een onafhankelijk bedrijf dat wordt gecreëerd op basis van een filiaal van het moederbedrijf) en carve-outs (een bedrijf verkoopt een bedrijfsactiviteit om zich te kunnen concentreren op de hoofdactiviteit). In beide gevallen worden het bedrijfsmodel, het beheer en de bedrijfsvoering gewijzigd, waaronder ook HRIS en payroll.

Over het algemeen is het duidelijk dat de wereldwijde payrollbeheerpraktijken nog volwassen moeten worden, gezien de uiteenlopende dynamiek die valt waar te nemen.

De uitdagingen van een wereldwijde payroll

De wetgeving inzake human resources en payroll wordt niet alleen steeds omvangrijker, maar ook complexer. De sector krijgt te maken met steeds grotere vereisten, maar kampt met een gebrek aan gekwalificeerde medewerkers. Payrollexperts worden steeds schaarser, terwijl ze over steeds verfijndere vaardigheden moeten beschikken.

De payrollsector wordt steeds internationaler van aard. Bedrijven groeien door, betreden nieuwe markten en breiden hun geografische voetafdruk uit. Een reeds bestaand bedrijf overnemen in een doelregio is vaak een veel betere manier om te kunnen groeien dan zelf een bedrijf helemaal van de bodem af aan te moeten opbouwen. Dat betekent echter wel vaak dat je ook bestaande systemen moet overnemen en het administratieve proces van het betreffende land snel moet aanleren. HR bevindt zich daarmee aan de frontlinie van de globalisering. Payrollbeheer moet groei kunnen ondersteunen, want als het bedrijf zijn teams niet gewoon kan betalen, wordt de hele globaliseringsstrategie ondermijnd.

In deze context heeft een verschuiving naar wereldwijde payrollintegratie en -synchronisatie verschillende voordelen, waaronder naleving van de regelgeving, minder complex beheer, integratie van gegevens voor geconsolideerde analyse en een geïntegreerde gebruikerservaring. Hiervoor bestaan twee modellen: een meerlanden- en wereldwijd model.

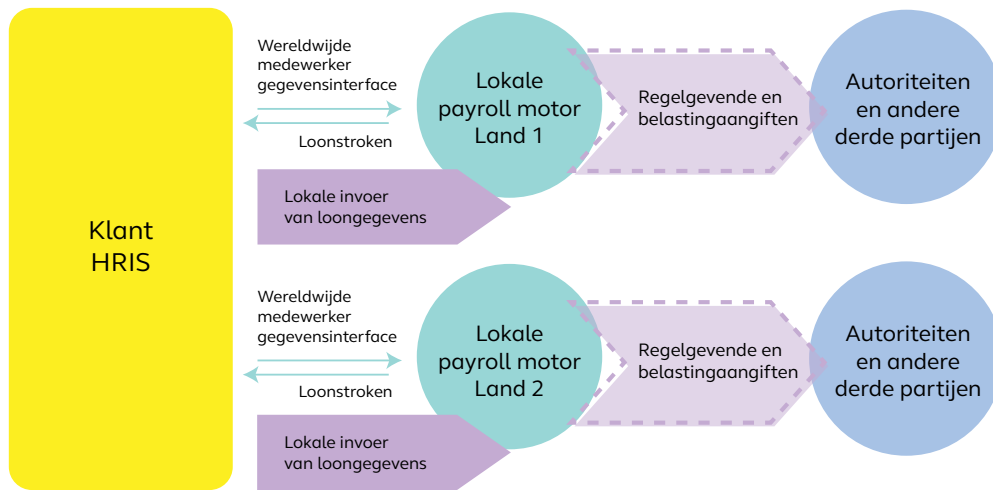
We bekijken elk model afzonderlijk, samen met uiteenlopende beheermodellen.

1. Bron: Building a Business Case for HCM Technology Investments, Gartner, 2019

2. Bron: [Global Payroll Association 2021-enquête: Is Global Payroll Set Up to Impact the Bigger Business Picture?](#)

Het meerlandenmodel vergeleken met het wereldwijde model

1. Meerlandenmodel



Wat is het?

Het meerlandenmodel is gebaseerd op de implementatie van een wereldwijd HRIS, aangevuld met een payroll-engine in elk land waarin het bedrijf zijn activiteiten ontplooit. Bepaalde elementen maken daarom geen deel uit van het HRIS, zoals belastingen, sociale zekerheid en andere lokale gegevenscomponenten, die kunnen variëren op basis van de wetgeving van elk land, maar die een verplicht onderdeel van payroll vormen. Lokale payrollgegevens worden ingevoerd via de payroll-engine van het land, hoewel het ook mogelijk is om dezelfde gegevens over te dragen naar het wereldwijde HRIS (afhankelijk van het HRIS en de gegevens).

Voordelen

- **Landen behouden autonomie:** grotere lokale steun omdat dit model beter aansluit bij hun voorkeuren en individuele behoeften.
- **Een flexibelere oplossing:** mogelijkheden om een lokale gebruikersinterface in te zetten en te vertrouwen op lokaal beschikbare gegevens, waardoor audits per geval makkelijker worden.

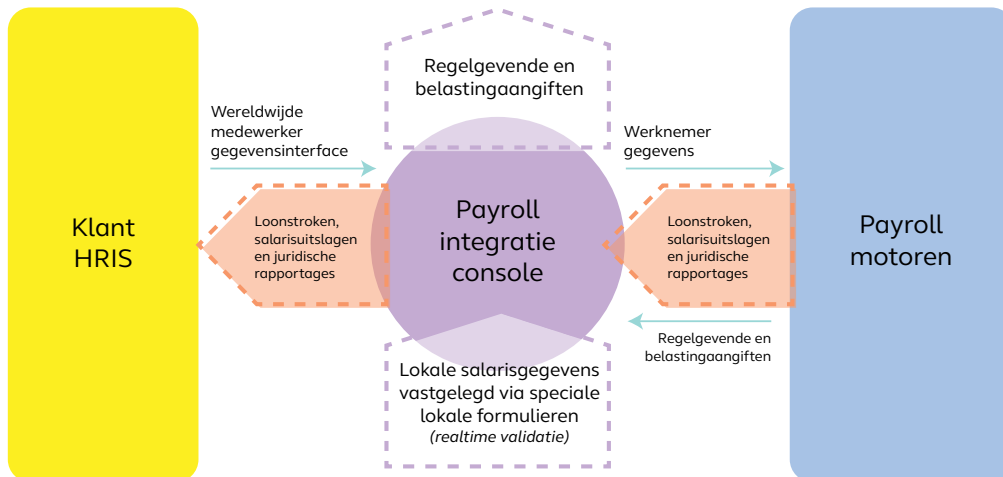
Nadelen

- **Rapportage:** geen standaard geconsolideerde rapporten op groepsniveau, waardoor meer inspanning is vereist om wereldwijde rapporten te ontwerpen en genereren.
- **Wildgroei van interfaces:** complexiteit als gevolg van de integratie van gebruikersinterfaces uit verschillende landen.

Het standpunt van een Alight-expert

Kies dit model als je een grotere mate aan landspecifieke aanpassingen wilt behouden. Houd er rekening mee dat payrollgegevens heen en weer stromen tussen het HRIS en lokale payroll-engines.

2. Wereldwijd model



Wat is het?

In dit model wordt een HRIS wereldwijd geïmplementeerd met een centrale integratieconsole voor payroll. In de console worden de wereldwijde gegevens verzameld, maar deze biedt ook de lokale teams de nodige informatie. De kwaliteit van de gegevens wordt vooraf gecontroleerd, wat zorgt voor een veiligere payroll. Technologische innovatie wordt op het niveau van de centrale console toegepast, waaronder kunstmatige intelligentie en machine learning. Innovatie en gebruikerservaring worden daarom op een uniforme manier geïmplementeerd in het hele ecosysteem.

Voordelen

- Volledige controle over de payroll en de bijbehorende gegevens.
- Eenvoudigere audits omdat alle gegevens homogeen worden geconsolideerd.
- Eén beheeraanpak voor één gebruikerservaring, geleverd via één interface.
- Betere traceerbaarheid van de locatie voor gegevensopslag en beheerkosten.
- Eenvoudige, geconsolideerde rapportage.

Nadelen

- **Minder flexibiliteit en autonomie voor individuele landen:** naleving en payrollplanning zijn een lokale verantwoordelijkheid, maar de meeste processen worden gestandaardiseerd en geglobaliseerd.
- **Meer intensieve communicatie over governance:** er moet meer met lokale teams worden gecommuniceerd over het behalen van doelstellingen en onderwerpen zoals governance. Hiervoor is veranderingmanagement vereist. Lokale steun is noodzakelijk om het succes van het project te garanderen.

Het standpunt van een Alight-expert

Dit model is ideaal als je de processen zoveel mogelijk wilt standaardiseren, bijvoorbeeld bij internationale fusies en overnames. Met een keuze voor het wereldwijde model voorkom je tevens verwatering van verantwoordelijkheden als zich problemen voordoen. Eén aanspreekpunt voor oplossing is voldoende. Payrollgegevens worden verwerkt op basis van één model, waardoor snelle, geconsolideerde rapportage en wereldwijd geïmplementeerde innovatie mogelijk is. Alle landen gebruiken dezelfde tool en dezelfde taalkundige conventies om de payroll te beheren.

Vergelijkende tabel van de twee modellen

	Meerlandensysteem	Wereldwijd systeem
Standaardisatie	beperkt	ontwikkeld
Groepering	beperkt	ontwikkeld
Beheermodel	lokaal	wereldwijd
Operationele aanpak	lokaal	centraal
Automatisering en innovatie	lokaal	wereldwijd
Gebruikerservaring	lokaal	wereldwijd
Controlemogelijkheden	lokaal	centraal
Analyse	lokaal	geconsolideerd

De belangrijkste factoren voor payrollsucces

Voordat je het model selecteert, moet je bepaalde dingen overwegen.

Kijk eerst naar de huidige status: wat is er momenteel beschikbaar, wat werkt en wat niet, samen met mogelijke verbeterpunten.

Voor de tweede fase van deze evaluatie is een meer toekomstgerichte visie vereist, namelijk: wat zijn onze doelstellingen precies?

Bij de derde en laatste overweging moeten we begrijpen dat technologie alleen niet voldoende is. Hoewel het kan helpen bij homogeen beheer van gegevens en een verbeterde gebruikerservaring, is het voor verandermanagement veel belangrijker dat een op mensen gerichte aanpak wordt gekozen en een verandering in de houding wordt bereikt. People management en het effectief overbrengen van de voordelen van het nieuwe model zijn essentieel voor het succes ervan.



Outsourcing in een notendop

Een paar belangrijke statistieken om te beginnen

- 63% van de multinationals beheert de payroll intern in het land waarin het hoofdkantoor is gevestigd
- 50% zorgt voor outsourcing van de payroll voor rest van de wereld³

Outsourcen of niet: dat is de kwestie

Outsourcing van de payroll komt steeds vaker voor. Het is een trend ter aanvulling op de wereldwijde centralisatie van de payroll. De voordelen zijn onder meer:

Een kant-en-klare oplossing

Outsourcing biedt een eenvoudige en handige route. Het vormt een modern en geharmoniseerd operationeel payrollmodel op basis van technologie. Hiermee kun je je eigen transformatietijdlijn en -resultaten versnellen vergeleken met de situatie waarbij je het proces alleen aanpakt.

Vormt een aanvulling op eerdere investeringen

Met outsourcing kunnen tekortkomingen in vaardigheden worden gevuld en kunnen belangrijke investeringen worden uitgebreid doordat bestaande vaardigheden worden verbeterd, vergeleken met een aanpak waarbij systemen volledig worden vervangen. Daarmee beschik je over de flexibiliteit om in je eigen tempo te innoveren, bestaande HCM-investeringen te behouden en uit te breiden en operationeel payrolltalent aan te vullen en optimaal te laten presteren, terwijl bestaande vaardigheden behouden blijven.

Expertise in lokale wetgeving

Veel internationale bedrijven die hun payroll outsourcen, vertrouwen deze toe aan partners met vitale kennis van de zich voortdurende wijzigende lokale wetgeving, die heel complex kan zijn. Zo dwong Covid-19 veel bedrijven tot tijdelijke ontslagen, waarop heel specifieke regels van toepassing zijn. Bedrijven die een serviceprovider in de arm hadden genomen, konden de wijzigingen sneller aanbrenge dan bedrijven die de crisis intern moesten zien te beheersen.

Minder behoefte aan training

De payroll intern beheren betekent dat HR-teams regelmatig moeten worden getraind in juridische ontwikkelingen, maar ook in de technologie en systemen die ze voor hun dagelijkse werkzaamheden gebruiken. Outsourcing vermindert deze trainingsoverhead drastisch.

Overwegingen voordat je voor outsourcing kiest

Wat de reden ook moge zijn, voor het plannen van outsourcing zijn een langdurig proces en herstructurering en interne analyse vereist, omdat niet alles volledig kan worden uitbesteed. Teams moeten beoordelen en valideren wat de provider precies moet leveren: planning, gegevensinvoer, beheer van gegevenskwaliteit en compliance voor de payroll? Over het algemeen wordt geschat dat outsourcing ongeveer 70% van de payrollactiviteiten dekt, hoewel dit per geval kan verschillen.

3. Bron: KPMG, Future of HR 2021, onderzoek

Belangrijkste criteria om te overwegen voordat je outsourcing kiest

1 Inzicht in de verschillende modellen: outsourcing aan een mondiale of een lokale partner?

Outsourcing kan worden uitgevoerd met een mondiale partner of kan per land worden geregeld. De keuze is niet altijd even helder. Je kunt er ook voor kiezen om wel naar bepaalde landen of regio's te outsourcen, maar niet naar andere.

Outsourcing kan traditioneel of via beheerde services plaatsvinden. In het laatste geval kan de serviceprovider toegang krijgen tot de software van het bedrijf. Het is ook mogelijk om de software op abonnementsbasis uit te besteden aan de provider.

2 Een partner voor de lange termijn vinden

Een serviceprovider kiezen betekent dat je een erkende specialist probeert te vinden die veel meer kan bieden dan alleen payrollbeheer. Die provider kan op veel verschillende gebieden actief zijn. Afhankelijk van het land kunnen ze bijvoorbeeld contact onderhouden met sociale zekerheid en andere overheidsinstanties.

3 Ervoor zorgen dat je aanbesteding specifiek is en duidelijk definieert welke services wel en niet worden uitbesteed

Het definiëren van de aanbesteding is een kritieke fase. Allereerst moet het bereik worden gedefinieerd van de processen en verantwoordelijkheden die je intern wilt behouden en van wat je wilt outsourcen. Dit kan payroll, personeelsbeheer en administratie, tijd- en activiteitenbeheer, talentbeheer en ondersteuning voor HR- en payrollprofessionals omvatten. Besteed vooral ook aandacht aan de processen die je intern wilt blijven uitvoeren en zorg voor een heldere definitie van de structuur.

4 Je 'businesscase' samenstellen

De businesscase moet heel zorgvuldig worden ontwikkeld. We raden je aan een diepgaande analyse van je situatie uit te voeren, het aantal medewerkers vast te stellen op wie het outsourcingproject waarschijnlijk van invloed is en om bekende en potentieel verborgen kosten te identificeren. Het idee hierachter is alle financiële, technologische en menselijke kosten in kaart te brengen om de financiële winstgevendheid van het project te evalueren.

Het kan in dit stadium de moeite waard zijn om een gespecialiseerd bedrijf of partij in de arm te nemen om steun te leveren bij het opbouwen van je businesscase, tenzij je bedrijf ervaring heeft op dit gebied (bijvoorbeeld als je een inkoopafdeling en/of een bewezen aanbestedingsproces hebt).

5

Shared service centers van geselecteerde providers bezoeken

Het kan soms veel makkelijker zijn om een beslissing te nemen als je een provider bezoekt en aan den lijve kunt ondervinden hoe hun faciliteiten eruitzien en hoe ze hun services leveren.

In wereldwijde outsourcingcontracten voor de payroll is het heel gebruikelijk dat serviceproviders de transactionele aspecten van payroll delen. Het meeste werk wordt gedaan in een shared service center. De aspecten waarvoor gedetailleerdere kennis van de wetgeving en situatie van de klant vereist is, worden meestal door gespecialiseerde experts afgehandeld in het land waarin de klant dochterondernemingen heeft.

Met een bezoek aan het shared service center kun je inzicht krijgen in de manier waarop de operationele aspecten van payrolloutsourcing, -compliance, -integratie en -databeheer worden afgehandeld, en hoe met contractuele aspecten en potentiële crises wordt omgegaan.

6

Diepgaand beoordelen welke rollen van fulltime medewerkers (FTE's) en services intern worden behouden versus uitbesteed

Via een evaluatie van de FTE's kun je ervoor zorgen dat ontslagen en mogelijke misverstanden tussen klant en provider kunnen worden voorkomen. Het betekent dat je duidelijk definieert welke mensen intern aan payrollbeheer blijven werken en welke taken voor outsourcing aan de provider worden overgedragen. Samenwerking werkt alleen als iedereen zijn of haar verantwoordelijkheden begrijpt en duidelijk communiceert.

7

Bestaande payrollprocessen opgeven en compromissen sluiten

Voordat je gebruik gaat maken van een provider of er een selecteert, moet je er rekening mee houden dat het gebruik van een externe partij kan leiden tot bepaalde compromissen, zoals afhankelijk worden van de vaardigheden van een ander en de noodzaak om gegevens buiten de organisatie te delen en over te dragen. Het is dus een kwestie van compromissen sluiten en de verschillende voor- en nadelen beoordelen. Desondanks luidt outsourcing over het algemeen een nieuw tijdperk in voor het bedrijf, waarin het complexe en gespecialiseerde taken toevertrouwt aan een externe partner die als doel heeft de interne HR-services verder te ontwikkelen en daarmee een echte bijdrage levert voor de werknemers van het bedrijf.

Het standpunt van een Alight-expert

Dit project kan alleen slagen als een gedeelde, evenwichtige visie bestaat over wat het bedrijf op wereldwijd niveau wilt bereiken en wat de lokale entiteiten willen. Aanzienlijke decentralisatie van operaties leidt vaak tot grotere onenigheid. Als de wens bestaat om te outsourcen, is het ook belangrijk dat de activiteiten die het bedrijf intern blijft uitvoeren gemakkelijk aansluiten bij de taken die de provider of providers overnemen.

Klantcases

Payrollbeheer op wereldwijde schaal transformeren met behulp van een externe serviceprovider is slechts één van de vele opties waarover grote multinationals beschikken. Laten we eens kijken naar enkele voorbeelden van klantcases die verschillende gebruiksscenario's weerspiegelen.

Voorbeeld 1 Noodzaak om processen wereldwijd te standaardiseren en te harmoniseren

Multinational

>70.000
werknemers

60
landen

Implementatie van wereldwijde en gestandaardiseerde processen

1 Uitdagingen

- › Wereldwijde naleving en governance verbeteren met geharmoniseerde praktijken
- › Kosten optimaliseren en schaalvoordelen realiseren
- › Processen implementeren die feedback voor gemakkelijkere besluitvorming mogelijk maken
- › Financieel beheer verbeteren dankzij samengevoegde en betrouwbare gegevens

2 Oplossing

- › Integratie van een 'wereldwijd' model via een connector tussen het HRIS en de geïntegreerde lokale landoplossing, geïmplementeerd via een serviceprovider

3 Resultaten

- › Verbeterde productiviteit van HR-afdelingen
- › Beter beheer van en ondersteuning voor diepgaandere rapportage
- › Aanzienlijke verbetering in de kwaliteit van de gebruikerservaring

Het standpunt van een Alight-expert

Deze multinational profiteerde van aanzienlijke voordelen in het beheer van activiteiten, gemakkelijker toegankelijke en betrouwbaardere rapportage, naadloze naleving en een aanzienlijke verbetering van de productiviteit door de wereldwijde payroll aan één provider uit te besteden.

Voorbeeld 2 – Inspelen op een carve-out of 'afsplits'-situatie en een nieuw HRIS en nieuwe payrolloplossing overnemen

Multinational

3200
werknemers

60
landen

Afscheiding van het moederbedrijf en volledige autonomie bereikt in een korte periode

1 Uitdagingen

- › Herstructurering van een deel van een grote groep met de oprichting van dochterondernemingen
- › Een HRIS en een multinationale payrolloplossing implementeren
- › De flexibiliteit van de groep verbeteren ter ondersteuning van de groeistrategie
- › Toegang tot HR- en payrollexpertise veiligstellen

2 Oplossing

- › Implementatie van een 'wereldwijd' model met een HRIS en multinationale payroll
- › Een deel van het proces overdragen aan een vertrouwde partner voor meer tijdrovende taken
- › Verbinding van meerdere payrolls
- › Implementatie van een tijdbeheersysteem dat via een unieke gebruikerservaring wordt uitgevoerd

3 Resultaten

- › Implementatie van de HRIS in een korter tijdsbestek (circa 9 maanden) dankzij technologische ondersteuning
- › Succesvolle harmonisatie van praktijken met payrollexpertise die op nationaal niveau wordt gehandhaafd volgens een 'à la carte'-model
- › Oprichting van een regionaal gedeelde-servicescenter (SSC)

Het standpunt van een Alight-expert

De focus lag hierbij op het vermogen van de organisatie om flexibeler te kunnen opereren. In dit geval was het nog steeds noodzakelijk om het afgesplitste bedrijf autonomie te geven binnen een korte tijdschaal. Om dit effectief te kunnen uitvoeren, moesten verschillende aspecten worden overwogen, namelijk technologische en organisatorische (d.w.z. welke vaardigheden moesten worden behouden en welke processen uitbesteed), evenals het ondersteunings- en verandermanagementmodel.

Voorbeeld 3 – Een afsplitsing van het bedrijf beheren met overname van het bestaande HRIS en implementatie van een nieuw payrollproces

Multinationaal

9000
werknemers

2
landen

Implementatie van een uitbestede payroll die volledig is geïntegreerd met het wereldwijde HRIS

1 Uitdagingen

- › Onafhankelijkheid van het moederbedrijf en behoefte aan een nieuwe payrolloplossing
- › Zeer kort implementatieschema voor de nieuwe oplossing (6 maanden)
- › Vereiste om het payrollproces te integreren met het reeds bestaande HRIS

2 Oplossing

- › Overname van het bestaande systeem op een toegewijde infrastructuur (Lift & Shift)
- › Overgang naar een uitbestede servicemodel (beheerde payrollservice)
- › De payroll integreren met het wereldwijde HRIS via een systeem van gecertificeerde connectoren

3 Resultaten

- › Succesvollere naleving van de tijdsbeperkingen voor de configuratie van de payrolloutsourcing
- › Integratie van de HRIS-gegevens in de payroll

Het standpunt van een Aight-expert

Bij deze klantcase was het opnieuw vormgeven en optimaliseren van een bestaand systeem in een zeer korte periode een voorwaarde voor implementatie. Het was van essentieel belang dat de nieuwe payrollprocessen volledig werden geïntegreerd met het reeds bestaande HRIS.

Voorbeeld 4 – Een betrouwbare en duurzame HRIS en payroll implementeren om groei door fusies en overnames te waarborgen

Multinational

3200
werknemers

18
landen

Duurzame ontwikkeling dankzij
externe groei

1 Uitdagingen

- › Gefocust blijven op core business en innovatie
- › Het bedrijf uitrusten met geautomatiseerde, digitale HR-tools en -processen die mee kunnen meegroeien
- › Eenvoudig het personeelsbestand van nieuw verworven entiteiten integreren in centraal beheerde processen
- › Allesomvattende consistentie en harmonisatie van payroll en HR waarborgen om groeiambities te ondersteunen

2 Oplossing

- › Eén wereldwijd platform inrichten voor het beheer van HR- en payrollprocessen, inclusief pensioenen
- › De mogelijkheid van aanvullende modules om het beheer van de HR-activiteiten en het talentmanagement van de groep te vergemakkelijken en te verfijnen, zodat het verbeterde carrièreperspectieven aan werknemers kan bieden en het talent kan behouden dat cruciaal is voor de duurzaamheid en wereldwijde groeiambities van het bedrijf

3 Resultaten

- › Uitgebreide HR- en payroll-benadering, inclusief consolidatie van het proces van inhuren en beëindiging van dienstverbanden, werving, prestatiebeheer, beloning en werknemersrecords.

Het standpunt van een Alight-expert

Dit voorbeeld is typisch voor bedrijven die zich vandaag de dag proberen aan te passen aan de zich voortdurend wijzigende marktomstandigheden zonder compromissen te hoeven sluiten. Het is een wereldwijde benadering van HR- en payrollprocessen die voortkomt uit de wens externe experts de verantwoordelijkheid te geven om processen te beheren die buiten de core business van de organisatie vallen. In dit geval bood de oplossing de klant de gemoedsrust dat complexe en risicovolle processen zoals payroll werden afgehandeld door externe experts, waardoor het bedrijf zich volledig kon blijven richten op de internationale ontwikkeling.

Wanneer je te maken krijgt met de uitdagingen van outsourcing, kan het aan te raden zijn om een stapje terug te doen en om hulp te vragen.

We hopen dat deze whitepaper je een beter inzicht heeft gegeven in outsourcing van de payroll op wereldwijde schaal. Bij de overweging om wel of niet voor outsourcing te kiezen, moet je het hele organisatiemodel en -ontwerp herzien, omdat payrollbeheer onlosmakelijk is verbonden met de bedrijfsvoering als geheel, de externe marktdynamiek en de groei doelstellingen van het bedrijf.

Internationaal payrollbeheer kan daarom niet worden geëvalueerd zonder rekening te houden met je HRIS-strategie en de wens om HR-processen te digitaliseren. Desondanks hangt het succes ook sterk af van het beheermodel dat je hebt en de autonomie die je dochterondernemingen biedt. Ten slotte spelen meerdere variabelen een rol bij de beslissing welk outsourcingmodel je kiest, waaronder een intern mandaat om de kosten van HR en payroll onder controle te krijgen, de noodzaak om praktijken te standaardiseren en te harmoniseren en om geconsolideerde rapportage te gebruiken (bijvoorbeeld als je groep beursgenoteerd is of eigendom is van een beleggingsfonds). Dit zijn enkele van de redenen voor een eventuele keuze van outsourcing, maar de uiteindelijke keuze en modellen hangen sterk van de unieke omstandigheden van je eigen organisatie af.

Als laatste en waarschijnlijk belangrijkste punt heeft het outsourcen van de payroll alleen kans van slagen als er tijdens het gehele proces steun bestaat en er goed wordt gecommuniceerd, en dat geldt met name voor een steeds complexer internationaal landschap. Integrators en serviceproviders zoals Alight staan klaar om je te helpen in elke fase van je transformatietraject, dat vaak meerdere jaren kan duren. Outsourcing moet je zien als een zeer grote stap waarvan het succes afhangt van de betrokkenheid van je teams en regelmatige communicatie. Dit is de beste manier om twijfels weg te nemen, angst aan te pakken en te zorgen voor interne steun.

Hopelijk ben je nu voldoende gewapend om een beter geïnformeerde en onderbouwde beslissing te nemen. Als je meer informatie wilt of onze steun nodig hebt tijdens enig moment in het transformatietraject van je payroll, neem dan [hier](#) contact met ons op.



Over Alight

Alight is een toonaangevende cloud-gebaseerde human capital technologie- en serviceprovider die zorgt voor betrouwbare beslissingen op vlak van gezondheid, rijkdom en welzijn voor 36 miljoen mensen en afhankelijke personen. Ons Alight Worklife®-platform combineert gegevens en analyses met een eenvoudige, vloeiende gebruikerservaring. Ondersteund door onze wereldwijde leveringsmogelijkheden transformeert Alight Worklife de werknemerservaring voor mensen over de hele wereld. Met gepersonaliseerde, datagestuurde inzichten in gezondheid, vermogens, verloning en welzijn biedt Alight mensen de zekerheid van betere resultaten en gemoedsrust bij de belangrijkste momenten en beslissingen in het leven. Ontdek hoe Alight groei stimuleert voor organisaties van elke omvang op <https://alight.com/nl>



alight.com/nl