



# loonaangifteketen

*‘Samen duiden, durven, doen’*

*Strategisch meerjarenplan 2021 – 2025  
Activiteitenplan 2021 - Q1 2022*

Versie 1.0

## Huidige visie op en missie van de loonaangifteketen

*De loonaangifteketen is de financiële en gegevensaorta van Nederland en vervult een maatschappelijke functie in de uitvoering van diverse wettelijke (inkomensafhankelijke) taken.*

*De omgeving ziet de loonaangifteketen als een autoriteit op het gebied van gegevensmanagement en ketensamenwerking. Zij is de expert/partner waar het gaat om gegevens over dienstverbanden, lonen, verzekeringsplicht en premieplicht. Door hergebruik van geregistreerde gegevens bespaart de overheid op uitvoeringskosten en worden burgers en bedrijven ondersteund in het voldoen aan wettelijke verplichtingen en het realiseren van wettelijke rechten. De loonaangifteketen maakt het de Nederlandse overheid en de Nederlandse burger en ondernemer makkelijker.*

*UWV, de Belastingdienst en het CBS willen de loonaangifteketen als financiële en gegevensaorta van Nederland steeds robuuster maken. Dit betekent enerzijds het vergroten van het adaptatievermogen van de loonaangifteketen met betrekking tot toekomstige ontwikkelingen en (wets)wijzigingen en anderzijds de ambitie om het (meervoudig) gebruik van de gegevens uit de loonaangifteketen te maximaliseren, zodat maximale maatschappelijke efficiency en toegevoegde waarde wordt bereikt. Vanuit het besef onderdeel te zijn van een groter geheel, wordt vanuit de loonaangifteketen de samenwerking versterkt met de verschillende externe stakeholders, zoals burgers en bedrijven, softwareontwikkelaars, intermediairs en afnemers, maar ook met collega (basis)registraties.*

*Vanuit haar expertise en ervaring wil de loonaangifteketen een kenniscentrum zijn voor ketenbreed gegevensmanagement en ketensamenwerking en actief bijdragen aan de doorontwikkeling van deze kennisreinen en daarmee aan een betrouwbare, veilige en betaalbare digitale overheid.*

---

## Colofon

Versie: 1.0 (definitief)  
Datum: december 2020

### Vind en volg ons op

Website: [loonaangifteketen.nl](https://loonaangifteketen.nl) en [video](#)  
LinkedIn: [loonaangifteketen](https://www.linkedin.com/company/loonaangifteketen)

### Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.  
Ketenbureau Loonaangifteketen © 2020

---

Nadere informatie: Diantha Croese, ketenmanager loonaangifteketen ([diantha.croese@uwv.nl](mailto:diantha.croese@uwv.nl)) of Erik van der Starre, strategisch adviseur ([erik.vanderstarre@uwv.nl](mailto:erik.vanderstarre@uwv.nl)).

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b> .....	<b>3</b>
<b>Voorwoord</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Inleiding</b> .....	<b>7</b>
<b>2 De context van de loonaangifteketen</b> .....	<b>9</b>
2.1 Inleiding .....	9
2.2 Een onzekere middellange termijn en een snel veranderende maatschappij .....	9
2.3 De overheid in transitie .....	10
2.4 De digitale overheidsstrategie .....	11
2.5 De posities en ambities van en rondom het ecosysteem .....	12
<b>3 Bouwstenen voor de toekomst: inhoud en betekenis geven aan ontwikkelingen en ambities</b> .....	<b>15</b>
3.1 Inleiding .....	15
3.2 Positie bepalen voor de toekomst .....	15
3.3 Voorbereiden op de toekomst.....	16
3.3.1 Prioriteiten vanuit de houtskoolschets .....	16
3.3.2 Andere prioriteiten .....	18
3.4 Prestatieniveau garanderen (continuïteit en stabiliteit) .....	21
3.5 Risicobeheersing.....	22
3.5.1 Loonaangifteketen in enge zin (procesomgeving) .....	22
3.5.2 Loonaangifteketen in brede zin .....	22
3.6 Schema meerjarenplanning 2021 - 2025 .....	23
<b>4 Activiteitenplan loonaangifteketen 2021 – Q1 2022</b> .....	<b>25</b>
4.1 Positiebepalen voor de toekomst .....	25
4.2 Voorbereiden op de toekomst.....	25
4.3 Vormgeven van de toekomst.....	27
4.4 Prestatieniveau garanderen (continuïteit en stabiliteit) .....	28
4.5 Risicobeheersing.....	31
<b>5 Bijlagen</b> .....	<b>33</b>
5.1 Normenkader .....	33
5.2 Lijst van afkortingen .....	34
5.3 Geraadpleegde bronnen.....	35



## Voorwoord

In het voorwoord van het Meerjarenplan 2020 – 2024 werd opgemerkt: *‘Hoe de wat verder gelegen toekomst er precies uit gaat zien is moeilijk in te schatten. We beschikken niet over een glazen bol. Om zo goed mogelijk op de toekomst te anticiperen is het van belang relevante ontwikkelingen te signaleren en daar zo goed als mogelijk is op aan te haken’*. Even verderop staat in het voorwoord: *‘Flexibiliteit en wendbaarheid zijn daarvoor een randvoorwaarde’*.

Ten tijde van het opstellen en vaststellen van het meerjarenplan 2021 – 2025 van de loonaangifteketen is Nederland nog volop in de greep van de COVID-19-pandemie. De economische vooruitzichten zijn negatief<sup>1</sup>, de positie van flexwerkers en arbeidsmigranten in het sociaalzekerheidsstelsel is zwak<sup>2</sup>, de maatschappij moet zich schikken in beperkende maatregelen, een noodpakket aan steunmaatregelen dat nog doorloopt tot ver in 2021, dat alles bevestigt dat de toekomst onzeker is.

Wat ook duidelijk is geworden met de COVID-19-crisis is dat het ingezette beleid op het meer flexibel maken van de IT-systemen, het streven naar zo actueel mogelijk gegevens, de investeringen in de kwaliteit van de gegevens, een flexibele kantoorautomatiseringsomgeving en tot slot de wil om als ketenpartners gezamenlijk zaken aan te pakken, vruchten heeft afgeworpen. De informatie uit de loonaangifteketen was essentieel voor de uitvoering van het pakket aan noodmaatregelen. Het motto *‘Samen duiden, durven, doen’* verwoordt treffend wat de resultaatgerichte inzet is van de partijen van de loonaangifteketen.

Het meerjarenplan 2021 – 2025 staat in het teken van een onzekere toekomst. Het is niet duidelijk wat de lange-termijn-effecten van de pandemie zullen zijn. Er spelen daarnaast ontwikkelingen die van invloed zijn op de beleidsomgeving van de loonaangifteketen. In 2021 zijn er verkiezingen voor de Tweede Kamer. Een nieuw kabinet zal met nieuwe beleidsmaatregelen komen. In 2020 en 2021 zijn en worden rapportages uitgebracht over de uitvoeringsorganisaties, de toekomst van het belastingstelsel en de arbeidsmarkt. Bij de drie ketenpartners, Belastingdienst, CBS en UWV zijn nieuwe bestuurders in dienst getreden; ook zijn er wijzigingen aan de kant van de opdrachtgevers DGFZ en SZW. Dat alles heeft effect op het beleid en de uitvoering van beleid. Die effecten daarvan zullen voor het eerst in 2021 en 2022 duidelijk worden.

Dit meerjarenplan geeft, met alle geldende beperkingen ten gevolge van de crisis, inzicht in de ambities en de uitwerking daarvan door de keteneigenaren en –partners.

De primaire opdracht ook voor de komende jaren is dat de continuïteit en stabiliteit van de loonaangifteketen voor nu en in de toekomst geborgd is en blijft. Om zo goed mogelijk op de toekomst te anticiperen is het van belang relevante ontwikkelingen te signaleren en daarop aan te haken. Door (in)zicht te hebben in en in te spelen op de maatschappelijke, politieke en technologische ontwikkelingen, kan de keten ook in de toekomst stabiel blijven. Flexibiliteit en wendbaarheid zijn en blijven essentieel voor de procesvoering van de loonaangifteketen.

<sup>1</sup> Zie: SCP (2020), [Maatschappelijke gevolgen van Corona](#)

<sup>2</sup> Zie onder andere: ABN AMRO (2020), [Goedkope arbeidsmigrant komt van steeds verder](#)

De rapportage van de Commissie loonaangifteketen heeft een impuls gegeven om in de loonaangifteketen meer aandacht te hebben voor fraude- en misbruikrisico's. In de 'Stand van de Uitvoering (juni 2020)<sup>3</sup>' staat beschreven welke inspanningen de loonaangifteketen in brede zin daarin zal uitvoeren.

Uit de ecosysteemgesprekken die in 2019 zijn gevoerd, is naar voren gekomen dat partijen van het ecosysteem behoefte hebben aan een 'stip op de horizon' voor een loonaangifteketen 2030. Het formuleren van de 'stip' is de verantwoordelijkheid van de betrokken departementen. Relevante input vanuit het ecosysteem wordt daartoe aangereikt.

Voor het jaar 2021/2022 staat een grote jaarovergang op de rol. Die wijzigingen hangen deels samen met regelgeving die voortvloeit uit het Regeerakkoord Rutte III en regelgeving op het gebied van de inkomstenverhouding en het individueel keuzebudget. Bij deze laatste twee onderwerpen, die voortkomen uit wensen van de keteneigenaren, zijn stakeholders nadrukkelijk in een vroeg stadium betrokken geweest. Gezien de omvang van deze jaarovergang is de analyse eerder gestart dan gebruikelijk en wordt de voortgang gemonitord.

De positie van de keteneigenaren is divers van karakter, onder meer op het gebied van beschikbare capaciteit en middelen. Er staat spanning op de verandercapaciteit. Dat brengt met zich mee dat er juist nu de noodzaak bestaat om ons te verdiepen in elkaars mogelijkheden en onmogelijkheden. De salarisprofessionals, softwareontwikkelaars en de afnemers zijn als essentiële partners dan ook betrokken bij het meerjarenplan, zodat we in gezamenlijkheid op kunnen trekken. Waarbij de ene partij de andere partij een helpende hand biedt als dat nodig is. Alleen zo kunnen we gezamenlijk met 'durven en doen' onze doelen bereiken. Juist in onzekere tijden.

Namens de samenwerkende partijen van de loonaangifteketen,

*Diantha Croese*  
*Ketenmanager Loonaangifteketen*

---

<sup>3</sup> Zie Stand van de uitvoering sociale zekerheid 29 juni 2020

# 1 Inleiding

De loonaangifteketen heeft zich van 2006 tot aan nu ontwikkeld naar dé financiële en gegevensaorta van de Nederlandse samenleving. In de loonaangifteketen gaat inmiddels circa 170 miljard euro om aan loonheffingen én vinden meer dan 30 miljard gegevens hun weg naar de diverse publieke en private afnemers. De samenleving bouwt en vertrouwt op de loonaangifteketen. De ambitie van ons als ketenpartners is ook in de toekomst nog beter de samenleving ten dienste te zijn. Daarom kiezen wij<sup>4</sup> in dit meerjarenplan voor een model waarin maatschappelijke trends en ontwikkelingen vroegtijdig worden gesignaleerd en worden samengebracht met de planvorming van ketenpartners en de ontwikkelingen in en van het ecosysteem. Daarmee verstevigen wij het fundament voor de toekomst van de loonaangifteketen.

Het meerjarenplan van de loonaangifteketen vindt voor een groot deel zijn basis in de ‘houtschoolschets’ (2016). In dat jaar is de houtschoolschets als een gezamenlijk product van het ecosysteem gepresenteerd en besproken. Hierin zijn de richtinggevende uitgangspunten bepaald, die vervolgens door het kernteam van de loonaangifteketen zijn vastgesteld. Verder hebben de verschillende partijen van het ecosysteem (softwareontwikkelaars, salarisprofessionals, keteneigenaren en afnemers) wensen aangegeven met betrekking tot prioriteiten. Die prioriteiten gelden onverkort en zijn verwerkt in het meerjarenplan.

In het meerjarenplan wordt voor de loonaangifteketen betekenis en inhoud gegeven aan de maatschappelijke trends en ontwikkelingen. De uitgangspunten van de houtschoolschets en de maatschappelijke trends en ontwikkelingen zijn gerubriceerd in een viertal thema’s:

- Positie bepalen voor de toekomst: bevorderen oriëntatie op de ‘loonaangifteketen 2030’.
- Voorbereiden op de toekomst: doorvoeren van de houtschoolschets als richtinggevende leidraad voor het leggen van een fundament voor de loonaangifteketen 2025 (middellange termijn)
- Vormgeven van de toekomst: invoeren van meerjarige beleidstrajecten van de Rijksoverheid en de keteneigenaren en –partners op het gebied van digitale communicatie tussen overheden, burgers en bedrijven, open overheid en open data.
- Prestatieniveau garanderen: ongestoorde voortgang van de bestaande processen, realisatie van de afgesproken prestaties en realisatie van de relevante beleidsonderwerpen van het kabinet Rutte III en het na de Tweede Kamerverkiezingen van 2021 gevormde nieuwe kabinet.

Op dit moment realiseren wij ons als samenwerkende partners in de loonaangifteketen, dat meerjarige planningen ongewis zijn en beïnvloed worden door de ontwikkelingen naar aanleiding van de COVID-19-pandemie. De exacte gevolgen daarvan zijn, net als de pandemie zelf nog zeer aan veranderingen onderhevig. De voortgang van de activiteiten die wel bekend zijn en doorgang vinden wordt, waar nodig met extra aandacht, gemonitord aan de hand van de maandelijkse rapportages.

Een onderdeel van het meerjarenplan is een activiteitenplan voor het eerstvolgende kalenderjaar en eerste kwartaal van het daaropvolgende kalenderjaar. Hierin treft u de activiteiten aan die ofwel uit

---

<sup>4</sup> Met ‘wij’ bedoelen we de drie ketenpartners Belastingdienst, UWV, het CBS en vertegenwoordigers van aanleveraars en afnemers. De activiteiten in dit document vinden plaats onder de vlag van het samenwerkingsverband van de loonaangifteketen.

eerdere jaren stammen en in 2021, respectievelijk Q1 2022 worden afgerond, dan wel activiteiten die in 2021/Q1 2022 starten.

### **Leeswijzer**

Paragraaf 2 geeft een beeld van de relevante maatschappelijke en technologische trends en ontwikkelingen. Vervolgens wordt in paragraaf 3 invulling voor de loonaangifteketen en de uitgangspunten van de houtskoolschets aan gegeven.

Paragraaf 4 geeft een overzicht van de activiteiten die in het eerstvolgende kalenderjaar (2021) en in het eerste kwartaal van het daaropvolgende kalenderjaar (2022) worden uitgevoerd. In de bijlagen (paragraaf 5) staat het afgesproken normenkader en een lijst met afkortingen.



## 2 De context van de loonaangifteketen

### 2.1 Inleiding

Los van het voorgenomen kabinetsbeleid zijn er trends en ontwikkelingen zichtbaar die de loonaangifteketen in ogenschouw moet nemen om in een veranderende omgeving het gewenste prestatieniveau te kunnen blijven realiseren. Daarbij richten we ons op trends en ontwikkelingen voor de middellange termijn (tot aan 2025) en daarna.

Dit meerjarenplan beslaat nog deels de periode waarin de kabinetsplannen Rutte III (*Vertrouwen in de toekomst*) worden uitgevoerd. In dat regeerakkoord zijn lijnen uitgezet voor de toekomst die van invloed zijn op de loonaangifteketen in de meest brede zin van het woord. De aanpak van een ervaren onbalans op de arbeidsmarkt, het beleggen van regie bij burgers op hun gegevens, en de ontwikkeling van de digitale infrastructuur zijn daar voorbeelden van.

### 2.2 Een onzekere middellange termijn en een snel veranderende maatschappij

De gevolgen van de COVID-19-pandemie zijn nog niet inzichtelijk. Duidelijk is in elk geval wel dat de economische gevolgen aanzienlijk zijn. Doordat de pandemie nog volop woedt, is niet te voorspellen wat gevolgen zijn voor de keteneigenaren en in het verlengde daarvan voor de loonaangifteketen zelf.

Op het gebied van data en gegevens is het overheidsbeleid er op gericht de burger meer en meer in de positie van regiehouder te zetten. Bescherming van persoonsgegevens en de privacy van de burger is met de komst van de AVG nog scherper in beeld gekomen. Op de arbeidsmarkt waren tot aan de COVID-19-crisis verschuivingen zichtbaar met betrekking tot vaste en flexibele arbeid, meer jobhopen, robotisering en minder langdurige arbeidsrelaties, de constatering dat een aanzienlijk deel van de arbeidsbeperkten ondanks stimuleringsmaatregelen zoals de banenafspraken nog buiten het arbeidsproces<sup>5</sup> staat, een stijgend volume aan ZZP'ers en een oplopende pensioenleeftijd. In 2040 is één op de vier Nederlanders ouder dan 65. Er wordt gewaarschuwd voor de gevolgen van de klimaatverandering, een tweedeling in de samenleving op basis van opleidingsniveau in combinatie met sociale vaardigheden, respectievelijk tussen inwoners van de Randstad en die van andere delen van Nederland. Ook is er sprake van internationalisering van arbeid en zijn er veranderingen in het pensioenstelsel. Tot slot is er een sterk toenemende vraag naar informatie en data die in de loonaangifteketen en andere bronnen zijn opgenomen en de combinatie van en samenhang tussen bronnen.

In de rapportage *'De toekomst van werk 2030'*<sup>6</sup> wordt aangegeven dat naar schatting tussen de 21% en 35% van alle banen in Nederland geheel of gedeeltelijk wordt geautomatiseerd. In feite is daarmee sprake van een vierde industriële revolutie met opkomende nieuwe technologieën als robotisering, artificiële intelligentie, chatbots, toenemend gebruik van algoritmes en nanotechnologie.<sup>7</sup> Een feit is in ieder geval dat het gebruik van informatie en gegevens de afgelopen jaren in een hoog tempo is

---

<sup>5</sup> Zie: Het betere werk (WRR, 2020)

<sup>6</sup> PwC (2018). De toekomst van werk 2030. Een wake-up call voor organisaties, burgers en overheid.

<sup>7</sup> Zie ook de uitspraak van Jan Rotmans, hoogleraar transitiekunde en duurzaamheid aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, dat de maatschappij in de komende 50 jaar meer zal veranderen dan de afgelopen 500 jaar

opgeschoven van de rand naar het centrum van economische activiteit en het maatschappelijk functioneren. De Raad van State<sup>8</sup> constateert in zijn ‘ongevraagd advies over de effecten van digitalisering’, dat de wijd verspreide digitalisering een fundamentele en culturele versnelling te weeg brengt.

In reactie op de hiervoor geschetste ontwikkelingen zijn verschillende adviescommissies en -werkgroepen op het gebied van onder andere de arbeidsmarkt, de toekomstbestendigheid van uitvoeringsorganisaties<sup>9</sup>, de toekomst van het belastingstelsel<sup>10</sup> in het leven geroepen. Ook is een parlementair onderzoek naar de problematiek van uitvoeringsorganisaties<sup>11</sup> gestart. Een deel van die rapportages is in de periode eind 2019/zomer 2020 aan de Tweede Kamer uitgebracht. Het restant zal uiterlijk begin 2021 aan de Tweede Kamer worden aangeboden. De verwachting is dat een deel van de voorgestelde maatregelen in de rapportages een rol gaan spelen in de komende kabinetsformatie en in de regeerperiode van het nieuwe kabinet worden geëffectueerd. Deze adviezen kunnen van invloed zijn op de positie van de loonaangifteketen in 2030.

### 2.3 De overheid in transitie

Ook de positie van de overheid is aan veranderingen onderhevig: een sterkere onderlinge afhankelijkheid en verwevenheid van overheden en overheidsorganisaties op het gebied van processen en gegevensuitwisseling. Een toenemende vraag naar data, het meer samen optrekken met belanghebbenden, meer werken in netwerk- en samenwerkingsverbanden en meer focus op duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Meer en meer wordt in wetgeving gebruik gemaakt van data die vanuit de loonaangifteketen beschikbaar zijn. Om dergelijke wetgeving uit te voeren is actuele, gedetailleerde en kwalitatief correcte data noodzakelijk.

Daarnaast is er een trend zichtbaar naar een verdere uniformering van begrippen (digitale overheidsstandaarden) en het verminderen van het aantal overdrachtsmomenten van data. Een verdere toename van gegevensstromen kan tot problemen leiden bij het maken van afspraken over het gebruik van gegevens, de corrigeerbaarheid van gegevens, als deze bij meerdere organisaties zijn vastgelegd, of met de doelen waar de gegevens oorspronkelijk voor verzameld zijn. Een stabiel stelsel van overheidsgegevens moet hierin faciliteren. Het streven is gericht op het versterken en uitbreiden van burgerregie op de eigen gegevens. Ook zal de overheid zich (weer) gaan richten op het verminderen van ervaren regeldruk bij werkgevers. Hiertoe is door de overheid een actieplan voor het MKB ingericht. De burger moet er op kunnen vertrouwen dat essentiële functies van de processen van de overheid blijven functioneren. Kwetsbaarheden in systemen moeten worden gereduceerd en het aantal afhankelijkheden moet worden verminderd. Kortom: de overheid moet een sterk adaptief vermogen hebben en moet zich dus kunnen aanpassen aan (sterk) veranderende omstandigheden.

De overheid wil zich, wellicht nog meer dan voorheen, in haar optreden richten op het vertrouwen van burgers<sup>12</sup>. Het vertrouwen in de overheid en de uitvoeringsorganisaties is onder druk komen te staan. Dat is terug te zien in het maatschappelijk en politiek debat over de beperkingen die op grond van de COVID-19-crisis zijn opgelegd, de ‘Toeslagenaffaire’ en de ‘Polen WW-fraude’. Een positief element is

<sup>8</sup> Raad van State (2018). Ongevraagd advies over de effecten van de digitalisering voor de rechtstatelijke verhoudingen (advies W04.18.0230/I).

<sup>9</sup> Zie: [werk-aan-uitvoering-fase-2-handelingsperspectieven-en-samenvatting-analyse/eindrapport-abd-tc-werk-aan-uitvoering-fase-ii-v10.pdf](#)

<sup>10</sup> Zie: [start-serie-nieuwe-onderzoeken-naar-verbetering-belastingstelsel](#) en [kamerbrief-verbeteringen-belastingdienst-op-weg-naar-de-beste-belastingdienst-voor-nederland/kamerbrief-verbeteringen-belastingdienst-op-weg-naar-de-beste-belastingdienst-voor-nederland.pdf](#)

<sup>11</sup> Motie Heerma/Segers (september 2019)

<sup>12</sup> Zie bijvoorbeeld: Relatie burger overheid 2030. Onderzoek in opdracht van de Nationale Ombudsman (april 2019)

de brede maatschappelijke waardering over het optreden van overheid en uitvoeringsorganisaties m.b.t. getroffen COVID-noodmaatregelen.

## 2.4 De digitale overheidsstrategie

In 2018 is in een drietal publicaties<sup>13</sup> een ambitieuze koers uitgezet in het verder ontwikkelen en versterken van de positie van Nederland als digitale koploper van Europa. Er wordt ingezet op zaken als cybersecurity, privacybescherming (AVG), digitale geletterdheid, onderzoek en innovatie. Voor de context van de loonaangifteketen zijn het versterken van publieke-private samenwerking op het gebied van innovatie, het beter toegankelijk maken van overheidsdata<sup>14</sup>, het optreden als één overheid, een goed functionerende basisinfrastructuur (DigiD, MijnOverheid -als plek waar de burger zijn 'digitale ik' kan bepalen-, Digitaal Ondernemingsplein) en het versterken van veilig persoonlijk datamanagement (ontwikkelen van kaders voor persoonlijk datamanagement) van belang.

Medio 2019 is hierop een vervolg gekomen met een aantal nieuwe beleidsdocumenten, waaronder de Beleidsbrief Regie op Gegevens<sup>15</sup>. In de Agenda Digitale Overheid 2020 en de Nederlandse Digitaliseringsstrategie 2.0 zijn initiatieven beschreven die in de komende jaren worden ontwikkeld. Er worden aanpassingen aangekondigd in de gegevenshuishouding van de overheid (bijv. de basisregistraties) om burgers de mogelijkheid te geven om regie te voeren op hun eigen gegevens.



Figuur 1: Infographic NL DigiBeter

In de nabije toekomst wordt op initiatief van het Ministerie van BZK een centraal meldpunt ingericht waar belanghebbenden fouten in de basisregistraties kunnen melden. Tot slot zal de Wet Hergebruik Overheidsinformatie in overeenstemming worden gebracht met nieuwe (Europese) richtlijnen, waarin wordt vastgelegd welke overheidsdata in elk geval als open data ter beschikking moeten worden gesteld. In de rapportage Werk aan de Uitvoering, fase 2 (zie noot 10) wordt aangegeven dat voor een

<sup>13</sup> Nederlandse digitaliseringsstrategie. Nederland digitaal (Ministerie van Economische Zaken en Klimaat, juni 2018) en Agenda digitale overheid 'gewoon samen doen' (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, juni 2018) en Nederlandse Cybersecurity Agenda (Ministerie van Justitie en Veiligheid, juni 2018)

<sup>14</sup> Het belang van overheidsdata wordt nog eens onderstreept in de rapportage Werk aan de Uitvoering (fase 2), zie noot 10. Daar staat: 'Optimaal gebruik van gegevens is de ruggengraat van alle dienstverlening'

<sup>15</sup> Zie: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2019). NL DigiBeter 2019. Agenda Digitale Overheid en Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2020). Beleidsbrief Regie op Gegevens

optimale digitale dienstverlening veranderingen nodig zijn in de bestaande digitale stelsels. Ook zal een verbetering van de kwaliteit van de gegevens noodzakelijk zijn.

## 2.5 De posities en ambities van en rondom het ecosysteem

### *Algemeen*

In 2019 is een drietal gespreks sessies gevoerd met partijen uit de volle breedte van het ecosysteem loonaangifteketen. Uit die gesprekken is naar voren gekomen dat de voor- en achterkant van de keten, zijnde de aanleveraars en de afnemers van gegevens, elkaar nog in onvoldoende mate treffen. Men acht het van belang dat betrokken partijen bij de loonaangifte elkaar ontmoeten op het gebied van innovatie en andere relevante dossiers en daarin méér dan nu gezamenlijk optrekken om de ideeën voor verbetering kracht bij te zetten richting de beleidmakers.

Innovatie en verbetering van het complexe uitvoeringsproces binnen de loonaangifteketen brengt risico's met zich. Er kunnen echter in goed overleg kleine beheerste stappen worden gezet en heel geleidelijk, zonder risico's grenzen worden verlegd. Om daarmee binnen de gegeven grenzen van de wet vooruitgang te boeken. Het is geen probleem dat het een weg is van de lange adem, als er maar vooruitgang wordt geboekt en de koers duidelijk is. In de gesprekken met vertegenwoordigers van ketenpartners en stakeholders in 2019 is de behoefte naar een koers, een 'stip op de horizon' voor een loonaangifteketen 2030 naar voren gekomen.

### *Inzoomen op de positie van Belastingdienst, het CBS en UWV*

Bij de Belastingdienst, het CBS en UWV zijn overeenkomsten en verschillen zichtbaar in positie, ambities en realisatiemogelijkheden. UWV en Belastingdienst zijn in 2019 en 2020 veelvuldig negatief in de publiciteit geweest. Beide organisaties liggen onder een vergrootglas. Bij alle drie de organisaties vergrijst het personeelsbestand, vindt de uitstroom van de babyboomgeneratie plaats en wordt nieuw jong personeel geworven.

De *Belastingdienst* heeft in 2017 de Topstructuur ingesteld. Dit betekent dat de verschillende belastingdienstonderdelen eigen budgetten, formatie en jaarplannen toebedeeld krijgen dan wel opstellen. De organisatie in middel- en procesketens is een reactie op het instellen van de Topstructuur. De ketens moeten de onderlinge samenwerking tussen de onderdelen borgen. Voor de interne keten Loonheffingen van de Belastingdienst is een Ketenplan ontwikkeld met daarin de prioriteiten in de portfolio voor komende jaren. De nadruk ligt op het verminderen van de technische schuld en het vergroten van de wendbaarheid in de toekomst. Voor de loonaangifteketen richt de Belastingdienst zich op twee thema's te weten 'Werken in de actualiteit' en 'Vergroten gegevenskwaliteit'. Reguliere veranderingen, bijvoorbeeld op het gebied van wet- en regelgeving vergen al veel van de beschikbare capaciteit en dat beperkt de mogelijkheden tot vernieuwing. Het Ketenplan loonheffingen geeft richting aan het veranderproces van de keten loonheffingen van de Belastingdienst. In 2020 is in samenwerking met UWV gestart met de vernieuwing van de Werkgeversadministratie (WGA), in de toekomst Relatiegegevens Loonheffingen (RLH) geheten. Het onderwerp "Versneld Digitaal Terugkoppelen" is opgenomen in het ketenplan loonheffingen.

Het *CBS* ervaart een explosieve groei van de hoeveelheid data die aan de organisatie wordt aangeleverd. Met data van 75 bronhouders met meer dan 200 bronnen worden meer en meer onderwerpen op basis van thematische informatie opgeleverd. Hierbij zijn gegevensbescherming en privacy belang-

rijke pijlers in het proces. Over de (tijdelijke) COVID-noodmaatregelen is snel informatie uit de Polisadministratie beschikbaar gesteld<sup>16</sup>. Er is ook sprake van een groeiende vraag naar betrouwbare data. Het CBS richt zich op het aanboren van nieuwe (big) databronnen en het versterken van de positie van het CBS als dataknooppunt. De informatie uit de Polisadministratie is voor het CBS een bouwsteen voor zowel input Nederlandse en Europese statistieken als voor arbeidsmarktonderzoeken.

Vanaf 2022 wordt de gegevensset van de loonaangifte zodanig gewijzigd dat de afnemers van de gegevens inzicht krijgen in de niet-periodieke beloningen, zoals bijvoorbeeld de individuele keuzebudgetten en de zogenoemde ‘dertiende maand’. CBS zal bij invoering in 2022 nog net in staat zijn de Arbeidsrekeningen aan te passen aan de wensen van Eurostat. Met het eerder beschikbaar komen van de nominatieve gegevens uit de loonaangifte dankzij het project ‘Eerder aanleveren’ wordt het wellicht mogelijk om ook Europese statistieken op maandbasis te maken.

Bij UWV en meer specifiek de divisie Gegevensdiensten ligt de focus voor de middellange termijn naast het uitvoeren van nieuwe wet- en regelgeving op de vernieuwing van de Werkgeversadministratie (WGA), het meer flexibel leveren van gegevens aan de afnemers, het versterken van de kwaliteit van de gegevensleveringen en het vergroten van de capaciteit en performance van de Polisadministratie.

Daarnaast ligt de focus op het verminderen van redundantie in de opslag van gegevens, het up-to-date houden van de beveiliging van de gegevens, het vergroten van zelfservice faciliteiten voor afnemers en het creëren van mogelijkheden van burgers voor regie op de eigen gegevens. Ook worden investeringen gedaan op de implementatie van overheidsstandaarden als Digikoppeling en eHerkenning.

#### *De positie van afnemers*

Het *afnemersoverleg AOL* is de strategische spil voor het behartigen van de belangen van de afnemers. Het afnemersoverleg (AOL) heeft zich in 2020 gericht op het scherp krijgen van de eigen positie binnen de loonaangifteketen. Het AOL heeft een nieuwe missie en visie uitgewerkt<sup>17</sup>. De kernwaarden van het AOL zijn: maatschappelijke focus, pro activiteit, zonder last of ruggenspraak (onafhankelijke houding). Het AOL stelt zich de komende 2 jaar tot doel om een strategische partner te zijn op alle bestuurlijke niveaus binnen de loonaangifteketen. Het AOL acht het noodzakelijk dat flexibele gegevenslevering in de komende jaren een thema is in de beleidsvorming en activiteiten van de loonaangifteketen. Een flexibele gegevenslevering is van groot belang voor de publieke dienstverlening. In 2021 zal het AOL het strategische plan verder uitwerken en invoeren.

#### *De positie van salarisprofessionals en softwareontwikkelaars*

De *softwareontwikkelaars* hechten groot belang aan het leveren van kwalitatief juiste gegevens. Het is van groot maatschappelijk belang dat bij nieuwe beleidsvoornemens zoveel mogelijk wordt aangesloten bij al beschikbare gegevens van de loonaangifteketen en dat bij nieuwe gegevens de SWO's en salarisadministrateurs vroegtijdig worden geconsulteerd. Dat brengt met zich mee dat de softwareontwikkelaars op een vroegtijdig moment –met behoud van ieders verantwoordelijkheden- kennis en expertise kunnen inbrengen in het regelgevingsproces.

<sup>16</sup> Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/40/2-6-miljoen-werknemersbanen-bij-bedrijven-onder-now-regeling>

<sup>17</sup> ‘Binnen de loonaangifteketen is het afnemersoverleg dé strategische partner die de belangen van alle afnemers en hun klanten behartigt. Dit doen zij ten behoeve van publieke dienstverlening en door middel van optimaal gegevensgebruik’.

De *salarisprofessionals* adviseren en ondersteunen inhoudingsplichtigen en verzorgen de salarisadministratie en aangifte loonheffing van de inhoudingsplichtigen. Deze groep vraagt aandacht voor de internationalisering van arbeid en de gevolgen daarvan voor de loonaangifte. Ook wordt aandacht gevraagd voor het vereenvoudigen van de wijze waarop loonheffingen wordt berekend (verplicht gebruik loonbelastingtabellen).

### **3 Bouwstenen voor de toekomst: inhoud en betekenis geven aan ontwikkelingen en ambities**

#### **3.1 Inleiding**

De loonaangifteketen zal naar aanleiding van de geschetste maatschappelijke en technologische trends (paragraaf 2) activiteiten ontplooiën om ook in de toekomst te zorgen voor een gegarandeerde financiële en gegevensstroom ten behoeve van de samenleving. Om dat proces te stroomlijnen wordt een aantal looplijnen uitgezet.

#### **3.2 Positie bepalen voor de toekomst**

Het is duidelijk dat maatschappelijke en technologische ontwikkelingen van invloed zullen zijn op de loonaangifteketen. Adaptievermogen en responsiviteit<sup>18</sup> zullen in de komende periode steeds belangrijker worden. Bijna dagelijks zien we berichten over nieuwe mogelijkheden voor data-uitwisseling. En daaruit vloeit de noodzakelijke wens voort om deze mogelijkheden op het gebied van innovatie van gegevenstransport en –gebruik in kaart te brengen en daar waar mogelijk is op aan te sluiten.

Vragen die hiermee samenhangen zijn bijvoorbeeld: is de huidige manier van gegevens ophalen en gegevens uitleveren wel toekomstbestendig en gezien de technologische verandering nog wel efficiënt? Of moeten we naar een situatie waarin door gegevensafnemers direct (of indirect via de burger) wordt afgetapt uit de Polisadministratie of uit de administratie van inhoudingsplichtigen? Wie heeft dan welke verantwoordelijkheid over deze gegevens? Hoe borgen we de privacy en brengen we de burger in de meest passende regiepositie? De antwoorden op deze vragen zijn vervolgens van invloed op de manier waarop de loonaangifteketen qua governance en overlegstructuur is en wordt vormgegeven.

Het Afnemersoverleg wil in samenwerking met de andere partners in de loonaangifteketen in de komende jaren een verkenning uitvoering naar mogelijkheden om de gegevenslevering te flexibiliseren.

Uitkomsten van verkenningen naar de toekomst van de arbeidsmarkt (Commissie Regulering van werk<sup>19</sup>) en de analyse van (on)mogelijkheden op de lange termijn van uitvoeringsorganisaties van overheidstaken (Werk aan Uitvoering<sup>20</sup>) zullen daarnaast invloed hebben op de ‘loonaangifteketen 2030’. Vanuit de loonaangifteketen zelf wordt ook input geleverd aan de betrokken departementen ten behoeve van de gedachtevorming voor een ‘loonaangifteketen 2030<sup>21</sup>’ (stip op de horizon). Vooruitlopend daarop zal het Ketenbureau in 2021 het initiatief nemen voor een herijking van de bestaande missie en visie en een update van de houtskoolschets van de loonaangifteketen die aansluiten bij de ‘loonaangifteketen 2025’.

---

<sup>18</sup> In een responsieve rechtsstaat hebben het bestuur, de wetgever en de rechter uitdrukkelijk aandacht voor het perspectief van burgers. Niet alleen voor de mensen zelf, maar ook voor de overheid, doordat het vertrouwen in, en de legitimiteit van, het overheidshandelen worden versterkt.

<sup>19</sup> Zie: [reguleringvanwerk](#)

<sup>20</sup> Zie noot 10. In die rapportage wordt in het bijzonder in het onderdeel ‘Wendbaar en toekomstbestendig beleid, wet- en regelgeving’ aangegeven dat in de komende 10 jaar toegewerkt wordt naar reductie van hoeveelheid, complexiteit en gedetailleerdheid van wet- en regelgeving. Verder wordt in dat kader gepreludeerd op technische briefings als onderdeel van het proces van behandeling in de Tweede Kamer, een uitvoerbaarheidstoets van moties en amendementen, een nieuwe aanpak bij nieuw beleid en wet- en regelgeving door het we2rken in multidisciplinaire teams, de introductie van pilots en een andere manier van denken en organiseren van beleid op een ministerie: een ‘shift’ naar meer werken ‘voor’ de uitvoering.

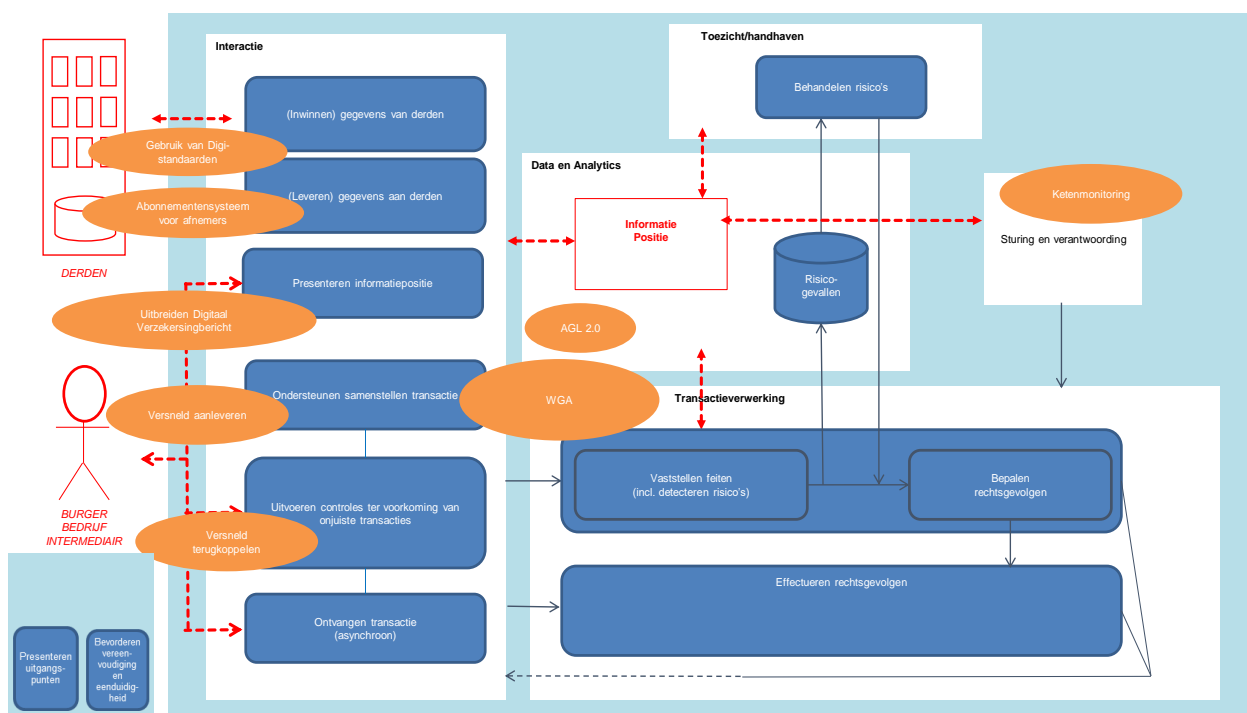
<sup>21</sup> In de kamerbief van 14 september 2020 betreffende ‘Op weg naar de beste Belastingdienst voor Nederland’ wordt inzicht gegeven in de voorgenomen verbeteringen bij de Belastingdienst.



### 3.3 Voorbereiden op de toekomst

De houtskoolschets van de loonaangifteketen als leidraad voor de inrichting van de keten voor de middellange termijn is door het Kernteam aanvaard. Bij de ontwikkeling van de houtskoolschets zijn alle partijen van het ecosysteem van de loonaangifteketen nadrukkelijk betrokken. Het streven is er nu op gericht de (randvoorwaardelijke) activiteiten die voor de realisatie van de houtskoolschets nodig zijn tot en met 2023 met kracht voort te zetten. Het ontwikkelpad van de houtskoolschets past in de digitale strategie van e-Overheid.

De investeringen van de houtskoolschets richten zich op het borgen van de continuïteit en stabiliteit op de middellange termijn. Deze projecten worden of bij een afzonderlijke keteneigenaar, of bij meerdere keteneigenaren uitgevoerd. Omdat de loonaangifteketen geen eigen budget heeft, zullen, indien nodig, gezamenlijke businesscases aan de bestuurlijke gremia worden voorgelegd om de benodigde middelen in termen van geld en capaciteit daarvoor vrij te maken.



Figuur 2: Houtskoolschets met in de oranje bollen de prioriteringen

#### 3.3.1 Prioriteiten vanuit de houtskoolschets

- **Vernieuwing Werkgeversadministratie**

In de Werkgeversadministratie (WGA) administreert de Belastingdienst de gegevens van inhoudingsplichtigen voor de loonheffingen. Deze gegevens worden uitgewisseld met UWV. De WGA is essentieel voor de ondersteuning van de bedrijfsprocessen van de Belastingdienst en UWV in het kader van de loonheffingen. Het (geautomatiseerde) proces is genormeerd (normen 1 en 2 van het normenkader van de loonaangifteketen). Het huidige systeem WGA is aan het eind van zijn technische levensduur (end of life) en is dringend aan vervanging toe. Na het vooronderzoek in 2019 is de bouw van de Relatiegegevens Loonheffingen (RLH) aan de zijde van de Belastingdienst en de vernieuwing van de WGA aan de zijde van UWV gestart in een drietal plateaus met een doorlooptijd tot in 2022.



- *Doorvoeren van digitale overheidsstandaarden & digitale infrastructuur*

De Rijksoverheid heeft een beleid ingezet tot het doorvoeren van digitale standaarden om zodoende het digitale contact tussen overheden onderling en het digitale contact tussen burgers en bedrijven met overheden te standaardiseren en daarmee te vergemakkelijken. Een belangrijke set standaarden is Digikoppeling 'standaard'<sup>22</sup> (logistieke afspraken om berichten juist te adresseren, leesbaar en uitwisselbaar te maken en veilig en betrouwbaar te verzenden). Eveneens kent Digikoppeling een specificaties voor grote en kleine berichten. Een andere relevante standaard is eHerkenning (op 1 manier veilig inloggen door werkgevers). Het CBS voldoet met het gebruik van GBS (Grote berichten standaard Digikoppeling via RINIS) aan de vereiste standaard voor leveringen. Naast deze veelal nationale standaarden zijn zowel Belastingdienst als UWV bezig met het (gefaseerd) doorvoeren van standaarden op grond van Europese regelgeving. UWV implementeert EIDAS (implementatie van door Europa erkende nationale inlogmiddelen, eHerkenning op alle UWV-portalen (2022) en volgt de standaarden uit de Wet Digitale Overheid. De Belastingdienst voldoet aan de Digikoppelingsstandaard voor kleine berichten. De Belastingdienst zal in 2021 voldoen aan de Digikoppelingsstandaard voor grote berichten. Ook richten beide organisaties het berichtverkeer op de koppelvlakken via de digitale standaarden in.

- *UWV-project Selfservice afnemers*

UWV is in 2018 gestart met het project 'Selfservice afnemers'. Dit project richt zich op het verbeteren van de online-dienstverlening voor zakelijke afnemers en wordt gefaseerd uitgevoerd. Op termijn (2022 – 2024) wordt gestart met de ontwikkeling van een 'zelfbediening' voor afnemers via het zakelijk portaal MijnGegevensdiensten. Dit houdt in dat de afnemer via een keuzeschermbaan een geavanceerde gegevensaanvraag en mogelijk -uitvraag kan doen, geënt op de mogelijkheden die door parametrisatie<sup>23</sup> en interactieve gebruikersschermen worden geboden. Een randvoorwaarde daarvoor is de verbetering van de systemen waarin klantprocessen en contracten geadministreerd worden. Dit traject rondt UWV in 2020 af. Ook het verbeteren van functionaliteit op het vlak van populatiebeheer, de administratie van gegevensleveringen en het ondersteunen van de één-loket gedachte behoren hier toe.

- *Trajecten eerder aanleveren loonaangifte en versneld digitaal terugkoppelen*

Het doel van beide trajecten is om zo vroeg mogelijk te beschikken over actuele en kwalitatief goede gegevens van de inhoudingsplichtigen. Het al vroegtijdig beschikken over deze gegevens biedt betere mogelijkheden om de kwaliteit van de dienstverlening voor de afnemers en burger te verbeteren. In 2020 is het traject 'eerder aanleveren' in de lijn bij UWV en Belastingdienst belegd. Inmiddels<sup>24</sup> wordt tussen de 45 en 50% van het aantal inkomstenverhoudingen 'eerder aangeleverd' (direct met of kort na het verstrekken van de loonstrook).

Versneld digitaal terugkoppelen is opgenomen in het Ketenplan Loonheffingen Belastingdienst. In 2021 wordt een verkenning uitgevoerd.

---

<sup>22</sup> Deze standaard bestaat uit ondersteuning voor bevestigingen op basis van webservices en meldingen (gegevensoverdracht) voor asynchroon berichtenverkeer tussen overheidsorganisaties en Digipoort.

<sup>23</sup> Activiteiten die karakteristieke systeemeigenschappen omzetten naar model parameters

<sup>24</sup> Stand per november 2020

- *AGL 2.0*

In 2017 is het plan AGL 2.0 geaccordeerd door het LMO. Er is een ontwikkeltraject gestart waarmee AGL doorgroeit naar een expertisecentrum. Dit centrum houdt zich bezig als analist voor het detecteren van fouten in de loonaangiften, als controleur op het gebied van fourterstel en als adviseur met een permanente monitoring op de gegevenskwaliteit. AGL 2.0 voorziet in analyse met een voorspellend vermogen met betrekking tot de kwaliteit en impact van nieuwe wetgeving en andere wijzigingen in het loonaangifteproces. Daarnaast biedt AGL 2.0 continue inzichten in de kwaliteit en actualiteit van de ontvangen gegevens. Zij is partner bij het toepassen van loondata binnen het domein Werk en Inkomens en geeft een unieke inkijk in de kwaliteit van de loonaangifte. Dit traject loopt nog door tot in 2021.

### 3.3.2 *Andere prioriteiten*

- *Business Continuity Management (BCM) loonaangifteketen*

Het doel van BCM is om de risico's en bedreigingen voor de continuïteit van de (overkoepelende) processen inzichtelijk te maken en bedreigingen te voorkomen of in elk geval de schade zoveel mogelijk te beperken. BCM is als architectuurprincipe opgenomen in de processen en systemen van UWV, de Belastingdienst en het CBS. De eisen met betrekking tot BCM zijn uitgewerkt in de processen en systemen van Belastingdienst, UWV en CBS. In 2020 zijn hiertoe de eerste gesprekken gevoerd tussen Belastingdienst en UWV. In 2021 wordt dit afgerond.

- *Doorontwikkeling Database Gegevensbelang*

Het ligt in de bedoeling om de informatie van de Database breder te delen en met meer informatie dan nu via een webapplicatie te vullen (Database Gegevensbelang 2.0). Definitieve gedachtevorming in deze is echter nog niet afgerond. In het najaar van 2020 wordt gestart met een onderzoek waarin een brede raadpleging moet plaatsvinden van de wensen m.b.t. de database Gegevensbelang. Indien gewenst zal er een voorstel uitgewerkt worden voor een (gefaseerde) uitbreiding van het aantal afnemers in de Database en daarbij behorende voorwaarden.

- *Oplossingen bevorderen in wet- en regelgeving*

In 2018 is door vertegenwoordigers van de uitvoeringsorganisaties en de kerndepartementen een zogenoemde 'nulmeting' op de gegevensset van de loonaangifte uitgevoerd. Deze nulmeting heeft geresulteerd in verbetervoorstellen. In 2019 en 2020 zijn de verbetervoorstellen uitgewerkt. Dit betreft allereerst voorstellen voor definities van alle uitgevraagde gegevens of woordcombinaties. Daarnaast onderzoekt de werkgroep voor ieder gegeven de vraag naar de legaliteit onder de uitvraag. Aan de legaliteit onder de uitvraag van iedere individuele waarde/code binnen één specifieke rubriek, zal naar verwachting pas in 2021 toegekomen worden. De keuze of en hoe er gevolg gegeven wordt aan de voorstellen van de werkgroep ligt bij de kerndepartementen. Eventuele aanpassingen in regelgeving kunnen niet eerder in werking treden dan per 1 januari 2022.

In samenwerking met de afnemers en met de betrokken departementen wordt onderzocht hoe eventuele beleidsmatige drempels bij wijzigingen in de (omvang van de) gegevensset zoveel mogelijk te minimaliseren. Voorts wordt in overleg met het ATR (Adviescollege Toetsing Regeldruk) bezien of een structuur van (geautomatiseerde) gegevensuitvraag en –levering via een keten past met het 'Integraal

afwegingskader<sup>25</sup>. Het vermoeden bestaat dat algemeen maatschappelijke baten (eenmalige uitvraag en meervoudig gebruik van gegevens) in het gehanteerde rekenmodel onvoldoende worden belicht. Verder wordt er op gekoerst om lopende activiteiten met betrekking tot de 'inkomstenverhouding' (IKV) en het Individueel Keuzebudget (IKB) eind 2020 af te ronden. De daarmee verband houdende wijzigingen in de gegevensset zullen dan met ingang van 1 januari 2022 in werking treden.

- *Kwaliteitsmonitor*

De ontwikkeling van een kwaliteitsmonitor (een model waarmee de kwaliteit van gegevens in de loonaangifte gemeten kan worden) wordt uitgevoerd door een werkgroep waarin ook afnemers participeren. Begin 2020 heeft het LMO ingestemd met de eerste versie en de werkgroep gevraagd te onderzoeken of de volgende versie zou moeten worden uitgebreid met meer gegevens dan wel met meer uitkomsten van kwaliteitscontroles. De voortgang is in 2020 ernstig belemmerd vanwege de COVID-19-crisis met daardoor andere prioriteiten voor de betrokken specialisten. De verdere doorontwikkeling van de kwaliteitsmonitor wordt in 2021 voortgezet.

- *Personele component loonaangifteketen*

Als gevolg van de COVID-19-crisis werkt een groot deel van het personeel van de ketenpartners CBS, Belastingdienst en UWV niet op de kantoren maar thuis. Dat geeft een extra dimensie aan de onderlinge samenwerking tussen die partners en de partners van de loonaangifteketen in brede zin. In de brede overlegstructuur zijn we daarom alert op mogelijke verstoringen in de onderlinge samenwerking. Daar waar capaciteitsgebrek bestaat of ontstaat bij één van de organisaties stimuleren we de uitwisseling van personeel.

### **3.4 Vormgeven van de toekomst**

Naast het positiebepalen en het voorbereiden op de toekomst werken de betrokken organisaties nu al aan het vormgeven van de toekomst. Dit op basis van (lang)lopende trajecten van de Rijksoverheid en de betrokken organisaties met betrekking tot het doorvoeren van (digi)standaarden, Open data & Open informatie, de digitale strategie van de Rijksoverheid, het toenemen van samenwerkingsrelaties tussen overheden onderling en overheden en bedrijfsleven en het maatschappelijk verantwoord ondernemen. Hiervoor worden (bij de keteneigenaren) de volgende activiteiten uitgevoerd.

- *Kenniscentrum ketensamenwerking*

De loonaangifteketen wordt als voorbeeld gezien voor een effectieve en relationeel sterke vorm van samenwerking tussen overheidsorganisaties en de andere partijen van het ecosysteem. In hoofdstuk 2 is geconstateerd dat overheden gezien de complexiteit van de vraagstukken waarvoor men staat, vaker onderlinge samenwerkingsrelaties aangaan. De vraag naar uitleg over het succes van de loonaangifteketen neemt dan ook toe, zowel van externe partijen als uit de betrokken organisaties van het ecosysteem zelf. De loonaangifteketen is een kenniscentrum geworden op het gebied van ketensamenwerking. De voorlichtingsactiviteiten in dat kader worden, met in achtneming van de beperking van de Coronamaatregelen, voortgezet, waarbij ook aandacht zal worden besteed aan de wijze waarop de loonaangifteketen zich oriënteert op de toekomst.

---

<sup>25</sup> Zie: [integraal-afwegingskader-voor-beleid-en-regelgeving](#)

- *Open data, Open informatie en Burgerregie*

De loonaangifteketen onderschrijft en steunt het streven naar het vergroten van het gebruik van Open data die ketenpartijen ter beschikking stellen en transparantie over de werking van de keten (Open informatie). Het CBS stelt informatie die verkregen is uit de loonaangifteketen via (geanonimiseerde) datasets ter beschikking aan de maatschappij. In 2019 is informatie over de werking van de keten op [loonaangifteketen.nl](https://loonaangifteketen.nl) gepubliceerd. De doorontwikkeling zal zich richten op het publiceren van procesdata zoals een monitor op ontvangen aantallen aangiften en op teruggekoppelde fouten, die op [loonaangifteketen.nl](https://loonaangifteketen.nl) worden gepubliceerd.

Het versterken van de regierol van de burger op gegevens loopt via het traject AVB/DVB. Tot slot zal bezien worden welke maatregelen nodig zijn voor de aanpassing van de Wet Hergebruik van overheidsinformatie, die in overeenstemming gebracht gaat worden met een Europese richtlijn met betrekking tot Open Data.

- *Verder versterken van de relaties in het ecosysteem*

Leidend beginsel is dat het ecosysteem in de volle breedte betrokken is bij en invloed kan uitoefenen op relevante ontwikkelingen en (beleids)trajecten. Ook in de komende jaren werken wij aan het versterken van de onderlinge relaties in het ecosysteem van de loonaangifteketen. Er zal in het bijzonder aandacht besteed worden aan het op een eerder moment betrekken van het ecosysteem aan het begin van het wetgevingsproces, de jaarlijkse actualisatie van het meerjarenplan, het uitvoeren van onderhoud op de gegevensset en 'loonaangifteketen 2030'.

Eenmalige uitvraag, meervoudig gebruik van gegevens is een leidend beginsel voor de loonaangifteketen. Daarom wordt aan potentiële afnemers informatie verstrekt over de mogelijkheden en voordelen van aansluiten op de Polisadministratie. Het zijn per definitie langdurige trajecten waarbij geleidelijk vertrouwen wordt gekweekt over de toegevoegde waarde van aansluiten op de loonaangifteketen. Een voorbeeld is de versterking van de relatie met de pensioenfondsen. Pensioenfondsen zijn op wettelijke basis potentiële afnemers van de gegevens uit de loonaangifteketen. Op dit moment is er één bedrijfstakpensioenfonds dat daar uitsluitend gebruik van maakt: het Pensioenfonds Horeca en Catering (PH&C). Door aan te sluiten op de loonaangifteketen krijgen pensioenfondsen gestructureerd actuele gegevens binnen. Tenslotte profiteren de pensioenfondsen na aansluiting op de loonaangifteketen van alle kwaliteitscontroles en kunnen de pensioenfondsen, onder andere via het afnemersoverleg, invloed op de gegevenskwaliteit uitoefenen.

Aansluiten op de loonaangifteketen vraagt wel om complexiteitreductie en uniformiteit. De benodigde informatie voor een correcte pensioenberekening moet zoveel mogelijk vergaard worden uit de gegevensset loonaangifte. Dat brengt met zich mee dat de pensioenreglementen daarop door sociale partners aangepast moeten worden. Dat vereist een intensiever contact met de sociale partners dan dat op dit moment het geval is. Er loopt met een aantal pensioenuitvoerders overleg over de vraag of en onder welke voorwaarden aangesloten kan worden op de loonaangifteketen.

Bij wijze van proef worden in de periodieke leveringen van de laatste maanden van 2020 aan één fonds extra gegevens geleverd. Beproefd wordt of dit fonds met deze extra gegevens zodanige afleidingen kan doen dat men zich volledig op de loonaangifte kan baseren. In 2021 wordt deze proef geëvalueerd. De verwachting is dat we in 2021 en 2022 één of meerdere vergelijkbare proeven met andere fondsen

gaan uitvoeren en dat er op termijn meer pensioenfondsen voor de pensioenuitvoering uitsluitend gebruik maken van gegevens uit de loonaangifteketen.

### 3.5 Prestatieniveau garanderen (continuïteit en stabiliteit)

De hoofdplicht van de loonaangifteketen is en blijft te zorgen voor de ongestoorde voortgang van de bestaande processen en realisatie van de prestaties. Dat betekent het huis op orde houden waar het gaat om de proceslogistiek, gegevenskwaliteit en de implementatie van nieuwe wet- en regelgeving.

- *Monitoring van de loonaangifteketen*

Voor het op objectieve wijze beoordelen van het functioneren van de loonaangifteketen is een normenkader ontwikkeld. Dat kader is gebaseerd op de verwerkingsprocessen binnen de loonaangifteketen en vormt de basis voor de sturings- en verantwoordingsinformatie over de werking van de loonaangifteketen. Het normenkader beschrijft zeven normen (zie bijlage). Daarnaast zijn er processtappen waarbij de loonaangifteketen de maximale inspanningsverplichting heeft om de kwaliteit van deze gegevens te borgen. Het normenkader 2021 is ongewijzigd ten opzichte van 2020.

- *Analyseteam Gegevenskwaliteit Loonaangifteketen (AGL)*

AGL is belast met het uitvoeren van analyses om de kwaliteit van de loonaangiftegegevens vast te stellen en om voorstellen te doen tot het verbeteren daarvan. De focus verschuift steeds meer van het herstel van fouten achteraf naar adviseren en borging van kwaliteit aan de voorkant van het proces en het in de actualiteit monitoren en bewaken van de kwaliteit van de gegevens.

- *Jaarovergangen en nieuwe wet- en regelgeving*

Een constante factor in de keten is het beoordelen op de impact van en het doorvoeren van nieuwe nationale en internationale wet- en regelgeving die de loonaangifteketen raakt. In de komende jaren wordt de verandercapaciteit in aanzienlijke mate ingezet op de implementatie van het Pensioenakkoord en nog resterende onderdelen van het beleidspakket van het kabinet Rutte III, zoals Belastingplan 2021 (MinFin) en Verzamelwet 2021 (SZW).

- *Governance loonaangifteketen*

In 2020 is een geactualiseerd convenant loonaangifteketen voor de periode 2021 – 2023 door het Kernteam vastgesteld. Al eerder is de wens uitgesproken om de governance van de loonaangifteketen met betrekking tot een heldere scheiding tussen beleid en uitvoering en de daarbij behorende verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden vorm te geven.

In verband met de inrichting van de governance van de Wet Tegemoetkomingen Loondomein (Wtl) heeft het Kernteam in 2019 besloten dat beide organisaties (UWV en BD) een simulatie moeten organiseren rondom het damage- en escalatieproces. De aanbevelingen die volgen uit die simulatie worden vervolgens verwerkt in een definitief voorstel voor de governance van de Wtl. Vanwege de Coronacrisis is de simulatie uitgesteld tot de tweede helft van 2020, omdat het proces waar de runs inzitten in de tweede helft van het jaar rustiger is dan in de eerste helft van het jaar. In 2021 zal het kernteam de governance Wtl behandelen.

- *Privacy*

De afzonderlijke organisaties hebben individueel en in samenspraak met elkaar maatregelen getroffen om tegemoet te komen aan de eisen van de AVG. Ervaringen met de verordening kunnen aanleiding zijn voor aanvullende maatregelen op het niveau van de loonaangifteketen.

## 3.6 Risicobeheersing

### 3.6.1 *Loonaangifteketen in enge zin (procesomgeving)*

Tegen de achtergrond van het belang van de loonaangifteketen voor de financiële en gegevenshouding van Nederland wordt gericht gewerkt aan het inventariseren en beheersen van (opkomende) risico's.

Een belangrijk risico is dat de dragende organisaties onvoldoende capaciteit en middelen ter beschikking kunnen stellen om de noodzakelijk essentiële innovaties te realiseren die zich richten op het borgen van de continuïteit en stabiliteit van de loonaangifteketen. Ter beheersing van dit risico is ervoor gekozen om al in een vroegtijdig moment bij de jaarplanvorming van de dragende organisaties hiervoor aandacht te vragen. Innovaties worden in de vorm van een businesscase aan de bestuurlijke gremia voorgelegd.

Verder is zichtbaar dat tussen de drie keteneigenaren van de loonaangifteketen verschillen bestaan in beschikbare middelen, capaciteit en belang bij specifieke beheersmaatregelen. Dat kan gevolgen hebben voor de realisatie van het ambitieniveau en daarmee aanleiding zijn tot spanningen tussen de organisaties. De beheersing van dit risico is in de komende jaren een expliciet aandachtspunt voor de betrokken bestuurders.

### 3.6.2 *Loonaangifteketen in brede zin*

De definitieve versie van de rapportage Commissie Loonaangifteketen is op 19 december 2019 aan de Tweede Kamer aangeboden. Belangrijkste conclusie van de rapportage is dat er meer focus moet komen op vermeende en daadwerkelijke misbruikrisico's in de loonaangifteketen. Naar aanleiding van die rapportage hebben zowel de dragende organisaties van de loonaangifteketen als ook de afnemers maatregelen in voorbereiding genomen die zich richten op het beperken van het misbruikrisico in de loonaangifteketen in brede zin.

### 3.7 Schema meerjarenplanning 2021 - 2025

Hoofddoelstelling	Subdoelstelling	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Positiebepalen op de toekomst</b>	Input leveren voor 'loonaangifteketen 2030'					
	Ontwikkelen nieuwe missie en visie loonaangifteketen					
	Update Houtskoolschets					
	Verkenning flexibilisering gegevenslevering					
<b>Vorbereiden op de toekomst (prioriteiten vanuit de houtskoolschets)</b>	Vernieuwing Werkgeveradministratie					
	Doorvoeren van digitale overheidsstandaarden					
	Versneld digitaal terugkoppelen		PM	PM		
	AGL 2.0					
<b>Vorbereiden op de toekomst (andere prioriteiten)</b>	BIA Business Continuity Management loonaangifteketen					
	Doorontwikkelen Database Gegevensbelang					
	Oplossingen bevorderen wet- & regelgeving					
	Kwaliteitsmonitor					
	Personele component loonaangifteketen					
<b>Vormgeven van de toekomst</b>	Kenniscentrum ketensamenwerking					
	Open data & open informatie en burgerregie					
	Verder versterken ecosysteem					
	Werken aan een toename van afnemers in het bijzonder pensioenfondsen (eenmalige uitvraag, meervoudig gebruik)					
<b>Prestatieniveau garanderen</b>	Monitoring van de loonaangifteketen					
	Jaarovergangen en nieuwe wet- en regelgeving					
	Governance loonaangifteketen					
<b>Risicobeheersing</b>	Beheersmaatregelen op proces loonaangifteketen getroffen en effectief					
	Beheersmaatregelen misbruikrisico loonaangifteketen in brede zin getroffen en effectief					





## 4 Activiteitenplan loonaangifteketen 2021 – Q1 2022

### 4.1 Positiebepalen voor de toekomst

	Activiteiten	Beoogde resultaten	Realisatie
4.1.1	Inhoud geven aan toekomstig eco-systeem loonaangifteketen '2030'	• Herijking visie en missie loonaangifteketen	Q4 2021
		• Update houtskoolschets	Q4 2021
		• Ophalen bouwstenen en aanleveren bouwstenen aan departementen voor tip op de horizon voor 'loonaangifteketen 2030'	Q4 2021
		• Verkenning flexibilisering gegevenslevering	Q4 2021

### 4.2 Voorbereiden op de toekomst

	Activiteiten	Beoogde resultaten	Realisatie
<b>4.2.1</b>	<b><i>Prioriteiten uit de houtskoolschets</i></b>		
4.2.1a	Bouw Relatiegegevens Loonheffing (RLH) en vernieuwing werkgeversadministratie (WGA)	Bouw is gestart en zal in 3 plateaus plaatsvinden en doorlopen tot in 2022	2022
4.2.1b	Doorvoeren digitale overheidsstandaarden	Doorvoeren van overheidsstandaarden, zoals Digikoppeling, eHerkenning	2021 – 2022
4.2.1c	Versneld digitaal terugkoppelen	Start werkzaamheden afhankelijk van besluitvorming op Ketenplan Loonheffingen Belastingdienst.	PM (Beoogd: 2022)

	Activiteiten	Beoogde resultaten	Realisatie
4.2.1d	AGL 2.0	<p>Te realiseren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Op peil brengen/houden expertise en inzet</li> <li>• Bewaken en waar nodig bijstellen van de balans in de kerntekenen van AGL (signalen voor fouterstel, monitoring en advies gegevenskwaliteit)</li> <li>• Initiëren en deelnemen aan kennissessies met analyse-afdelingen van (keten)partners</li> <li>• Deelnemen aan expertsessies en opleidingen door analisten (kennis up to date houden)</li> </ul>	2021
<b>4.2.2</b>	<b>Overige prioriteiten voorbereiden op de toekomst</b>		
4.2.2a	BCM van LAK-processen bij UWV en Belastingdienst	Vervolggesprekken UWV/BD en eventuele acties realiseren	Q4 2020/2021
4.2.2b	Vernieuwing database Gegevensbelang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2020 is gestart met een onderzoek waarin een brede raadpleging moet plaatsvinden van de wensen m.b.t. de Database Gegevensbelang. Indien gewenst wordt een voorstel uitgewerkt voor een (gefaseerde) uitbreiding van het aantal afnemers in de Database en daarbij behorende voorwaarden.</li> <li>• TOO brengt een advies over gewenste functionele doorontwikkeling van de Database.</li> </ul>	Q2 2021
4.2.2c	Oplossingen bevorderen in wet- en regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiseren vervolgacties traject onderhoud gegevensset.</li> <li>• Overleg met ATR over 'integraal afwegingskader en loonaangifteketen'</li> <li>• Oplossingsrichtingen realiseren op begrippen IKB en inkomstenverhouding</li> </ul>	Q4 2022 2021 2021
4.2.2d	Kwaliteitsmonitor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In samenwerking met afnemers verder ontwikkelen van een kwaliteitsmonitor. Deze monitor toetst de kwaliteit van de aangeleverde gegevens.</li> </ul>	2021 - 2022

	Activiteiten	Beoogde resultaten	Realisatie
4.2.2e	Personele component	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bevorderen instroom van jonge generatie in de loonaangifteketen. Uitwisseling van personeel.</li> <li>• Verbinden personeel</li> <li>• Rekening houden met personeelsverloop/overdracht van kennis en kunde borgen</li> </ul>	<p>2021</p> <p>2021</p> <p>Doorlopend</p>
4.2.2f	Beleid op historische gegevens	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vooronderzoek start niet eerder dan in 2021</li> </ul>	2021

### 4.3 Vormgeven van de toekomst

	Activiteiten	Beoogde resultaten	Realisatie
4.3.1	Kenniscentrum ketensamenwerking	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorlichting over loonaangifteketen als succesvol voorbeeld van ketensamenwerking</li> <li>• Voortzetten ketencafés en voorlichtingssessies loonaangifteketen</li> <li>• Gesprekken met het ecosysteem voor verdere versterking van de samenwerking</li> <li>• Krachten bundelen op thema's, gebruikmakend van input van afnemers, salarisprofessionals en softwareontwikkelaars.</li> </ul>	2021 - 2025
4.3.2	Open informatie & Open data	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publiceren van procesdata zoals een monitor op ontvangen aantallen aangiften en op teruggekoppelde fouten</li> <li>• Verkenning Database gegevensbelang 2.0</li> <li>• BSN-verificatie</li> <li>• Verkenning op toekomstige Europese richtlijn Open Data uitgevoerd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2021 - 2022</li> <li>• 2021 - 2022</li> <li>• 2021</li> <li>• 2021</li> </ul>

	Activiteiten	Beoogde resultaten	Realisatie
4.3.3	Verder versterken ecosysteem	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nadrukkelijk betrekken ecosysteem bij voorfase wetgeving, meerjarenplan, doorvoeren houtskoolschets en vervolgacties onderhoud gegevensset en uitkomsten scenario-onderzoek.</li> <li>Bevorderen aansluiten nieuwe afnemers op de loonaangifteketen in het bijzonder pensioenfondsen.</li> <li>Aanhalen relatie met sociale partners op relevante thema's lonen en Pensioenen.</li> </ul>	Doorlopend

#### 4.4 Prestatieniveau garanderen (continuïteit en stabiliteit)

	Activiteiten	Beoogde resultaten	Realisatie
4.4.1	Monitoring van de loonaangifteketen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realisatie normenkader 2021</li> <li>Evaluatie normenkader 2020. Eventueel nieuwe normen toevoegen en prestatie-indicatoren a.d.h.v. interne normen.</li> </ul>	Q4 2021 Q4 2020/Q1 2021
4.4.2	Herijken Service Niveau Overeenkomst (SNO), Dossier Afspraken en Procedures/Productie (DAP) en beheer Product loonaangifteketen	Actueel SNO en DAP 2021	Q4 2021
4.4.3	Herijkte governancestructuur loonaangifteketen	Aangepaste governancestructuur loonaangifteketen	PM
4.4.4	Beheer Wtl	Uitkomst simulatie verwerken in definitieve governance Wtl	2021
4.4.5	Jaarovergangen 2021 - 2023	Jaarovergang 2021/2022, voorbereiden, monitoren van voortgang en uitvoeren	2021
		Gegevensset en gegevensspecificaties 2022 uitwerken en laten vaststellen/publiceren	2021
		Inventarisatie wijzigingen jaarovergang 2022/2023	2021
4.4.6		Aansluiting op het Handelsregister (UWV).	2021
		WGDI	PM

	Activiteiten	Beoogde resultaten	Realisatie
	Volgen capaciteitseffect van wet- en regelgeving met effect op ontwikkelcapaciteit of gerelateerd aan loonaangifteketen	Quotumregeling, Participatiewet (Vereenvoudigde quotumheffing + opschorting bestaande quotumheffing)	Q1 2021
		EESSI	PM
		DBA	2021
4.4.7	Wet- en regelgeving implementeren die direct effect heeft op (procesvoering van) de loonaangifteketen	AVG-trajecten bij UWV en Belastingdienst.	2021
		Definiëring begrip IKV	Q1 2022
		IKB	Q1 2022
		Afschaffen sectorindeling/-code	PM
		Wet uitwerking Pensioenakkoord	2021
		Brexit	2021
		Wetsvoorstel vereenvoudiging banenafpraak, Horizonbepaling	2021
		Renseigneringsverplichting	2021
		Leerrekening	2021
		Indicatie publiekrechtelijke aanstelling onbepaalde tijd	2021
		VCR	2021
		Fiscale Verzamelwet 2021	2021
4.4.8	Dagelijkse productie	Realiseren van de afgesproken normen (1 t/m 7) inzake de processtappen 2 t/m 5 in de keten. Zie bijlage normenkader 2021	Doorlopend
		Maximaal inspanssen op de niet genormeerde processtappen (1, 6 en 7) in de keten.  Monitoren inhoudingsplichtigen eerder aanleveren loonaangifte en het verstrekken van advies aan het LMO ter verbetering van het resultaat	Doorlopend

	Activiteiten	Beoogde resultaten	Realisatie
		Garanderen continuïteit en maximaal inspannen op specifiek benoemde processen (afhandelen massale en individuele reacties, tijdig en volledig beschikbaar stellen van de polisgegevens aan geprioriteerde afnemers, tijdig definitieve premiebeschikkingen opleveren en daarover rapporteren (rapportage Tactische en Operationele Productieprocessen , Bestuurlijke rapportage, eindrapportage). Zie ook AGL activiteiten.	Doorlopend
4.4.9	Beheer/ Beheersing	Adequaat voorkomen, terugdringen en oplossen van productieverstoringen, onder meer door het verbeteren van het transitieproces van technische changes voor zowel jaarlijkse - als tussenreleases, waarbij de koppelvlakken worden geraakt.	Doorlopend
		Beheer en optimaliseren van controles (BOC) inzake het terugkoppelproces van (herhaalde) fouten in de aangiften.	Doorlopend
4.4.10	Leren	Leercirkel en evaluatie Tactische en Operationele Productieprocessen	Doorlopend
<b>Activiteiten AGL</b>			
4.4.11	Monitoring gegevenskwaliteit	<p><i>Kwaliteit premiegegevens</i> Uitvoeren analyse kwaliteit premiegegevens over belastingjaar 2021. Met de resultaten worden het fondsenoverleg en bestuurders in de loonaangifteketen geïnformeerd. Tevens is de analyse de basis voor het de signaallijst werknemersverzekeringen.</p> <hr/> <p><i>Pakketgerichte analyses</i> Analyseren van signalen die mogelijk het gevolg zijn van tekortkomingen in softwarepakketten die door inhoudingsplichtigen voor de loonaangifte worden gebruikt, dan wel een verkeerd gebruik daarvan</p> <hr/> <p><i>Analyseren van gegevenskwaliteit</i> Het uitvoeren van analyses die leiden tot aanbevelingen om de gegevenskwaliteit te bevorderen, de communicatie te verbeteren richting inhoudingsplichtigen en salarisadministrateurs (via handboek LH, Forum Salaris en richting OSWO voor communicatie met softwareontwikkelaars of aanpassing van de gegevensset.</p>	Doorlopend

	Activiteiten	Beoogde resultaten	Realisatie
4.4.12	Signalen fouterstel	<p>Aanleveren van fouten ter behandeling van de Belastingdienst en bewaking afdoening daarvan. Het gaat om de behandeling van de volgende signalen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verschilposten HLP-Polis</li> <li>• Aangiftegedrag en verzuim totale populatie inhoudingsplichtigen</li> <li>• Aangiftegedrag TOP 2020 – TOP 25 grootse inhoudingsplichtigen</li> <li>• Reparatie potentiële Overschrijvers</li> <li>• Individuele Reactie Afhandeling signalen (IRA)</li> <li>• Terugdringen Nihil-aangevers</li> <li>• Signaallijst werknemersverzekeringen</li> <li>• NHWT (Niet Herstelde Wel Teruggekoppelde Fouten)</li> <li>• Terugdringen BSN- en sectorfouten</li> </ul>	2021
4.4.13	Advisering m.b.t. gegevens	Bijdragen leveren aan opstellen van uitvoeringstoetsen vanuit de optiek van gegevenskwaliteit, beoogd gegevensgebruik en het loonaangifteproces.	2021

#### 4.5 Risicobeheersing

	Activiteiten	Beoogde resultaten	Realisatie
4.5.1	Risicobeheersing loonaangifteketen in enge zin	Beheersmaatregelen op risico 'beschikbaarheid capaciteit en middelen' is effectief	2021 - 2022
4.5.2	Beperken misbruikrisico in loonaangifteketen in brede zin	Realisatie van mitigerende maatregelen op misbruikrisico in de loonaangifteketen in brede zin	2021 - 2022





## 5 Bijlagen

### 5.1 Normenkader

De werking van de loonaangifteketen wordt gemonitord aan de hand van een normenkader. Het normenkader bevat zeven normen. De meetwijze voor norm 2, 4 en 5 is in 2018 aangepast, maar voor alle normen is de normeis intact gebleven.

Omschrijving externe norm	Norm 2021
1. Jaarlijks initieel oproepen van inhoudingsplichtigen (die opgenomen zijn in de WGA van de Belastingdienst) tot het doen van aangifte middels een aangiftebrief.	<p><b>≥ 98%</b> Volledigheid Juistheid Tijdigheid</p>
2. Gegevens van inhoudingsplichtigen in de WGA van de Belastingdienst worden overgezet naar de WGA van UWV (per kwartaal achteraf gemeten).	<p><b>≥95 %</b> Volledigheid Juistheid</p>
3. Aan de loonaangifteketen aangeboden gegevens (via de loonaangifte-berichten) verliezen geen informatiewaarde in de keten tijdens verwerking en worden inhoudelijk ongewijzigd opgeslagen in het polisdomein en de heffingsadministratie (per kwartaal achteraf).	<p><b>≥ 95%</b> Juistheid</p>
4. Alle ontvangen loonaangifteberichten, uitgezonderd alle afgekeurde en in behandeling genomen uitval, worden opgeslagen in het polisdomein en zijn tijdig beschikbaar voor afnemers van loonaangiftegegevens op werknemersniveau	<p><b>≥ 97%</b> Volledigheid Tijdigheid (meting vanaf Logius tot Polis)</p>
5. Aan de geprioriteerde afnemers van het polisdomein worden de gegevensleveringen conform de met hen afgesloten overeenkomsten beschikbaar gesteld.	<p><b>≥ 95%</b> Volledigheid (1 onderdeel) Tijdigheid</p>
6. Maximale inspanning in het beperken van verzuim en verschillen in de loongegevens van de aangiften.	<p><b>Max. 1%</b> Onvolledig Onjuist</p>
7. Inhoudingsplichtigen ontvangen een terugkoppeling en een correctie-verzoek voor de door hen gemaakte fouten in de werknemersgegevens.	<p><b>98%</b> Volledigheid Juistheid Tijdigheid</p>

## 5.2 Lijst van afkortingen

AGL	Analyseteam Gegevenskwaliteit Loonaangifteketen
AOL	Afnemers Overleg Loonaangifteketen
ATR	Adviescollege Toetsing Regeldruk
AVB	Arbeidsverleden Beschikking
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
BC	Businesscase
BCM	Business Continuity Management
BKWI	Bureau Keteninformatisering Werk & Inkomen
BOC	Beheer en Optimalisatie van Controles
BRI	Basis Registratie Inkomen
BSN	Burger Service Nummer
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
DBA	Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties
DVB	Digitaal Verzekeringsbericht
EESSI	Electronic Exchange of Social Security Information
Eurostat	Europees Bureau voor statistiek
IKV	Inkomstenverhouding
IHP	Inhoudingsplichtigen
IRA	Individuele Reactie Afhandeling
IKB	Individueel Keuzebudget
IV	Informatievoorziening
KMB	Ketenmanagement Beraad (Wtl)
LAK	Loonaangifteketen
LH	Loonheffingen
LIV	Lage Inkomens Voordeel
LKV	Loon Kosten Voordeel
LMO	Lijn Managers Overleg (Loonaangifteketen)
MKB	Midden en KleinBedrijf

NHWT	Niet Hersteld Wel Teruggekoppeld
OSWO	Ondersteuning Software Ontwikkelaars
RLH	Relatiegegevens Loonheffingen (Belastingdienst)
RINIS	Stichting Routerings Instituut (Inter)Nationale Informatiestromen
RvS	Raad van State
SV	Sociale Verzekeringen
SWO	Softwareontwikkelaar
TOO	Tactisch Ontwerp Overleg (Loonaangifteketen)
TOP	Tactisch en Operationeel Productieoverleg (Loonaangifteketen)
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen
VIA	Vooraf ingevulde Aangifte Inkomensheffing
WDO	Wet Digitale Overheid
WGA	Werkgeversadministratie (UWV)
WGDI	Wet Generieke Digitale Infrastructuur
WIEG	Wet invoering extra geboorteverlof
Wtl	Wet Tegemoetkomingen Loondomein
WW	Werkloosheidswet
ZZP	Zelfstandige Zonder Personeel

### 5.3 Geraadpleegde bronnen

ABN AMRO (2020), *Goedkope arbeidsmigrant komt van steeds verder*

Berenschot (2020), *Evaluatie van de sturing van en het toezicht op de SVB en UWV*

CBS (2020), *Verkenning bevolking 2050*

Commissie Regulering van werk (2020), *Eindrapport In wat voor land willen wij werken?*

Van Erkel, F.; De Lange, J. (2017). *Overheid van de Toekomst/Toekomst van de overheid. Essay over innovatie en technologie in de publieke sector*

Gregory, T., Salomons, A., Zierahn, U. (2016); *Racing with or against the machine*

Kaal, M., Plantinga, S. en ter Berg, J. (2019) *Relatie burger overheid 2030. Onderzoek in opdracht van de Nationale Ombudsman*

KPMG (2020), *Rapportage verwerking van risicogroepen voor Toezicht*

Kossen, J.; Albayrak, B.; Kraaijeveld, K. (2016). *Werken in de toekomst. Vier scenario's voor de organisatie van werk in Nederland in 2026*. De Argumentenfabriek

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2020). *NL Agenda Digitale Overheid*

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2019). *Beleidsbrief Regie op Gegevens*

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Studiegroep Informatiesamenleving en Overheid (2016). *Maak waar!*

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (ABD) (2020), *Back to Basics. Alternatieve uitvoerders Belastingdienst*

Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (2018). *Programmabrief 'Merkbaar betere regelgeving en dienstverlening 2018-2021 met bijlage*

Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (2019). *Nederlandse Digitaliseringsstrategie 2.0*

Ministerie van Justitie en Veiligheid (2018) *Nederlandse Cybersecurity Agenda*

OESO/OECD, Social Protection System Review (2018); idem, *The future of Social Protection*

Overhedenoverleg (2018). *Programmastart IBP. Samen meer bereiken als één overheid. Rijk, gemeenten, provincies en waterschappen starten met een interbestuurlijk programma en een gezamenlijke agenda*

Planbureau voor de Leefomgeving en Centraal Planbureau (2015). *Toekomstverkenning Welvaart en Leefomgeving. Nederland in 2030 en 2050: twee referentiescenario's.*

PwC (2018). *De toekomst van werk 2030. Een wake-up-call voor organisaties, burgers en overheid.*

Raad van State (2018). *Ongevraagd advies over de effecten van de digitalisering voor de rechtstatelijke verhoudingen (advies W04.18.0230/I)*

Rabobank/RaboResearch (2017). *Vier scenario's voor Europa*

Sigma (2017). *Nederland in transitie*

Sociaal en Cultureel Planbureau (2020), *Maatschappelijke gevolgen van corona voor scholing, werk en armoede*

Sociaal en Cultureel Planbureau (2020), *Welbevinden ten tijde van corona*

Sociaal en Cultureel Planbureau (2020), *De sociale staat van Nederland 2020 | op hoofdlijnen*

UWV Concern ICT (2020). *UWV Informatieplan 2021 – 2025*

UWV (2020). *Jaarplan 2021 (concept)*

UWV (2020). *Jaarplan UWV Gegevensdiensten 2021*

VSNU (2016). *De Digitale Samenleving. Nederland en zijn universiteiten: internationale pioniers in mensgerichte informatietechnologie*

VVD, CDA, D'66 en Christen Unie (2017). *Vertrouwen in de toekomst. Regeerakkoord 2017 – 2021*

Willink, Tj. (2017). *Brief van de informateur*

WRR (2020) *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*