



Visie op **de loonaangifteketen** en speerpunten 2012:

DE PRAKTIJK



Belastingdienst



Centraal Bureau voor de Statistiek

Voorwoord

Dagelijks stel jij, samen met ongeveer 1500 medewerkers van de Belastingdienst en UWV, je professionele kennis en ervaring beschikbaar voor de loonaangifteketen, de financiële en gegevensaorta van de BV Nederland. Dat dit laatste niet overdreven is, blijkt wel uit de nieuwe miljoenennota: loonbelasting, premies volksverzekeringen en werknemersverzekeringen brengen ruim € 140 miljard in 's Rijkschatkist. Om een belangrijk deel van de verdeling van de uitgaven voor zorg, de sociale en oudedagsvoorzieningen en de woningmarkt te kunnen stroomlijnen, zijn de gegevens, die via de loonaangifteketen beschikbaar komen, noodzakelijk. De loonaangifteketen heeft zich aan jou dit voorjaar voor de eerste keer expliciet voorgesteld met "Visie op de loonaangifteketen en speerpunten 2012". We beloofden je in het 3e kwartaal te informeren over de voortgang bij het realiseren van de speerpunten.

We laten hierbij vooral jou en je collega's aan het woord omdat jullie het verschil maken en jullie het belangrijkste kapitaal zijn van onze organisaties. De lijnmanagers van UWV, de Belastingdienst en het CBS, die het lijnmanagersoverleg vormen, vertellen -met verwijzing naar de resultaten van de speerpunten 2012 en een klein doorkijkje naar 2013- over wat hen trots maakt en waar ze koppijn van krijgen. Gelukkig is niets menselijks hen vreemd.

Eén van de ketenregisseurs gaat in gesprek met één van de vele medewerkers die iedere dag in de weer is om te zorgen voor een goed lopende productie. Het gesprek gaat onder andere over de vele veranderingen die zich de afgelopen jaren hebben voorgedaan en over verbetermogelijkheden die hij ziet. Mooi dat ook over het nemen van eigen professionele verantwoordelijkheid en het daaraan onlosmakelijk verbonden vertrouwen gesproken wordt.

Tenslotte stellen de fiscaal organisatorische aanspreekpunten en de medewerkers die hen in deze taak ondersteunen zich aan je voor. Zij houden zich met een veelheid van onderwerpen bezig, waarbij het gegevensbelang de rode draad vormt.

Een volgende keer zullen andere medewerkers verhalen over waarom de loonaangifteketen hen bindt en boeit. Ik hoop dat je er met belangstelling en plezier kennis van neemt en dat het je betrokkenheid bij de loonaangifteketen blijvend stimuleert.

Ik dank je voor je dagelijkse inspanningen voor deze mooie en belangrijke keten.

Mart Driessen
Ketenmanager UWV/Belastingdienst



I have a license to manage, but for your loonaangifteketen only!

Anno
Maring

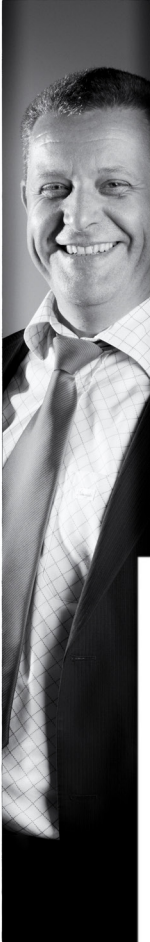
Jaap
Westenberg

Sylvia
Kok-de Vries

Diantha
Croese

Paul
Vincken

Verantwoordelijk voor de speerpunten 2012



LIJN - MANAGERS - OVERLEG

De realisatie van de speerpunten wordt mede mogelijk gemaakt door de medewerkers van de Belastingdienst, UWV en het CBS.

We willen hier in het bijzonder bedanken de leden van het TOP, T00, 000, AGL, RAT, de Belastingdienstregio's, B/CA, OSWO en Gegevensdiensten. En natuurlijk het kernteam, het AOL, het ketenbureau, het coördinatie team gegevenskwaliteit, de medewerkers die werken aan de doorontwikkeling van de polisadministratie en de doorgroei naar BLAU, de medewerkers die het onderzoek naar de ontvlechting uitvoeren, de procesbegeleiders rondom houding en gedrag, de medewerkers betrokken bij het aansluiten van nieuwe afnemers op de loonaangifteketen en de medewerkers betrokken bij de inrichting van stakeholdermanagement.

De praktijk

Begin dit jaar zijn de visie op de loonaangifteketen en de zeven speerpunten voor 2012 vastgesteld. En zoals toegezegd in de vorige brochure (en omdat niet iedereen voor de lol de maandelijkse voortgangsrapportages leest) informeren we je op deze manier over de voortgang. Hoe staat het nu met de uitvoering van de speerpunten? Wat zijn de goede dingen om mee te nemen naar 2013 en welke zaken moeten we volgend jaar juist anders aanpakken? We hebben de lijnmanagers die vanuit het LMO verantwoordelijk zijn voor de realisatie van de speerpunten gevraagd hoe zij het afgelopen jaar hebben ervaren.

Trots

Voorheen was het vooral wetgeving die de samenwerking tussen de Belastingdienst, UWV en het CBS afdwong en was iedereen vooral bezig met het oplossen van de ontstane uitvoeringsproblemen. In het najaar 2011 is een nieuwe weg ingeslagen: in plaats van 'moeten' is uitgesproken te 'willen' samenwerken om de loonaangifteketen verder te ontwikkelen. De manier waarop we tegenwoordig samenwerken stemt het LMO dan ook trots. Paul Vincken wijst op de stijgende lijn in de resultaten van de jaarlijkse enquête naar houding en gedrag en benadrukt dat we daar als keten trots op kunnen zijn. Vanuit wederzijds vertrouwen zijn we open en transparant naar elkaar, delen we tegenvallers en realiseren we successen. Een gezamenlijke visie op de loonaangifteketen en andere successen in de keten kunnen uitsluitend ontstaan door deze positieve houding ten opzichte van elkaar. 'Er ontstaat een corporate identity, die ons gezamenlijk bindt in de loonaangifteketen', aldus Jaap Westenberg. Diantha Croese geeft aan dat zaken nu ineens bij elkaar komen. 'We hebben de afgelopen jaren veel gedaan om tot een stabiele keten te komen. Nu is het moment om een volgende stap te zetten en de keten verder te ontwikkelen. Dat gevoel leeft bij iedereen en dat is mooi om te zien.'

Onderweg

Met een gezamenlijke stip op de horizon en het positieve gevoel van een steeds vanzelfsprekender wordende samenwerking is van start gegaan met de uitvoering van een zevental speerpunten, die bij elkaar tussen de 80 en 100 separate activiteiten omvatten. Natuurlijk is niet alles verlopen volgens plan. Misschien zijn we vaak iets te enthousiast of ambitieus als we plannen maken of worden we ingehaald door de (politieke) realiteit.

Anno Maring merkt hierover op: 'we moeten meer aandacht hebben voor het ambitieniveau in de keten. Kritisch kijken naar het aantal speerpunten en de daaronder genoemde acties. Het ambitieniveau van de keten meer in lijn brengen met wat onze organisaties aan kunnen.' Met de opmerking van Anno nog in het achterhoofd wordt hieronder toegelicht hoever we zijn gevorderd met de verschillende speerpunten.

Visie van de Belastingdienst, het CBS en UWV op 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 transparantie te bieden over de geregistreerde gegevens en het gegevensgebruik en het belang ervan te duiden, worden burgers en bedrijven gestimuleerd hun verantwoordelijkheid te nemen. De loonaangifteketen maakt het voor de Nederlandse ondernemers gemakkelijker.

1. Continuïteit

Binnen speerpunt 1 werken de betrokken organisaties op dagelijkse basis samen in en aan de loonaangifteketen. Zowel de zorg voor de dagelijkse productie als het realiseren van de ontwikkelingen vanuit wetgeving en reguliere procesverbetering betekenen dat speerpunt 1 de basis vormt voor de loonaangifteketen. Dit is dan ook bij uitstek het speerpunt waarin de belangen en verschillen tussen de betrokken organisaties naar boven komen. Jaap onderstreept dit met de opmerking dat de loonaangifteketen lang en complex is, met veel spelers van beleid tot feitelijke uitvoering. Daarbij is het van belang dat 'we doorbouwen, dat we blijven vertrouwen op de professionaliteit en vooral doorpakken op resultaat.' Anno vult hierop aan dat we 'in een open dialoog de eventuele tegenstellingen tussen de verschillende belangen met elkaar moeten overwinnen.' Diantha merkt op dat de verschillen in organisatie en belang ervoor zorgen dat 'zaken soms zo langzaam gaan...je ziet dat als het spannend wordt, mensen zich gaan beroepen op hoe het ooit was, terwijl je om een stap vooruit te zetten ook kan kijken naar wat daarvoor nodig is.'

Paul geeft in het kader van continuïteit aan hoe trots hij is op de mensen in de uitvoering. Iedere maand blijken we in staat om ruimschoots aan alle normen te voldoen. Als voorbeeld noemt hij het verzuimpercentage bij het doen van de loonaangifte, dat 'ondanks de massaliteit van het totaal iedere maand het beste is van alle belastingdienstprocessen...met als toetje de jaarloonuitvraag die steeds kleiner in omvang en beter in resultaat wordt.' Hij wijst tegelijkertijd op de wet van de remmende voorsprong, te weten het risico dat de aandacht weg ebt, doordat we de loonaangifteketen relatief goed op orde hebben gekregen. En dat het gevoel gaat ontstaan dat het, mede als gevolg van taakstellingen en de woelige politieke ontwikkelingen 'wel een tandje minder kan'.

2. Beleid op gegevenskwaliteit

Binnen speerpunt 2 is de kwaliteit van gegevens op de agenda gezet. Paul wijst in dit verband op het middellange termijnplan van de Belastingdienst waarin voor het eerst sinds het bestaan van de loonaangifteketen melding wordt gemaakt van het belang van goede gegevens. Dit zorgt voor meer aandacht voor de kwaliteit van gegevens binnen het segment ZGO/MGO, waar 80% van de gegevens door aangeleverd wordt.

Het coördinatieteam gegevenskwaliteit heeft hard gewerkt aan een gezamenlijke visie van de Belastingdienst, UWV en het CBS op gegevenskwaliteit in de loonaangifteketen. Diantha, Sylvia en Paul kijken met plezier terug op dit traject. Diantha merkt over het coördinatieteam op dat 'zij echt als collega's samen optrokken en alle LMO leden en andere betrokkenen zover kregen om helemaal naar Enschede te rijden om een bezoek aan de Grolsch brouwerij te brengen om daar naar het thema kwaliteit te kijken.' Bij dit bedrijfsbezoek kreeg het LMO 'een duidelijk beeld van het kwaliteitsdenken in de ons omringende buitenwereld. Een manier van denken die wij ook zeker kunnen plotten op onze eigen processen' aldus Paul. Door ook de loonaangifteketen als (onderdeel van) een productieproces te zien waarbij wij afnemers in staat stellen hun diensten te verlenen aan burgers en bedrijven, is een gezamenlijk beeld ontstaan over het belang van de gegevens en de rol van de loonaangifteketen ten aanzien van de kwaliteit van die gegevens.

Onze visie op kwaliteit van gegevens geeft antwoord op vragen als: Wat is kwaliteit eigenlijk en wie bepaalt dat? En wat betekent kwaliteit in relatie tot de gegevens die wij elke dag in de loonaangifteketen ontvangen, beheren en beschikbaar stellen aan afnemers?

De visie is inmiddels geaccordeerd in het kernteam en vormt de basis voor de verdere activiteiten op het gebied van gegevenskwaliteit in 2013.

3. Herinrichting polisadministratie en doorgroei naar BLAU

Speerpunt 3 heeft dit jaar veel discussie gekend over de functionele eisen aan en het inrichtingsmodel voor de polisadministratie. Daarnaast zijn voorbereidingen getroffen voor de gateway review die in november gaat plaatsvinden (binnen een gateway review vindt een collegiale toetsing plaats door collega's van andere uitvoeringsorganisaties en Ministeries, als ondersteuning binnen het besluitvormingsproces door de bestuurders). Diantha en Anno benadrukken dat een sterke stuurgroep nodig is om het project tot een goed einde te brengen. Verder heeft afstemming plaatsgevonden met het ministerie van SZW over de doorgroei naar BLAU. Dit heeft geresulteerd in een vraag van SZW aan UWV en de Belastingdienst om een impactanalyse uit te voeren naar de consequenties van een eventuele basisregistratie BLAU. Deze impactanalyse wordt nu gezamenlijk gemaakt.

4. Onderzoek ontvlechting

Binnen speerpunt 4 is in het voorjaar de businesscase op hoofdlijnen opgeleverd. Deze is vervolgens onderworpen aan een gateway review. Jaap vond dit traject 'best spannend, in de zin of daaruit nog onvoorzien of onverwachte wendingen zouden komen.' Gelukkig voor Jaap was de uitslag van de gateway review positief. Inmiddels zijn de nadere uitwerking van de businesscase en het globaal ontwerp onderhanden.

5. Samenwerking/houding en gedrag

Vanuit speerpunt 5 is de jaarlijkse enquête, gericht op het vaststellen van de beleving van de samenwerking weer uitgevoerd. De resultaten gaven dit jaar aan dat de organisaties de samenwerking als vanzelfsprekend beginnen te ervaren. Dit beeld werd ook bevestigd tijdens de jaarlijkse managementconferentie loonaangifteketen in september. Op basis van onze ervaring op het gebied van ketensamenwerking en –besturing, wordt een bijdrage geleverd aan de NORA (Nederlandse Overheids Referentie Architectuur) en wordt onderzocht of en hoe het covenant tussen de Belastingdienst en UWV, stammend uit 2005, aangepast kan worden aan de huidige situatie.

6. Nieuwe afnemers aansluiten en een breder gebruik stimuleren

Speerpunt 6 brengt Anno ertoe om te wijzen op het belang van het gebruik en de kwaliteit van gegevens als belangrijke randvoorwaarden voor uitbreiding van het aantal afnemers in de keten. Binnen speerpunt 6 vindt onderzoek plaats naar de mogelijkheid van het breed aansluiten van pensioenfondsen op de loonaangifteketen. Nadat hier vanuit de pensioenfondsen in een eerste verkenning positief op is gereageerd, richt dit onderzoek zich inmiddels op de juridische en praktische haalbaarheid. Daarnaast wordt vanuit speerpunt 6 onderzocht of bestaande afnemers, zoals gemeenten, intensiever gebruik kunnen maken van de beschikbare gegevens. Langs de rand van dit speerpunt vinden verkenningen plaats naar spelregels inzake de samenstelling en vaststelling van de gegevensset.

7. Stakeholdermanagement

Binnen speerpunt 7 wordt gezocht naar de juiste route om het belang en de mogelijkheden van de loonaangifteketen bij de verschillende belanghebbenden onder de aandacht te brengen. Gebleken is dat die route zich niet eenvoudig aandient en soms omgelegd moet worden. Sylvia wijst hierbij op het belang van het blijven nadenken over wat we doen en dat je 'soms moet durven stoppen en kiezen voor een andere oplossingsrichting.'

Koppijn...

Over de voortgang op al deze speerpunten wordt maandelijks gerapporteerd aan het LMO en het kernteam, maar dit rapportageproces is geen sinecure. Op de vraag wat beter kan, roepen Diantha en Anno in koor dat rond de maandelijksse rapportages het nodige valt te winnen. Anno merkt op: 'daar besteden we zowel bij het opstellen als bij de behandeling in het LMO veel te veel tijd aan...het vervelende eraan is dat je bij het bespreken van de rapportages alweer over het verleden praat terwijl ik graag in het hier en nu wil werken.' Diantha merkt op dat het lastig blijft om een goede balans te vinden in het rapportageproces. Een balans tussen enerzijds transparantie bieden en verantwoording afleggen en anderzijds het risico teveel door te slaan in details en de enorme last van het rapporteren bij de betrokken medewerkers.

Als we het willen, kan het!

Tenslotte hebben we de LMO leden gevraagd wat zij de medewerkers van de loonaangifteketen mee willen geven. Het antwoord op deze vraag luidde unaniem dat we vooral samen door moeten gaan. Diantha: 'Blijf samen optrekken, ook als je eens over je eigen schaduw heen moet stappen, want alleen samen kunnen we het verschil maken.' Anno onderstreept dit met: 'Kijk naar de successen die je behaald hebt, onze samenwerking gaat stap voor stap naar een hoger niveau.' Jaap vult aan dat we 'als loonaangifteketen samen op de juiste weg zijn om burgers en bedrijven beter te bedienen. De verbetertrajecten die we ontwikkelen en doorvoeren helpen ons om onze dienstverlening aan de samenleving in kwalitatief en kwantitatief opzicht te verhogen.'

Uit de keten gegrepen....



Piet Stam en Peter Middelkamp behartigen als ketenregisseurs de belangen van de keten bij respectievelijk UWV en de Belastingdienst. Maar ook omgekeerd. Zij komen tevens op voor de belangen van de beide organisaties binnen de keten en bij het ketenbureau. Natuurlijk kunnen zij dat niet vormgeven zonder goede voelsprietten binnen beide organisaties. Hoe ze die voelsprietten inzetten? Onder andere door medewerkers uit te nodigen voor een gesprek aan de keukentafel. Dit keer is Piet in gesprek met Patrick Scholten van UWV Gegevensdiensten.

Piet: Zo Patrick. Vertel eens, wat is je rol in de loonaangifteketen?

Patrick: Nou Piet. Ik ben coördinator Onderhoud en Exploitatie bij Gegevensdiensten van UWV en hou me dus vooral bezig met het zorg dragen voor een goedlopende productie aan UWV zijde. Door het monitoren van de belangrijke datastromen en processen houden we met het team in de gaten of alles goed gaat. Bij problemen in de ontvangst, opslag of het leveren van gegevens grijpen we in en proberen we het op te lossen.

En heb je daarbij veel contacten met de collega's van de Belastingdienst?

Ja zeker. De opdrachten krijgen we van UWV zelf maar over de status van de berichtenstromen vindt veelvuldig afstemming plaats met de Belastingdienst. De samenwerking met de Belastingdienst verloopt ook goed. In het Tactisch en Operationeel Productieoverleg (TOP) bespreken we de status van de productie en de berichtenstromen met elkaar. En daar rapporteren we over in de maandelijkse rapportage, waarin ook is opgenomen of de productie aan de normen voldoet.

Is er in jouw beleving veel veranderd de laatste jaren?

Het is opvallend hoe goed het nu gaat. Voorheen waren we bij wijze van spreken al blij als er weinig problemen waren met het binnenhalen en opslaan van de data en als we een levering überhaupt de deur uit kregen. Nu willen we dat steeds sneller en beter doen en ook weten wat er in een levering aan afnemers zit en of dat goed is. Afnemers hebben ook behoefte aan die informatie. De focus komt ook steeds meer op de afnemers van de gegevens te liggen. We slaan de gegevens niet op voor het opslaan an sich. De afnemers moeten ze kunnen gebruiken en je moet je bij alles eigenlijk afvragen of de afnemers daar blij van worden of er last van hebben, dat doen we ook steeds meer.

Een andere opvallende verandering is dat er steeds meer transparantie ontstaat tussen de Belastingdienst en UWV. In het geval van problemen zoeken we elkaar eerder op om gezamenlijk een oplossing te vinden waar voorheen een en ander langer achter gesloten deuren gebeurde. We werken nu ook meer echt als een keten en het motiveert enorm dat het beter gaat.

Wat kan beter in de keten?

We zouden de controles die we uitvoeren op de kwaliteit van de gegevens uit de aangiften veel eerder terug moeten koppelen aan de inhoudingsplichtigen. We wachten daar nu mee tot na het einde van de aangifteperiode, dat is eigenlijk zonde want het kost daardoor veel tijd voordat de juiste gegevens beschikbaar zijn voor afnemers. En ook de leveringen aan afnemers zouden niet meer op CD moeten plaatsvinden, dat is niet meer van deze tijd en inefficiënt. Waar we bij UWV al hard mee bezig zijn is het verbeteren van de dienstverlening aan afnemers. Dit doen we bijvoorbeeld door het werken aan de inrichting van een afnemersportaal waar afnemers kunnen aangeven aan welke leveringen zij behoefte hebben en het inrichten van standaarddiensten waardoor we afnemers ook sneller kunnen bedienen bij nieuwe leveringsverzoeken.

Heb je nog ergens zorgen over?

Het draait nu goed en iedereen die in de keten werkt is doordrongen van het belang van een goed werkende keten. Hopelijk blijft dat ook het geval bij wisselingen in de wacht en reorganisaties. Ik hoop dat het belang van de loonaangifteketen op termijn niet wordt onderschat.



Zijn er verder nog zaken die je bijvoorbeeld wil meegeven aan het LMO?

De verantwoordelijkheden komen steeds meer in de beide lijnorganisaties te liggen en dat gaat goed. Nu moet een stap gezet worden om de beide overleggen goed in hun rol te laten komen. Je zou de verantwoordelijkheden in het verlengde daarvan ook neer moeten leggen op het juiste niveau. Het TOP is bijvoorbeeld het overleg wat de verantwoordelijkheid voor de productie moet nemen. Hopelijk krijgen we dat vertrouwen van het LMO en kunnen we laten zien dat we dat vertrouwen waard zijn.



**FOA-
LH**

V.l.n.r. Joop Bezembinder, Wim Hack, John van Eijls, Fred Mulder, Thies van der Lei, Paul Schatorie, Marij Buskens, Nanette Wezenbeek, Ferd Steegh, Gerrit Brinkman, Lenie Gofers, Michiel van Noort, Ruud Gerrits, Linda Porsius, Co Nieuwenhuis, Lout Verheijen, Teun Griffioen, Peter Hoogstraten, Martin de Best, Frits Jager, Egbert van Eijl, Danielle Lensselink, Noel Mogge, Sonja Boerdijk, Mirny Weppner, Gea Hendriks, Harry Vos, Marian Willemsen, Peter Middelkamp.
Niet op de foto: Joris Jan Berens.

Even voorstellen: het FOA-LH overleg

De dertien Belastingdienstregio's (het gaat om veel medewerkers, in tientallen teams op tientallen locaties) vervullen een belangrijke rol in de loonaangifteketen, de aorta van B.V. Nederland. In elke regio is er een fiscaal organisatorisch aanspreekpunt op het gebied van de loonheffingen (de FOA-LH). De FOA-LH is binnen zijn regio verantwoordelijk voor de coördinatie op het loonheffingenproces in de meest brede zin van het woord. Het gaat daarbij zowel om administratie als om toezicht.

Maandelijks komen de FOA-LH's bijeen in Utrecht voor het zogeheten FOA-LH overleg, dat georganiseerd en voorgezeten wordt door Uitvoeringscoördinatie Loonheffingen (UC LH). Diverse vertegenwoordigers van UC LH leveren een bijdrage aan het overleg, elk vanuit hun eigen aandachtsgebied. Aan het FOA-LH overleg nemen ook vertegenwoordigers deel van Informatiemanagement Belastingregio's (IM/B), Centrale Administratie (B/CA) en Landelijke Toezichtorganisatie (LTO). Verder is steeds een van de beide landelijke vakgroepcoördinatoren aanwezig. Tenslotte zijn het Ketenbureau Loonaangifteketen en ketenpartner UWV vaste vertegenwoordigers in het overleg. Bij elkaar gaat het om een platform van rond de 25 gedreven collega's. Er is ook een sterke verbinding met de aansturing van de administratieve LH-processen doordat de voorzitter van het Middelcoördinatoren (MICO-) overleg (UC LH) ook deelneemt aan het FOA-LH-overleg en een aantal FOA's nemen roulerend ook deel aan het MICO-overleg. Voorts is er ook nog een verbinding met het intervisie overleg van leidinggevend van de regionale administraties LH.

Het overleg bespreekt de stand van zaken van de diverse processen en spreekt af welke acties er worden uitgezet in de regio's. Daar waar normen niet worden gehaald stuurt UC LH in het overleg op het realiseren van die normen. Het gaat om een veelheid van onderwerpen zoals bijvoorbeeld de aanpak van verzuimers, de analyse van verschillen tussen HLP en Polis +, nihilaanmelders, overschrijvers, premiedifferentiatie, jaarloonuitvraag, controles premies werknemersverzekeringen, PSU-werken etc. Het gegevensbelang vormt een rode draad door de diverse onderwerpen. Ervaringen worden uitgewisseld en leiden voortdurend tot procesverbeteringen. Knelpunten en wensen m.b.t. processen, systemen, capaciteit, documentatie etc. komen aan bod en worden opgepakt en resulteren bijvoorbeeld in wijzigingsvoorstellen voor IM/B. Regelmatig worden voor het overleg sprekers uitgenodigd die onderwerpen uitdiepen om de nodige basis- en achtergrondkennis te kunnen bieden. Een aantal malen per jaar vindt er een themabijeenkomst plaats. En in de jaarlijkse educatieve zomerspecial worden ontwikkelingen en achtergronden besproken.

De saamhorigheid binnen de groep is groot. Als er regio's zijn die achterstanden oplopen, wordt besproken hoe andere regio's kunnen bijsprijgen. De lijnen zijn kort en als dat nodig is worden op korte termijn acties opgepakt. Ook in de periode tussen de overleggen is er in dat kader regelmatig contact per mail en/of telefoon.

Het FOA-LH overleg heeft zich al vele jaren bewezen als een effectief platform dat de LH-processen in de regio's soepel laat verlopen. Het ketendenken is gemeengoed en samenwerken met andere organisaties een vanzelfsprekendheid. Enkele deelnemers hebben ook zitting in het Tactisch Operationeel Productieoverleg (TOP) en vormen zo een verbinding naar de LAK-overlegstructuur.

Overigens gaat de huidige regiostructuur van de Belastingdienst plaatsmaken voor een segmentgerichte structuur (PDB, SMP, MKB, ZGO/MGO). Het FOA LH overleg bewaakt en bevordert de uniformiteit en samenhang van LH-processen tussen de segmenten. Door UC LH wordt een maandelijkse nieuwsbrief gemaakt die primair bedoeld is voor de FOA's en inmiddels ook zijn weg heeft gevonden naar een steeds bredere doelgroep.

Factsheet Loonaangifteketen

In tijden van factchecking departments kunnen wij natuurlijk niet achterblijven....dit keer, hoeveel collega's van Belastingdienst en UWV werken aan de loonaangifteketen? En klopt de stelling dat nog veel collega's lid moeten worden van de LinkedIn groep Loonaangifteketen?

UWV

Gegevensdiensten 230

Belastingdienst

- Belastingdienstregio's
Toezicht ZGO/MGO,MKB en Semi Massale
Processen (inclusief landelijk kantoor) 1.200
- Belastingdienst B/CA 70

Totaal aantal medewerkers loonaangifteketen: 1.500

Aantal leden groep loonaangifteketen op LinkedIn 110

De stelling dat nog veel collega's zich aan moeten melden voor de LinkedIn groep Loonaangifteketen is



Een terugblik

Toen ik ruim drie jaar geleden bij de Belastingdienst startte, was de loonaangifteketen een van de lastige dossiers waarmee ik geconfronteerd werd. Moeilijke klussen oplossen, zaken grondig verbeteren is een van mijn drivers, dus zag ik het meer als een uitdaging dan als een probleem.

In de afgelopen jaren is veel bereikt, vooral door het uitzetten van een consistente lijn en door deze met veel doorzettingsvermogen van alle collega's consequent te volgen. Daarbij de blik steeds gericht op de lange termijn, het belang van dienstverlening aan de samenleving continu in het oog houdend. De oorspronkelijk duidelijk herkenbare uiteenlopende belangen van UWV, het CBS en de Belastingdienst zijn getransformeerd tot een gezamenlijk belang, namelijk de Aorta van BV Nederland goed laten functioneren. De medewerkers in de loonaangifteketen kunnen hier trots op zijn.

Toch blijkt steeds weer dat blijven werken aan bewustwording van het grote gegevens- en financiële belang noodzakelijk is. Ik hoop dat deze evaluatie van de "Visie op de loonaangifteketen en speerpunten 2012" hieraan een positieve bijdrage levert.

Peter Veld

Directeur-Generaal Belastingdienst

Mijn eerste echte kennismaking met de loonaangifteketen vond plaats op 14 januari van dit jaar. Het kernteam besprak met het lijnmanagersoverleg de "Visie op de loonaangifteketen en speerpunten 2012".

Wat mij opviel was de gerichtheid op samenwerking tussen de mensen van de Belastingdienst, het CBS en UWV. Samen ergens voor gaan is iets waar ik energie van krijg.

Er was sprake van openheid en transparantie naar elkaar. Ik voelde dat hier mensen samen waren die voor hetzelfde doel gaan.

Dienstverlening aan de samenleving is voor mij belangrijk, het beter laten functioneren van de publieke sector een inspiratiebron.

De loonaangifteketen biedt de unieke gelegenheid om (semi)overheidsafnemers van onze gegevens in staat te stellen het burgers gemakkelijker te maken. De loonaangifteketen is er in geslaagd de administratieve lasten en de uitvoeringskosten fors te verminderen, het principe eenmalige uitvraag, meer-voudig gebruik werkt echt.

Ik hoop op blijvende betrokkenheid bij het realiseren van de doelstellingen van de loonaangifteketen.

José Lazeroms

Lid Raad van Bestuur UWV

Meer informatie

Ketenbureau Loonaangifteketen
Piet Mondriaanplein 23-25
3812 GZ Amersfoort

E. mgm.driessen@belastingdienst.nl

Geïnteresseerd in interessante discussies, nieuwe ontwikkelingen en collega's werkzaam in de loonaangifteketen? Word lid van de groep Loonaangifteketen op LinkedIn en praat mee.

Colofon

REDACTIE
Ketenbureau loonaangifteketen
Michelle van Dijk
Mart Driessen
Christel Ewalds
Erik Ruiterman

FOTOGRAFIE
www.topic2.nl

De loonaangifteketen is de financiële en gegevens-aorta van Nederland. Maar liefst 140 miljard euro belasting- en premieopbrengsten, 60% van alle ontvangsten van de Belastingdienst, komt via de loonaangiften die werkgevers, uitkeringsinstanties en pensioenverstrekkers indienen. UWV verstrekt maandelijks tussen de 1,2 en 1,5 miljoen uitkeringen in het kader van de WW en arbeidsongeschiktheidswetten. Jaarlijks vinden meer dan 20 miljard gegevens hun weg naar een grote schare afnemers.

De loonaangifteketen heeft het succes waar nu sprake is in haar maatschappelijke rol als de aorta van BV Nederland, bereikt mede dankzij grote inspanningen van werkgevers, softwareontwikkelaars, financiële adviseurs en afnemers. Maar natuurlijk ook, en niet in de laatste plaats, dankzij de grote inspanningen van de medewerkers van de Belastingdienst en UWV!