

In gesprek met stakeholders van de Loonaangifteketen

Door Menno Aardewijn*



In een serie interviews met stakeholders van de Loonaangifteketen ga ik in gesprek met bestuurders van verschillende organisaties. Ik vraag ze naar de waarde die de loonaangifteketen voor hun organisatie heeft. Ook stel ik ze de vraag of zij mogelijkheden zien om die waarde in de toekomst nog te vergroten? Zien zij win-winsituaties en wat moet daarvoor gebeuren? Zijn er nog onbekende hefboomen die de keten op een hoger niveau kunnen tillen en tot nog meer lastenverlichting, kostenverlaging en administratief gemak kunnen leiden?

Aflevering 1

Menno Aardewijn in gesprek met Marcel van der Sluis (NIRPA)



“Bekwame en goed geïnformeerde salarisprofessionals zijn de beste ambassadeurs die de loonaangifteketen zich kan wensen.”

Het eerste interview vond plaats in juli 2015 met Marcel van der Sluis, bestuurder van het Nederlands Instituut Register Payroll Accounting (NIRPA). Deze organisatie vervult op het gebied van kennis- en kwaliteitsborging een belangrijke functie binnen de wereld van de salarisverwerking. Er zijn in Nederland circa 36.000 personen werkzaam die een rol hebben in het proces van salarisverwerking. Deze salarisprofessionals adviseren en ondersteunen werkgevers en zijn verantwoordelijk voor de salarisadministratie. Eén van de aandachtsgebieden van die professionals daarbij is het verzorgen van de aangifte in het kader van de loonbelasting. Het gaat daarbij om een complexe taak waarbij veel fout kan gaan en die bij de salarisprofessionals om hoogwaardige kennis en adviesvaardigheid vraagt. In het interview gaat van der Sluis nader in op de rol van het NIRPA en de relatie met de loonaangifteketen.

Kun je kort uitleggen waar het NIRPA voor staat?

Het NIRPA is een stichting zonder winstoogmerk en is in 2004 voortgekomen uit de groeiende behoefte vanuit de markt aan herkenning van en erkenning voor het vakgebied 'Payroll accounting' (een internationale term voor salarisverwerking). Vóór die tijd was er geen 'standaard' waaraan de kwaliteit van een salarisprofessional kon worden afgelezen, laat staan dat het vakgebied goed was af te bakenen. Het NIRPA is opgericht om daarin verandering aan te brengen. De doelstelling is tweeledig. Enerzijds het behartigen van de belangen van professionals en organisaties die actief zijn op het gebied van de salarisverwerking. Anderzijds het bewaken van de kwaliteitswaarborg door beheer van de registers. Verder zorgt het NIRPA vooral voor standaarden binnen het vakgebied en voor een beoordelingssysteem waarmee het niveau van de professionals kenbaar wordt gemaakt.

Hoe heeft het NIRPA het beoordelingssysteem georganiseerd?

Het NIRPA kent een puntenstelsel waarmee objectief in een register wordt vastgelegd welk kwalificatieniveau een salarisprofessional via geselecteerde opleidingsprogramma's en seminars heeft behaald. We beheren twee registers; één voor salarisadministrateurs op MBO+ niveau (RSa) en één voor salarisprofessionals op HBO-niveau (RPP). Afhankelijk van de behaalde examens zijn de salarisprofessionals gerechtigd om de titel RSa of RPP te voeren, waarmee een individueel kwaliteitsniveau wordt aangeduid. Om te waarborgen dat de opleidingen aan de juiste kwaliteitseisen voldoen, is er een statutaire commissie RPP in het leven geroepen. Zij dragen zorg voor de accreditatie van opleidingen en de examinering. Daarnaast vinden evaluaties plaats via waarnemingen bij geaccrediteerde opleidingen. Dit alles zorgt voor de kwaliteitsborging en betrouwbaarheid van de registers. Om belangenverstremming te vermijden houdt het NIRPA zich niet zelf bezig met het geven van opleidingen.

Wat is jouw rol als bestuurder van het NIRPA?

Als bestuurder houd ik samen met ons team van drie vaste medewerkers alle ballen in de lucht. We zijn een kleine organisatie. Ik leg verantwoording af aan de, uit zes leden bestaande, Raad van Toezicht. Een aantal daarvan zijn vertegenwoordigers van organisaties die o.a. bij de oprichting van het NIRPA in 2004 nauw betrokken zijn geweest. Daarnaast is er een accreditatiebureau, de commissie evaluatie permanente educatie en de bovengenoemde statutaire commissie RPP. Dit betekent dat ik vele aandachtsgebieden heb. Mijn werkzaamheden bestaan onder meer uit het bezoeken van organisaties die overwegen collectieve registratie aan te gaan. Daarnaast onderhoud ik contacten op alle niveaus, o.a. met de loonaangifteketen. Verder zijn er de contacten met bestaande relaties, opleidingsinstituten, andere overkoepelende (vak)organisaties en de verschillende (onderzoek)commissies. Overige aandachtsgebieden zijn (sociale) media, de website, de jaarlijkse conferentie en netwerkbijeenkomst en accreditaties van opleidingen.



“De kwaliteit van de aangifte en de aanlevering van gegevens wordt in hoge mate bepaald door de kennis en kwaliteit van de salarisprofessional.”

Wat is de relatie van het NIRPA met de loonaangifteketen?

Bij de ondersteuning en advisering van inhoudingsplichtigen door salarisprofessionals speelt kennis over wet- en regelgeving en over ontwikkelingen binnen de loonaangifteketen een essentiële rol. De kwaliteit van de aangifte en de aanlevering van gegevens wordt in hoge mate bepaald door de kennis en kwaliteit van de salarisprofessional. Zij ondersteunen werkgevers en adviseren immers bij de aangifte. Vandaar dat het NIRPA het van belang vindt om ten behoeve van de salarisprofessionals nauwe contacten te onderhouden met de loonaangifteketen. Dit is de reden waarom we de deelname aan de Werkgroep Loonaangifteketen en Salarisadministrateurs zo op prijs stellen. Daar hoor je wat er speelt en waarop geanticipeerd en gestuurd moet worden.

Welke ontwikkelingen vinden plaats binnen het vakgebied van de salarisprofessionals?

Deze tijd vraagt om andere competenties van salarisprofessionals. Er vindt een ontwikkeling plaats van administrateur naar adviseur. Communicatieve- en adviesvaardigheden worden steeds belangrijker. Er is veel kennis bij salarisprofessionals aanwezig, maar die wordt nog niet ten volle benut. Kennis over de complexe wet- en regelgeving kan nog veel beter onder de aandacht gebracht worden van werkgevers. We hebben als NIRPA een gedrags- en beroepscode en een competentieprofiel voor de salarisprofessionals laten opstellen. Velen beschouwen deze al als branche-standaard; opleidingsinstituten passen hun programma's er op aan. Door dit soort initiatieven draagt het NIRPA daadwerkelijk bij aan het vakgebied en zijn we méér dan alleen een register dat punten bijhoudt.

Naast die verandering zijn de digitalisering, de versmelting van het vak met aanpalende gebieden zoals HRM, de veranderende wet- en regelgeving en de internationalisering van grote invloed op de dynamiek binnen het vakgebied. Veel werk wordt geautomatiseerd, maar de vraag naar hoogwaardige salarisprofessionals blijft groeien. De betekenis van de registers ten behoeve van de kwaliteitsborging neemt daardoor alleen maar toe.



“Een investering vanuit de loonaangifteketen in de communicatie met de salarisprofessionals leidt zonder meer tot verbetering van de gegevensaanlevering en de kwaliteit van de gegevens.”

Zijn die ontwikkelingen relevant voor de Loonaangifteketen?

Zeker. Richting werkgevers en inhoudingsplichtigen kunnen salarisprofessionals bij al die veranderingen een belangrijke ondersteunende en adviserende rol vervullen. Ook met betrekking tot ontwikkelingen binnen de Loonaangifteketen zelf. Bekwame en goed geïnformeerde salarisprofessionals zijn de beste ambassadeurs die de loonaangifteketen zich kan wensen. Op dit gebied kunnen we beslist nog grote verbeteringen aanbrengen en win-winsituaties creëren. Er liggen kansen. Maak gebruik van de kennis van de salarisprofessionals en betrek ze bij nieuwe ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving, geef ze meer context over waarom dingen binnen de keten veranderen. Bouw vertrouwen op. Dat maakt de salarisprofessional sterker, maar ook de keten zelf heeft er in alle schakels profijt van. Hier ligt voor de keten een belangrijke hefboom voor kwaliteitsverbetering. Een investering vanuit de loonaangifteketen in de communicatie met de salarisprofessionals leidt zonder meer tot verbetering van de gegevensaanlevering en de kwaliteit van de gegevens. We zijn dus verheugd dat we ook

dit jaar weer uitgenodigd zijn bij de jaarlijkse loonaangifteconferentie op 9 en 10 september. We hebben het vertrouwen, dat de luiken in de toekomst nog verder open gaan en de samenwerking zich uit zal breiden.

Binnenkort vindt het jaarlijkse NIRPA Congres 2015 plaats?

Inderdaad. De voorbereidingen zijn in volle gang, de belangstelling is groot en het is al uitverkocht. We zijn verheugd dat Paul Vincken weer als vertegenwoordiger van het Ketenbureau Loonaangifteketen bij het komende congres aanwezig is. Hij is bereid plaats te nemen in het deskundigenpanel, samen met Yolanda Wiedijk (juridisch beleidadviseur bij Gegevensdiensten van UWV). Verder geeft Adri Dokter een presentatie over het gegevensbelang. Hij is deskundige het gebied van de ondersteuning van ontwikkelaars van aangifte-software (OSWO). Het Congres vindt plaats op dinsdag 8 september in MediaPlaza te Utrecht. Het staat ook dit jaar weer in het teken van de dialoog over het zich ontwikkelende vakgebied van de Payroll Professional. Het zou goed zijn als tijdens de paneldiscussie de mogelijkheden en wederzijdse voordelen van goede samenwerking tussen de uitvoerders van de loonaangifteketen en de NIRPA gecertificeerde salarisprofessionals expliciet in de schijnwerpers komt te staan.

** Menno Aardewijn is Businessconsultant bij UWV Gegevensdiensten, al jaren als moderator en consultant betrokken bij de loonaangifteketen en medeauteur van "Ketens de baas" (2013). Als filosoof en blogger is hij altijd op zoek naar nieuwe betekenisvolle perspectieven.*