

UWV Handhavingsjaarplan



Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. UWV-brede werkwijze	3
2.1. Handhaven als integraal onderdeel van onze kerntaken	3
2.2. Onze klantbenadering	3
2.3. Onze ambitie: intensivering risicogericht handhaven	3
3. Inzet vanuit onze kerntaken	6
3.1. UWV-brede inzet ter bevordering van de regelnaleving	6
3.2. UWV-brede inzet ter controle van de regelnaleving en repressie	7
3.3. Overige projecten	8
4. Inzet vanuit de directie Handhaving	9
4.1. Beschikbare capaciteit	9
4.2. Individueel onderzoek en thema-onderzoeken	9
4.3. Samenwerking	10
4.4. Grensoverschrijdend handhaven	11

1. Inleiding

Een van de kerntaken van UWV is de rechtmatige verstrekking van uitkeringen. Daarbij zijn we continu op zoek naar de optimale balans tussen dienstverlening aan welwillende burgers, een efficiënte uitvoering en handhaving ten aanzien van mensen die misbruik maken van sociale voorzieningen. Fraude mag niet lonen. Misbruik van uitkeringsgelden is onacceptabel en ondermijnt het draagvlak van ons socialezekerheidsstelsel, gericht op het ondersteunen van mensen die in een kwetsbare positie verkeren.

UWV voorziet mensen die aan de voorwaarden voldoen, snel van een uitkering en geeft ondersteuning bij het vinden van werk. Van uitkeringsgerechtigden wordt verwacht dat zij zich aan de bijbehorende regels en plichten houden. UWV ziet erop toe dat uitkeringsgelden rechtmatig en niet langer dan noodzakelijk worden verstrekt. We doen dat door te handhaven op de naleving van regels en plichten, maar ook door preventieve maatregelen te treffen. De wet- en regelgeving waaraan UWV uitvoering geeft, is immers complex.

Handhaven is een UWV-brede opgave. UWV zet in op een intensivering van handhaven en het zoeken naar de juiste balans tussen dienstverlening, efficiency en handhaving. Deze intensivering, waarbij we naast meldingengericht steeds meer risicogericht werken, is een UWV-brede opgave en een integraal onderdeel van onze kerntaken. Om hier goed zicht op te bieden, hebben we besloten dit jaar een apart UWV-breed handhavingsjaarplan op te stellen, in de vorm van een bijlage bij het UWV jaarplan. In dit UWV Handhavingsjaarplan 2020 gaan we nader in op de UWV-brede werkwijze en ambitie op het gebied van handhaven. Daarnaast bieden we zicht op waar UWV gezien deze ambitie in 2020 de accenten legt.

2. UWV-brede werkwijze

2.1. Handhaven als integraal onderdeel van onze kerntaken

In het UWV-jaarplan 2020 gaan we in op de kerntaken van UWV: inkomensondersteuning, sociaal-medisch beoordelen, dienstverlening en gegevensbeheer. Controle op en het handhaven van de naleving van wetten die UWV uitvoert, zijn onderdelen die in al deze kerntaken terugkomen. Vanuit de poortwachtersfunctie bewaakt Uitkeren de rechtmatigheid van een uitkering door de aanvragen voor een uitkering zorgvuldig te beoordelen. SMZ beoordeelt mensen met een arbeidsbeperking op hun vermogen en brengt de mogelijkheden tot participeren in beeld. WERKbedrijf richt zich op de ondersteuning naar werk en controleert daarbij of werkzoekenden voldoende ondernemen om werk te vinden. Vanuit de breedte van onze organisatie zetten de medewerkers van UWV zich elke dag in om uitkeringen, subsidies en voorzieningen te verstrekken aan wie daar recht op heeft en om misbruik te voorkomen en aan te pakken.

De directie Handhaving heeft een coördinerende en adviserende rol naar de divisies. De basis van de UWV-brede inzet op handhaven wordt dan ook gevormd door samenwerking tussen de directie Handhaving en de divisies. De medewerkers van de divisies controleren de naleving van verplichtingen, geven zo nodig waarschuwingen, leggen maatregelen op en melden vermoedens van regelovertreding bij het Centraal Meldpunt Fraude van de directie Handhaving. De directie Handhaving beoordeelt deze meldingen, doet onderzoek en komt tot een beslissing om uitkeringsgeld terug te vorderen en een sanctie (boete, waarschuwing, strafvervolgning) op te leggen als dat aan de orde is. Daarnaast verricht de directie Handhaving onderzoek om georganiseerde en grootschalige fraude op te sporen, treedt waar nodig repressief op, houdt zicht op fraudefenomenen en adviseert de divisies en de Raad van Bestuur hierover. Doordat UWV zowel de controlekant als de dienstverlening richting de klant uitvoert, kunnen geconstateerde zaken in de fraudeonderzoeken ook tot wijzigingen in de dienstverlening leiden om fraude te voorkomen. Samenwerking, ook met partijen buiten UWV, is daarbij cruciaal.

2.2. Onze klantbenadering

Een ruime meerderheid van onze klanten houdt zich aan de regels die behoren bij het krijgen van een uitkering. UWV neemt deze ruime meerderheid als uitgangspunt in de klantbenadering en legt de focus op het voorkomen van regelovertreding en het bevorderen van regelnaleving. UWV wil rekening houden met een diversiteit aan perspectieven en maakt een onderscheid tussen foutjes die onbewust of onbedoeld worden gemaakt, nalatigheid en bewuste overtredingen. We zullen onze dienstverlening en handhaving steeds meer differentiëren naar dit onderscheid en kiezen een handhavingstijl die passend is. De wet- en regelgeving die UWV uitvoert, is complex. We helpen de klant daarom om het goed te doen, bijvoorbeeld door waar relevant, extra uitleg te geven en het invullen van formulieren zo simpel mogelijk te maken.

2.3. Onze ambitie: intensivering risicogericht handhaven

De toegenomen aandacht binnen en buiten UWV voor handhaven leidde in 2019 tot een toename van het aantal meldingen van vermoedens van regelovertreding. Daarnaast hebben de aanvullende afspraken met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) betreffende de aanpak van de WW-fraude en de uitvoering van nieuwe wet- en regelgeving ook in 2020 een groei in het werkaanbod binnen UWV tot gevolg. Hiermee staat UWV voor een omvangrijke verander- en opschalingsopgave, waarbij nieuwe medewerkers geworven en opgeleid moeten worden, terwijl we rekening moeten houden met een krappe arbeidsmarkt. De beperkte capaciteit en het tempo waarin we kunnen opschalen, maken het noodzakelijk om scherpe keuzes te maken. Hierover voeren we het gesprek met SZW.

Door een risicogerichte aanpak willen we een goede balans vinden tussen dienstverlening en handhaving en beschikbare capaciteit slimmer en effectiever inzetten. Mensen die zich houden aan de regels, ondervinden zo min mogelijk hinder van aangescherpte controles in de dienstverlening. Mensen die bewust misbruik maken, worden op effectieve wijze opgespoord. Bij de prioritering van activiteiten zijn we steeds op zoek naar de optimale balans tussen dienstverlening, efficiency en handhaving.

Een afwegingskader dat in ontwikkeling is en voor de WW eind 2019 klaar is, helpt ons hierover met SZW het juiste gesprek te voeren.

Proactief en structureel identificeren van risico's in het systeem

UWV gaat niet alleen af op meldingen, maar wil daarnaast proactief en gestructureerd de mogelijke risico's in het systeem identificeren, kwalificeren en prioriteren. Met het systeem wordt in dit verband bedoeld: het geheel van wet- en regelgeving, processen, geautomatiseerde systemen, uitvoeringsbeleid en werkinstructies. UWV blijft zich de komende jaren inzetten op meldingengericht handhaven en zal daarnaast het risicogericht handhaven verder intensiveren.

KPMG onderzoekt op dit moment in opdracht van SZW de misbruikrisico's in de WW. Doel is om in beeld te brengen welke risico's zich mogelijk kunnen voordoen met betrekking tot een WW-aanvraag en tijdens de looptijd van een WW-uitkering. De uitkomsten worden benut om te komen tot een afwegingskader en om risicogericht te werk te kunnen gaan. Het onderzoek wordt eind 2019 afgerond en leidt mogelijk tot maatregelen en activiteiten in 2020. In vervolg op dit onderzoek worden in 2020 ook andere wetten aan eenzelfde onderzoek onderworpen.

Daarnaast ronden we eind 2019 een verkennend onderzoek af met het doel in kaart te brengen of zich binnen de Ziektewet frauderisico's voordoen die vergelijkbaar zijn met de risico's op fraude in de WW.

Zicht op risicokenmerken

Om gericht en proactief risico's in beeld te krijgen, wordt de laatste jaren steeds meer gebruik gemaakt van datagestuurd en -gericht handhaven. Gericht handhaven vereist een goed zicht op risicokenmerken. Hiertoe worden data gedeeld, gekoppeld en geanalyseerd, al dan niet in samenwerking met (gegevens van) andere organisaties. Door middel van data-analyse zoeken we continu naar die combinaties van kenmerken die een samenhang hebben met een verhoogde kans op regelovertreding. Met de toepassing van deze combinaties, in de vorm van risicomodellen, kunnen we selecties maken van aanvragen of dossiers die aan nader onderzoek worden onderworpen door medewerkers. We maken voor de totstandkoming van deze risicomodellen gebruik van analyses op feitelijke en geanonimiseerde data. Bij het verzamelen en koppelen van data maken we altijd juridische afwegingen omtrent doelbinding en proportionaliteit.

We vinden het belangrijk om bij data toepassingen en het gebruik van algoritmes, zoals risicomodellen, zorgvuldig te handelen en transparantie te bieden. We ontwikkelen hiertoe een UWV-breed toetsingskader.

Geoptimaliseerde weging van geïdentificeerde frauderisico's

Het afwegingskader dat SZW en UWV momenteel ontwikkelen, vormt een onderdeel van het onderzoek naar de misbruikrisico's in de WW dat in opdracht van SZW wordt uitgevoerd. Met behulp van dit kader kunnen we straks geïdentificeerde frauderisico's kwantificeren en kwalificeren (gaat het om oneigenlijk gebruik, fraude of georganiseerde fraude) en wegen (omvang, maatschappelijke impact). Op basis van beschikbare capaciteit en de uitkomsten van deze weging kan bepaald worden welke risico's met prioriteit worden aangepakt. Doel is te komen tot meer transparantie in de risico's die UWV identificeert en aanpakt, maar ook in de risico's die bewust (nog) niet (kunnen) worden aangepakt. Het afwegingskader biedt een handvat om de jaarlijkse inzet van middelen te bepalen en is onontbeerlijk voor een risicogerichte inzet op handhaven.

Actief signaleren van risico's vanuit de primaire processen en hiernaar handelen

We willen het risicogericht handhaven stevig verankeren in alle lagen en onderdelen van UWV. Het is van belang dat medewerkers mogelijke regelovertreding blijven signaleren en melden, maar ook helpen dit te voorkomen, bijvoorbeeld door waar nodig extra voorlichting en ondersteuning te geven.

Voor wat betreft het signaleren en melden van regelovertreding binnen UWV hebben we in 2019 een cultuuronderzoek laten verrichten alsmede een intern auditonderzoek naar de afhandeling van fraudesignalen. Uit beide onderzoeken komt naar voren dat er voldoende openheid wordt ervaren om vermoedens van regelovertreding te melden. Maar ook constateren de onderzoekers dat er verbetering mogelijk is van de aandacht voor controle en handhaving in de primaire processen van UWV. Het advies is om de bekendheid met de loketten waar signalen kunnen worden gemeld te vergroten, net als de aandacht voor fraude bewustzijn. In 2018 is UWV al gestart met het programma Vertrouwen in Vakmanschap, waar deze aanbevelingen naadloos bij aansluiten.

In 2019 is voor interne meldingen een nieuw, digitaal formulier gemaakt om vermoedens van regelovertreiding te melden bij de directie Handhaving. Tevens heeft de directie Handhaving in 2019 een interne (digitale) servicedesk opgezet als contactpunt voor de divisies in de verschillende regio's. UWV blijft zich in 2020 onverminderd inzetten op het organiseren van leercirkels. Ook wordt in 2020 een interne campagne gestart. Deze campagne draagt eraan bij dat medewerkers meer alert zijn, regelovertreidingen sneller detecteren en hier op de juiste wijze melding van doen.

3. Inzet vanuit onze kerntaken

De komende jaren blijven we de risicogerichte aanpak op verschillende momenten vanuit onze kerntaken, vanuit onze primaire processen, toepassen. Daarmee bedoelen we de dienstverlening waarmee medewerkers uitvoering geven aan onze kerntaken, zoals het beoordelen van aanvragen, uitkeren, sociaal-medisch beoordelen en het ondersteunen naar werk. Handhaven loopt hier als een rode draad doorheen. In dit hoofdstuk gaan we in op de verschillende projecten die vanuit de divisies van UWV en in nauwe samenwerking met de directie Handhaving in 2020 worden opgepakt. De directie Handhaving heeft een coördinerende en adviserende rol.

We maken in onderstaande overzicht een onderscheid tussen preventieve handhaving, gericht op het bevorderen van regelnaleving, en controlerende handhaving, resulterend in repressie bij geconstateerde regelovertreiding.

3.1. UWV-brede inzet ter bevordering van de regelnaleving

Heldere wet- en regelgeving

De wet- en regelgeving waaraan UWV uitvoering geeft, is complex. Bij nieuwe en gewijzigde wet- en regelgeving toetst UWV deze zorgvuldig op uitvoerbaarheid, handhaafbaarheid en de mate waarin deze aan uitkeringsgerechtigden uitlegbaar is. Wanneer we risico's signaleren, ook als het gaat om bestaande wet- en regelgeving, voeren UWV en SZW hierover overleg. Zo heeft UWV in de signaleringsbrief van 2019 een aantal risico's benoemd ten aanzien van de handhaafbaarheid van de Toeslagenwet en Ziekwet, net als beperkingen op het gebied van internationale fraude opsporing.

Voorlichting

UWV zet in op goede voorlichting naar burgers om het onbewust overtreden van regels zoveel mogelijk te voorkomen. Ook in 2020 blijft UWV de nalevingscommunicatie verbeteren op werk.nl en uwv.nl. Nieuw is dat UWV uitkeringsgerechtigden vanaf 2020 ook in andere talen dan het Nederlands op de regels en plichten wijst. Dit om de zelfredzaamheid van hen die de Nederlandse taal niet machtig zijn, te vergroten.

Ondersteuning bij tijdig uitvoeren en doorgeven van sollicitatie-activiteiten

Zoeken naar mogelijkheden om de dienstverlening zodanig in te richten dat uitkeringsgerechtigden regels beter begrijpen en naleven, blijft een voortdurend aandachtspunt. UWV maakt steeds meer gebruik van gedragsbeïnvloeding als methode. Zo onderzoekt WERKbedrijf eind 2019 middels een experiment wat het effect is van het gericht sturen van herinneringen aan WW-gerechtigden bij wie, op basis van een voorspelmodel, een hoger risico bestaat dat zij niet op tijd aan de inspanningsplicht voldoen. Op basis van de resultaten wordt bezien of landelijke implementatie van deze dienstverlening wenselijk is.

Onderzoek mogelijkheden ontwikkeling en toepassing risicomodel sollicitatiegedrag

UWV onderzoekt of het mogelijk is om een risicomodel te ontwikkelen dat is gericht op het sollicitatiegedrag van klanten. Hiertoe worden risicokenmerken gedefinieerd die kunnen duiden op een hogere kans op regelovertreiding door bewust onvoldoende effectief solliciteren. We willen onderzoeken of het van toegevoegde waarde is om uitkeringsgerechtigden die aan meerdere kenmerken voldoen, uit te nodigen voor een persoonlijk gesprek op de vestiging om extra uitleg te geven over de rechten en plichten behorend bij een uitkering en om te achterhalen of er behoefte aan extra ondersteuning is. Waar nodig wordt repressief opgetreden.

Alerts ter verhoging van de opkomst bij een afspraak op de vestiging

Een andere preventieve dienstverleningsvorm van WERKbedrijf waarbij gedragsbeïnvloeding als methode wordt gebruikt, is het verzenden van een sms-alert voorafgaande een gesprek op de vestiging. Op deze wijze helpen we klanten herinneren aan een afspraak en verhogen we de opkomst. Ook bij SMZ maken sommige kantoren al gebruik van sms-alerts. Dit gaan we in 2020 landelijk uitrollen.

Tegengaan van no-shows

Het komt geregeld voor dat mensen zonder tegenbericht niet op een afspraak verschijnen bij UWV (zogenaamde 'no-shows'). Wanneer mensen volledig onbereikbaar zijn, is dat soms een indicatie dat ze UWV bewust ontlopen. UWV wil het aantal no-shows verlagen, onder andere door een ander soort dienstverlening in te zetten. Zo wordt door WERKbedrijf een nieuwe dienstverleningsvorm door middel van een pilot beproefd in vier regio's (8.000 klanten). In deze regio's worden telefonisch afspraken gemaakt voor een werkoriëntatiegesprek en ontvangen klanten voorafgaand aan de afspraak niet alleen een schriftelijke bevestiging, maar ook informatie over de dienstverlening die UWV kan bieden. Wanneer deze werkwijze leidt tot een vermindering van het aantal no-shows, wordt deze aanpak in 2020 landelijk toegepast op alle WW-gerechtigden die uitgenodigd worden voor dit type gesprek. Waar nodig treedt UWV op.

Ook zoekt UWV in overleg met SZW naar mogelijkheden een uitkering te schorsen wanneer een klant niet verschijnt op een afspraak noch reageert op telefoontjes of brieven.

Risico's beperken door gebruik authentieke bronnen bij vaststellen recht op uitkering

Preventieve handhaving betekent ook mogelijke risico's zoveel mogelijk beperken door gebruik te maken van gegevens uit authentieke bronnen. Zo baseren we ons bij het vaststellen van het recht op een uitkering zoveel mogelijk op bronsystemen, zoals de Polisadministratie, waarin de loonaangiftes van werkgevers worden vastgelegd. Deze loonaangiftes zijn in principe leidend bij het vaststellen van het recht op uitkering. De inkomsten die in de Polisadministratie staan, worden automatisch verrekend met de uitkering. Het adressenbeleid van UWV is zodanig aangepast dat UWV voor de WW in beginsel gebruik maakt van in de BRP (Basisregistratie Persoonsgegevens) geregistreerde adressen.

Samenwerking met tussenpersonen

Veel uitkeringsgerechtigden maken gebruik van een (commerciële) tussenpersoon bij het aanvragen van een uitkering bij UWV. Vanaf eind 2018 worden alle tussenpersonen die meekomen naar een gesprek op de vestiging gevraagd zich te registreren. In 2019 is UWV begonnen met het uitnodigen van tussenpersonen die positief staan tegenover samenwerking. UWV onderzoekt op welke wijze de samenwerking met bonafide tussenpersonen vorm kan krijgen, om op deze manier de rol van malafide tussenpersonen te minimaliseren en het risico op fraude met WW-uitkeringen te verminderen.

3.2. UWV-brede inzet ter controle van de regelnaleving en repressie

De medewerkers van de verschillende divisies controleren de naleving van verplichtingen, geven zo nodig waarschuwingen en leggen maatregelen op. Bij vermoedens van regelovertreding volgt een melding bij het Centraal Meldpunt Fraude. De directie Handhaving beoordeelt deze meldingen en kan besluiten tot het terugvorderen van een uitkering en een sanctie opleggen. Vanuit de kerntaken worden de onderstaande accenten gelegd ter intensivering van de controle op regelnaleving.

Intensivering controle op verwijtbaarheid

De WW verplicht werknemers alles in het werk te stellen om werk te vinden. Wanneer aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt en dit de werknemer verweten kan worden of als de werknemer zelf ontslag heeft genomen, is er sprake van verwijtbare werkloosheid en is er geen recht op een WW-uitkering. In het WW-aanvraagproces werd voorheen alleen additionele informatie uitgevraagd bij werkgevers over de reden tot einde dienstverband wanneer de informatie van de klant daartoe aanleiding gaf.

Per 1 april 2019 zijn we gestart met het testen en doorontwikkelen van risicomodellen in het WW-aanvraagproces gericht op het detecteren van een verhoogd risico op verwijtbare werkloosheid. De in 2018 geconstateerde WW-fraude en de hieruit volgende maatregelen hebben de ontwikkeling van risicomodellen binnen UWV in een stroomversnelling gebracht. Per 1 september zijn we gestart met het toepassen van verbeterde risicomodellen voor de WW-aanvraag. De modellen, gebaseerd op onderzoek en ervaringen, zijn erop gericht om aanvragen met een verhoogd risico op regelovertreding te detecteren zodat medewerkers van UWV hier aanvullend onderzoek op kunnen doen. Dit doen we zowel bij de uitkeringsaanvraag als tijdens de uitkering. Doel is om structureel risicogestuurd te controleren op rechtmatige toekenning van uitkeringen, zodat de kans op misbruik van WW-uitkeringen wordt verkleind tegen relatief geringe administratieve lasten, uitvoeringskosten en gevolgen voor doorlooptijden van klanten. Daarnaast ontstaat een extra controlemogelijkheid door de vanaf 1 januari 2020 voor werkgevers geldende verplichting om de reden tot einde dienstverband in de loonaangifte in te vullen.

Eind 2019 brengen we in opdracht van SZW in beeld wat het betekent als we bij alle WW-aanvragen extra informatie opvragen om te controleren op verwijtbare werkloosheid. Op basis hiervan wordt in 2020 samen met SZW besloten op welke wijze de intensievere controle op verwijtbare werkloosheid structureel vorm krijgt.

Intensivering controle op ongeoorloofd verblijf buiten Nederland

Ook zijn we gestart met het testen en doorontwikkelen van risicomodellen om gericht extra te controleren wanneer kenmerken van de aanvraag wijzen op een verhoogd risico op ongeoorloofd verblijf buiten Nederland. Deze risicomodellen kunnen naar verwachting in 2020 landelijk toegepast worden.

Rechtmatig gebruik exportregeling WW

Europese regelgeving maakt het mogelijk om een WW-uitkering drie maanden naar een ander EU-land te exporteren en daar werk te zoeken. UWV is in juli 2019 een pilot gestart met aangescherpte controles voor klanten die mogelijk de uitkering willen exporteren. Tijdens de pilot wordt extra gecontroleerd of de klant in de eerste vier weken WW in Nederland verblijft en voldoende onderneemt om weer aan het werk te komen. De resultaten vormen de basis voor een besluit over een landelijke uitrol.

Tegengaan gezondheidsfraude

In het kader van de Kennisagenda 2018/2019 wordt onderzocht hoe we de alertheid van verzekeringsartsen op gezondheidsfraude verder kunnen bevorderen. We brengen in kaart in welke mate, bij welke ziektebeelden en typen klanten het simuleren van ziekte of arbeidsongeschiktheid en het belemmeren of niet melden van herstel voorkomt. Ook wordt een interne campagne gestart om de fraude-alertheid te vergroten. In de opleidingen is fraudealertheid een onderwerp dat standaard aan de orde komt.

Telefonische controles

Net als in voorgaande jaren voert UWV ook in 2020 telefonische controles uit bij klanten. Deze zijn niet alleen bedoeld om regelovertreding op te sporen, maar ook om mensen te wijzen op de geldende regels. Het gaat om 45.000 calls.

3.3. Overige projecten

Opvolging uitspraak CRvB inzake herzieningsverzoeken strenge regime Fraudewet

Op 7 maart 2019 heeft de Centrale Raad van Beroep (CRvB) een uitspraak gedaan over een drietal zaken met betrekking tot klanten bij wie UWV in de periode tussen 1 januari 2013 en 13 oktober 2014 onder de oude Fraudewet een boete heeft vastgesteld en waarbij UWV een verzoek tot verlaging van de boete heeft afgewezen. De CRvB oordeelt dat in alle drie de zaken het evident onredelijk was om het herzieningsverzoek af te wijzen en stelt in alle drie de zaken een nieuwe boete vast aan de hand van een aantal vuistregels. De door de CRvB aangedragen vuistregels zijn direct van toepassing op alle herzieningsverzoeken die betrekking hebben op de aangescherpte boetes vanaf de datum van de uitspraak. De uitspraak heeft derhalve een directe impact op de uitvoering van UWV, SVB en de gemeenten. In opdracht van SZW benadert UWV mensen die in aanmerking komen voor een herziening, persoonlijk. Deze herzieningsactie is gestart in 2019 en loopt door tot in ieder geval eind 2020.

4. Inzet vanuit de directie Handhaving

De medewerkers van de directie Handhaving handelen meldingen van vermoedens van regelovertreding af. In 2018 heeft de directie Handhaving 8.989 aanpakwaardige externe meldingen ontvangen en 13.932 aanpakwaardige interne meldingen. Deze vermoedens van regelovertreding betreffen verschillende klantgroepen van UWV (tabel 1).

Tabel 1 Verdeling van in 2018 ontvangen aanpakwaardige interne en externe meldingen naar wet

	Interne meldingen	Externe meldingen
WW	1.963	1.518
Ziektewet	4.650	958
WAO / WAZ / IOW	505	1.609
WIA	1.636	2.733
(o)Wajong	965	1.035
(n)Wajong	1.813	534
TW/combi	2.400	602
Totaal	13.932	8.989

Ook verricht de directie Handhaving themaonderzoeken om meer georganiseerde en grootschalige fraude op te sporen en treedt waar nodig repressief op. Door alle onderzoeken worden nieuwe fraudefenomenen in beeld gebracht en kan de directie Handhaving advies geven over acties en maatregelen waarmee UWV fraude kan bestrijden. Samenwerking, ook met partijen buiten de landsgrenzen, is daarbij onmisbaar.

4.1. Beschikbare capaciteit

In 2020 geldt voor alle divisies dat meer ruimte wordt gegeven aan controlerende dienstverlening door medewerkers. Dat vraagt capaciteit. Voor de directie Handhaving specifiek geldt dat het verwachte werkaanbod dusdanig omvangrijk is dat we gezien de beschikbare capaciteit en het tempo waarin we kunnen opschalen, scherpe keuzes moeten maken voor wat betreft de inzet in zowel 2020 als 2021. Hierover gaan we in gesprek met SZW.

De maatregelen naar aanleiding van de WW-fraude, een toegenomen aantal meldingen en de uitvoering van nieuwe wet- en regelgeving leiden tot een grote opgave in 2020 en verder. De directie Handhaving is in 2019 gestart met het werven van nieuwe medewerkers, maar moet rekening houden met de huidige arbeidsmarkt en tijd benodigd voor het opleiden van nieuwe medewerkers.

4.2. Individueel onderzoek en thema-onderzoeken

In 2019 neemt het aantal interne en externe meldingen toe als gevolg van de verscherpte aandacht en een verhoogd fraudebewustzijn bij de medewerkers en de ketenpartners van UWV. We schatten in dat deze stijging doorzet en we in 2020 ongeveer 33.000 aanpakwaardige meldingen ontvangen.

Daarnaast blijft de directie Handhaving zich ook in 2020 inzetten op onderzoek naar georganiseerde en grootschalige fraude. Deze onderzoeken hebben tot doel fraude op te sporen en waar nodig repressief op te treden, maar ook om alle onderdelen van UWV, ketenpartners en SZW te informeren over nieuwe fraudefenomenen, resulterend in concrete acties. Ideeën voor dergelijke onderzoeken kunnen overal vandaan komen. Medewerkers van UWV en ketenpartners kunnen onderwerpen aandragen, maar ook politieke of media-aandacht over een bepaald fenomeen kan leiden tot onderzoek. Daarbij werken de verschillende onderdelen van UWV onder regie van de directie handhaving samen in onderzoeks- en analyseteams. Als uit handhavingsonderzoeken blijkt dat het nodig is om primaire processen aan te passen, wordt dit gewogen tegen andere aanpassingsbehoeften van UWV en vindt waar nodig afstemming plaats met SZW. In 2020 worden de inzichten uit de onderzoeken, net als de resultaten van het onderzoek misbruikrisico's, ook gebruikt ter verbetering van risicomodellen.

Elk jaar richt UWV zich op een aantal thema's waar vanuit de directie Handhaving extra aandacht naar uitgaat. De capaciteit is gelimiteerd, waardoor UWV scherpe keuzes moet blijven maken voor wat betreft de te onderzoeken thema's. In 2020 verrichten we diverse thema-onderzoeken met het doel zicht te houden op de juistheid van gegevens in de loonaangifteketen en op mogelijk nieuwe vormen van digitale fraude met polisgegevens (gefingeerde dienstverbanden, dienstverbanden opvoeren met terugwerkende kracht, onderzoek naar onjuist opgegeven inkomensverhoudingen DGA). Ook gaat de aandacht uit naar onderzoek naar gezondheidsfraude, hennepeteelt en het niet doorgeven van inkomsten uit een PGB-budget. De inzet op thema-onderzoeken wordt samen met SZW bepaald op basis van de beschikbare capaciteit, waarbij ook het genoemde afwegingskader wordt betrokken.

4.3. Samenwerking

Samenwerking binnen de keten

Naast data en organisatie-brede betrokkenheid om fraude te bestrijden, is samenwerking met andere partijen van belang om fraude effectief te bestrijden. Vooral daar waar het gaat om het ontwikkelen van risicomodellen en het verhogen van fraudealertheid bij medewerkers zetten we in op samenwerking binnen de keten, met onder meer de SVB, gemeenten, de politie en het OM. Zo nemen we deel aan het Landelijk Informatie Expertise Centrum (LIEC) en de Regionale Informatie Expertise Centra (RIEC), de Landelijke Stuurgroep Interventieteams (LSI) en het Expertisecentrum Fraude. UWV draagt door deelname aan het LIEC en het RIEC bij aan de aanpak van ondermijnende criminaliteit. Als deelnemer van de LSI werkt UWV samen met de convenantpartners aan het terugdringen van onder andere belasting- en premiefraude, toeslagenfraude en uitkeringsfraude. De LSI doet geen onderzoek naar individuele personen. Op verzoek van UWV worden in LSI-verband fraudefenomenen op het gebied van tussenpersonen en adressen onderzocht.

In het Algemeen Overleg SUWI van 20 februari 2019 heeft de Kamer de motie Wiersma (VVD) en Van Dijk (PvdA) met betrekking tot het oprichten van een Frauderaad aangenomen. Doel van de Frauderaad is het uitwisselen van kennis met en het afstemmen van aanpakken tussen de verantwoordelijken voor handhaving van de sociale zekerheid binnen diverse instanties. UWV neemt hier aan deel.

Deelname experimenten op het gebied van datagestuurde handhaven

UWV wil de inzet op data-gedreven controles verhogen en effectief gebruik maken van de mogelijkheden data te delen met andere partijen. Uiteraard altijd op basis van juridische afwegingen omtrent doelbinding en proportionaliteit. Daarnaast maken we gebruik van de mogelijkheden om geanonimiseerde en geschoonde data uit de eigen systemen te analyseren. Daarmee kunnen voorspellingen worden gemaakt op basis van trends uit het verleden en bijvoorbeeld risicomodellen ontwikkeld worden.

Momenteel worden door SZW met de Belastingdienst, Gemeenten, SVB, UWV en IB-Groep verschillende experimenten verkend op het gebied van datagestuurde handhaven (handhavingskoers SZW 2018-2021). UWV draagt waar mogelijk bij aan deze experimenten vanuit de eigen expertise of met eigen data. Ook is UWV in gesprek met SZW over de opzet van een data-analyse experiment betreffende het ontsluiten van openbare bronnen.

Samenwerking met LAA

In 2020 zetten we de samenwerking voort met het loket LAA (Landelijke aanpak Adreskwaliteit). Sinds 2019 voert UWV een nieuw adressenbeleid, waarbij voor de WW in principe uitgegaan wordt van de BRP. In het kader van dit beleid zal UWV uitkeringsgerechtigden met een RNI-registratie doorgeven aan betreffende gemeenten en hen vragen zich in te laten schrijven als ingezetene. Mensen die geen woonadres hebben, kunnen gebruik maken van een BRP-briefadres. In 2020 zullen we dit beleid evalueren. Ook geeft UWV sinds 2019 zogenoemde verwonderadressen door aan LAA. Dit zijn adressen waar medewerkers vraagtekens bij hebben gezet. In 2020 wordt onderzocht welke vormen van gegevensuitwisseling met LAA verder mogelijk zijn om misbruik van uitkeringen tegen te gaan.

Samenwerking met de Sociale Verzekeringsbank

Het met terugwerkende kracht beëindigen van een uitkering na regelovertreding kan leiden tot een onterechte opbouw van rechten op basis van de Algemene Ouderdomswet (AOW) of een onterechte uitbetaling van Algemene Kinderbijslagwet (AKW). Dit omdat deze mutaties niet zichtbaar zijn in de polisadministratie. Gegevensuitwisseling tussen UWV en SVB maakt het voor de SVB mogelijk om de kinderbijslag te beëindigen en de AOW verzekering aan te passen. UWV en de SVB bezien een structurele gegevensuitwisseling.

Dilemma's op het gebied van uitwisseling van gegevens

Op het gebied van samenwerking ervaren wij dilemma's als het gaat om de uitwisseling van gegevens op casusniveau in het kader van fraudebestrijding. We hechten veel waarde aan de privacy van burgers en zorgen ervoor dat de proportionaliteit wordt gewaarborgd. Tegelijkertijd is het noodzakelijk om met andere partijen (persoons)gegevens uit te wisselen om fraude op te sporen en te sanctioneren. In de praktijk lopen we in de samenwerking met andere partijen aan tegen belemmeringen bij het uitwisselen van gegevens. Het is onvoldoende duidelijk wat bij de gegevensuitwisseling in een samenwerkingsverband wel en niet mag. Waar die grenzen precies liggen is voor verschillende interpretatie vatbaar. Dit dilemma speelt in verschillende samenwerkingsverbanden. SZW en UWV zijn hierover in gesprek.

4.4. Grensoverschrijdend handhaven

Sommige vormen van fraude reiken over landsgrenzen heen. Uitdaging daarbij is dat de (digitale) grenzen vervagen en vanuit vraag en aanbod op de internationale arbeidsmarkt nieuwe bewegingspatronen ontstaan. Internationale handhaving gaat niet alleen over het handhaven op de rechtmatigheid van uitkeringen van mensen die in het buitenland wonen, maar ook van uitkeringsgerechtigden die in Nederland woonachtig zijn. Uitkeringsgerechtigden die in Nederland woonachtig zijn, kunnen immers vermogen of inkomsten in het buitenland hebben of (langdurig) in het buitenland verblijven zonder dit te melden. Bovendien is een arbeidsverleden in het buitenland niet alleen voorbehouden aan arbeidsmigranten: ook Nederlandse burgers werken tegenwoordig steeds vaker voor een bepaalde periode in het buitenland. Het buitenlandse arbeidsverleden kan meetellen bij het totale arbeidsverleden en is daarmee van invloed op de duur van de uitkering.

Handhaving van Nederlandse wetgeving in het buitenland is in het algemeen complexer dan in Nederland. In overeenstemming met de nationale handhaving wordt bij de internationale handhaving ingezet op preventieve handhaving. Regelovertreding door uitkeringsgerechtigden in het buitenland wordt aangepakt met repressieve middelen, zoals dat ook bij nationale regelovertreding het geval is. Deze internationale controles en onderzoeken worden uitgevoerd door het Interventieteam Buitenland (ITB). Jaarlijks selecteert het ITB op basis van een risicomodel de te bezoeken landen om controles uit te voeren bij uitkeringsgerechtigden van UWV die woonachtig zijn in het buitenland. We blijven investeren in (structurele) gegevensuitwisseling op basis van (bilaterale) verdragen en afspraken en blijven aandacht vragen voor de controlebehoefte op de rechtmatigheid van uitkeringen in het buitenland.

Met het Internationaal Bureau Fraude Informatie (IBF) coördineert UWV bestuursrechtelijk onderzoek naar vermogen, inkomen en verblijf van individuen in het buitenland. SZW is met verschillende partijen (SVB, Inspectie SZW, gemeenten en UWV) een werkgroep gestart over grensoverschrijdend handhaven. Het doel van de werkgroep is om partijen goed voor te bereiden op het nog op te richten ELA (European Labour Authority) en om kennis met elkaar te delen over grensoverschrijdend handhaven en gegevensuitwisseling.