

Meerjarenplan handhaven

2023-2026



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Toezichtvisie	3
Ruimte voor menselijke maat in dienstverlening	3
Toezicht is van ons samen	3
Inrichting van ons toezicht	4
2. Opbouw meerjarenplan	6
3. De bedoeling van dienstverlening en handhaven	7
Werken aan preventie	7
Toezicht met perspectief	8
Evenwichtig handhavingsinstrumentarium	8
Werken aan vakmanschap	10
4. Risicogericht toezicht	12
Werken aan het fundament	12
Versterken van de informatiepositie	13
Datagedreven producten voor medewerkers	13
Werken aan detectie	14
5. Risicomanagement in handhaving	15
Risicomanagementcyclus	15
Risicobeheersing per wet	17
6. Samenwerking	20
Externe samenwerking	20
Internationale handhaving	20
7. Planning, personele inzet en financiële gevolgen	21
Planning	21
Personele inzet	21
Financiële gevolgen	21
Colofon	22

Voorwoord

Vertrouwen in de burger, vertrouwen in onszelf en vertrouwen in de politiek, oftewel: vertrouwen in elkaar. In onze samenleving is vertrouwen in elkaar en in de overheid niet zondermeer vanzelfsprekend. Dat geldt ook voor het vakgebied van handhaving. Juist daarom kiezen we ervoor om het vertrouwen in burgers als uitgangspunt te nemen in onze toezichtvisie. We hebben het vertrouwen dat de burger goede bedoelingen heeft en we realiseren ons dat het menselijk is om fouten te maken. Daarom willen we regelnaleving stimuleren en het makkelijk maken om het goed te doen. Dat is de menselijke maat binnen handhaving.

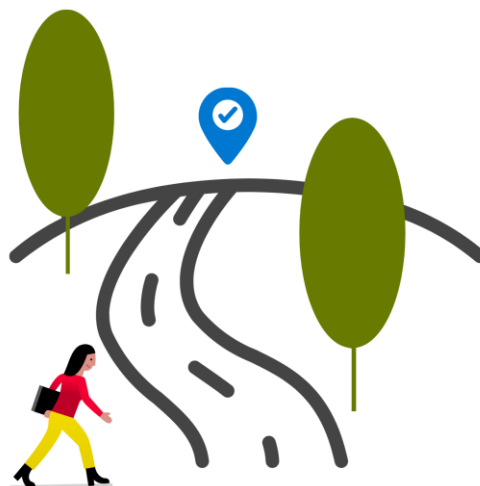
We hebben vertrouwen in onszelf. We zorgen dat onze medewerkers de letter én de geest van de wet kennen, zodat zij maatwerk kunnen toepassen wanneer dat nodig is. Dat geeft ons het vertrouwen dat we passende beslissingen nemen, waarbij rekening is gehouden met de persoonlijke omstandigheden van cliënten. Want ook dat is de menselijke maat binnen handhaving.

In dit meerjarenplan zijn we transparant over onze ambities en prioriteiten. Daarmee laten we de maatschappij en politiek zien dat we de problemen aanpakken die de grootste maatschappelijke impact hebben; de problemen die het vertrouwen van burgers in de overheid aantasten en het draagvlak van het socialezekerheidsstelsel in gevaar brengen. Daarin zijn we niet naïef: we treden op tegen mensen die ons vertrouwen schaden door misbruik te maken van het socialezekerheidsstelsel.

Met dit meerjarenplan handhaving sluiten we aan op de nieuwe strategie van UWV en de vernieuwde handhavingskoers van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Dit document geeft weer waar UWV, binnen het handhavingsdomein, de accenten legt en wat de strategische lijnen zijn waar de komende jaren aan wordt gewerkt.

Handhaven is onlosmakelijk verbonden aan de dienstverlening van UWV. Samen met onze (externe) partners gaan we de komende jaren aan de slag om de handhavingsdienstverlening te versterken, en waar nodig te verbeteren. We beginnen vol vertrouwen aan onze taak en kijken uit naar de belangrijke stappen die handhaving gaat maken.

Raad van Bestuur, september 2022



1. Toezichtvisie

Samen werken we bij UWV aan een samenleving waarin iedereen kan meedoen. Want ieder mens wil meedoen en iets betekenen, iets bijdragen. Werk is een manier om bij te dragen. Maar ook mensen die niet (kunnen) werken, horen erbij. Dat is waar samenleven over gaat.

Meedoen in de samenleving betekent in veel gevallen deelnemen aan de arbeidsmarkt. Met onze kennis van, en contacten in de arbeidsmarkt, ruime ervaring op het terrein van werk en inkomen en onze landelijke spreiding spelen wij een rol voor iedereen die een plek op die arbeidsmarkt zoekt. Wij zijn er ook voor werkenden die van baan willen of moeten wisselen, zodat werkloosheid of uitval van werk, ook om gezondheidsredenen, kan worden voorkomen. En natuurlijk zijn we er voor werkgevers.

Ruimte voor menselijke maat in dienstverlening

UWV heeft een duidelijke focus waar we ons de komende jaren op richten om onze dienstverlening te verbeteren en verbreden. De [UWV strategie](#) benoemt de accenten om de komende jaren goed invulling te geven aan de missie van UWV. Daarin vormen twee elementen de kern: meer aandacht voor de menselijke maat en meer focus op preventie. De mens en zijn situatie staan centraal en vormen het uitgangspunt. We bieden mensgerichte dienstverlening, passend bij wat burgers en werkgevers nodig hebben. Zij voelen zich gehoord en ervaren de dienstverlening als persoonlijk en behulpzaam. Preventie, als ander kernpunt, richt zich op het voorkomen van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Met deze strategie zal UWV een grotere en actievere rol nemen om samen met partners zo veel mogelijk te voorkomen dat mensen aan de kant komen te staan.

De toezichtvisie sluit aan bij de wijze waarop we de komende jaren invulling geven aan de missie van UWV. Preventie en ruimte voor de menselijke maat zijn onlosmakelijk verbonden aan toezicht en handhaving. Als mensen zich gezien, gehoord en geholpen voelen, is het voor hen makkelijker om onze dienstverlening te gebruiken. We maken het voor de mensen die gebruikmaken van onze dienstverlening dus makkelijk om het goed te doen en moeilijk om fouten te maken.

Toezicht is van ons samen

De uitkeringen, subsidies en voorzieningen die UWV verstrekt zijn onderdeel van het socialezekerheidsstelsel, waarvan solidariteit een belangrijke basis vormt. Daarom moet de samenleving vanuit deze solidariteit erop kunnen vertrouwen dat UWV dienstverlening biedt aan mensen die daar recht op hebben. Misbruik van uitkeringsgelden ondermijnt het draagvlak en de solidariteit van het socialezekerheidsstelsel, net als een harde aanpak bij (onbewuste) fouten.

Een ruime meerderheid van de mensen die gebruik maken van onze dienstverlening houdt zich aan de regels voor het krijgen van een uitkering. UWV neemt deze ruime meerderheid als uitgangspunt in de benadering en legt de focus op het bevorderen van naleving en het voorkomen van regelovertreding. Wij gaan dus uit van vertrouwen. De wet- en regelgeving die UWV uitvoert, is complex. Daarom is het belangrijk dat de mensen die gebruikmaken van onze dienstverlening worden geholpen om het goed te doen, bijvoorbeeld door in samenwerking met andere instanties gebruik te maken van al bekende gegevens en extra uitleg te geven.

Onze missie

Handhaven draagt bij aan het behouden en versterken van het draagvlak voor het socialezekerheidsstelsel door regelnaleving te stimuleren en regelovertreding te bestrijden.

Onze visie

We gaan uit van het vertrouwen in de burger en streven naar diens vertrouwen in UWV als publieke dienstverlener. We staan daarom dicht bij de samenleving om naleving makkelijk(er) te maken, maar ook om misbruik en oneigenlijk gebruik te herkennen, te voorkomen en te bestrijden. Ons handelen is preventief waar het kan en repressief waar dat moet. Toezicht en handhaven zijn een integraal onderdeel van de dienstverlening van UWV. We benutten onze expertise op het gebied van risicobeheersing om samen met interne en externe partijen het handhavingssysteem te verstevigen.

In onze visie komen een aantal principes terug die bepalend zijn voor de wijze waarop we invulling geven aan handhaven binnen UWV. Deze principes staan hieronder uitgewerkt.

Vertrouwen in de burger

Het overgrote deel van de mensen wil zich aan de regels houden. Het moet daarom makkelijk zijn om de regels na te leven en moeilijk om de fout in te gaan. Hierbij houden we ook rekening met een verschil tussen wat van burgers verwacht wordt en wat zij daadwerkelijk aankunnen. Deze redzaamheid wordt niet alleen bepaald door intelligentie (het denkvermogen), maar ook door het doenvermogen (het vermogen om in actie te kunnen komen, met tegenslagen om te kunnen gaan en vol te blijven houden). Het vertrouwen dat wij hebben in de mensen die onze dienstverlening gebruiken, dient wederkerig te zijn. Burgers moeten erop kunnen vertrouwen dat wij de juiste beslissingen nemen en dat er ruimte is voor een menselijke maat.

De bedoeling

Handhaven is geen doel op zichzelf. In de contacten met burgers en bedrijven gaat het over de uitkeringssituatie en het perspectief. De wederzijdse verwachtingen komen daarin terug, evenals de bedoeling in termen van rechten en plichten. Handhaven gaat niet alleen over de effectiviteit van toezicht op basis van wetgeving (letter van de wet), maar ook over de bescherming van de burger in een ingewikkelde situatie (geest van de wet). Ondanks dat handhaving een repressieve kant heeft, houden we voor ogen dat het de bedoeling van UWV is dat mensen (blijven) meedoen aan de samenleving. Hoe lastig dat soms ook is. Om de ruimte voor de menselijke maat te bewaken, handhaven we ethisch en integer en dienen we ook kritisch te zijn richting onszelf en de wetgever. Door in contact te zijn met de burger, blijven we continu leren wat nodig is voor ons toezicht, waar kansen liggen op het gebied van preventie en de wijze waarop we handhaven.

Misbruik mag niet lonen

We helpen mensen om geen fouten te maken, maar we zijn niet naïef. Er is ook een kleine groep die bewust misbruik wil maken van de sociale zekerheid met als doel daar financieel gewin uit te halen. Voor deze mensen moet er een vooruitzicht van een stevige aanpak zijn.

Samenwerking in de keten

Burgers willen niet steeds opnieuw hun verhaal doen. Door uitwisseling van betrouwbare gegevens hoeven minder gegevens aan verschillende instanties te worden doorgegeven, waardoor de kans op het ontstaan van fouten vermindert. De burger moet één overheid ervaren. Daarom werken we samen met andere partijen om regelovertreding te voorkomen.

Geavanceerde en complexe overtredingen met betrokkenheid van meerdere partijen kan alleen effectief worden aangepakt in nauwe samenwerking met ketenpartners. We trekken daarom ook gezamenlijk op in de bestrijding van complexe fenomenen en/of ondermijning.

Inrichting van ons toezicht

Onze visie is de leidraad waarop het toezicht van UWV is ingericht. De basis van de inrichting gaat over de wijze waarop we risico's willen beheersen. Hiervoor hanteren we het stelsel van handhaven dat een overzicht schetst van verschillende volgorde lijnes om regelovertreding te voorkomen en tegen te gaan.

Stelsel van Handhaven

In het toezicht op het verstrekken van uitkeringen, subsidies en voorzieningen zijn er vier lijnes waarmee regelnaleving wordt gestimuleerd en regelovertreding kan worden bestreden. Dit noemen we het Stelsel van Handhaven en bestaat uit de volgende lijnes:



Met de eerste drie linies proberen we fouten te voorkomen. Daarmee beperken we eventuele vervelende situaties voor de burger. Daar waar dit niet lukt, treden we in de laatste linie op tegen regelovertreiding. Preventie is verweven in de dienstverlening van UWV. De medewerkers benutten hun vakkennis om de gebruikers van onze dienstverlening te adviseren en problemen te signaleren, om zo regelovertreiding zoveel mogelijk te voorkomen. De vierde linie is het sluitstuk: onderzoek, controle en sanctie. UWV heeft daarbij oog voor de persoonlijke situatie van mensen en past, binnen de bedoeling van de wet, maatwerk toe waar nodig.

Risicogericht handhaven

Zorgvuldig toezicht vergt een integrale benadering waarin zowel beleidsmakers als uitvoerders een rol hebben. Met een risicogerichte handhavingsstrategie richt UWV zich op risico's met de grootste maatschappelijke impact, die het vertrouwen van burgers in de overheid aantasten en het draagvlak van het socialezekerheidsstelsel in gevaar brengen. We bevinden ons in een transitie waarbij risicobeleid, risicomanagement en datagedreven werken een integraal onderdeel worden van onze besturing, inrichting en werkprocessen. Het gaat om een cyclisch proces dat start met het identificeren van risico's, het kiezen van de juiste beheersmaatregelen en deze in ons stelsel van handhaven te implementeren. Vervolgens meten we of het beoogde effect van beheersmaatregelen wordt bereikt. Ondertussen monitoren we waar nieuwe risico's ontstaan en of bestaande risico's veranderen, door bijvoorbeeld wijzigingen in wet- en regelgeving.

Externe samenwerking

Met onze ketenpartners werken we samen op het gebied van gegevensuitwisseling en -beheer en het uitwisselen van kennis en expertise. Dit doen we om de mogelijkheid op fouten te verminderen, maar ook om misbruik te bestrijden. De wijze waarop misbruik plaatsvindt, wordt steeds geavanceerder en verfijnder. Dat geldt op nationaal en internationaal gebied. UWV wil binnen de bevoegdheden passend reageren op overtredingen. Om verschillende types misbruik en/of ondermijning effectief aan te pakken is nauwe samenwerking met onze (internationale) ketenpartners zoals de Belastingdienst, Nederlandse Arbeidsinspectie, SVB, Politie, Openbaar Ministerie (OM), Gemeentes en zusterorganisaties in het buitenland essentieel. UWV stelt zich in deze samenwerkingen faciliterend, coördinerend en ondersteunend op.

2. Opbouw meerjarenplan

Dit meerjarenplan is opgebouwd rondom vier aandachtsgebieden: werken aan de bedoeling, risicogericht toezicht, risicomanagement in handhaving en samenwerking. Veranderingen binnen deze aandachtsgebieden zijn essentieel voor het behalen van onze doelen. Alle aandachtsgebieden zijn met elkaar verbonden, en elk ervan bestaat uit meerdere (deel)trajecten. Hieronder volgt een eerste, korte toelichting per aandachtsgebied.

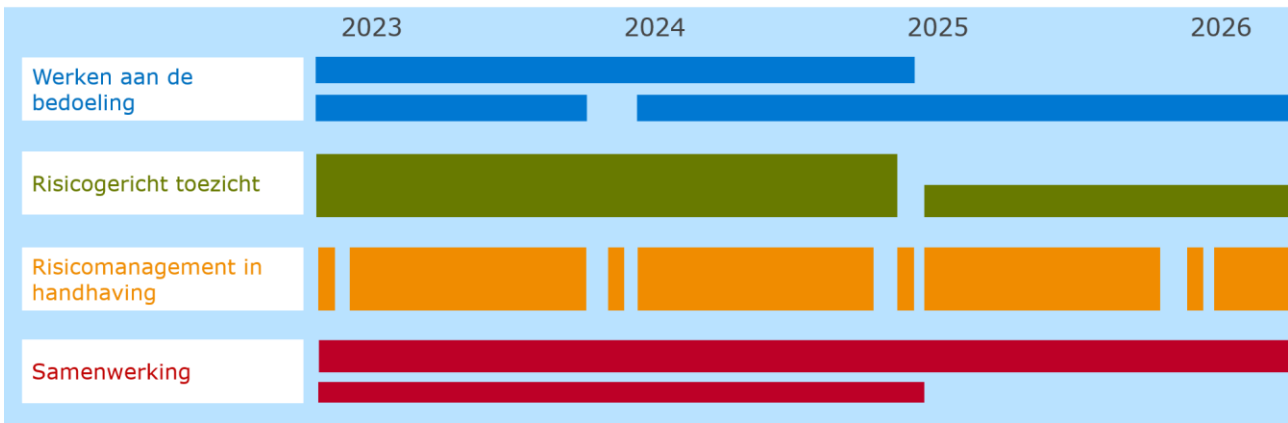
Werken aan de bedoeling draait om het werken aan het verbeteren van dienstverlening. Het vertrouwen in de burger laten we terugkomen in de manier waarop we als overheid en burger met elkaar omgaan en bij het stimuleren van regel naleving. Het gaat bij dit aandachtsgebied ook over de menselijke maat in onze dienstverlening. Bepaalde trajecten worden tijdens dit meerjarenplan afgerond, waar andere blijvende aandacht behoeven.

Het aandachtsgebied **risicogericht toezicht** gaat over (nieuwe) fraudefenomenen in een vroeg stadium herkennen en waar mogelijk te voorspellen. Doel daarvan is om misbruik en oneigenlijk gebruik te voorkomen, en centraal hierin staat het gebruik van data. We staan bij dit aandachtsgebied daarom ook stil bij de ethische vraagstukken en privacyaspecten van handhaven. In dit aandachtsgebied benoemen we nieuwe methoden om te herkennen wanneer mensen fouten maken of nieuwe fraudefenomenen ontstaan. Ook binnen dit aandachtsgebied zullen trajecten in 2026 zijn afgerond, waar andere na 2026 doorlopen.

Met een risicogerichte handhavingsstrategie richt UWV zich op risico's met de grootste maatschappelijke impact, die het vertrouwen van burgers in de overheid aantasten en het draagvlak van het socialezekerheidsstelsel in gevaar brengen. Deze handhavingsstrategie is gebaseerd op risicomanagement. In het aandachtsgebied **risicomanagement in handhaving** worden de verschillende aspecten van de risicomanagementcyclus toegelicht en uitgewerkt. Risicomanagement is de fundamentele werkwijze en loopt door na 2026.

We zien steeds meer complexe fraudefenomenen die we alleen effectief kunnen aanpakken door samen te werken. In het aandachtsgebied **samenwerking** benoemen we de aankomende ontwikkeling om op nationaal en internationaal niveau samen te werken. UWV zal gedurende de gehele looptijd van het meerjarenplan samenwerken met ketenpartners. Bepaalde (verbeter)trajecten zullen eerder worden afgerond.

De komende hoofdstukken zullen we deze aandachtsgebieden, en de stappen die we daarin gaan zetten, uitgebreid toelichten.



3. De bedoeling van dienstverlening en handhaven

De mens en zijn situatie staan centraal in ons denken en handelen. We willen mensen goed begrijpen, helder zijn over verwachtingen en makkelijk te benaderen zijn. Dat is de menselijke maat in onze dienstverlening. In de afgelopen jaren zijn we anders gaan kijken naar wat menselijk is. In verschillende trajecten verstevigen we de menselijke maat in de dienstverlening, in de manier waarop we toezicht houden en in ons denken en handelen. We investeren in een cultuur waarin mensen fouten kunnen maken en kunnen herstellen, zonder dat dit grote gevolgen heeft. Ons uitgangspunt is immers dat mensen goede bedoelingen hebben.

Preventie en toezicht zijn een integraal onderdeel van onze dienstverlening. Om het verschil te kunnen maken voor de mensen die onze dienstverlening gebruiken, is het nodig dat de wet- en regelgeving goed uitvoerbaar en handhaafbaar is. Daar waar de wet- en regelgeving goede dienstverlening belemmerd, zetten we ons in om de knelpunten weg te nemen.



Werken aan preventie

Goed uitvoerbare en handhaafbare wetgeving

Handhaven start bij de wet- en regelgeving. Die dient zo min mogelijk ruimte te bieden aan overtredingen in de vorm van misbruik en oneigenlijk gebruik. Om regelnaleving te bevorderen zijn regels nodig die, naast handhaafbaar en uitvoerbaar, ook begrijpelijk en doenlijk zijn. De wet- en regelgeving die UWV uitvoert, is complex. Nieuwe of gewijzigde wet- en regelgeving wordt door UWV beoordeeld. Hiermee beschermen we mensen tegen wet- en regelgeving die onduidelijk is en waardoor fouten gemaakt kunnen worden. Eventuele risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik worden onder de aandacht van de wetgever gebracht. Met preventieve maatregelen stimuleert UWV burgers en bedrijven om regels na te leven en het maken van fouten te voorkomen.

UWV is een lerende organisatie. Wanneer UWV opmerkt dat specifieke regels niet goed nageleefd worden, deelt UWV deze bevinding met het ministerie van SZW met als doel het aanpassen van de wet- en regelgeving. Op deze manier kunnen UWV en het ministerie van SZW leren van fouten en deze herstellen.

Contact met burgers verbeteren

Een grote groep mensen kan prima uit de voeten met onze dienstverlening, maar wanneer dit niet past bij de situatie willen we binnen de bestaande ruimte een stapje verder gaan. De menselijke maat vinden we terug in alle dienstverlening die we bieden, vooral als het gaat over de manier waarop we mensen benaderen en bejegenen. In 2021 heeft UWV een nieuw dienstverleningsconcept ontwikkeld waarin centraal staat dat mensen die onze dienstverlening gebruiken zich gezien, gehoord en geholpen voelen. In dezelfde periode heeft het kabinet financiële middelen beschikbaar gesteld voor verbetering van de dienstverlening. Het programma Dienstverlening realiseert de komende jaren de implementatie van het nieuwe dienstverleningsconcept en de uitgave van de extra financiële middelen. Jaarlijks wordt vastgesteld welke verbeterinitiatieven worden ingevoerd.

In 2022 zijn vooral grote investeringen gedaan in ontwikkelen, opleiden en het scheppen van de randvoorwaarden om in volgende jaren de dienstverlening te realiseren zoals UWV die voor ogen heeft.

Bekende informatie gebruiken

Om de kerntaken uit te kunnen voeren heeft UWV een organisatie nodig waarin de gebruikers van de dienstverlening centraal staan. Ondanks verschillende UWV organisatieonderdelen waarmee een persoon te maken kan krijgen, is de dienstverlening en het contact in samenhang en consistent. Dat betekent dat bekende informatie effectief wordt gebruikt en onze medewerkers altijd over de actuele informatie van de cliënt beschikken. Mensen hoeven dan minder vaak hun persoonlijke verhaal te herhalen. UWV wil daarom de informatievoorziening voor medewerkers verbeteren. Door een integraal klantbeeld op te zetten hebben medewerkers een beter beeld van de cliënt. In 2022 is UWV gestart met het uitrollen van een nieuw basissysteem met alle beschikbare gegevens van de cliënt.

Gedragbeïnvloeding, preventie en presentief toezicht

Krachtige gereedschappen om de menselijke maat te verbeteren én regelovertreding te voorkomen zijn methodieken en technieken uit de gedragswetenschappen. Hiertoe wordt de komende jaren onderzoek uitgevoerd om houding, gedrag en motivaties van cliënten beter in kaart te brengen en hiermee passende interventies ten behoeve van gedragsverandering te ontwerpen. Onderdeel van de interventiemix is inzetten op presentief toezicht¹: aanwezig en geïnteresseerd zijn in het leven van de cliënt en in gesprek blijven. De intentie is om beter in te spelen op wat cliënten nodig hebben om eerlijk gebruik te maken van hun rechten. UWV gaat doorlopend onderzoeken welke interventies in de praktijk getest kunnen worden en - bij goed resultaat - geïmplementeerd.

Toezicht met perspectief

Dienstverlening in hersteltrajecten met cliënten

Veruit de meeste mensen overtreden regels door onoplettendheid, reddenatiefouten of andere factoren waar ze mogelijk beperkt invloed op hebben. Hierdoor heeft handhaving regelmatig vooral een herstellende aard. Bij een meer opportunistisch of berekenend type regelovertreder past handhaving van afschrikkende of punitieve aard. Door de meeste handhavingstrajecten als hersteltrajecten te beschouwen wordt meer ruimte gemaakt voor klantvriendelijkheid, service en andere elementen die onderdeel uitmaken van goede dienstverlening.



Relatieherstel tijdens en na handhaving

Handhaven zorgt in veel gevallen voor frictie. Enerzijds omdat gedragingen, financiën en/of verwachtingen van de cliënt moeten worden aangepast en dat legt - zelfs met welwillende cliënten en goede dienstverlening - druk op de relatie tussen de cliënt en UWV. Anderzijds omdat handhaving plaatsvindt in een complexe situatie. Het is soms ingewikkeld om een oplossing te vinden die eerlijk, rechtvaardig én rechtmatig is. Het feit dat rechtmatige en rechtvaardige overwegingen in sommige situaties tot andere uitkomsten leiden, geeft aan dat goede toepassing van de wetten tot ethische dilemma's kunnen leiden. We schenken extra aandacht aan de manier waarop we mensen bejegenen en benaderen. Na verloop van tijd onderhouden we contact waarin centraal staat hoe iemand, ook na een ingrijpende beslissing door UWV, kan blijven meedoen aan de samenleving.

Terugvorderingen

Voor het behoud van een solidair socialezekerheidsstelsel is het nodig dat onterecht verkregen uitkeringsgelden worden terugbetaald. UWV heeft daarom ook de wettelijke verplichting om teveel betaalde uitkeringen terug te vorderen. UWV spant zich in om binnen de wettelijke kaders zoveel mogelijk van de onterecht verkregen uitkeringsgelden en boetes terug te halen, met aandacht voor de persoonlijke situatie van de cliënt. Het is goed te beseffen dat kwetsbare mensen soms een stapeling van problemen op verschillende terreinen hebben en door instanties niet worden geholpen vanwege het overtreden van de inlichtingenplicht. Er zijn dan jarenlang onevenredig nadelige gevolgen. UWV zet zich in voor een soepeler terugbetalingsbeleid, zodat ook deze mensen perspectief hebben om mee te kunnen doen in de maatschappij.

Schuldenproblematiek

Cliënten met schulden komen gemiddeld minder snel aan het werk en krijgen vaker maatregelen en boetes opgelegd van UWV dan cliënten zonder schulden. Ook hebben cliënten vaker schulden dan mensen met betaald werk. Bekend is dat betalingsproblemen veel aandacht opeisen en stress opleveren wat het doenvermogen² van cliënten (tijdelijk) vermindert. UWV houdt bij het opleggen van een sanctie rekening met de persoonlijke omstandigheden en beoordeelt of er voldoende draagkracht is voor de sanctie. Wanneer draagkracht ontbreekt of er sprake is van geringe draagkracht, matigt UWV de sanctie en wordt rekening gehouden met de financiële mogelijkheden van cliënt. Een passende sanctie moet niet leiden tot schuldenproblematiek. Op het moment dat we schuldenproblematiek opmerken, is er een 'warme' overdracht met de betreffende gemeente voor ondersteuning bij het oplossen van de problematiek.

Evenwichtig handhavingsinstrumentarium

In 2026 willen we een nieuw evenwicht hebben gerealiseerd tussen handhaven binnen de dienstverlening aan welwillende burgers en een efficiënte uitvoering ten aanzien van mensen die misbruik maken. We willen een handhavingsaanpak waarin de menselijke maat meer centraal staat. Dit bereiken we door samen met SZW te werken aan een evenwichtiger handhavingsinstrumentarium. De benodigde aanpassing van wet- en regelgeving zal naar verwachting in werking treden in 2025.

Als toezichthouder is het belangrijk te beschikken over de juiste mix van instrumenten en interventies om regelnaleving te stimuleren. We creëren ruimte om fouten te herstellen en beperken de negatieve gevolgen ervan. Of er een sanctie wordt opgelegd, beoordeelt UWV per individu en daarbij wordt rekening gehouden met de persoonlijke

¹ Het begrip 'Presentief toezicht' werd aan UWV geïntroduceerd door Dr. Henk den Uijl, onderzoeker, docent en opleidingsmanager bij de NSOB. Zijn onderzoek en onderwijs verbindt politieke filosofie, ethiek en bestuurs- en organisatiekunde.

² Doenvermogen is een begrip dat de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) heeft geïntroduceerd in het rapport 'Weten is nog geen doen'. Doenvermogen is een overkoepelend begrip voor de vermogens om in actie te komen, acties vol te houden, en met tegenslag om te gaan.

omstandigheden. We benaderen mensen vanuit het uitgangspunt dat er goede bedoelingen zijn geweest en dat het menselijk is om fouten te maken. Voor mensen die misbruik maken van de sociale voorzieningen en daar financieel gewin uit halen, moet er echter wel een vooruitzicht zijn op een stevige aanpak. Correcties en sancties vormen het sluitstuk van de handhavingketen.

We maken onderscheid in soorten regelovertrading:

- Bij fouten of onbedoelde nalatigheden wordt de cliënt hierop gewezen en starten we een hersteltraject. We zijn terughoudend met het opleggen van een eerste sanctie.
- Herhaalt het gedrag zich ondanks eerdere tussenkomst van UWV of is er sprake van nalatigheid die cliënt te verwijten valt, dan legt UWV een passende sanctie op, altijd rekening houdend met diens individuele omstandigheden.
- Is er sprake van intentioneel handelen of een bewuste constructie om misbruik te maken van uitkering, subsidies en voorzieningen, dan treedt UWV hard op. Indien nodig wordt het strafrecht ingezet.

Kleine fouten hebben kleine gevolgen

Beperken van de inlichtingenplicht

We beoordelen voor alle onderdelen van de inlichtingenplicht of deze nog actueel zijn en op welke manier UWV over de informatie kan beschikken zonder de burger onnodig te belasten. UWV streeft om in de periode 2023-2026 alle beschikbare gegevens in de Polisadministratie optimaal te gebruiken, zodat de verantwoordelijkheid voor het doorgeven van deze informatie niet meer bij de burger ligt. Op deze manier vinden minder overtredingen plaats, vooral daar waar het gaat om 'witte inkomsten'. UWV heeft daarnaast de ambitie om door betere gegevensuitwisseling met ketenpartners als de SVB, Belastingdienst en KvK de administratieve lasten verder te verlichten. Gegevens (van ketenpartners) die binnen UWV beschikbaar zijn hoeven niet meer apart doorgegeven te worden door de cliënt en hiervoor vervalt de inlichtingenplicht. Door het beperken van de inlichtingenplicht zijn er minder momenten waarop een kleine fout kan leiden tot een overtreding met nadelige gevolgen.

Herijken boetebesluit

Wanneer blijkt dat de regels niet goed zijn nageleefd volgt na een onderzoek mogelijk een sanctie. Bij een overtreding van de inlichtingenplicht kan een bestuurlijke boete worden opgelegd. Een bestuurlijke boete is punitief van aard en bedoeld om te straffen. Bij het opleggen van de sanctie wordt rekening gehouden met de persoonlijke en financiële omstandigheden. Een sanctie kan daardoor lager uitvallen of geheel achterwege blijven. UWV wil vaker een waarschuwing op kunnen leggen en wil een logische opbouw naar zwaarte van de overtreding. Hierover gaan we de komende tijd in gesprek met SZW, SVB en VNG. Eén van de punten daarin is een verkenning naar het verlagen van het standaard boetepercentage.

Bij het herijken van het sanctiebeleid houden we oog voor de uitvoerbaarheid. Ook binnen de huidige kaders is ruimte om te komen tot een passende sanctie. Toch wordt die ruimte niet altijd benut. De komende jaren zetten we op dit punt in op het doorontwikkelen van het vakmanschap van de medewerker. In de periode 2023-2026 zal de medewerker, na een wetswijziging, binnen het sanctiebeleid meer mogelijkheden hebben om passend te sanctioneren. Uitgangspunt daarbij is dat bij lichte overtredingen minder snel een sanctie wordt opgelegd door bijvoorbeeld een waarschuwing op te leggen. De mogelijkheid om zwaarder te sanctioneren blijft, indien de situatie hierom vraagt.

Herijken maatregelenbesluit

Voor bepaalde (inspannings)verplichtingen is vastgelegd dat UWV een maatregel oplegt wanneer de verplichting niet of niet behoorlijk is nagekomen. Een maatregel is een reparatoire sanctie en is bedoeld om de gevolgen van een overtreding te herstellen en gedrag te corrigeren. De uitkering wordt (tijdelijk) verlaagd, waarbij de hoogte en de duur variëren, op basis van de overtreding. Onderzocht wordt of de uitvoering van het Maatregelenbesluit leidt tot ongewenste situaties.

Inzet op mogelijkheden tot maatwerk bij terugvordering

Na overtreding van de inlichtingenplicht kan UWV in bijzondere situaties afzien van een boete, maar is UWV wel verplicht om het teveel aan uitkering terug te vorderen. We willen de mogelijkheid creëren om waar dit onbedoeld hardvochtig uitpakt, af te kunnen zien van een terugvordering door verruiming van de uitzonderingscriteria bij terugvorderingen. Hiervoor is een wetswijziging noodzakelijk. UWV levert hier een actieve bijdrage aan. Met de beoogde wijziging krijgt UWV de ruimte om in individuele gevallen te beoordelen of er reden is om geheel of gedeeltelijk af te zien van terugvorderingen, ook in gevallen waarin iemand de inlichtingenplicht heeft geschonden.



Misbruik heeft grote gevolgen

Anders is het voor mensen die willens en wetens de regels overtreden, met het doel om onrechtmatig gebruik te maken van het socialezekerheidsstelsel. Voor deze (veel kleinere) groep mensen volgt na een geconstateerde overtreding nog niet altijd een passende sanctie, omdat de benodigde wettelijke ruimte hiervoor ontbreekt. UWV wil in deze gevallen juist krachtig kunnen optreden. Misbruik mag niet lonen.

Sanctie bij vervalsingen

Vervalsing van documenten is een vorm van bewuste regelovertreding waar we binnen heel UWV mee te maken kunnen krijgen, bijvoorbeeld bij een uitkerings- of voorzieningsaanvraag of bankgegevens. Momenteel is alleen een sanctie mogelijk wanneer er daadwerkelijk door UWV een betaling is gedaan. We willen echter ook de mogelijkheid hebben om een (bestuurlijke) sanctie op te leggen wanneer UWV niet tot een betaling komt. Hiermee wordt UWV in staat gesteld om gepast te reageren op een ondermijnende vorm van regelovertreding.

Sanctioneren gefingeerde dienstverbanden

Wanneer UWV aantoonbaar dat iemand een uitkering heeft aangevraagd zonder dat er sprake was van een feitelijk dienstverband, kan UWV geen sanctie opleggen binnen het bestuursrecht. Alleen aan werknemers kan een sanctie worden opgelegd en bij een gefingeerd dienstverband is formeel gezien geen sprake van werknemerschap. De uitkering kan wel worden teruggevorderd. Een sanctiemogelijkheid zou wel wenselijk zijn bij een dergelijke overtrekking, omdat een gefingeerd dienstverband een complexe overtrekking is waar meerdere partijen bij zijn betrokken. Overeenkomstig de Aanwijzing Socialezekerheidsfraude wordt aangifte gedaan bij het OM. Wanneer het benadelingsbedrag lager is dan €10.000 pakt het OM de zaak niet op en heeft de overtrekking dus geen punitieve consequenties. UWV wil dat bij dergelijk georganiseerd misbruik strafrechtelijke vervolging volgt, ook bij benadelingsbedragen lager dan €10.000. Deze oplossing werken we de komende tijd uit met het ministerie van SZW.

Sancties bij het ontbreken van een uitkeringsrelatie

Voor de aanpak en opsporing van misbruik is UWV vaak afhankelijk van andere partijen, zoals de Belastingdienst, werkgevers, boekhouders en uitzendbureaus. UWV heeft bij het controleren van de inlichtingen- en sollicitatieplicht vaak medewerking nodig van derden. Wanneer deze partijen niet meewerken aan het leveren van gegevens heeft UWV zelf geen mogelijkheden dit alsnog af te dwingen, anders dan een verzoek tot strafrechtelijke vervolging te doen bij het OM. In de praktijk ervaart UWV dat het OM deze verzoeken door de prioritering van andere werkzaamheden veelal niet oppakt. We willen meer slagkracht op dit onderdeel. Eén van de mogelijkheden die UWV op dit moment onderzoekt is het opleggen van een last onder dwangsom (5:20 lid 3 Awb) bij het niet meewerken aan het leveren van gegevens. Deze bevoegdheid heeft UWV tot op heden niet gebruikt. UWV bekijkt in hoeverre dit instrument geschikt is om dit knelpunt op te lossen.

UWV is ook bekend met overtredingen waarbij misbruik is gemaakt van mensen in een kwetsbare positie. Zij worden nu verantwoordelijk gehouden voor de overtrekking en ervaren de nadelige gevolgen ervan, terwijl zij slachtoffer zijn. Wegens het ontbreken van een uitkeringsrelatie met de veroorzaker van de overtrekking, kan UWV de kwaadwillende derde partij (bijvoorbeeld een tussenpersoon) niet aanpakken. Ook hier wil UWV de mogelijkheid hebben om een sanctie op te leggen aan derden.

Uitkering schorsen bij niet-meewerken/niet-reageren

Wanneer UWV het vermoeden heeft dat er mogelijk geen recht (meer) bestaat op een uitkering, willen we voorkomen dat er wordt doorbetaald. Een eventuele terugvordering wordt daarmee beperkt. Tijdens een handhavingsonderzoek is het van belang om in contact te zijn met de mensen die de uitkering ontvangen. In sommige gevallen zijn er twijfels over de rechtmatigheid van de uitkering. In dat geval is het van belang om in contact te komen met de cliënt om goed onderzoek te kunnen doen en vast te stellen of het recht nog bestaat. Wanneer UWV na herhaalde pogingen en via verschillende kanalen geen contact krijgt met de cliënt is het wenselijk om eerder te kunnen schorsen en vervolgens beëindigen. Wanneer na contact blijkt dat het recht er wel is kan de uitkering weer worden hersteld. UWV onderzoekt samen met SZW de mogelijkheden om tot een oplossing te komen voor dit knelpunt.

Werken aan vakmanschap



Vakbekwame professionals

De dienstverlening is in hoge mate afhankelijk van de kennis en kunde van de medewerkers en managers. Zij hebben contact met de mensen die gebruik maken van de dienstverlening en maken gerichte keuzes tot in te zetten dienstverlening of vervolgstappen. Onze medewerkers hebben oog voor de bedoeling van de wet- en regelgeving en signaleren in het dagelijks werk knelpunten of risico's. Deze worden, rekening houdend met zowel de wetgeving als de menselijke maat, opgelost. Het zijn ook deze medewerkers die fouten en overtredingen herkennen en op gepaste wijze afhandelen.

Om de kennis en kunde van deze medewerkers op peil te houden en waar nodig te verhogen, investeren we continu in vakmanschap. UWV ontwikkelt een speciaal opleidingscentrum op het gebied van handhaven. Er komen aanvullende opleidingen voor nieuwe en huidige medewerkers. In de andere opleidingen van UWV is altijd een module opgenomen over toezicht en handhaven.

Cultuurprogramma "toezicht op de bedoeling"

Naast kennis en kunde investeren we in het actualiseren van de handhavingshouding van medewerkers. Er is lange tijd gestuurd vanuit de filosofie dat cliënten volledig verantwoordelijk zijn voor regelovertreding. Door nieuwe inzichten uit de wetenschap en recente maatschappelijke ervaringen heeft een paradigmaverandering plaatsgevonden, waar meer begrip en respect is ontstaan voor de feilbaarheid van het menselijk handelen. Een gepaste handhavingshouding die hierop aansluit is het handelen naar de geest van de wet met een gezond respect voor de feilbaarheid van de mens.

Ondanks gedrevenheid en welwillendheid van medewerkers zal tijd, aandacht en ondersteuning nodig zijn deze gepaste houding te waarborgen. In 2022 zijn gesprekken gevoerd en kleinschalige workshops georganiseerd om de gewenste veranderingen beter in kaart te brengen. In 2023 zal een programma gestart worden om de nieuwe handavingshouding te stimuleren met ondersteuning, kennisdeling en trainingen. Naar verwachting zal dit tot einde 2025 doorlopen.

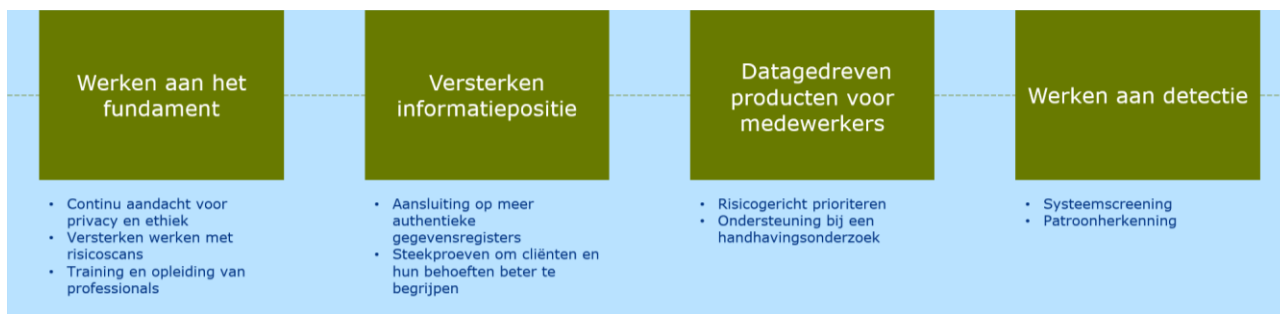
Leren van afwegingen en keuzes

UWV wil medewerkers leren om beter met de klantrelatie en ethische dilemma's om te gaan door het gebruik van moresprudentie³. Moresprudentie – de tegenhanger van jurisprudentie – is het leren van afwegingen en keuzes bij ethische dilemma's om in nieuwe (vergelijkbare) situaties het goede te doen. Naar verwachting zal de ontwikkeling van geschikte moresprudentie starten na tegelijk met de implementatie van het programma starten in 2023 en in 2024 actief gebruikt worden.

³ Het woord moresprudentie werd door Raoul Wirtz in september 2004 geïntroduceerd in het blad Audit Magazine

4. Risicogericht toezicht

Risicogericht toezicht gaat over (nieuwe) fraudefenomenen in een vroeg stadium herkennen en waar mogelijk te voorspellen om misbruik en oneigenlijk gebruik te voorkomen. Het werken met gegevens (data) is steeds belangrijker geworden om risico's te herkennen. Dit geldt niet alleen op individueel niveau, maar ook op systeemniveau. UWV investeert daarom op diverse manieren in het versterken van datagedreven werken. Data en data-analysetechnieken gaan onze toezichtspraktijk in de komende jaren versterken. De omslag naar risicogericht toezicht is dermate omvangrijk dat dit wordt vormgegeven in een programma. Het programma bevat vier lijnen (zie onderstaande weergave) die nader worden toegelicht.



Werken aan het fundament

Met behulp van datagedreven controles en meldingen van medewerkers, burgers en instanties houdt UWV zicht op regel naleving. Zowel voor datagedreven als meldinggedreven controles geldt altijd dat een medewerker van UWV een uitvoerig feitenonderzoek verricht en dat een andere medewerker een beslissing neemt. Er is dus altijd sprake van menselijke tussenkomst door meerdere UWV-medewerkers. Het werken met data van burgers en cliënten stelt hoge eisen aan UWV. Zorgvuldigheid staat daarbij voorop. Zorgvuldigheid rondom de geldende privacykaders, rondom ethische afwegingen, rondom de mate waarin we transparant zijn en natuurlijk vooral rondom de operationele inzet van data en analytische toepassingen. UWV streeft hierbij de hoogst haalbare standaarden na.

Continu aandacht voor privacy en ethiek

Privacy en ethisch verantwoord werken staan aan de basis van onze aanpak. In 2021 heeft UWV het kompas data-ethiek geïntroduceerd en in 2022 is de commissie data ethiek geïnstalleerd. Hiermee geven we een formalisatie aan de *checks-and-balances* in het ethische bewustzijn in onze organisatie. In de komende jaren versterken we dit bij de medewerkers. De eerste ethische afweging vindt immers plaats binnen ons vakmanschap. Ook kennis over de voorwaarden van de AVG blijft een onderwerp dat continu de aandacht heeft, vooral binnen de teams waar data-analyse plaatsvindt.

Versterken werken met risicoscans

Risicogericht toezicht vereist een goed zicht op risicokenmerken. Door middel van data-analyse zoeken we continu naar die combinaties van kenmerken die mogelijk een samenhang hebben met een verhoogde kans op regelovertreding, wat de eerste stap is in het uiteindelijk voorkomen hiervan. Hiervoor wordt geen gebruik gemaakt van statische kenmerken, maar van gedragskenmerken. Met de toepassing van deze combinaties, in de vorm van risicoscans, kunnen we selecties maken van lopende zaken van burgers en bedrijven die nader worden onderzocht door medewerkers. In de afgelopen jaren heeft UWV drie risicoscans ontwikkeld en geïmplementeerd: verwijtbare werkloosheid, verblijf buiten Nederland en de sollicitatiescan. Deze scans helpen ons om mogelijke regelovertreding te detecteren en geven ons kennis en informatie om regelovertreding te voorkomen. Op technisch gebied blijven we werken aan de ontwikkeling van het risicoscanplatform.

Met de introductie van de risicoscans in 2021 zijn we gestart met de ontwikkeling van ons Model Risk Management (MRM)-beleid. Dit beleid omschrijft de wijze waarop we risicoscans ontwikkelen, valideren en exploiteren met als doel het voorkomen van discriminatie (bias). Inmiddels zijn de eerste ervaringen opgedaan met dit beleid. De komende jaren blijven we zowel het beleidskader als de toepassing verder ontwikkelen. Het gaat dan bijvoorbeeld om onderzoeksprojecten die we samen met de wetenschap inzetten, het gebruik van tooling om de archieven verder te standaardiseren en het inrichten van monitoringsproducten om de werking van onze toepassingen nog beter te kunnen monitoren.



Training en opleiding van onze professionals

Het vakgebied van data en data-analyse is voortdurend in ontwikkeling. Het gaat dan over nieuwe methodieken en toepassingen en de standaarden en eisen die daaraan gesteld worden. Datatoepassingen zijn steeds belangrijker geworden in de bedrijfsvoering. Dat geldt bijvoorbeeld voor de implementatie van risicoscans. Hierdoor nemen de eisen die we stellen aan onze dataprofessionals verder toe. We blijven in deze beroepsgroep investeren en maken kennis en vaardigheden meetbaar. We werken aan een UWV-breed opleidingsprogramma (via onze data academie) en aan het certificeren van de professionals. Hiermee borgen we dat de noodzakelijke kennis aanwezig is en is gestandaardiseerd.

Versterken van de informatiepositie

Mensen veranderen, omstandigheden veranderen, regels veranderen en technieken en processen veranderen. UWV blijft daarom alert op nieuwe risico's en veranderingen in bekende risico's. Aan de hand van verschillende methoden houdt UWV oog voor nieuwe risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik of nieuwe manieren om regels te overtreden. Hiermee versterkt UWV de informatiepositie en zijn we continu alert op mogelijke nieuwe risico's en fenomenen. Dan nemen we preventieve maatregelen om te voorkomen dat de risico's leiden tot problemen. Nieuwe fenomenen worden snel herkend zodat we kunnen optreden en onze systemen en processen kunnen aanpassen. Onder de medewerkers wordt extra aandacht gegeven aan toezicht in de uitvoering van het werk. Het zijn de medewerkers die dagelijks contact hebben met de mensen die onze dienstverlening gebruiken en die bijzonderheden snel signaleren.

Aansluiting op meer authentieke gegevensregisters

In de komende jaren zal UWV verkennen of data-analysetechnieken kunnen helpen om mogelijke misbruikrisico's sneller te herkennen. Gegevensuitwisseling met ketenpartners speelt hierin een rol. De extra informatie kunnen we gebruiken om mensen gericht voor te lichten, bijvoorbeeld door een startende ondernemer te informeren over de rechten en plichten die gelden voor ondernemen met een uitkering. Daarbij zijn we ons bewust van het belang van afdoende bescherming van persoonsgegevens. We wisselen alleen die informatie uit die we echt nodig hebben en dit is op de eerste plaats bedoeld om met mensen in gesprek te gaan over hun behoeftes en actuele vragen. Zo kunnen we mensen gericht voorlichten.

Steekproeven om cliënten en hun behoeften beter begrijpen

Het is makkelijker om elkaar te vertrouwen als je elkaar begrijpt. UWV wil op basis van steekproeven met mensen in gesprek over de persoonlijke uitkeringssituatie. Hiermee versterken we de informatiepositie en kunnen we gerichte voorlichting geven. De mogelijkheden tot het verkrijgen van informatie over mensen en het verwerken daarvan is ingekaderd door de AVG. Het is niet de intentie van UWV om alles van de burger te weten of te monitoren.

Datagedreven producten voor medewerkers

Het gebruik van data is ook ondersteunend aan de manier waarop de werkzaamheden worden verricht. Er starten meerdere initiatieven, verdeeld over een drietal categorieën.

Risicogericht prioriteren van meldingen

De risicogerichte handhavingsstrategie leidt tot een andere beschouwing van het afhandelen van meldingen over mogelijke regelovertreding. We maken weloverwogen keuzes in wat we wel en niet oppakken of hoe intensief we zaken onderzoeken. We ontwikkelen een nieuw prioriteringsinstrument voor meldingen met daarbij twee dimensies:

- 1) We willen kunnen prioriteren op de ernst van de vermoedelijke overtreiding in lijn met de missie en visie van handhaving en UWV (een vakantiemelding wordt bijvoorbeeld minder hoog geprioriteerd dan zwartwerken; dat komt overeen met de risico-indeling per wet);
- 2) We willen een melding meer als een signaal beschouwen, die alleen in combinatie met andere signalen leidt tot een onderzoek. Hiermee voorkomen we willekeur en lossen we belangrijke kwetsbaarheden op.

Met deze waarden kunnen we op een risicogerichte wijze de juiste dossiers selecteren voor een nader onderzoek. We richten onze aandacht op de situaties waar mogelijk sprake is van een overtreiding en zorgen hierdoor dat goedwillende burgers minder last hebben van onderzoeken of controles. Deze manier van werken draagt bij aan de kennisontwikkeling over specifieke risico's en stelt ons in staat betere preventieve maatregelen te treffen. In 2022 zijn voor dit initiatief de voorbereidingen getroffen en is een eerste versie van het instrument beschikbaar. Het is de bedoeling dit in 2023 te implementeren. Hiertoe is een voorstel ingediend bij het programma Dienstverlening.

Ondersteuning bij een handhavingsonderzoek

Er zijn innovatieve toepassingen mogelijk die medewerkers ondersteunen bij het verrichten van een handhavingsonderzoek en die helpen om het werk efficiënter uit te voeren. Zo zijn er technologieën om sneller relevante stukken uit dossiers te selecteren, om sneller verslagen te maken van verhoren of sneller de relevante jurisprudentie ter beschikking te hebben. Deze ideeën worden geprioriteerd en in een kortcyclisch proces verder uitgewerkt, waarbij rekening gehouden wordt met de benodigde randvoorwaarden. Eén van de initiatieven, de risicogerichte prioriteringstool voor meldingen, is tevens onderdeel van het programma Dienstverlening. In 2023 worden de meldingen over mogelijke regelovertreding met behulp van deze nieuwe tool geprioriteerd en toegewezen aan de medewerkers.

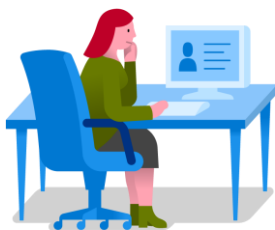


Werken aan detectie

UWV heeft in de afgelopen jaren intensief gewerkt aan het versterken van het risicomanagement waarbij we ons richten op risico's met de grootste maatschappelijke impact. De kracht van het risicomanagement valt en staat met de kracht van onze risicodetectie. Dat is voor een groot deel mensenwerk. We zien ook dat data en analytische toepassingen een belangrijke bijdrage kunnen leveren. UWV wil daarom in de komende jaren verkennen of het mogelijk is om meer gebruik gaan maken van die toepassingen en zo ja, binnen welke voorwaarden. Het beoogde doel is om mensen die gebruikmaken van de dienstverlening beter te begrijpen en te zien wat ze meemaken tijdens de dienstverlening om regelgeving te bevorderen en overtredingen te voorkomen.

Systemscreening

Fraudefenomenen worden steeds complexer van aard. Er zijn meer partijen betrokken en de bewuste overtreder past het gedrag aan op de bekende onderzoeksmethoden. Het is een onmogelijke opgave om deze fenomenen tijdig te ontdekken door alleen naar individuele zaken te kijken of door vooral te vertrouwen op proactieve meldingen. Daarom willen we methodieken gebruiken waarmee we meer op systeemniveau kunnen kijken. We noemen dat systemscreening.



Patroonherkenning

UWV wil aan de hand van gegevens uit onze databases meer grip krijgen op welke patronen zichtbaar zijn in onze dienstverlening. Op basis van deze patroonherkenning willen we vragen kunnen stellen over waar we onze dienstverlening kunnen versterken of verbeteren. Dergelijke vormen van patroonherkenning zijn al gemeengoed binnen andere sectoren, zoals financiële instellingen (banken / verzekeraars). UWV streeft erna om deze kennis te benutten in onze toezichtspraktijk.

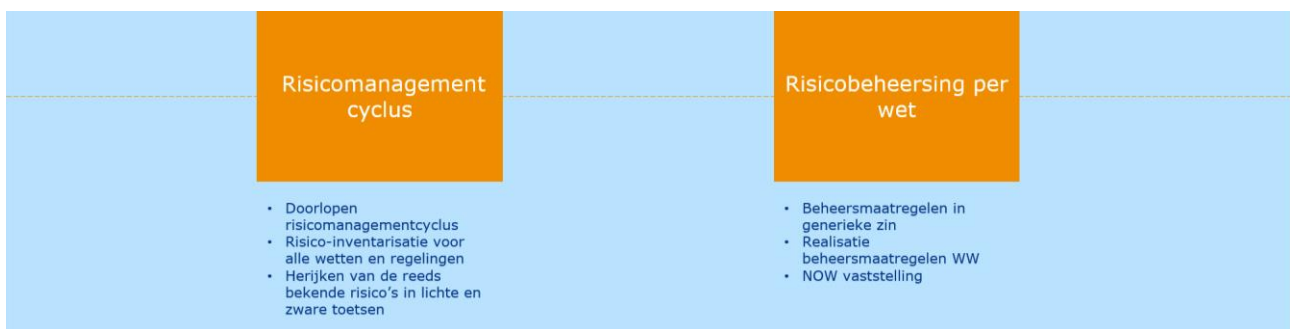
De verwachting is dat we met deze technieken zorgvuldig kunnen kijken naar vraagstukken in het domein van bijvoorbeeld gezondheidsfraude of identiteitsfraude. Om dit soort instrumenten tot hun recht te laten komen is een investering in mensen, techniek, data en kennis cruciaal.

5. Risicomanagement in handhaving

Met een risicogerichte handhavingstrategie richt UWV zich op risico's met de grootste maatschappelijke impact, die het vertrouwen van burgers in de overheid aantasten en het draagvlak van het socialezekerheidsstelsel in gevaar brengen. Dat is het geval als de schade groot is of als blijkt dat de middelen in de dienstverlening en controles (nog) niet toereikend zijn om misbruik en oneigenlijk gebruik effectief aan te pakken.

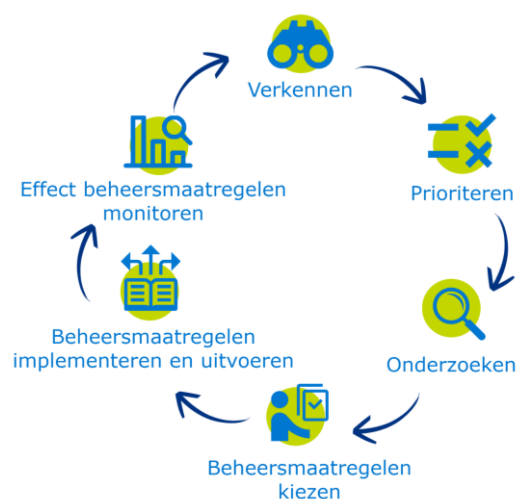
We verschuiven de focus van een meldinggerichte aanpak naar een aanpak waarbij we de inzet bepalen op basis van de risico's. UWV heeft risicobeleid en risicomanagement integraal onderdeel gemaakt van de besturing, inrichting en werkprocessen. Op het gebied van handhaven en toezicht volgt UWV consequent de risicomanagementcyclus. Met behulp van risicomanagement wordt het stelsel van handhaven steeds verder versterkt.

Er zijn de komende jaren twee hoofdsporen binnen het risicomanagement. Het doorlopen van de risicomanagementcyclus staat aan de basis van de bedrijfsvoering. Dit vormt daarom het hoofdspoor. We werken continu aan het verbeteren van het uitvoeren van het risicomanagement. Belangrijk onderdeel van de risicomanagementcyclus is het treffen van beheersmaatregelen. De afgelopen periode is daarom een andere manier van (aan)sturing opgezet met als doel de risico's in een wet op integrale wijze te behandelen. UWV bekijkt vanuit de planning en controlcyclus jaarlijks de risico's per wet en beoordeelt dan de noodzaak om aanvullende maatregelen te treffen.



Risicomanagementcyclus

Het risicomanagement is een cyclisch proces dat start met het identificeren en onderzoeken van risico's, het kiezen van de juiste beheersmaatregelen en deze in ons stelsel van handhaven te implementeren. Vervolgens meten we of het beoogde effect van beheersmaatregelen wordt bereikt. Ondertussen monitoren we waar nieuwe risico's ontstaan en of bestaande risico's veranderen, door bijvoorbeeld wijzigingen in wet- en regelgeving.



Risico's verkennen



De wet- en regelgeving die UWV uitvoert, is complex. Wet- en regelgeving dient zo min mogelijk ruimte te bieden aan overtredingen in de vorm van misbruik en oneigenlijk gebruik. Om regelgeving te bevorderen zijn regels nodig die, naast handhaafbaar en uitvoerbaar, ook uitlegbaar en doenlijk zijn. Het rapport 'Weten is nog geen doen' van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) wees al op het belang om niet alleen rekening te houden met denkvermogen, maar ook met doenvermogen.

Nieuwe of gewijzigde wet- en regelgeving wordt door UWV beoordeeld en eventuele risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik worden onder de aandacht van de wetgever gebracht. De doenvermogenstoets helpt UWV bij de beoordeling of burgers en bedrijven de regelingen die UWV uitvoert kunnen begrijpen, weten wat de regels zijn en ernaar kunnen handelen.

In 2019 is UWV gestart met het structureel doorlichten van de wetten op aanwezige misbruikrisico's. Deze systematische identificatie van risico's wordt de komende jaren voortgezet. Alle geïdentificeerde risico's worden opgenomen in het risicoregister zodat er overzicht is van de bekende risico's en de aanpak ervan.

Risico's in nieuwe wetgeving

In de looptijd van het Meerjarenplan wordt nieuwe wetgeving verwacht die raakt aan de wet- en regelgeving die UWV uitvoert. Het uitgangspunt van UWV is dat nieuwe of gewijzigde wet- en regelgeving uitgaat van vertrouwen, aansluit bij het doenvermogen en dat er zo min mogelijk ruimte is voor fouten en overtredingen. In voorbereiding op wetstrajecten en uitvoeringstoetsen zal UWV hierop toetsen.

Risico's in bestaande wetgeving

Doorlichting per wet

UWV houdt op gestructureerde wijze zicht op de risico's in de wetten die we uitvoeren. De WW, ZW, WIA, WAO en TW zijn reeds doorgelicht op aanwezige misbruikrisico's. Voor elke wet worden de risico's geprioriteerd en voor de grootste risico's worden waar mogelijk aanvullende beheersmaatregelen getroffen. Deze maatregelen zijn er voornamelijk op gericht om regelgeving makkelijker te maken door de dienstverlening te verbeteren. Nog niet alle wetten en regelingen die UWV uitvoert zijn op dezelfde systematische wijze doorgelicht. Het doel is om in 2026 voor alle wetten en regelingen over een risico-inventarisatie te beschikken.

De systematische doorlichting is een herhalend proces. Wetswijzigingen, veranderingen in de populatie of ontwikkelingen in de samenleving kunnen leiden tot een andere inschatting van risico's en kunnen gevolgen hebben voor de in te zetten beheersmaatregelen. Jaarlijks herijken we de weging van de geïdentificeerde risico's. Voorts wordt elke vier jaar een uitgebreide toets gedaan. Het streven is dat in 2026 deze uitgebreide toets heeft plaatsgevonden voor de WW, ZW, WIA, WAO en TW. Hiervoor hanteren we de onderstaande planning:

Wet- of regelgeving	Doorlichting	Uitgebreide toets
WW	2019	2024
ZW	2020	2024
WIA	2020	2024
WAO	2021	2025
TW	2022	2025
Wajong	2022	2026
WAZO	2022	2026
WW met betalingsonmacht	2022	2026
Internationaal	2023	Ntb

Handhaafbaarheid in uitvoeringstoetsen

In de uitvoeringstoetsen die UWV uitbrengt is een oordeel over de handhaafbaarheid opgenomen. Er zijn twee wetten die UWV uitvoert en waarvoor in de uitvoeringstoets is beschreven dat er belemmeringen en/of bezwaren zijn in het handhaven ervan.

Toeslagenwet, de kostendelersnorm

Met name de kostendelersnorm is zeer complex voor burgers en is niet handhaafbaar voor UWV. We hebben eerder in de uitvoeringstoetsen in 2013 en 2014 al aangegeven dat de kostendelersnorm voor UWV niet handhaafbaar is. De complexiteit van deze wet maakt het voor uitkeringsgerechtigden ingewikkeld om de verplichtingen die aan de TW verbonden zijn, na te leven. In 2022 lag het wetsvoorstel voor om de leeftijd voor de toepassing van de kostendelersnorm te verhogen naar 27 jaar. Dit neemt de bestaande risico's niet weg. UWV wil afschaffing van de kostendelersnorm en vereenvoudiging van de Toeslagenwet.

Onwerkbaar weer

UWV heeft eind 2019 een uitvoeringstoets uitgebracht over de aangepaste regeling onwerkbaar weer. In de uitvoeringstoets is opgenomen dat de handhaafbaarheid van de regeling voornamelijk is gericht op het verhogen van de controlebeleving. Ook is gebleken dat de grondslag ontbreekt voor het opleggen van een sanctie bij een overtreding. UWV heeft verzocht de regeling aan te passen en is hierover met het ministerie van SZW in gesprek.

Risico's prioriteren



Geïdentificeerde risico's worden gewogen met behulp van een afwegingskader. Dit leidt tot een prioritering voor het nader onderzoeken van risico's. Op basis hiervan kunnen weloverwogen keuzes worden gemaakt over de inzet van menskracht en middelen om regelovertreding te voorkomen en over het al dan niet accepteren van restrisico's.

Risico's onderzoeken

De aard en omvang van de hoog geprioriteerde risico's wordt door UWV onderzocht. UWV verdeelt de onderzoekscapaciteit over de verschillende wetten en regelingen. Bij het onderzoeken van risico's bekijkt UWV wat de oorzaak is van het risico. UWV stelt hiertoe jaarlijks een onderzoekskalender op.



Beheersmaatregelen kiezen



Op basis van onderzoek en expertise adviseert UWV welke aanpassingen nodig zijn om de oorzaken achter het risico weg te nemen. De aanpassingen, ook wel beheersmaatregelen genoemd, worden waar mogelijk vooraan in het klantproces getroffen om regelovertreding te voorkomen. Indien dit niet mogelijk is of onvoldoende effectief, vindt beheersing plaats met repressieve middelen. De zwaarte van het risico en de (aanvullende) beheersmaatregel wordt afgewogen ten opzichte van de mogelijke consequenties voor de cliënt en de kosten en verandercapaciteit van UWV. Een uitkomst van die afweging kan ook zijn, dat geen (aanvullende) beheersmaatregelen worden getroffen en dat het betreffende risico wordt geaccepteerd.

Beheersmaatregelen implementeren en uitvoeren

UWV implementeert de gekozen beheersmaatregelen en ziet hierop toe vanuit de reguliere verantwoordingscyclus. Hierdoor maakt UWV het een integraal onderdeel van zijn besturing en monitoring. De implementatietermijn kan sterk verschillen, vooral wanneer technische aanpassingen nodig zijn in de systemen van UWV of wanneer er een afhankelijkheid is van ketenpartners of te wijzigen wet- en regelgeving. Na de implementatie voert UWV de beheersmaatregelen uit. Veelal is een combinatie van beheersmaatregelen nodig om een risico effectief te mitigeren. Sommige risico's zijn algemeen van aard en vinden dus in meerdere wetten plaats. De beheersmaatregelen zijn dan eveneens wetsoverstijgend.



Effect beheersmaatregelen monitoren



Na de implementatie meet UWV of het uitvoeren van beheersmaatregelen het beoogde effect hebben en of er neveneffecten optreden. Dat geldt voor nieuwe beheersmaatregelen en voor beheersmaatregelen die al langere tijd in werking zijn. Op basis van deze informatie beslissen we of verdere aanpassingen nodig zijn of dat het risico in voldoende mate wordt beheerst.

Risicobeheersing per wet

Geprioriteerde risico's

Alle geïdentificeerde risico's in de WW, ZW en WIA zijn gewogen en geprioriteerd. De grootste risico's zijn:

	WW	ZW	WIA
1	Niet voldoen aan de sollicitatieverplichtingen	Het fingers van dienstverbanden om een uitkering te verkrijgen	Verzekerde fingeert (additionele) gezondheidsklachten
2	Het niet doorgeven van inkomsten uit zwart werken	Verhullen reden einde dienstverband	Verzekerde fingeert gezondheidsklachten
3	Het fingers van dienstverbanden om een uitkering te verkrijgen	Het niet doorgeven van inkomsten uit zwart werken	Schijndienstverband (i.v.m. duur loongerelateerde uitkering)
4	Het verhullen van verwijtbare werkloosheid bij einde dienstverband	Fingers ziek tgv zwangerschap/bevalling (nationaal)	Schijndienstverband (aanvrager fingeert dienstbetrekking in Nederland)
5	Fingers verblijf in Nederland		Het niet doorgeven van inkomsten uit zwart werken
6	Identiteitsfraude		Het niet doorgeven van inkomsten uit legale arbeid, evt. als zelfstandige
7	Het niet doorgeven van inkomsten uit legale arbeid, evt. als zelfstandige		

Beheersmaatregelen in generieke zin

Preventie gaat voor repressie, ook bij het treffen van aanvullende beheersmaatregelen. Het [stelsel van handhaven](#) is het referentiekader. In de eerste plaats kijken we naar de wet- en regelgeving waarbinnen een risico plaats kan vinden. Indien er mogelijkheden zijn om fouten of overtredingen terug te dringen door aanpassing van wet- en regelgeving, dan zal de inzet daarop gericht zijn. Pas als er geen manieren zijn om (volledig) te voorkomen dat mensen fouten maken of regels kunnen overtreden, komen andere beheersmaatregelen in beeld. Samenvattend kijken we dus naar: 1) aanpassingen in wet –en regelgeving, 2) naar aanpassingen in voorlichting, processen en systemen, 3) het

vakmanschap van onze medewerkers en tot slot 4) naar controles of (data)analyses met opsporing of sanctionering als mogelijk gevolg.

In de doorlichtingen van de WW, ZW en de WIA is een patroon zichtbaar: er moeten beheersmaatregelen worden getroffen die passen bij de specifieke wetgeving (bijv. verhullen van verwijtbare werkloosheid in de WW) en er zijn risico's die in elke wet terugkomen (bijv. niet doorgeven van inkomsten) en waar een generieke aanpak voor nodig is. UWV kiest er daarom voor om de aanpak te standaardiseren waar dat kan. Voor burgers willen we zo min mogelijk verschil maken tussen de wetten. Op deze manier treffen we enerzijds beheersmaatregelen die passen in de context van de specifieke klantreis en onderliggende wetgeving en werken we anderzijds effectief aan een beheersbare toezichtaanpak.

Realisatie beheersmaatregelen

De aanvullende beheersmaatregelen voor de WW zijn in 2021 vastgesteld. UWV werkt deze verder uit en gaat, eventueel na vervolgbesluitvorming, over tot implementatie. In 2022 is gestart met het opstellen van de aanvullende beheersmaatregelen voor de ZW en WIA. Dit heeft meer tijd gekost dan gepland met als gevolg dat de besluitvorming hierover plaats zal vinden na de oplevering van dit Meerjarenplan. Om die reden benoemen we hieronder alleen de (generieke) maatregelen; de beheersmaatregelen die voor de WW worden getroffen en waar de andere wetten (waaronder ZW en WIA) ook profijt van hebben. Bij de grootste risico's uit de bovenstaande tabel horen de volgende beheersmaatregelen:

Verkleinen risico op niet doorgeven van inkomsten uit zwart werk (alle wetten)

In een voorlichtingscampagne willen we mensen die een uitkering ontvangen bewust maken dat inkomsten uit werk moeten worden opgegeven. Een voorlichtingscampagne vergroot ook de alertheid van de UWV-medewerkers.

Daarnaast onderzoekt UWV de mogelijkheid om een risicoscan te ontwikkelen om mensen met een verhoogd risico op zwart werken te herkennen. De risicoscan kan gebruikmaken van aan elkaar gekoppelde bronnen die kenmerkend zijn voor zwart werken en waarmee tegenstrijdige informatie kan worden gevonden. Samenwerking met (keten)partners is onderdeel van de aanpak.

Verkleinen risico op vingeren van dienstverbanden om een uitkering te verkrijgen (alle wetten)

Verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen is een voorwaarde die is opgenomen in elke wet die UWV uitvoert. Het risico op het vingeren van de verzekerdenstatus heeft al lange tijd de aandacht. UWV verkent de mogelijkheden om meer triggers in te bouwen bij de beoordeling van een uitkeringsaanvraag. Er zijn verschillende motieven om een dienstverband te vingeren en dat raakt ook (keten)partners. Daarom intensiveren we de samenwerking.

Verkleinen risico op identiteitsverwisselingen (alle wetten)

Identiteitsfraude is het gebruik van de (digitale) identiteit van een ander met het doel financieel gewin of het verkrijgen van een werkvergunning in Nederland. Hoewel de gevolgen voor slachtoffers groot kunnen zijn, is de beïnvloedbaarheid van UWV klein. Voorgesteld is een overheidsbrede campagne op te zetten over zorgvuldig gebruik van (digitale) identiteitsgegevens zodat voorkomen kan worden dat iemand slachtoffer wordt van identiteitsfraude. UWV zal ook onderzoeken of op basis van data (van ketenpartners) meer inzicht kan worden verkregen in dit fenomeen.

Verkleinen risico op niet doorgeven van inkomsten uit legale bronnen (alle wetten)

Naast de inkomsten uit een dienstverband – die meestal voor UWV zichtbaar zijn – kunnen mensen ook legale inkomsten hebben die (nog) niet bij UWV bekend zijn. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om inkomsten als zelfstandige of overige inkomsten. UWV wil inzetten op een communicatiecampagne om de bewustwording te vergroten en op gegevensuitwisseling met ketenpartners zoals de Belastingdienst en de SVB.

Verkleinen risico op niet voldoen aan sollicitatieverplichtingen (WW)

Het kan teleurstellend zijn wanneer sollicitaties niet leiden tot werk. De voorbereidingen voor een eerder aangekondigd effectiviteitsonderzoek naar de werking van de sollicitatieverplichting in de praktijk zijn in volle gang. Op dit moment wordt de laatste hand gelegd aan de opzet voor het onderzoek. Het beoogde startmoment van het onderzoek is begin 2024. Dit onderzoek is onderdeel van de [UWV Kennisagenda 2022-2025](#). UWV gaat daarna breed communiceren over bewezen effectieve activiteiten.

UWV is in 2022 gestart met de implementatie van een sollicitatiescan. Mensen die (bewust) onvoldoende effectief solliciteren worden uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek. In dit gesprek wordt extra uitleg gegeven over de rechten en plichten behorend bij een uitkering. We bespreken ook of er behoefte is aan extra ondersteuning. Deze inzichten bevorderen de zoektocht naar werk. Waar nodig kunnen we een sanctie opleggen als er sprake blijkt van bewuste regelovertreding.

Verkleinen risico op verwijtbare werkloosheid bij einde dienstverband (WW)

De Werkloosheidswet verplicht werknemers alles in het werk te stellen om werk te vinden. Wanneer aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt en deze de werknemer verweten kan worden of als de werknemer zelf ontslag heeft genomen, is er sprake van verwijtbare werkloosheid. Dan is er geen recht op een WW-uitkering. Om verwijtbare werkloosheid nog beter te herkennen gaat UWV drie maatregelen uitwerken waarmee de controle wordt geïntensiveerd. Ingebruikname van de reeds ontwikkelde risicoscan verwijtbare werkloosheid behoort tot de maatregelen om dit risico te verkleinen. Ook wordt aanvullende informatie van (ex-)werkgevers gebruikt.

Verkleinen risico op fingers verblijf in Nederland (WW)

Binnen de nalevingsregels is één van de vereisten voor het recht op een WW-uitkering dat men in Nederland verblijft (behalve bij export van de uitkering). Tijdens de duur van de WW-uitkeringen voert UWV risicogerichte controles uit om te bepalen of er mogelijk sprake is van onterecht verblijf in het buitenland. Hiervoor is de afgelopen jaren een risicoscan ontwikkeld en deze is inmiddels geïmplementeerd.

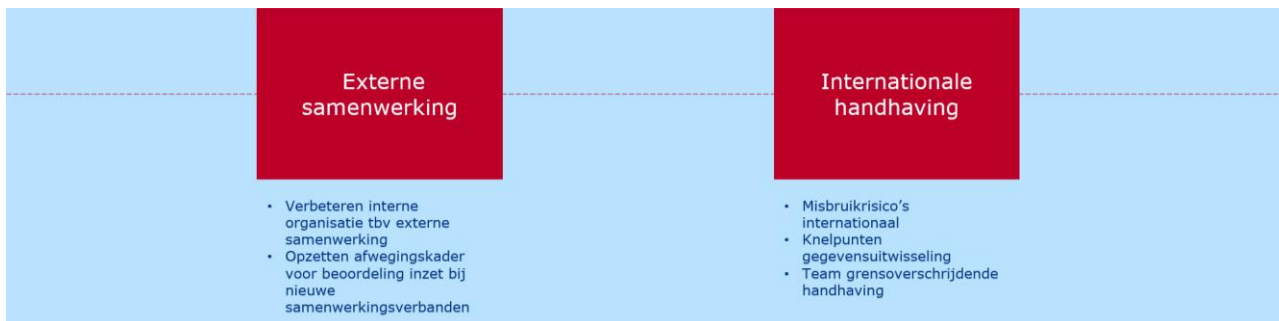
NOW vaststelling

Van maart 2020 tot april 2022 heeft UWV werkgevers door de coronacrisis heen geholpen door een subsidievoorschot te verstrekken die de loonkosten compenseert. Vanwege de snelheid waarmee deze regeling tot stand en tot uitvoering moest worden gebracht, is de keuze gemaakt om werkgevers zo snel mogelijk van voorschotten te voorzien en de controle op het voldoen aan de voorwaarden grotendeels achteraf te laten plaatsvinden. Dat dit gepaard ging met risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik, is bekend en geaccepteerd door het ministerie van SZW.

Ondanks de genomen beheersmaatregelen blijven risico's op o.a. loonsommanipulatie en/of omzetmanipulatie aanwezig. De controle en vaststelling van de subsidievoorschotten die in de aankomende jaren plaatsvindt, gaat veel van ons en ketenpartners vragen. Dit gaat niet alleen op voor risico's binnen het domein van misbruik en oneigenlijk gebruik, ook het voorkomen en zo goed mogelijk omgaan met schuldenproblematiek bij werkgevers heeft de aandacht. Vanuit UWV zullen de activiteiten in het kader van toezicht op de NOW worden voortgezet, zoals het samenwerken met ketenpartners, interne en externe adviesfunctie, verwerken van meldingen en het doen van risico-onderzoek en data-analyse.

6. Samenwerking

UWV is één van de gezichten van de overheid. We weken samen met ketenpartners om de burger één overheid te laten ervaren. Samen met andere partijen voorkomen en bestrijden we regelovertreding. Geavanceerde en complexe overtredingen met betrokkenheid van meerdere partijen kan alleen effectief worden aangepakt in nauwe samenwerking met ketenpartners, dus ook daarop werken we samen. UWV stelt zich in deze samenwerkingen faciliterend, coördinerend en ondersteunend op, afhankelijk van het belang.



Externe samenwerking

UWV neemt deel aan een aantal externe samenwerkingen zoals het Landelijk Informatie Expertise Centrum (LIEC), de Regionale Informatie Expertise Centra (RIEC) en FRIT (Flexibel Regionaal Interventie Teams). Daarnaast participeert UWV in diverse incidentele samenwerkingen. UWV heeft verschillende rollen in de samenwerking met externe partners. Onderzoek naar een betere invulling van die rollen leverde in 2021/2022 een aantal aanbevelingen op. De opvolging van die aanbevelingen start in 2022 en loopt door in 2023 en 2024.

Er zijn verschillende focusgebieden waar we mee aan de slag gaan: communicatie over de samenwerkingsvisie, meer fenomeengericht werken, het opstellen van een afwegingskader ten behoeve van het beoordelen van inzet in een nieuw samenwerkingsverband en het professionaliseren van de interne organisatie.

Internationale handhaving

Een bijzondere vorm van externe samenwerking is de samenwerking in het kader van internationale handhaving. Sommige vormen van regelovertreding reiken over landsgrenzen heen. De uitdaging hierbij is dat de (digitale) grenzen vervagen en dat er vanuit vraag en aanbod op de internationale arbeidsmarkt nieuwe bewegingspatronen ontstaan.

Misbruikrisico's internationaal

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. Daarnaast kan een buitenlands arbeidsverleden een rol spelen bij de duur van de uitkering. In de onderzoeken naar misbruikrisico's in de ZW en WIA zijn de risico's op internationaal gebied apart in kaart gebracht. Voor de WW volgt in 2022/2023 een inventarisatie van de internationale risico's. De reeds bekende internationale risico's van de ZW en WIA risico's worden in samenhang met de internationale WW-risico's behandeld. Daarna volgen de volgende stappen uit de risicomanagerencyclus.

Oplossen knelpunten internationale gegevensuitwisseling

Het ontbreekt aan structurele geautomatiseerde gegevensuitwisseling met andere landen. Hierdoor is UWV in grote mate afhankelijk van de informatie die de uitkeringsgerechtigde zelf doorgeeft. In de signaleringsbrieven heeft UWV knelpunten benoemd die volgen uit het ontbreken van gegevensuitwisseling zoals die er op nationaal niveau is. In de komende periode wordt gekeken naar oplossingsrichtingen voor de knelpunten in de landen met de grootste klantenpopulatie. De Algemene Rekenkamer constateerde in het rapport 'Een Nederlandse uitkering in het buitenland' dat UWV, ondanks wettelijke en praktische beperkingen, voortdurend inspanningen levert om dienstverlenende en handhavende taken uit te voeren in het buitenland. Die inspanningen zetten we voort.

Team grensoverschrijdende handhaving

Er wordt een multidisciplinair team opgezet dat gericht is op het versterken van grensoverschrijdend toezicht rondom misstanden met arbeidsmigranten. Aanleiding zijn de aanbevelingen uit het rapport van het Aanjaagteam bescherming Arbeidsmigranten 'Geen tweederangsburgers'. Gestart wordt met het opstellen van een gezamenlijk risicogericht toezichtplan voor een samenwerking met nationale en buitenlandse toezichthouders.

7. Planning, personele inzet en financiële gevolgen

Planning

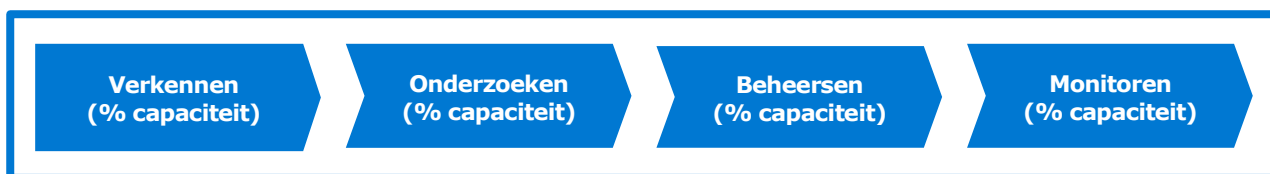


Personele inzet

De transitie naar de risicogerichte handhavingstrategie maakt het mogelijk om capaciteit binnen en buiten UWV effectief in te zetten. Dienstverlening met focus op preventie zorgt ervoor dat fouten in een vroeg stadium worden opgevangen, zodat de toezichtcapaciteit benut kan worden voor de aanpak van misbruik en oneigenlijk gebruik. Sommige controles zullen verplaatst worden naar het primaire klantproces.

Binnen het managen van risico's worden steeds keuzes gemaakt, want het is nooit mogelijk om alles te doen en zeker niet tegelijkertijd. Dat zou ook niet efficiënt zijn. Het is belangrijk om in te zetten op de grootste risico's en zicht te houden op nieuwe of onbekende risico's. De inschatting dat iets een klein risico vormt, zal juist aanleiding zijn om daar geen handhavingcapaciteit op in te zetten. Zo kan de handhaving effectief plaatsvinden binnen de beperkingen van budget en capaciteit.

UWV wil in de toekomst de vraagstukken over capaciteitsinzet koppelen aan risicomanagementcyclus. Naast de inzet op het onderzoeken van meldingen, wordt ook capaciteit benut om nieuwe risico's te verkennen, te onderzoeken en te beheersen.



Financiële gevolgen

Met dit meerjarenplan willen we een beweging realiseren waarin we uitgaan van het vertrouwen in de burger en het toezicht risicogericht en datagedreven is. Dat resulteert in een hoog ambitieniveau waarbij we de dienstverlening verbeteren en verbreden, nieuwe producten ontwikkelen, beheersmaatregelen treffen en ander gedrag en vaardigheden van onze medewerkers vragen. Daarvoor zijn (incidentele) investeringen nodig. We doen zoveel mogelijk een beroep op het reguliere budget, en wanneer budgettaire wensen ontstaan gaan we in gesprek met het ministerie van SZW over aanvullende financiering. In 2022 bezien we samen met het ministerie van SZW de inhoud en financiering van de beheersmaatregelen in de ZW en WIA.

Colofon

Uitgave

UWV *Directie Handhaving*

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

020-687 5185