

Handhaven loont

UWV heeft **MEER MEDEWERKERS** gekregen om extra controles te doen en handhavingsgesprekken te voeren. De bedoeling is dat ze zichzelf terugverdienen. En liefst nog wat meer in het laatje brengen. Signalement van een businesscase.

MINDER AMBTENAREN betekent minder overheidsuitgaven. Dat is goed voor de schatkist, zou je denken. Maar de praktijk is weerbarstiger. Daar zijn ze bij de Belastingdienst achter gekomen. Na aanhoudend snijden in personeel kon de fiscus minder controleren. Dit werkte overtredingen in de hand en deed de belastingopbrengsten teruglopen. Om dit tijt te keren, mocht de Belastingdienst weer extra personeel voor handhaving aannemen. Dit op voorwaarde dat ze in een businesscase zou aantonen dat de nieuwe mensen meer opleveren dan ze kosten. Deze manier van werken is het kabinet blijkbaar goed bevallen. Want in het laatste regeerakkoord werd aan UWV en de Sociale Verzekeringsbank (SVB) ongeveer hetzelfde gevraagd (zie kader). Volgens Ben Rolloos, directeur Handhaving bij UWV, heeft het voorbeeld van de fiscus als inspiratiebron gediend. 'De vraag aan ons en de SVB was: kunnen jullie met meer capaciteit extra besparen op uitkeringen? We zijn gaan rekenen of dat kon. Wij weten natuurlijk wat een uitbreiding van onze capaciteit met een bepaald aantal fte's kost. Verder kunnen we inschatten hoeveel extra overtredingen we met die extra mensen kunnen constateren en hoeveel dat gemiddeld oplevert.' Volgens Rolloos is UWV conservatief geweest in zijn inschattingen. Ook zijn de rekensommen door een derde partij nog een keer over gedaan. 'Onder de

streep bleek dat de uitbreiding die we voorstelden duidelijk meer oplevert dan ze kost (zie kader). De businesscase van UWV zet in op twee troefkaarten: een uitbreiding van controles en extra voorlichting over de plichten van uitkeringsgerechtigden. Wat die eerste troefkaart betreft: dankzij een uitbreiding van de capaciteit kan de organisatie harder achter bestaande zaken aan en nieuwe onderzoeken starten. 'Wat daarbij helpt, is dat we de laatste jaren meer signalen van fraude krijgen', vertelt Rolloos. 'Dat komt door de toegenomen aandacht voor het bestrijden en opsporen van misstanden vanaf 2011 en 2012. Van al die extra signalen kunnen we nu werk gaan maken. We denken dat we zo meer overtredingen ontdekken.' De extra mensen bij Handhaving richten zich op verschillende soorten mogelijke overtredingen. Maar in het bijzonder zoomt de businesscase in op fraude met schijndienstverbanden. Het komt soms voor dat mensen net doen alsof ze in dienst zijn geweest, terwijl dat in werkelijkheid niet het geval was. Via zo'n papieren dienstverband proberen fraudeurs een uitkering aan te vragen of een lening te krijgen. Deze vorm van fraude gaat UWV, samen met Belastingdienst, Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) en Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) grondig aanpakken. Rolloos: 'Onze rol bestaat daarbij onder meer uit het screenen van uitkeringsaanvragen op het risico van schijndienstverbanden.' Deze en andere extra controles moeten volgens Rolloos leiden tot een beduidend lager aantal onterecht ontvangen uitkeringen. ➔





De tweede troefkaart waar UWV in de businesscase op inzet, zijn preventieve gesprekken met uitkeringsgerechtigden. Sinds 1 april 2014 spreken 'adviseurs werk' persoonlijk met mensen die in de eerste drie maanden van hun WW zitten. Dat is nieuw. Want de praktijk was dat werkzoekenden in die periode alleen digitaal contact hadden. Daar kan nu dus een gesprek onder vier ogen bijkomen, als UWV daar aanleiding toe ziet. In dit op handhaving gerichte gesprek vertelt een adviseur de uitkeringsgerechtigde wat diens plichten zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld om de inlichtingenplicht, het tijdig melden van voor de uitkering relevante informatie. Verder zal de WW-gerechtigde worden gewezen op de inspanningsplicht. Dat is de plicht om al het nodige te doen om nieuw werk te bemachtigen.

Uitzonderlijk

In het meest recente regeerakkoord van het kabinet van VVD en PvdA staat: 'UWV en SVB kunnen, zonder verdere aanpassingen van wetgeving, het toezicht zo versterken dat daardoor besparingen op uitkeringslasten worden gerealiseerd. Indien daartoe overtuigende businesscases worden ontwikkeld, zal de capaciteit worden geïntensiveerd.' Deze uitnodiging van Rutte I aan UWV en de SVB was uitzonderlijk. Want tot op heden vertaalden regeringen personele uitbreidingen bij UWV altijd een-op-een in het aantal extra euro's budget dat daarvoor nodig is. Geld voor extra mensen stond dus altijd los van wat die mensen 'opleveren'. Deze keer echter ging dat anders. Directeur Handhaving Ben Rolloos van UWV: 'We zagen nu duidelijk ruimte om meer te "verdienen" met extra mankracht.' Maar volgens hem zal dit nooit de standaardwerkwijze worden. 'Je hebt overheidstaken die wel moeten gebeuren, terwijl je niet weet of ze wat opleveren. Dat geldt zeker ook bij handhaving: het is cruciaal dat je laat zien dat overtreden niet loont. Maar het is niet altijd mogelijk om in te schatten wat het oplevert. Je kunt de directe koppeling met opbrengsten niet altijd leggen. Dan krijg je wat bij de politie "bonnencultuur" heet, met maandelijkse targets. Dat moet je niet willen.' Rolloos verwacht dat businesscases zoals deze uitzonderlijk blijven. 'Misschien dat de politiek besluit om UWV structureel meer geld te geven. Dan is het geen businesscase meer, maar business as usual!'

Kosten en baten

In hun businesscases stelden UWV, de Inspectie SZW en de SVB voor om de komende vier jaar ruim 260 extra medewerkers in te zetten. Tegenover de 100 miljoen euro extra die dit kost, staat 189 miljoen euro verwachte opbrengsten. Voor UWV zijn de kosten en de verwachte baten, als volgt verdeeld:

1 Meer controles.

Capaciteitsuitbreiding: 92 fte.

Kosten: 29 miljoen euro.

Verwachte opbrengsten: 48 miljoen euro (tot en met 2020).

2 Handhavingsgesprekken WW tijdens de eerste drie maanden werkloosheid.

Capaciteitsuitbreiding: 143 fte.

Kosten: 63 miljoen euro.

Verwachte opbrengsten: 220 miljoen euro (tot en met 2017).

3 Aanpak schijndienstverbanden, samen met onder meer Inspectie SZW.

Capaciteitsuitbreiding UWV: 8 fte (en Inspectie SZW: 13 fte).

Kosten: 7,5 miljoen euro.

Verwachte opbrengsten: 19 miljoen euro.

Uit onderzoek van UWV blijkt dat uitkeringsgerechtigden niet altijd van de hoed en de rand weten, vertelt Rolloos. 'Zo zegt negen van de tien uitkeringsgerechtigden op de hoogte te zijn van de inlichtingenplicht. Toch constateren we zo'n 40.000 overtredingen hiervan per jaar. Dat is naar voor de overtreder, omdat die niet alleen de uitkering moet terugbetalen maar ook nog een boete van 100% krijgt. Ook is het vervelend voor ons, omdat het extra inspanning kost. Hier geldt: voorkomen is beter dan genezen.'

Een beetje druk zetten

De verwachtingen rond de nieuwe handhavingsgesprekken zijn hooggespannen. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid noemde dit zelfs 'het belangrijkste onderdeel' van de businesscase. De uitbreiding van de capaciteit (lees: de extra adviseurs werk) bij UWV moet maar liefst drie keer zoveel opleveren als ze kost. De gedachte is dat nieuwe WW-ontvangers minder snel in de fout gaan dankzij de vroegtijdige gesprekken. Maar dat niet alleen. Van de gesprekken wordt ook verwacht dat werkzoekenden meer haast maken bij het vinden van nieuw werk. Volgens strategisch adviseur Gerard Vlaanderen van UWV is de bedoeling 'om een beetje druk te zetten': 'Het gaat om korte gesprekken waarin mensen op hun plichten worden gewezen. Zo wordt hun bijvoorbeeld gevraagd wat ze al gedaan hebben om werk te zoeken. Nu zie je bij sommige mensen dat ze in het begin van hun WW-periode te gemakkelijk zijn. Ze nemen vakantie of rekken een rouwproces langer dan noodzakelijk. Een goed gesprek kan deze groep prikkelen om net iets eerder weer werk te maken van een nieuwe baan. Elke maand minder uitkering die dat oplevert, is meegenomen.' Dat de gesprekken echt werken, is volgens Vlaanderen gebaseerd op ervaringen in Engeland en tijdens eerdere UWV-pilots. De strategisch adviseur gelooft dat de meeste mensen de gesprekken als welkom zullen ervaren. 'Het is fijn om je verhaal te vertellen aan iemand van vlees en bloed.'

2 Werkloosheid onder allochtonen volgens fotograaf KATO TAN

Het Jaarrapport Integratie 2013 van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) was voor minister Asscher aanleiding om meer initiatieven te ontplooiën om allochtonen aan werk te helpen. Uit het rapport blijkt namelijk dat de werkloosheid onder allochtonen driemaal zo hoog is als onder autochtonen: 16 versus 5%; onder jongeren 28 vs. 10%. Werk aan de winkel dus om al die mensen aan werk te helpen. Waarbij we niet mogen vergeten dat verreweg de meeste allochtonen natuurlijk wel gewoon – of zelfs heel hard – werken. Zoals bedrijfsleider van het Prinsen Hotel in Amsterdam: **Fouad Tazi**, met Marokkaanse roots.

DISCUSSIEER MEE OP uwv.nl/uwvmagazine OVER WERKLOOSHEID ONDER ALLOCHTONEN.