



## **Pilot Arbeidsmigratie**



Status  
Definitief

Versie  
1.0

Datum  
27 maart 2015

Auteur  
01 [redacted] & 01 [redacted]  
070<sup>02</sup> [redacted]

Ons kenmerk

Pagina  
2 van 19

## Inhoud

<b>1</b>	<b>MANAGEMENTSAMENVATTING</b>	<b>4</b>
1.1	Inleiding	4
1.2	Probleemstelling en doelstelling	4
1.3	Resultaten	5
1.4	Conclusies en aanbevelingen	5
<b>2</b>	<b>Inleiding</b>	<b>7</b>
2.1	Aanleiding	7
2.2	Probleemanalyse	7
2.2.1	Arbeidsmigranten	7
2.2.2	Huidige instructies	7
2.2.3	Knelpunten	7
2.3	Doelstelling	8
2.4	Aanpak pilot	8
<b>3</b>	<b>Pilot</b>	<b>9</b>
3.1	Vorm onderzoek	9
3.2	Resultaten uit de pilot	9
3.2.1	Dossiers	9
3.2.2	Kosten/baten analyse	10
3.2.3	Verantwoording	12
<b>4</b>	<b>Analyse</b>	<b>13</b>
4.1	Diverse statistische data	13
4.2	Fraudealertheid	14
4.3	Samenwerking	14



Status  
Definitief

Versie  
1.0

Datum  
27 maart 2015

Auteur  
01 [redacted] & 01 [redacted]  
070<sup>02</sup> [redacted]

Ons kenmerk

Pagina  
3 van 19

<b>5</b>	<b>Conclusie en aanbevelingen</b>	<b>15</b>
5.1	Landelijke implementatie	15
5.2	Wanneer te gebruiken?	15
5.2.1	Nationaliteit	15
5.2.2	Sector	16
5.3	Schadebeperking	16
5.4	Fraudealertheid	16
5.5	Afsluitende opmerkingen	17
<b>6</b>	<b>Bijlagen</b>	<b>18</b>



Status  
Definitief

Versie  
1.0

Datum  
27 maart 2015

Auteur  
01 [redacted] & 01 [redacted]  
070<sup>02</sup> [redacted]

Ons kenmerk

Pagina  
4 van 19

## 1 MANAGEMENTSAMENVATTING

### 1.1 Inleiding

Op 14 november 2013 is aan u een uitgewerkte projectopdracht "Sluitende aanpak MOE-landers" gepresenteerd. Voor u ligt nu een uitwerking van de eindrapportage van deze projectopdracht. Inmiddels heeft er in het district Den Haag/Leiden een pilot gedraaid waarvan de resultaten ook in dit rapport zijn geïntegreerd. Aanleiding voor dit project was de CRSA-sessie MOE-landers waaruit een aantal risico's naar voren zijn gekomen binnen ons huidige proces. Ook onder de medewerkers heerst al langere tijd het vermoeden dat MOE-landers feitelijk niet in Nederland verblijven tijdens de duur van hun uitkering. Hieruit is de gedachte ontstaan dat het toezicht op de beschikbaarheid voor de Nederlandse arbeidsmarkt van MOE-landers tijdens werkloosheid moet worden aangescherpt. Om stigmatisering te voorkomen, is gedurende het project besloten af te stappen van het begrip "MOE-landers" en in plaats daarvan te verwijzen naar iedere klant waarvan het vermoeden bestaat dat deze in het buitenland verblijft, de zogeheten arbeidsmigranten.

### 1.2 Probleemstelling en doelstelling

Het grootste knelpunt in ons huidige proces is dat vooral in de eerste drie maanden de klant volledig buiten beeld blijft. Door het gebrek aan klantencontact en door voortschrijdende digitalisering neemt het risico op onduidelijkheden en fraude toe. Met name klanten met een kortdurende WW-uitkering blijven gevoelsmatig gedurende de gehele uitkering buiten beeld. De hoofdvraag is hoe wij, door de ontwikkeling van een nieuwe werkwijze, bovenstaand risico kunnen verkleinen.

De onderzoeksvraag voor de projectgroep was hoe wij door wijzigingen binnen het WW proces een antwoord kunnen vinden op de boven gestelde hoofdvraag. Onderdeel van het huidige proces zijn vage instructies binnen de Handboeken WW. Hierin wordt gesproken over "twijfel" en "onderbuik gevoel". De instructies binnen de handboeken geven onvoldoende duidelijkheid wanneer en hoe te acteren bij "twijfel" aan de verblijfstatus.

De doelstelling is dat UWV in haar aanpak kan aantonen dat alleen personen die daadwerkelijk in Nederland wonen of verblijven, een WW-uitkering ontvangen. Het realiseren van de doelstelling heeft een positief effect op de rechtmatigheid van betalingen en zal de kans op imagoschade verkleinen. Door al aan de voorkant, preventief, van het WW-proces een controle uit te voeren, moet schade in de toekomst beperkt worden.



Status  
Definitief

Versie  
1.0

Datum  
27 maart 2015

Auteur  
01 [redacted] & 01 [redacted]  
070<sup>02</sup> [redacted]

Ons kenmerk

Pagina  
5 van 19

### 1.3 Resultaten

Als aanvulling op de instructies is er een checklist ontwikkeld met als doel de "twijfel" te concretiseren en een uniforme werkwijze te bevorderen. De checklist geeft aan in welke gevallen het tot een onderzoek moet leiden en in welke gevallen de normale procedure kan worden gevolgd. Daarnaast is er een formulier ontwikkeld, waarin het mogelijk is om aanvullende gegevens op te vragen, zoals de verblijfplaats en bewijsmiddelen voor het verblijf in Nederland gedurende een bepaalde periode. De projectgroep heeft advies gevraagd bij de afdelingen IM Uitkeren en JKC over het herschrijven van de huidige werkinstructies. Hieruit voortvloeiend heeft de projectgroep een concept instructie gemaakt en ter beoordeling en aanvulling aangeboden aan IM Uitkeren en JKC.

Uit resultaten van een gehouden pilot kunnen we afleiden dat er in ieder geval sprake is van een financiële besparing bij implementatie van de nieuwe werkwijze. Uit de pilot, over een begrensde periode, is een maximaal haalbare besparing gekomen van bruto € 767.109,15. Het maximum aan gemaakte loonkosten tijdens de pilot komt op bruto € 22.673,07. Hierbij moet aangetekend worden dat deze maximale bedragen in de praktijk niet zullen worden gehaald in verband met variabele, per dossier afwijkende omstandigheden. Met name het bereiken van de maximale uitkeringsduur is geen vast gegeven. Uit cijfers blijkt dat gemiddeld 32% van de aanvragen jaarlijks deze termijn haalt. Andere kosten zoals bijvoorbeeld op facilitair gebied; aanpassingen GCU en andere automatiseringsgevolgen en dergelijke, hebben wij nu niet mee genomen en moeten wellicht op een later tijdstip nader worden onderzocht.

### 1.4 Conclusies en aanbevelingen

De belangrijkste conclusie is dat de nieuwe werkwijze een financiële besparing oplevert ten opzichte van de huidige werkwijze.

Daarnaast is de fraudealertheid onder medewerkers van de afdeling WW Uitkeren in het district toegenomen. Het nieuwe proces heeft derhalve ook invloed op de rechtmatigheid van de betalingen. Het aantal onrechtmatige betalingen zal zeer waarschijnlijk afnemen na implementatie van de beschreven werkwijze.

Tevens kan gesteld worden dat de kans op imagoschade voor UWV, naar de buitenwereld toe, wordt verkleind bij implementatie van de nieuwe werkwijze. Deze schadebeperking is niet direct in bedragen uit te drukken. Echter, uit het verleden is al gebleken dat problematiek op het gebied van arbeidsmigranten (denk aan de Belastingdienst met de Toeslagen) kan leiden tot grote gevolgen op het gebied van imagoschade.

Tijdens de duur van de pilot is naar voren gekomen dat, als de lijnen tussen het Werkbedrijf, Handhaving en de backoffice zo kort mogelijk zijn en werkinstructies op elkaar worden afgestemd, de wijze van divisie overschrijdend werken als positief wordt ervaren door alle betrokkenen.



**Status**  
Definitief

**Versie**  
1.0

## Pilot Arbeidsmigratie

**Datum**  
27 maart 2015

**Auteur**  
01 [redacted] & 01 [redacted]  
070<sup>02</sup> [redacted]

**Ons kenmerk**

**Pagina**  
6 van 19

De aanbeveling van de projectgroep is om de concept instructie definitief op te nemen in de werkinstructie en de nieuwe ontwikkelde werkwijze landelijk te implementeren.

Uit de gegevens van de pilot blijkt dat niet alle arbeidsmigranten een buitenlandse nationaliteit hebben. Aanbevolen wordt dan ook om bij alle nieuwe WW-aanvragen de checklist in te vullen waarmee tevens een adrescontrole wordt uitgevoerd. Op dit moment speelt binnen de politiek ook het probleem van 'spookburgers' en adresfraude. De nieuwe werkwijze kan ook hier een positieve invloed op hebben.



## 2 Inleiding

### 2.1 Aanleiding

Er is maatschappelijk veel aandacht voor de toename van het aantal arbeidsmigranten in Nederland. Ook binnen UWV is al geruime tijd aandacht voor deze groep. Onder de medewerkers heerst al langere tijd het vermoeden dat sommige arbeidsmigranten feitelijk niet in Nederland wonen of verblijven tijdens de duur van hun uitkering. Op dit moment is er onvoldoende ondersteuning in ons proces om deze doelgroep onderscheidend te maken en er preventief op te kunnen handhaven. Hieruit is de gedachte ontstaan dat het toezicht op de beschikbaarheid voor de Nederlandse arbeidsmarkt van arbeidsmigranten tijdens werkloosheid moet worden verscherpt. Met deze gedachte is midden februari 2014 de Projectgroep Arbeidsmigranten gestart.

### 2.2 Probleemanalyse

#### 2.2.1 Arbeidsmigranten

Zoals in hoofdstuk 1.1 vermeld heerst er binnen UWV een vermoeden inzake de onjuiste verblijfstatus van sommige arbeidsmigranten (arbeidsmigranten, niet zijnde grensarbeiders, die hun hoofdverblijf in het buitenland hebben en een verblijfadres in Nederland). Daaruit voortvloeiende is er mogelijk kans op onrechtmatigheid van betalingen.

#### 2.2.2 Huidige instructies

De instructies binnen de handboeken WW geven onvoldoende duidelijkheid wanneer en hoe te acteren bij "twijfel" aan de verblijfstatus. Deze onduidelijkheden wil de projectgroep wegnemen door middel van beter en sneller contact met de andere divisies zoals het Werkbedrijf, Handhaving en Bezwaar en Beroep en tevens door een vernieuwde manier van werken te introduceren. Het nieuwe proces moet ook rekening houden met de terugtrekkende overheid en de toenemende digitalisering.

#### 2.2.3 Knelpunten

Aan de hand van dossieranalyse zijn een aantal knelpunten naar voren gekomen, die zijn omgevormd tot "triggers" waarbij er een verhoogde kans op verblijf buiten Nederland kan zijn, te weten:

- 07 [Redacted content]



### 2.3 Doelstelling

Het uiteindelijke doel is te bewerkstelligen dat UWV in haar aanpak kan aantonen dat alleen personen die daadwerkelijk in Nederland wonen of verblijven, een WW-uitkering ontvangen. Het preventief handhaven zou een positief effect moeten hebben op de rechtmatigheid van de betalingen en bovendien hoge schadebedragen moeten voorkomen. Daarmee geeft UWV een signaal af dat misbruik van de SV wetten serieus wordt genomen, wat de drempel tot bewuste dan wel onbewuste regelovertreding moet verlagen. Dit komt het imago van UWV ten goede.

### 2.4 Aanpak pilot

In overleg met de collega's van Handhaving/ Risicomanagement & intelligence is aan elke 'trigger' een waardering toegekend om deze te verwerken in een checklist (bijlage 1). De bedoeling is dat deze checklist wordt gebruikt indien de Beslissers WW twijfel heeft over de verblijfstatus van de klant. Het is de bedoeling dat de checklist concreet maakt wat in de instructie letterlijk wordt omschreven met de termen 'onderbuik gevoel' en 'gegronde twijfel'. Dit kan bijdragen tot het bevorderen van een uniforme werkwijze binnen de afdeling WW. Eventuele risicogroepen komen hiermee aan de kop van het proces eerder in beeld, waarna een passende aanpak kan worden ingezet.

Naast de ontwikkeling van een checklist, is een vervolgprocedure ontwikkeld om extra gegevens op te vragen bij de klant. Dit heeft geresulteerd in het formulier 'Verzoek om informatie' (bijlage 2). In het formulier wordt onderscheid gemaakt tussen een officieel woonadres, een verblijfadres en een eventueel postadres van de klant. Tevens wordt nog eens extra gevraagd wat de leefsituatie is van de klant. Het formulier biedt verder een mogelijkheid tot het opvragen van bewijsmiddelen als sprake is van een te late aanvraag (>twee weken). Dit zal ten goede komen aan de rechtmatigheid van de betaling over de periode tot aan de daadwerkelijke melding en kan eventueel onderbouwing geven in een juridisch vervolg.

Het formulier is niet alleen bedoeld om informatie bij de klant op te vragen, maar ook om de klant nogmaals te wijzen op zijn plichten die hij/zij heeft gedurende de duur van de WW-uitkering. Het gebruik van het formulier in de voorgestelde werkwijze zal niets veranderen aan ons huidige beleid inzake de Wet eenmalige uitvraag gegevens en de hoofdregel "vertrouwen in de klant".





Datum  
27 maart 2015

Versie  
1.0

Pagina  
9 van 19

### 3 Pilot

Uit overleg met Handhaving/ Risicomanagement & intelligence is gebleken dat er binnen UWV geen data aanwezig zijn waar een norm uit vastgesteld kan worden. Zonder deze norm blijft onduidelijk of het probleem rondom de verblijfsstatus van de arbeidsmigranten werkelijk bestaat, en zo ja hoe groot dat probleem daadwerkelijk is. De resultaten uit deze pilot zijn derhalve te beschouwen als een 0-meting.

#### 3.1 Vorm onderzoek

Het onderzoek heeft plaatsgevonden binnen één WW team op de locatie Rijswijk. Dit team heeft over de periode van 6 oktober 2014 tot en met 16 november 2014 voor alle nieuwe WW-aanvragen de checklist ingevuld. De ingevulde checklist kon uitkomen op twee resultaten, namelijk: de uitkering beoordelen of verzoek om informatie (VOI) versturen naar de klant.

Zowel de gebruikte checklist als de retour ontvangen VOI formulieren zijn doorgegeven aan de Projectgroep voor verzameling van alle data. Alle nieuwe WW-aanvragen binnen deze periode van zes weken zijn in samenwerking met de afdeling BC&K geregistreerd in een Excel bestand (bijlage 3) om te zorgen voor goede monitoring, verwerking en opslag van bruikbare data. Door middel van registratie binnen de Cockpit-omgeving zijn dagelijks de resultaten van de ingevulde checklists geregistreerd en bijgehouden. Er is wekelijks gerappelleerd om de ontbrekende checklists op te vragen bij de medewerkers. Aan het eind van de zes weken periode is 99% van de checklists ingevuld.

In de periode van de Pilot is ook een nieuwe landelijke themacontrole arbeidsmigranten gestart vanuit de afdeling Handhaving. Om een goede afstemming te krijgen binnen het district is er overleg geweest met de afdeling Handhaving om overlap te vermijden. Afgesproken is dat de afdeling Uitkeren alleen voor de nieuwe WW-aanvragen de checklist zou invullen terwijl de afdeling Handhaving alleen lopende dossiers zou behandelen. Tevens zijn er met de afdeling Handhaving op de locatie Scheveningseweg afspraken gemaakt in het kader van de pilot Arbeidsmigranten (ARMI, zie bijlage 4). Tijdens de pilot van Uitkeren is er een aantal maal gebruik gemaakt van de in deze bijlage vermelde werkwijze.

#### 3.2 Resultaten uit de pilot

##### 3.2.1 Dossiers

In de periode van 6 oktober tot en met 16 november 2014 zijn er:

- 1105 nieuwe aanvragen binnen gekomen in het betrokken team.
- Voor deze aanvragen zijn 11 checklists niet ingevuld c.q. teruggekoppeld.
- Het totaal aantal ingevulde checklists bedraagt 1094.
- Uit 34 van bovenstaande checklists kwam het resultaat "verzend het VOI formulier".
- Dit is 3,1% van het totaal aantal dossiers met een ingevulde checklist.
- Van de 34 dossiers zijn er uiteindelijk 20 afgewezen op grond van:



Datum  
27 maart 2015

Versie  
1.0

Pagina  
10 van 19

- het niet ontvangen van de gevraagde gegevens
  - onvolledig c.q. foutief beantwoorde formulieren
  - onbesteld retour gekomen post.
- Het percentage afwijzers is 1,8% van het totaal aantal dossiers met een ingevulde checklist.
  - Het percentage afwijzers is 59% van het totaal aantal dossiers waarbij een VOI formulier is verzonden.

### 3.2.2 Kosten/baten analyse

#### Baten

- Het totale bedrag aan maximaal mogelijke besparingen binnen het district Den Haag/Leiden is bruto € 767.109,15.
- In totaal zou de pilot, binnen één WW-team in het district Den Haag/Leiden een maximale besparing opleveren van bruto € 85.234,35
- Voor de 20 afgewezen uitkeringen is de maximaal mogelijke besparing € 75.464,58 aan bruto WW uitkering. Dit kan nog verhoogd worden met het maximaal mogelijke bedrag aan gereserveerde Vakantietoeslag (VT) van 8%= € 6.037,17.
- In totaal is de maximaal mogelijke besparing aan WW uitkering en VT een bedrag van € 81.501,75.
- Voor zeven van de 20 afgewezen dossiers is ook een aanvraag Toeslagenwet (TW) beoordeeld.
- Het totaal maximaal mogelijke schadebedrag aan toegekende TW is € 3.456,11. Hierover wordt ook nog bruto bedrag aan VT berekend van € 276,49.
- In totaal is de maximaal mogelijke besparing aan TW en VT een bedrag van € 3.732,60.
- Het resultaat, in geld uitgedrukt, bestaat uit een maximaal haalbare besparing, uitgaande van het berekende WW dagloon én de maximale duur van de uitkering, per dossier. Het dagloon voor de WW is doorberekend naar een bruto uitkering van 70%. (De eerste 2 maanden is er recht op 75% maar hier is in onze opzet geen rekening mee gehouden). De hoogte van de TW is gerelateerd aan de hoogte van de WW uitkering.
- Binnen het district Den Haag/Leiden zijn elf WW-teams werkzaam. Hiervan zijn twee teams gespecialiseerd in de afhandeling van IKAR en Samenloop WW/WAO/WIA dossiers. Voor de zuiverheid van de meting worden deze twee teams niet meegenomen in de berekening.
- Het maximale mogelijk schadebedrag is berekend over negen WW-teams in een periode van zes weken in het najaar.
- Er is gekozen voor een periode van zes weken in het najaar omdat arbeidsmigranten vaak seizoen gerelateerde arbeid verrichten. In de door de pilotgroep gekozen periode ontvangt UWV de meeste WW aanvragen van arbeidsmigranten wegens het einde van het seizoen.



Datum  
27 maart 2015

Versie  
1.0

Pagina  
11 van 19

## Kosten

- De maximale loonkosten voor het district Den Haag/Leiden bedragen € 22.673,07.
- Voor bovenstaande cijfer zijn we uitgegaan van de maximale loonkosten. De enige kosten die we als minimale kosten kunnen beschouwen zijn de kosten van het invullen van de checklist omdat wij in onze aanbeveling adviseren van iedere aanvraag een checklist in te vullen.
- Voor het district Den Haag/Leiden komt het totaal op € 18.796,05 aan minimale loonkosten.
- Per dossier kost het aan loonkosten € 1,89 om de checklist in te vullen (gebaseerd op 3 minuten per checklist. Deze tijd is gebaseerd op een door ons gehouden enquête onder de deelnemers aan de pilot). Het aantal nieuwe aanvragen was  $1105 \times € 1,89 =$  € 2.088,45 aan loonkosten.
- De maximale aanvullende<sup>1</sup> loonkosten binnen het district Den Haag/Leiden bedragen bruto € 3.877,02.
- Er zijn tijdens de pilot 34 VOI formulieren verstuurd. Dit zou dus maximaal  $34 \times € 12,67 =$  € 430,78 aan aanvullende loonkosten per team binnen het district Den Haag/Leiden met zich meebrengen.
- Een beslisser Claim WW heeft een gemiddeld uurloon van € 38,-. 20 minuten kosten derhalve € 12,67.

---

<sup>1</sup> Dit zijn de loonkosten die gemaakt worden bij het verzenden en verwerken van de VOI formulieren. De maximaal benodigde extra tijd voor de door ons ontwikkelde werkwijze bedraagt maximaal 20 minuten per dossier waar een VOI is uitgestuurd. De 20 minuten zijn vastgesteld op basis van de resultaten uit de enquête.



Datum  
27 maart 2015

Versie  
1.0

Pagina  
12 van 19

### 3.2.3 Verantwoording

Bovenstaande analyse is gebaseerd op gegevens waarbij wordt uitgegaan van de maximaal haalbare besparing. Dit zijn de enige cijfers die concreet zijn te berekenen op basis van de data van BC&K. In de praktijk behaalt een gedeelte van de WW-uitkeringen zijn maximum uitkeringsduur niet wegens bijvoorbeeld werkhervatting. Uit gegevens van BC&K blijkt het in de afgelopen drie jaar te gaan om 32% van alle ontvangen aanvragen die de maximale termijn bereiken.

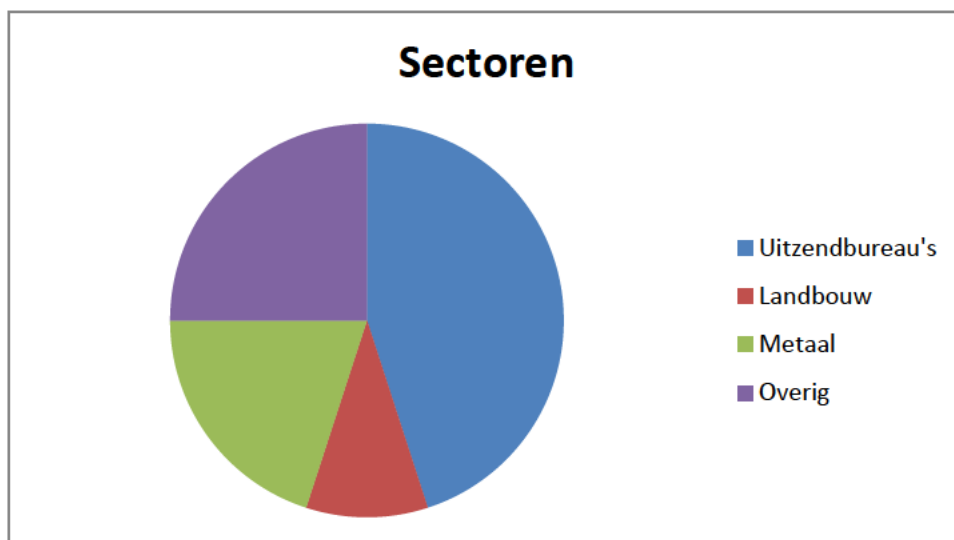
Bij de kosten moet opgemerkt worden dat er wordt uitgegaan van 20 minuten aanvullende tijd die nodig is voor het afhandelen van een dossier waarbij een VOI wordt verstuurd. Echter, het komt (gebaseerd op de data uit de pilot) nauwelijks voor dat deze aanvullende 20 minuten nodig zijn om tot een beslissing te komen. Bij veruit de meeste dossiers waarbij een VOI wordt verzonden komt een (volledige) reactie terug van de klant op basis waarvan een beslissing genomen kan worden over het toekennen dan wel afwijzen van de WW-aanvraag.

Verder moet opgemerkt worden dat er bij implementatie van een nieuwe werkwijze sprake is van overige kostenposten. Denk aan verwerkingskosten voor de postafhandeling, het digitaliseren van documenten via DIV, opname van een nieuwe bouwsteen in een brief in GCU, de inzet van IM Uitkeren en de mentoren en overige personeelskosten. Deze kosten worden niet verder gespecificeerd in deze rapportage.

## 4 Analyse

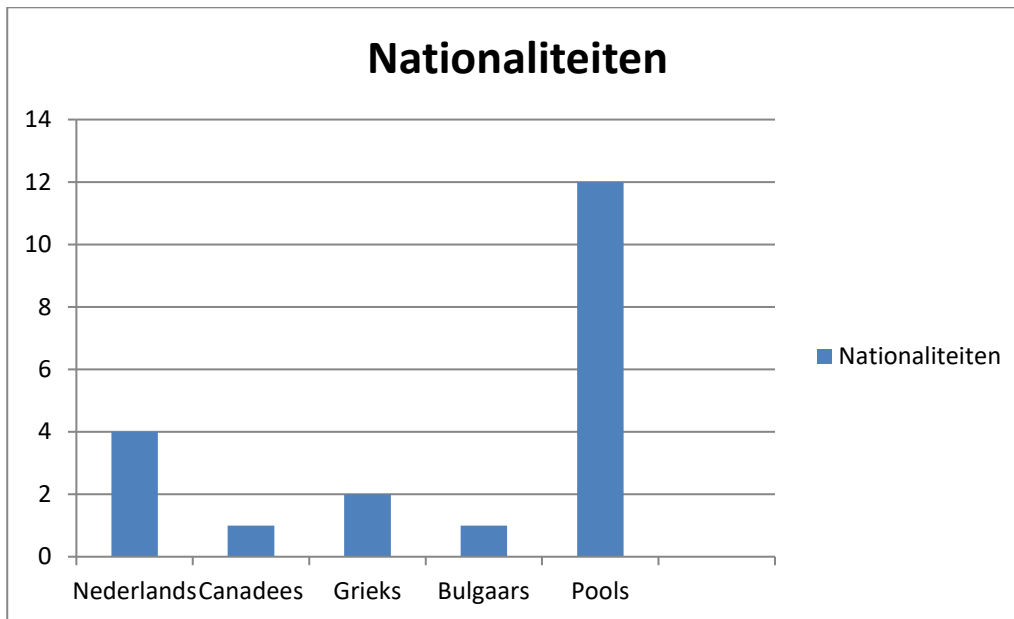
### 4.1 Diverse statistische data

De laatste werkgevers van de twintig afgewezen klanten bevinden zich in verschillende sectoren:



Hierbij moet wel opgemerkt worden dat een deel van de uitzendbureaus inleners in de landbouwsector hebben, waardoor de gegevens geen compleet beeld geven over het aantal arbeidsmigranten dat daadwerkelijk actief is in de landbouwsector. Ervaring leert dat in het district Den Haag/Leiden relatief veel arbeidsmigranten werkzaam zijn in het Westland (kassen en kassenbouw) en de Bollenstreek (bloembollen). Het werk dat in deze sectoren wordt uitgevoerd is seizoensgebonden. Bovenstaande is mogelijk van belang voor districten in het land die ook een zelfde specifieke groep in het bestand hebben.

Uit de gegevens in Suwinet en Sonar kunnen de twintig afgewezen klanten onderverdeeld worden in de volgende nationaliteiten: .



De projectgroep heeft geen verdere analyse gemaakt van bijvoorbeeld de leeftijd of geslacht van de afgewezen klanten. Deze gegevens vallen volgens de projectgroep eerder onder het maken van een risico analyse waarvoor de projectgroep geen opdracht had.

#### 4.2 Fraudealertheid

Zowel uit het pilotteam (alle ontvangen enquête formulieren gaven als conclusie dat de formulieren worden gezien als nuttig) als uit de andere teams binnen locatie Rijswijk komen signalen dat er behoefte is aan de één of andere manier om de "twijfel" die bestaat over de verblijfstitel van de arbeidsmigrant te kunnen concretiseren. De door de projectgroep ontwikkelde checklist plus VOI wordt als nuttig en behulpzaam ervaren. Tijdens de pilotperiode is aan de niet-pilot teams verzocht de checklist niet te gebruiken. Desondanks ontvingen wij als projectgroep vanuit de andere teams regelmatig het verzoek om toch de beide formulieren te mogen gebruiken bij gebrek aan andere instrumenten. (ter verduidelijking: voordat de pilot van start ging in het pilotteam is er een proefperiode geweest waarin alle WW groepen, bij twijfel over de verblijfstatus, de checklist en het VOI formulier konden gebruiken). De fraudealertheid lijkt, gezien bovenstaande, binnen de locatie Den Haag/Leiden significant te zijn toegenomen.

#### 4.3 Samenwerking

Zoals eerder aangegeven is er vóór en tijdens de pilot contact geweest met andere divisies inzake samenwerking om te komen tot het beste resultaat. Eén van de middelen hiervoor was een door de projectgroep georganiseerde bijeenkomst met vertegenwoordigers van Handhaving Den Haag/Leiden; Handhaving/ Risicomanagement & intelligence ; JKC; B&B; Werkbedrijf en IM Uitkeren. Hieruit is, onder



Datum  
27 maart 2015

Versie  
1.0

Pagina  
15 van 19

andere, een lijst gekomen met contactpersonen per divisie om te komen tot kortere lijnen in het geval dat snelle actie gewenst is. Daarnaast heeft de projectgroep, op het verzoek van de systeemanalisten van Handhaving/ Risicomanagement & intelligence, data geleverd waarmee mogelijk in de toekomst risicoprofielen kunnen worden opgesteld.

De uitkomst van één terugontvangen VOI is doorgespeeld naar de inspecteurs van Handhaving Den Haag/Leiden omdat er twijfel bleef bestaan over de verblijfstitel van de klant. Deze inspecteursopdracht is meteen opgepakt wat heeft geresulteerd in een snel huisbezoek (binnen 24 uur) en een afwijzing van de WW aanvraag.

Mocht er worden besloten tot landelijke implementatie van de door ons beproefde werkwijze, bestaat er een afspraak met IM Uitkeren dat er daar één FTE wordt vrijgemaakt om met spoed de instructie, met onze medewerking, aan te passen. Een concept voor een nieuwe instructie is reeds opgesteld door de Projectgroep (bijlage 5).

In het voorproces is door medewerkers van JKC vastgesteld dat zowel de checklist als het VOI formulier geen juridische belemmeringen kennen.

## 5 Conclusie en aanbevelingen

### 5.1 Landelijke implementatie

Gezien de resultaten van de pilot én de respons op de door ons gehouden enquête onder de deelnemers aan de pilot, stelt de projectgroep vast dat de pilot goed is verlopen. We hebben 99% van de checklists retour ontvangen en 95% van de enquêteformulieren. Uit de enquête blijkt dat de door de projectgroep voorgestelde nieuwe werkwijze grotendeels positief is ontvangen. De pilot heeft tevens aangetoond dat de werkwijze middels een checklist, en daaruit voortkomend VOI formulier, een werkwijze is die positief resultaat oplevert. Gezien het resultaat van 57% afgewezen aanvragen na verzending VOI lijkt ons de inhoud en de vorm van een checklist een juiste te zijn. De vanuit de enquête ontvangen feedback is gebruikt om de gebruiksvriendelijkheid van met name de checklist te verbeteren. Tevens is naar aanleiding van de feedback hier en daar de vraagstelling in de checklist verder aangescherpt. Zie tevens hoofdstuk 4 en de bijgevoegde bijlages.

*De checklist en het VOI formulier zijn reeds aangepast (bijlages 7 en 8) naar aanleiding van de resultaten uit de pilot en de daarna gehouden enquête (bijlage 6). Na deze aanpassingen zijn de checklist en het VOI formulier ons in ziens geschikt voor landelijke implementatie. De divisie overstijgende werkwijze met daarbij horende korte lijnen kan naar onze mening worden ingevoerd binnen alle districten. Over eventuele besparingen en/of kosten die dit zou opleveren kunnen wij geen verdere uitspraken doen.*

### 5.2 Wanneer te gebruiken?

#### 5.2.1 Nationaliteit

De resultaten uit de pilot zijn te beschouwen als een 0-meting omdat er geen vergelijksmateriaal is inzake deze problematiek. Er kan zelfs gesteld worden dat er niet bekend is of er sprake is van een veel voorkomend, stelselmatig, probleem met de verblijfsstatus van (buitenlandse) arbeidsmigranten. Zo blijkt bijvoorbeeld uit de statistische gegevens vanuit de pilot dat, van de twintig afgewezen dossiers, 80% van de klanten een buitenlandse nationaliteit heeft. De overgebleven 20% heeft de Nederlandse nationaliteit. Ook bij klanten met een Nederlandse nationaliteit kan sprake zijn van arbeidsmigratie en dus zouden de adressen in Suwinet en op de WW-aanvraag standaard een aandachtspunt moeten zijn bij alle dossiers.



Datum  
27 maart 2015

Versie  
1.0

Pagina  
16 van 19

### 5.2.2 Sector

Met betrekking tot de sectoren waarin de arbeidsmigranten werkzaam zijn kan geen harde conclusie worden getrokken omdat het merendeel in de uitzendbranche werkt. Dit is op zich een eigen sector, echter via de uitzendbedrijven worden de klanten tewerkgesteld bij diverse soorten inleners. De ervaring leert dat dit met name de agrarische sector betreft. Zowel de nationaliteit van de klant als de sector waarin hij werkzaam was zijn op zichzelf geen directe risicofactoren maar verdienen wel extra aandacht bij de beoordeling van de WW-aanvraag.

*Naar aanleiding van deze cijfers is de aanbeveling van de projectgroep om voor iedere nieuwe WW aanvraag op het moment van beoordeling meteen een checklist in te vullen. Ook voor lopende dossiers waarbij sprake is van twijfel over de verblijfstatus van de klant (arbeidsmigrant of niet) wordt de nieuwe werkwijze aanbevolen. Deze werkwijze wordt ook expliciet genoemd in onze concept instructie aan IM uitkeren. Omdat er geen duidelijke risicoprofielen zijn aan te wijzen is de aanbeveling van de projectgroep om bij iedere nieuwe WW-aanvraag Suwinet te raadplegen voor een adrescontrole. Eén van de knelpunten uit hoofdstuk 1.2 verwijst reeds naar een goede controle van de bij UWV bekende adressen. Als bij iedere nieuwe aanvraag een checklist wordt ingevuld is deze aanbeveling wellicht dubbel.*

### 5.3 Schadebeperking

Uit de resultaten kunnen we afleiden dat er in ieder geval sprake is van een financiële besparing bij implementatie van de nieuwe werkwijze. Tevens kan gesteld worden dat de kans op imagoschade voor UWV, naar de buitenwereld toe, wordt verkleind bij implementatie van de beschreven werkwijze. In de maatschappij bestaat namelijk nog altijd de indruk dat er een (groot) probleem bestaat op dit gebied. Iedere stap die UWV neemt in deze, brengt een schadebeperking met zich mee. Deze schadebeperking is niet direct in bedragen uit te drukken. Echter, uit het verleden is al gebleken dat problematiek op het gebied van arbeidsmigranten (denk aan de Belastingdienst met de Toeslagen) kan leiden tot grote gevolgen op het gebied van imagoschade.

*Door het invoeren van de in de pilot gebruikte preventieve werkwijze kan voorkomen worden dat er een probleem ontstaat of, mocht hij reeds bestaan, dat dit probleem groter wordt.*

### 5.4 Fraudealertheid

Zoals eerder beschreven in hoofdstuk 3.2. lijkt de fraudealertheid onder medewerkers van de afdeling WW Uitkeren in het district toegenomen. Het door de projectgroep ontwikkelde instrument van checklist plus VOI wordt als nuttig en behulpzaam ervaren en er zijn signalen ontvangen vanuit alle teams om de werkwijze te gebruiken die in de pilot is gehanteerd. In ieder geval lijken de huidige instructie(s) niet altijd toereikend om tot een rechtmatige betaling te komen bij twijfel over de verblijfsstatus.

*Het nieuwe proces heeft derhalve ook invloed op de rechtmatigheid van de betalingen. Het aantal onrechtmatige betalingen zal zeer waarschijnlijk afnemen na implementatie van de beschreven werkwijze.*





Datum  
27 maart 2015

Versie  
1.0

Pagina  
17 van 19

## 5.5 Afsluitende opmerkingen

Bovenstaande gegevens uit de pilot geven een maximaal haalbare besparing van +/- € 85.000 per WW team in het district Den Haag/Leiden over een periode van zes weken. De gemiddelde loonkosten per team over dezelfde periode bedragen +/- € 2.500. Van de overige kosten hebben wij geen cijfers beschikbaar.

Zonder de ontwikkelde formulieren bestaat er in onze ogen geen betaalbaar en relatief eenvoudig preventief middel om de verblijfsstatus te achterhalen. De enige andere optie om vast te stellen wat de verblijfstatus is van een klant is iedere klant thuis te laten bezoeken door een inspecteur. We hebben hier geen concrete kosten van maar het zal hoe dan ook duurder zijn dan de door ons ontwikkelde nieuwe werkwijze.

Zoals we eerder reeds hebben aangegeven zullen de baten ook vooral in het voorkomen van imago schade te vinden zijn. Dit is niet concreet in geld uit te drukken.

De projectgroep is dit project begonnen met als uitgangspunt een werkproces te ontwikkelen dat landelijk geïmplementeerd kan worden. Hiervoor is er al contact geweest met de afdeling IM Uitkeren op het hoofdkantoor. IM Uitkeren heeft toegezegd dat er capaciteit wordt vrijgemaakt bij landelijke implementatie. De projectgroep heeft al een concept werkinstructie gemaakt die in principe klaar is voor opname in het Proces Handboek (bijlage 5).

Ervaring heeft geleerd dat de divisie overschrijdende samenwerking als prettig wordt ervaren door alle divisies en het vergroot in ieder geval het contact en begrip tussen collega's en verkleint de afstanden die er soms bestaan tussen de verschillende divisies. Over de resultaten uit de ARMI pilot en themacontrole die tegelijkertijd bij de divisie Handhaving werd uitgevoerd kunnen wij geen verdere uitspraken doen.



Datum  
27 maart 2015

Versie  
1.0

Pagina  
18 van 19

## 6 Bijlagen

Bijlage 1:



Checklist Verblijf  
Buitenland\_1.xlsx

Bijlage 2:



Formulier Verzoek  
om Informatie.doc

Bijlage 3:



Pilot dossiers.xls

Bijlage 4:



pilot armi 1.doc

Bijlage 5:



Aanvulling Verwerken  
WW Aanvragen.doc

Bijlage 6:



ENQUÊTE PILOT  
ARBEIDSMIGRANTEN.c

Bijlage 7:



Checklist Verblijf  
Buitenland na Pilot.xls



**Datum**  
27 maart 2015

**Versie**  
1.0

**Pagina**  
19 van 19

Bijlage 8:



formu.VOI  
aangepast.doc