



Dienst Uitvoering
Subsidies aan Instellingen
*Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport*

Stand van de Uitvoering 2021

Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen



Inhoudsopgave

1. Voorwoord	4
2. Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen	5
3. Context van de signalen	6
4. Signalen van de aanvragers	8
Signalen van de aanvragers.....	8
Behoorlijk bestuur/ menselijke maat.....	9
5. Signalen vanuit de organisatie	12
Groei en andere aard van onze opdrachten.....	12
Financieringsmodel.....	12
Arbeidsmarktproblematiek.....	13
6. Signalen COVID-19	14
Onzekerheid over verantwoordingsarrangementen.....	14
Pogingen tot fraude met COVID-19 regelingen	15
7. Kerncijfers DUS-I 2021	18

1. Voorwoord

Aan DUS-I is gevraagd om een bijdrage te leveren aan de Stand van de Uitvoering binnen het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS).

DUS-I is een uitvoerende dienst die is gepositioneerd binnen de beleidskern van het departement van VWS en ook opdrachten uitvoert voor het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).

In de breedte van de beleidsterreinen van VWS en van OCW voert DUS-I financiële opdrachten uit voor de beleidsdirecties van deze departementen. Deze Stand van de Uitvoering bevat signalen vanuit de uitvoeringspraktijk van DUS-I en zijn ingestoken vanuit VWS-perspectief. Dat neemt niet weg dat de geschetste ontwikkelingen in deze Stand ook (deels) betrekking kunnen hebben op OCW.

DUS-I is gegroeid van 34 opdrachten en 75 medewerkers bij de start op 1 januari 2017 tot 114 opdrachten en bijna 300 medewerkers eind 2021. DUS-I heeft in 2021 5,5 miljard euro aan financiële bijdragen verleend in de maatschappij. Door de huidige omvang van de dienst en de vele nieuwe opdrachten en aanvragers, is het belangrijk om gezamenlijk met de beleidsdirecties de menselijke maat en de afweging tussen rechtmatigheid en rechtvaardigheid, niet uit het oog te verliezen.

Toen het rapport over de kinderopvangtoeslagaffaire in 2021 verscheen betekende dat ook voor DUS-I een kritische blik op het eigen uitvoeringsproces. Aan de hand daarvan is een aantal programma's geïntensiveerd, zoals het Opleiden en Ontwikkelen, DUS-In Contact en DUS-Inzicht. Daarnaast zijn aanpassingen in gang gezet in de uitvoering, zoals het Subsidielab, Verbetering Subsidiebeheer, Het Atelier Menselijke Maat en het Meldpunt Onregelmatigheden.

De programma's en aanpassingen in het proces vragen incidentele investeringen die structureel veel opleveren voor de klanten van DUS-I. Hiervoor is binnen de huidige financiering en tariefstelling onvoldoende ruimte. Daarom geeft DUS-I graag aan wat helpt om de dienstverlening voor de aanvragers te verbeteren, het menselijk gezicht van de overheid te bewaren en de afweging tussen rechtmatig en rechtvaardig te kunnen blijven maken.

2. Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen

Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen (DUS-I) draagt bij aan een gezond en slim Nederland voor iedereen. Dit doet DUS-I door in het sociaal domein subsidies, specifieke uitkeringen en tegemoetkomingen te verlenen. DUS-I levert maatwerk aan financiële producten, waarmee specifieke groepen in de maatschappij kunnen worden bereikt. Onze dienstverlening richt zich met name op (zorg- en onderwijs)instellingen, gemeenten en incidenteel op burgers. DUS-I is de uitvoeringsorganisatie voor subsidies van de ministeries van VWS en OCW.

De organisatie opereert in opdracht van beleid, werkt nauw samen met beleid en dicht bij de politiek. Dit brengt de nodige onvoorspelbaarheid met zich mee en kan wendbaarheid en flexibiliteit vragen om snel in te kunnen springen op actualiteiten. Het ontwikkelen van een nieuwe subsidieregeling, een nieuw beleidskader of een specifieke uitkering gebeurt in co-creatie met de beleidsdirecties.

Sinds de formele start op 1 januari 2017 is het opdrachtenpakket van DUS-I elk jaar gegroeid. Begin 2018 voerde DUS-I naast de kaderregeling 67 regelingen uit voor de ministeries van OCW en VWS. In 2021 werden 120 subsidieregelingen, beleidskaders en specifieke uitkeringen uitgevoerd. In hoofdstuk 7 treft u meer cijfers over de DUS-I werkzaamheden en organisatie.

Naast de groeiende omvang van het werkpakket, verandert ook de aard van de opdrachten. De vraag naar expertise en maatwerk neemt toe. DUS-I beweegt mee met de veranderingen. DUS-I medewerkers zijn flexibel inzetbaar en oplossingsgericht. Zo wil DUS-I opdrachtgevers en klanten optimaal bedienen.

3. Context van de signalen

Deze eerste Stand van de Uitvoering van DUS-I gaat over het jaar 2021. Een turbulent jaar, waarbij de uitvoeringsorganisatie flink op de proef is gesteld. DUS-I heeft naast de reguliere regelingen een groot aantal coronaregelingen voor VWS en OCW uitgevoerd, vaak onder grote politieke en maatschappelijke druk. De organisatie moest in 2021 alle zeilen bijzetten om de hiervoor benodigde capaciteit te mobiliseren. Ondanks deze beproeving was 2021 voor DUS-I opnieuw een jaar van groei en ontwikkeling. Een reorganisatie (DUS-I GO!) heeft geleid tot een stevigere bemensing en verbreding van het management. De nieuwe organisatiestructuur biedt de ruimte om verder te professionaliseren. Desondanks blijft de werkdruk onverminderd hoog en is werkpakket verder groeiende.

In het afgelopen jaar ziet DUS-I de aard van de opdrachten veranderen. Waar de werkzaamheden eerst meer uitvoerend en financieel technisch waren, wordt nu meer gevraagd om politiek-bestuurlijke affiniteit en analytisch vermogen. De verwachtingen van instellingen en burgers wat betreft de dienstverlening zijn hoog. Dit sluit aan bij de ambitie van DUS-I. Het rapport 'Ongekend Onrecht'¹ heeft de volle aandacht binnen de organisatie. Er is en wordt geïnvesteerd in het herkennen en benutten van klantsignalen via het programma 'DUS-In Contact'. Daarin worden de aanvragers, de klanten van DUS-I, centraal gesteld. DUS-I haalt op wat er leeft en speelt en of er voldoende oog is voor de menselijke maat.

De omvang van het groeiende opdrachtenpakket bracht het risico met zich mee dat de basis, een stabiele uitvoering, onder druk kwam te staan. DUS-I krijgt daarnaast te maken met meer verzoeken tot het uitvoeren van regelingen, gericht op het bereiken van grote groepen burgers. Opdrachtgevers vragen aan DUS-I om opdrachten te bemensen met hogere gekwalificeerde medewerkers. Met de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt is het een steeds groter wordende uitdaging om voldoende en kwalitatief goede medewerkers aan te trekken en vervolgens te behouden. Op dit moment wordt de relatief nieuwe divisie Bedrijfsvoering volledig ingezet om de uitvoering bij te houden. Dit gaat ten koste van de (door)ontwikkeling van bedrijfsvoering in algemene zin, maar ook ten koste van de doorontwikkeling van DUS-I als uitvoeringsorganisatie. Voldoende capaciteit binnen de afdeling Informatievoorziening is cruciaal om de uitvoering goed te kunnen blijven ondersteunen, de groei in opdrachten op te kunnen vangen en aan steeds nieuwe technische eisen te kunnen blijven voldoen.

¹ Het rapport van de Parlementaire ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag.

De COVID-19 pandemie heeft een beroep gedaan op DUS-I om snel en flexibel nieuwe regelingen op te zetten. In de loop van 2021 werd duidelijk dat de bestrijding van de coronacrisis een wissel heeft getrokken op de rechtmatigheid van het gevoerde beleid. DUS-I heeft te maken gehad met enkele incidenten op het gebied van misbruik en oneigenlijk gebruik. De eisen aan de verantwoording door de aanvragers nemen hierdoor verder toe.

Deze Stand van de Uitvoering is tot stand gekomen door een inventarisatie bij de verschillende afdelingen binnen DUS-I. Het is een momentopname en het is goed om daarbij te benadrukken dat dit niet volledig is. Het geeft een overkoepelend beeld van de verschillende signalen die binnen DUS-I beschikbaar zijn. De signalen hebben betrekking op de uitvoering van regelingen, knelpunten in de werkwijze of wensen ten aanzien van de informatievoorziening. De dilemma's en uitdagingen worden hierbij bespreekbaar gemaakt om er van te kunnen leren. Zodat de uitvoering van beleid, wet- en regelgeving kunnen worden verbeterd.

4. Signalen van de aanvragers

4.1 Signalen van de aanvragers

Om te weten hoe onze dienstverlening wordt ervaren en de menselijke maat niet uit het oog te verliezen is, 'contact' met de doelgroepen het sleutelwoord. In 2020 is een start gemaakt met het thema 'Klant Centraal' dat in 2021 is omgezet naar een DUS-I breed programma waarin alle medewerkers actief betrokken worden. Daarbinnen heeft DUS-I drie klantbeloften geformuleerd:

Onze klantbeloften

BEREIKBAAR
We helpen u graag verder.
Op onze website kunt u altijd terecht voor informatie. Heeft u vragen? Neem dan gerust contact met ons op.

TRANSPARANT
U weet wat we doen.
Van aanvraag tot vaststelling: we nemen u mee in het proces. We delen graag informatie, cijfers en resultaten.

BETROKKEN
We begrijpen voor wie u het doet.
U heeft een maatschappelijk doel. Dit gaat over meer dan geld. We begrijpen dit en denken mee.

DUS-I in contact

Deze klantbeloften helpen DUS-I voorspelbaarheid in haar dienstverlening te brengen: wat kunnen de klanten altijd van DUS-I verwachten – ongeacht het programma of de regeling waar het om gaat? Daarnaast maken ze de medewerker bewust van de eigen

klantgerichtheid. Er zijn afspraken gemaakt hoe de klantbeloften kunnen worden waargemaakt en welke houding, gedrag en handelen dit vraagt van alle medewerkers bij DUS-I.

De drie klantbeloften zijn eind 2021 binnen de verschillende afdelingen en de medewerkers omgezet in haalbare, meetbare én merkbare activiteiten. Daarbij is gestart met activiteiten die snel kunnen worden toegepast in de uitvoering. Enkele voorbeelden:

- Organiseren van een spreekuur voor aanvragers;
- Organiseren van werkbezoeken² bij aanvragers;
- Deelnemen aan Webinars van klanten;
- Eenduidige en begrijpelijke taal in e-mails.

Naast activiteiten in het primaire proces vervult het klantcontactcentrum (KCC) een cruciale rol bij het realiseren van de klantbeloften. In 2021 is ingezet op uitbreiding en professionalisering van het KCC. Er is geïnvesteerd in capaciteit en kwalificatieniveau, middelen en techniek en centraliseren van processen. Bij het werven van nieuwe medewerkers voor het KCC is ingezet op ten minste hbo werk- en denkniveau. In 2022 wordt de realisatie van de klantbeloften gemonitord.

Aanknopingspunten voor verbetering

Het verder ontwikkelen en optimaliseren van de informatievoorziening (IV), de aanvraag- en behandelportalen, zodat de klant- en subsidiedata uit de systemen kunnen worden gebruikt voor:

- Het direct en eenduidig informeren van klanten;
- Het genereren van klant- en doelgroepgerichte informatieproducten;
- Het (door)ontwikkelen en verbeteren van de uitvoerbaarheid en doelmatigheid van nieuwe regelingen.

4.2 Behoorlijk bestuur en menselijke maat

Heeft DUS-I het behoorlijk bestuur op orde en is er voldoende oog voor de menselijke maat? In 2021 werd dit rijksbreed een actueel vraagstuk. Verschillende aanleidingen hebben geresulteerd in een zelfonderzoek, waaronder een uitvraag naar hardvochtigheden³ en het eindrapport van de Tijdelijke commissie

² Dat kan online, op locatie of bij DUS-I op kantoor.

³ Naar aanleiding van de kinderopvangtoeslagaffaire, het daaropvolgende rapport "Ongekend onrecht" en verschillende moties van de Tweede Kamer (motie Omtzigt, 35510, nr. 13 en motie Ploumen/Jetten, 35510, nr. 24) heeft DUS-I deelgenomen aan de VWS-brede uitvraag voor hardvochtigheden.

Uitvoeringsorganisaties (TCU)⁴. Binnen DUS-I nam naar aanleiding van de discussies over dit onderwerp het besef toe, dat DUS-I vooral is ingericht om volgens de letter van de regeling te beschikken, waardoor de geest van de regeling op de tweede plaats komt.

In de casuïstiek van de dagelijkse uitvoeringspraktijk zijn hier ook binnen DUS-I voorbeelden van:

- Dat rechtmatigheid en doelmatigheid elkaar niet altijd een dienst bewijzen;
- Dat er sprake is van mogelijke hardvochtigheid;
- Dat DUS-I een beeld bevestigt van een overheid die zich strikt houdt aan de regels met onvoldoende oog voor de goede intenties en inspanning van de aanvrager en de maatschappelijke impact van zijn subsidieproject.

Dit vraagt van DUS-I om in samenspel met beleidsdirecties na te denken over oplossingen en verbeteringen. Hiervoor is een verbetertraject gestart dat in 2022 wordt uitgewerkt.

Aanknopingspunten voor verbetering

Behoorlijk bestuur betekent dat er oog is voor afwijkende of knellende gevallen, zonder de rechtmatigheid geweld aan te doen en zonder precedenten te scheppen. Het vraagt om een proces te ontwikkelen dat helpt scherp te krijgen wanneer een besluit (voorgenomen of reeds genomen) in aanmerking komt voor een heroverweging en dus criteria voor toepassing van de menselijke maat te ontwikkelen: wanneer en hoe?

1. Toets- of toepassingscriteria ontwikkelen die de professionals helpen vast te stellen wanneer het schuurt en knelt. Casuïstiek zoals hierboven vormen uitgangspunt voor deze criteria;
2. Het inrichten van een proces, hoe om te gaan met bepaalde dossiers.

DUS-I heeft eind 2021 een Atelier Menselijke Maat ingericht, bedoeld voor dossiers waar het schuurt en knelt. Het atelier kent een multidisciplinaire samenstelling waar alle benodigde disciplines samenkomen. Uitgangspunt: *the whole system in the room*. Een aantal eerste dossiers is reeds behandeld in het atelier. In 2022 wordt dit atelier doorontwikkeld en geïmplementeerd in het uitvoeringsproces.

Daarnaast onderzoekt DUS-I of en hoe zij het atelier in kan zetten voor andere casussen, te denken aan dossiers waar de behandelaars twijfels hebben ten aanzien van de zuiverheid en rechtmatigheid. Het Atelier Menselijke Maat kan dus toezien op rechtmatigheid en doelmatigheid en hoe deze zich tot elkaar verhouden.

⁴ Klem tussen Balie en Beleid.

Om ervoor te zorgen dat de medewerkers van DUS-I het werk zo goed mogelijk kunnen uitvoeren is voldoende zeggenschap, flexibiliteit en vertrouwen nodig van waaruit uitzonderingen gemaakt kunnen worden als iets onevenredig dreigt uit te pakken. DUS-I werkt aan een zo goed mogelijke uitvoering van beleid waarin de menselijke maat is meegenomen. De beleidsdirecties worden hierbij gevraagd om mee te denken.

5. Signalen vanuit de organisatie

5.1 Groei en andere aard van de opdrachten

DUS-I is in het afgelopen jaren snel gegroeid. Deze groei is zichtbaar in het opdrachtenpakket, de koers en de omvang van de organisatie. In het begin van 2021 is er veel werk bijgekomen door met name corona gerelateerde subsidieregelingen, waardoor er veel extra externe capaciteit nodig was. Het percentage externe inhuur op het primaire proces was in 2021 41%⁵. Door de reorganisatie heeft DUS-I een deel van de externe capaciteit in de laatste maanden van 2021 in dienst kunnen nemen.

Naast de toename in het werk, zag DUS-I ook de aard van de opdrachten veranderen. Dit vraagt ook om andere competenties van de medewerkers van DUS-I. Waar de werkzaamheden eerst meer financieel uitvoerend waren, wordt nu meer gevraagd om politiek-bestuurlijke affiniteit, taligheid, analytisch en associatief vermogen. De huidige formatie-opbouw van de organisatie en inschaling van de medewerkers sluit niet goed meer aan op deze opdrachten. DUS-I is op dit moment gedwongen om steeds duurdere externe krachten in te huren om de beleidsrijke en politiek-bestuurlijke opdrachten aan te sturen en uit te voeren. Dit speelt bijvoorbeeld bij de regelingen Opschaling IC en Coronabanen in de Zorg. De vraag naar externe capaciteit blijft hoog. Meer inhuur heeft niet alleen tot gevolg dat de verhouding vast-flex verder uit balans raakt, maar ook dat de opgebouwde kennis uit de organisatie verdwijnt.

5.2 Financieringsmodel

De groei en aard van onze opdrachten heeft dan ook impact op de gehanteerde tarieven. DUS-I hanteert een P*Q financiering. De tarieven zijn gebaseerd op de formatie, de Handleiding Overheidstarieven (HOT) en de structurele beheerkosten van het Subsidieplatform. Zo worden de uitvoeringskosten inzichtelijk gemaakt. DUS-I streeft naar een doelmatige dienstverlening, waarbij we ook de administratieve lasten voor onze aanvragers zo veel mogelijk beperken. Dankzij de offertes per opdracht is goed in beeld te brengen hoeveel capaciteit nodig is om al het werk gedaan te krijgen en kunnen veelal pieken in het jaar worden opgevangen.

⁵ Betreft de stand in december 2021, in de maanden daarvoor is nog een aantal medewerkers in dienst genomen, die eerder in het jaar extern waren. Het gemiddelde over 2021 bedraagt 46% flex.

De opgave op het gebied van ICT ontwikkeling voor het jaar 2021 was fors. Naast de ontwikkeling en ingebruikname van een nieuw Subsidieplatform, moest er tegelijkertijd een nieuwe afdeling Informatievoorziening ingericht worden. Dit is gelukt. Het huidige Subsidieplatform is dit jaar voor het eerst op grotere schaal in gebruik genomen en is uitgerust met een minimale functionaliteit. DUS-I heeft hard aan dit behandelingsysteem gewerkt, zodat de uitvoering van subsidieregelingen via oude systemen niet langer nodig is. Op dit moment wordt gewerkt aan de migratie van deze subsidieregelingen naar het Subsidieplatform. Een risicovolle operatie, die vanwege de omvang en complexiteit vraagt om extra capaciteit vanuit DUS-I. De inzet van deze capaciteit zorgt ervoor dat we de wettelijke termijnen kunnen realiseren en dit niet hoeft te leiden tot vertraging bij de uitvoering van regelingen.

Mede vanwege het financieringsmodel, beschikt DUS-I niet over financiële reserves die ingezet kunnen worden voor gerichte investeringen. Wil DUS-I in de toekomst in staat zijn om op grotere schaal subsidieregelingen gericht op burgers uit te kunnen voeren, dan dienen de systemen aangepast te worden aan de geldende kaders op het gebied van informatiebeveiliging en privacybescherming voor burgers. Om de gebruiksvriendelijkheid voor aanvragers (instellingen en burgers) te laten toenemen, zijn aanvullende investeringen nodig.

5.3 Arbeidsmarktproblematiek

Met de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt is het een grote uitdaging om voldoende en kwalitatief goede medewerkers aan te trekken en vervolgens te behouden. Iedereen vist in dezelfde vijver. DUS-I ervaart hierbij de concurrentie van andere uitvoeringsorganisaties en departementen binnen de Rijksoverheid. DUS-I is minder aantrekkelijk als het geen perspectief kan bieden in de vorm van een vaste aanstelling en/of ontwikkelmogelijkheden. Het behouden van medewerkers (het 'boeien en binden') blijkt een steeds grotere opgave. DUS-I ervaart een ernstig tekort aan reservecapaciteit, dat wil zeggen medewerkers die bij snelle groei of een onvoorziene piekbelasting snel ingezet kunnen worden. Hierdoor neemt de druk op de medewerkers toe. Dit levert een bedrijfsrisico op.

6. Signalen COVID-19

6.1 Onzekerheid over verantwoordingsarrangementen

De COVID-19 pandemie heeft een beroep gedaan op DUS-I. Mede op aandringen van de Tweede Kamer, is gekozen voor het opzetten van regelingen die snel konden worden uitgevoerd om de zorg in de coronapandemie goed te kunnen ondersteunen. Dit zorgde voor een lastig dilemma in het afwegen tussen snelheid en zorgvuldigheid, waarbij de uitvoerbaarheid van de regelingen een belangrijk aspect was. Om snelle invoering mogelijk te kunnen maken, is bij sommige regelingen gekozen de verantwoordingsarrangementen op een nader moment uit te werken. Zo konden bijvoorbeeld de eerste zorgbonussen nog voor het eind 2020 worden uitbetaald. Daardoor was er ruimte om voor de verantwoording te zoeken naar een goede balans tussen een beperkte administratieve lastendruk voor zorgaanbieders en voldoende informatie voor een rechtmatigheidsoordeel.

Deze strategie heeft gezorgd voor een periode van onduidelijkheid over het controlebeleid. Vanwege de complexiteit van deze omvangrijke regelingen is het nodig geweest meermaals wijzigingen door te voeren in de subsidieregelingen. De wijzigingen in de regelingen zorgden voor onduidelijkheid bij aanvragers, vertraging in de afhandeling en het organiseren van extra voorlichtingsrondes.

Problematiek rond de inzet van accountantscontrole

Een aspect daarbinnen is de problematiek rond de inzet van de accountantscontrole. Bij de Bonusregeling voor zorgprofessionals, Coronabanen in de zorg en Opschaling curatieve zorg COVID-19 is bij het opstellen van het accountantsprotocol gezocht naar een goede balans tussen een beperkte administratieve lastendruk voor zorgaanbieders en voldoende informatie voor een rechtmatigheidsoordeel.

Aanknopingspunten voor verbetering

Naar aanleiding van het Verantwoordingsonderzoek VWS 2020 en het bezwaar van de Algemene Rekenkamer is vanuit VWS een verbeterplan Financieel Beheer opgesteld. DUS-I is projectleider voor het onderdeel subsidiebeheer. Daarbij is geconstateerd dat de risicoanalyse bij nieuwe of gewijzigde regelingen en het controlebeleid gebaseerd op de uitkomsten van die risicoanalyses nog onvoldoende zijn. In de afgelopen maanden heeft VWS geïnvesteerd in een uitgebreide risicoanalyse bij de opzet van nieuwe regelingen, met oog voor de kans, impact, beheersingsmaatregelen en de restrisico's. Een belangrijk leerpunt uit de werkzaamheden van het Verbetertraject financieel beheer is de aandacht voor de vaststellingsfase van een regeling voordat de regeling 'live' gaat. Het goed uitwerken van het controlebeleid vraagt niet alleen een investering

in het uitwerken van de verleningsfase, maar ook van de vaststellingsfase. Er moet vroeg in het uitvoeringsproces duidelijk worden gemaakt welke voorlichting, welke informatie, welke toets-vragen en welk accountantsproduct nodig is.

Hiervoor wordt aandacht gevraagd bij de beleidsdirecties en binnen DUS-I. In 2021 is een start gemaakt met het “Subsidielab”. Dit is de plek waar nieuwe en te wijzigen regelingen in interdisciplinaire samenwerking worden ontwikkeld, getoetst op uitvoerbaarheid en ingebed in de organisatie. Door verbindende samenwerking van lijn-, staf- en bedrijfsvoering afdelingen in de ontwerp- en opstartfase, kan nieuw beleid en nieuwe wet- en regelgeving sneller en beter worden vertaald naar de uitvoering. Hiermee vergroot DUS-I haar wendbaarheid en flexibiliteit. Het bundelen van expertise draagt ook bij aan een vollediger beeld van kansen en risico’s voor de uitvoering, waarop vroegtijdig kan worden geanticipeerd.

6.2 Fraudemeldingen COVID-19 regelingen

In de afgelopen twee jaar heeft DUS-I te maken gehad met een aantal pogingen van (vermoedelijke) fraude bij subsidieregelingen. Met de komst van de COVID-19-pandemie zien we een stijgende trend in het aantal meldingen dat bij DUS-I binnenkomt dat ziet op vermoedens van misbruik, oneigenlijk gebruik en fraude. In de jaren daarvoor kwam een melding sporadisch binnen bij onze organisatie.

Toename in interne en externe meldingen

Er is een beroep gedaan op de wendbaarheid van DUS-I om snel nieuwe en grote regelingen op te zetten. Het gaat hierbij om bijvoorbeeld de Bonusregeling voor zorgprofessionals, Subsidieregeling inhaal- en ondersteuningsprogramma’s onderwijs, Tegemoetkoming amateursportorganisaties, Tegemoetkoming verhuurders sportaccommodaties, Coronabanen in de zorg en Opschaling curatieve zorg COVID-19. De groei aan werk had natuurlijk gevolgen voor de benodigde capaciteit van onze organisatie, maar heeft wellicht ook bijgedragen aan de bekendheid van onze organisatie bij een grotere doelgroep. Dit kan een verklaring zijn voor de toename van externe signalen die DUS-I heeft ontvangen. Externe signalen zijn voornamelijk tips van burgers met betrekking tot vermoedens van onrechtmatige situaties. Dit kunnen ook signalen van ketenpartners zijn als de FIOD en Nederlandse Arbeidsinspectie. Daarnaast ontvangt DUS-I interne signalen van subsidiemedewerkers vanuit de dagelijkse behandeling van subsidiedossiers. Daarbij valt op dat DUS-I vaker vormen van oplichting detecteert, waarbij een subsidieaanvrager het ministerie misleidt tot de afgifte van een geldbedrag door gebruik te maken van de naam van iemand anders.

M&O-risico's bij COVID-19 regelingen

Veel van de ontvangen meldingen richten zich op vermoedens van fraude bij de COVID-19 regelingen. Dit is op de eerste plaats goed te verklaren, doordat deze regelingen qua omvang in aantallen aanvragen in 2021 een groot deel van het opdrachtenpakket van DUS-I beslaan. Op de tweede plaats kennen deze steunmaatregelen grotere risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik. Dat is een legitieme en begrijpelijke keuze gelet op de bijzondere omstandigheden. Het was een voor de hand liggende keuze om in de crisis, mede vanwege de politieke druk, snelle invoering van deze regelingen voor zorgaanbieders mogelijk te maken met beperkte administratieve lasten. Met de consequentie dat er minder hoge eisen aan verantwoording zijn gesteld. Daarmee is de naleving van en de controle op de subsidievoorwaarden hiermee onder druk komen te staan.

Aanknopingspunten voor verbetering

Uiteraard wil DUS-I onrechtmatige besteding van subsidiegeld voorkomen. Daarbij wordt gezocht naar evenwichtige benadering van dienstverlening, menselijke maat, verlichting van administratieve lasten voor instellingen en controles in de uitvoering van subsidieverlening.

Binnen DUS-I is in 2021 een centraal meldpunt ingericht om onregelmatigheden te kunnen melden. Hier komen signalen binnen van vermoedelijke onvolkomenheden, misbruik en fraude bij subsidies. Daarnaast is er een responsplan vastgesteld, waarin het protocol is beschreven hoe deze signalen onderzocht en opgevolgd dienen te worden. Zorgvuldig onderzoek doen is belangrijk. Het stelt DUS-I bij een onverwacht voorval in staat om over voorbereide paden te lopen. Het meldpunt onregelmatigheden draagt zorg voor de coördinatie van meldingen, onderzoeken en gegevensvorderingen. Indien vermoedelijke strafbare feiten worden geconstateerd, draagt het meldpunt het dossier over voor het doen van aangifte in afstemming met het departement. Zo is in 2021 bij enkele gevallen van pogingen tot fraude aangifte gedaan. In 2022 volgt de publicatie van een meldformulier op de website, zodat mensen op een laagdrempelige manier (anoniem) vermoedens van misbruik en/of fraude kunnen melden.

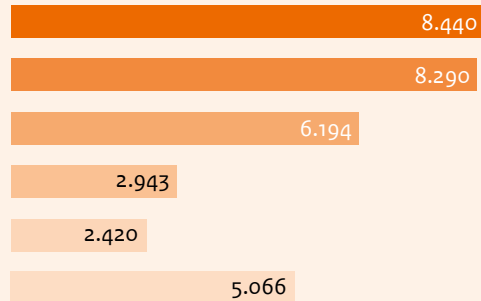
DUS-I zet in op preventie en werkt aan verschillende extra controles om het uitvoeringsproces te ondersteunen. Om dit automatisch te laten verlopen zijn investeringen in de IV nodig. De administratieve last voor aanvragers blijft zo beperkt en gaat niet ten koste van de dienstverlening en doelmatigheid van de subsidieverleningen. Het in kaart brengen van (nieuwe) risicosignalen en handavingsrisico's gaat onverminderd door bij de voorbereiding van nieuwe regelingen. Dit gebeurt in co-creatie met beleidsdirecties.

Beperkingen in mogelijkheden voor uitwisseling van gegevens

Bij het tegengaan van misbruik en oneigenlijk gebruik wordt samengewerkt met partijen, zoals de Belastingdienst, de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, de Nederlandse Arbeidsinspectie, de politie en het Openbaar Ministerie. Daarbij blijft de uitwisseling van gegevens een aandachtspunt. Om effectief op te kunnen treden is het nodig om gegevens uit te kunnen wisselen. Dit levert een dilemma op in de praktijk. De juridische grondslag om gegevens uit te wisselen ontbreekt met partijen waarvan DUS-I externe signalen ontvangt. Het is nodig dat er kaders komen over welke informatie gedeeld mag worden en met wie.

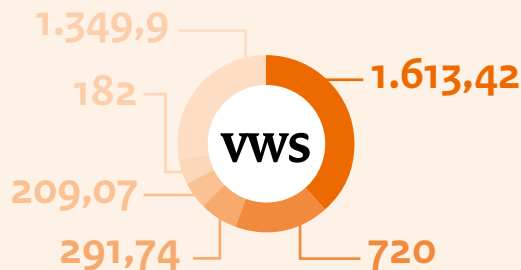


Top 5 aanvragen VWS subsidies



- Bonusregeling zorgmedewerkers 2.0*
- Tegemoetkoming amateursportorganisaties*
- Stagefonds zorg II
- Tegemoetkoming verhuurders sportaccommodaties*
- Stimulering bouw en onderhoud van sportaccommodaties
- Overige regelingen

Toegekende bedragen VWS subsidies (miljoen euro)



- Kaderregeling OCW, SZW en VWS (VWS deel)
- Bonusregeling zorgmedewerkers 2.0*
- Centrum voor bevolkingsonderzoeken
- Kwaliteitsimpuls personeel ziekenhuiszorg
- Specifieke Uitkering Sportakkoord
- Overige regelingen

*Covid-19 gerelateerde regeling

Kerncijfers DUS-I 2021

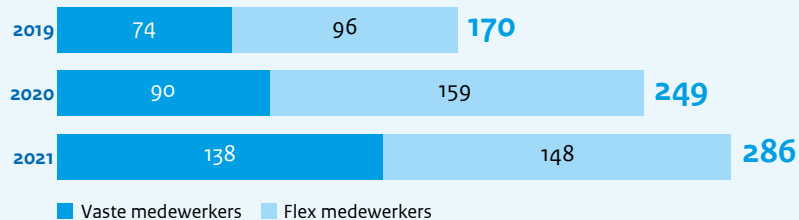
	VWS-subsidies	OCW-subsidies	Totaal
Aantal regelingen	62	52	114
waarvan Covid-19	8	8	16
Aantal aanvragen	33.353	9.072	42.425
Aantal toekenningen	31.165	7.976	39.141
Uitgekeerd bedrag	€ 4,2 miljard	€ 1,3 miljard	€ 5,5 miljard
waarvan Covid-19	€ 1,1 miljard	€ 0,6 miljard	€ 1,7 miljard
Uitvoeringskosten	€ 22,7 miljoen	€ 8,5 miljoen	€ 31,2 miljoen
waarvan Covid-19	€ 10,3 miljoen	€ 1,2 miljoen	€ 11,5 miljoen

Afhandeltermijn klantvragen

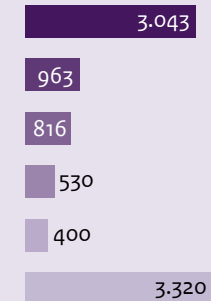


Waarvan plm. 50% door het klantcontactcentrum. Complexe en beleidsrijke vragen worden doorgezet naar de tweede lijn en eventueel naar de beleidsdirecties van VWS en OCW.

Personeelsomvang (aantal medewerkers)

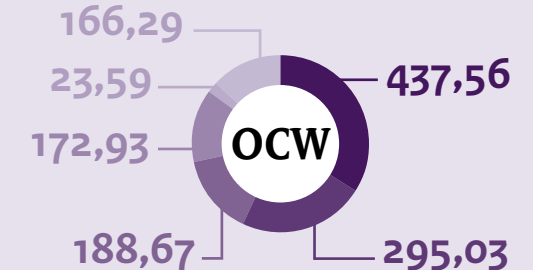


Top 5 aanvragen OCW subsidies



- Inhaal en ondersteuningsprogramma's onderwijs*
- Tel mee met Taal
- Inhaalprogramma's volwasseneneducatie*
- Subsidieregeling voor stimulering brede brugklassen
- Arbeidsmarkttoelage po en vo*
- Overige regelingen

Toegekende bedragen OCW subsidies (miljoen euro)



- Extra hulp voor de Klas*
- Kaderregeling OCW, SZW en VWS (OCW deel)
- Arbeidsmarkttoelage PO en VO*
- Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs*
- Extra begeleiding en nazorg MBO*
- Overige regelingen

*Covid-19 gerelateerde regeling



Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen

Rijnstraat 50
2515 XP Den Haag

070 340 55 66

info@dus-i.nl
www.dus-i.nl

juni 2022