



Jaarrapportage **2023** integriteit UWV

Inhoud

Voorwoord.....	3
1. UWV en integriteit.....	4
2. Bureau Integriteit	6
3. Strategie Integriteit 2021-2025.....	7
4. Commissies.....	8
5. Meting integriteit van UWV.....	10
6. Ethisch leiderschap	11
7. Vertrouwenspersonen en Luisterend Oor	12
8. Bewustwording.....	14
9. Kerndocumenten integriteit.....	17
10. Adviesvragen, meldingen en onderzoeken.....	19
11. Toetsing nevenactiviteiten, screening en risicoanalyse	22
Bijlage: Overzicht integriteitsonderzoeken 2023.....	23
Colofon.....	24

Voorwoord

Integriteit is de basis voor onze dienstverlening. Als een van de grootste publieke dienstverleners van Nederland heeft UWV een belangrijke taak te vervullen. Een taak waarop de samenleving en de mensen aan wie wij onze diensten verlenen, moeten kunnen vertrouwen. Dat vraagt continu om een integere werkwijze, die uit te leggen en te rechtvaardigen is.

Integriteit is echter geen statisch begrip. We zien dat maatschappelijke normen binnen onze samenleving zich ontwikkelen. Ze veranderen van tijd tot tijd. Wat tien jaar geleden nog gewoon werd gevonden, kan nu misschien niet meer. En andersom. Daarnaast is integriteit voor iedereen anders. Wat voor de een volkomen acceptabel is, is voor de ander ontoelaatbaar. Natuurlijk zijn er gedragsregels die voor iedereen in alle omstandigheden gelden - bijvoorbeeld wettelijke regels - maar er is ook een groot grijs gebied waarin de grenzen van integriteit en omgangsvormen soms vaag lijken. Juist in dit gebied is het van belang om met elkaar in gesprek te gaan, discussies te voeren, perspectieven te delen om elkaars grenzen te verkennen en gezamenlijke normen en waarden te vinden.

Ook UWV staat voor deze opdracht. We spiegelen ons voortdurend aan de maatschappij en zoeken en streven - in dialoog - naar gemeenschappelijk begrip op integriteit en omgangsvormen. En naar een cultuur waarin collega's respectvol met elkaar en met onze cliënten omgaan, waarin ze zichzelf kunnen zijn en (morele) dilemma's, twijfels en zorgen als vanzelfsprekend met elkaar bespreken. Om te leren van de uitkomsten daarvan.

Om deze veilige en integere cultuur te bevorderen zijn het afgelopen jaar flinke stappen gezet. Die stappen zijn in deze jaarrapportage terug te vinden. We hebben ingezet op het toerusten van collega's om hen te helpen het goede te doen, we hebben ons onderzoeksprotocol en de meldregeling geactualiseerd, de e-learning integriteit is vernieuwd en leidinggevenden zijn getraind in het zijn van een ethisch leider. In de jaarlijkse Week van Waarden hebben we allerlei werkvormen aangeboden om in de organisatie het gesprek aan te gaan rondom het thema 'Respect! - oog voor elkaar'. Ook is het Wegingskader screening opgesteld, een hulpmiddel om met elkaar vast te stellen in welke functies medewerkers UWV-breed op welk niveau gescreend

gaan worden. En tot slot is, vooruitlopend op de komende actualisering van de Gedragscode UWV, een kader omgangsvormen ontwikkeld. Een kader dat duiding geeft aan verschillende gradaties in gedrag, handvatten biedt om daar passende actie op te ondernemen en inzichtelijk maakt welke loketten daarbij kunnen ondersteunen. Zo proberen we medewerkers te helpen bij het vat krijgen op dat grote grijze gebied. En natuurlijk hebben we vanuit Bureau Integriteit ook weer veel collega's geholpen door mee te denken met hun dilemma's, advies te geven over integriteitskwesties en aan waarheidsvinding te doen in onze feitenonderzoeken.

In deze jaarrapportage kunt u lezen wat UWV doet en in 2023 heeft gedaan om de integriteit van UWV verder te verstevigen.



Irene Vroomans
Hoofd Bureau Integriteit

1. UWV en integriteit

Over UWV

UWV is een brede publieke dienstverlener met ruim 23.000 medewerkers. UWV-medewerkers spannen zich elke dag in voor een samenleving waarin iedereen kan meedoen. Het motto van UWV is niet voor niets 'UWV werkt voor ons allemaal'. Meedoen betekent voor veel mensen deelnemen aan de arbeidsmarkt. Daarom zetten medewerkers zich in om werkloosheid en arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Maar ook mensen die niet (kunnen) werken horen erbij. Als werken (tijdelijk) niet mogelijk is, zorgt UWV snel voor inkomen. Wanneer mensen desondanks in financiële problemen terechtkomen, biedt UWV ze een helpende hand. Omdat mensen op ons zijn aangewezen en ons werk grote impact op hen heeft, is het extra belangrijk dat UWV-medewerkers zich voortdurend bewust zijn van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Ons werk moet integer uitgevoerd worden en altijd verantwoord kunnen worden.

ROEP-waarden

Bij UWV staan respect, openheid, eigen verantwoordelijkheid en professionaliteit centraal, dit zijn de kernwaarden van de organisatie. Deze waarden zijn bepalend voor het gedrag van alle UWV-medewerkers en de besluiten die door hen worden genomen.

Kernwaarden en gedragingen

Respect



Ik ben oprecht en integer. Ik hou rekening met de situatie van de ander. Ik luister, zie en hoor de ander. Ik durf van mening te verschillen, maar neem de ideeën, gedachten en gevoelens van de ander serieus. Ik handel daarnaar en laat dat zien. Dit doe ik op basis van oprechte belangstelling en vertrouwen in de ander.

Ik erken de ander in wie hij of zij is

Openheid



Ik ben transparant over wat ik wel en niet doe en waarom. Ik vertel het hele verhaal. Dit doe ik naar cliënten en collega's. Dat betekent dat ik mij kwetsbaar opstel. Ik praat niet over de ander maar tegen en met de ander.

Ik ben transparant en vertel het hele verhaal

Eigen verantwoordelijkheid



Ik neem verantwoordelijkheid voor mijn eigen werk. Ik sta voor wat ik doe, houd mij aan afspraken en mag daar op aangesproken worden. Ik ben betrouwbaar. Ik weet wat het doel van mijn werk is en wat nodig is om dat te bereiken. Ik vraag actief om hulp en feedback. Ik spreek de ander aan als dat helpt het werk verder te verbeteren.

Ik ben aanspreekbaar op mijn handelen

Professionaliteit



Ik verbeter en ontwikkel mijzelf continu en sta open om te leren. Ik ben een voorbeeld voor anderen en neem initiatief om mijn kennis en kunde te delen. Ik laat andere perspectieven toe in een open dialoog. Ik zet mijn kennis en vaardigheden in om tot gewenste resultaten te komen. Ik kies daarvoor de beste aanpak. Door samen te werken komen we verder als maatschappelijke organisatie.

Ik toon mijn vakmanschap en ontwikkel mij continu

UWV Ambtseed

Medewerkers van UWV zijn formeel ambtenaar en leggen bij indiensttreding de UWV Ambtseed af. Met het afleggen van de UWV Ambtseed beloven medewerkers onder meer dat ze zorgvuldig omgaan met de informatie, de macht en de verantwoordelijkheid die hen zijn toevertrouwd, en dat ze zich open en toetsbaar opstellen. Ook beloven medewerkers dat ze respectvol omgaan met collega's, belanghebbenden en mensen aan wie UWV haar diensten verleent en dat ze zich houden aan de gedragscode.

Gedragscode UWV

De gedragscode 'Vertrouwen en verantwoordelijkheid' geeft richtlijnen voor integer handelen. De code beschrijft níet tot in detail iedere situatie maar benoemt wel de kaders en grenzen en biedt handvatten voor een integere omgang met: onze cliënten en collega's, vertrouwelijke informatie, de werkomgeving, (sociale) media en de scheiding tussen werk en privé. De Gedragscode UWV wordt regelmatig geactualiseerd. De eerstvolgende actualisering vindt plaats in 2024.

Kader omgangsvormen

UWV hecht veel belang aan sociale veiligheid en integriteit. Daarnaast is er het groeiende bewustzijn en de maatschappelijke dialoog over grensoverschrijdend gedrag. Deze twee tezamen leiden binnen UWV tot de behoefte aan een aanvulling op het hoofdstuk over omgangsvormen in de gedragscode. Vooruitlopend op de actualisering van de Gedragscode UWV komend jaar, is daarom in 2023 een kader omgangsvormen ontwikkeld.

Dit kader beschrijft drie verschillende categorieën: ongepast, ongewenst en ontoelaatbaar gedrag. Deze driedeling is bedoeld als hulpmiddel voor iedereen die werkt bij UWV bij het inschatten van de gradatie van gedragingen en het bepalen van de bijbehorende aanpak. Ook biedt het handvatten voor het vergroten van de bewustwording over omgangsvormen. Het kader is voorzien van definities, organisatienormen en wegingscriteria.

Als gedrag echt over de schreef gaat volgt uiteraard een passende sanctie. Maar de voorkeur heeft dat onderling het gesprek wordt gevoerd vóórdat het zover komt. Om collega's hierbij te ondersteunen, ontwikkelde Bureau Integriteit naast het kader ook praktische handreikingen. Die geven betrokkenen, leidinggevend en getuigen tips om zelf het gesprek aan te gaan of andere acties te ondernemen als zij gedrag zien, horen of ervaren waar zij of anderen last van hebben. Binnen UWV zijn diverse loketten, waaronder Bureau Integriteit, die hen daarbij ondersteunen.



OK

Jouw gedrag past bij de ROEP-waarden en de integriteitsnormen van UWV



Ongepast

Jouw gedrag schuurt met/overschrijdt de ROEP-waarden en/of persoonlijke grenzen van je collega



Ongewenst

Jouw gedrag schendt mogelijk de integriteit van een of meer collega's en/of de organisatie



Ontoelaatbaar

Jouw gedrag vormt onder alle omstandigheden een schending van de integriteitsnormen van UWV

2. Bureau Integriteit

Bureau Integriteit (BI) draagt als onafhankelijk kennis- en expertisebureau op verschillende manieren bij aan het bevorderen van het integriteitsklimaat en het morele vakmanschap van UWV. Zo signaleert, analyseert en vertaalt BI interne en externe ontwikkelingen naar hun betekenis voor het integriteitsdomein. BI ontwikkelt UWV-breed beleid, voert onafhankelijke integriteitsonderzoeken uit en initieert en ondersteunt bewustwordingsactiviteiten. Ook stimuleert BI de bespreekbaarheid van integriteitsdilemma's, het voeren van het gesprek over omgangsvormen en het ontwikkelen van een gezamenlijk moreel kompas.

De belangrijkste taken van BI:

- Opstellen van een strategische visie en beleid omtrent integriteit binnen UWV;
- Zorgen voor actuele regels en richtlijnen op het gebied van integriteit zoals de gedragscode, de meldregeling, het onderzoeksprotocol en het sanctieprotocol;
- Beheren van het advies- en meldpunt integriteit: hier kunnen medewerkers terecht met vragen of dilemma's rondom integer handelen en kan iedereen melding doen van een mogelijke integriteitsschending;
- Uitvoeren van integriteitsonderzoeken en het geven van (sanctionerende en preventieve) adviezen;
- Verzorgen van trainingen en opleidingen voor medewerkers en leidinggevendenden op het gebied van integriteit;
- Ondersteunen van bewustwordingsactiviteiten integriteit;
- Leveren van management- en sturingsinformatie en signaleren van trends, ontwikkelingen en risico's;
- Bevorderen van morele oordeelsvorming;
- Periodiek meten van het integriteitsklimaat en zorgen voor opvolging van de aanbevelingen;
- Communiceren over integriteitgerelateerde onderwerpen;
- Periodiek overleggen met de Commissie Integriteit Deskundigen;
- Organiseren en raadplegen van externe expertise;
- Coördineren van een netwerk van interne vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen;
- Inhoudelijk ondersteunen van de Commissie Ethiek en de Commissie Data Ethiek;
- Beheren van het meldpunt incident zorg in het kader van de Wet kwaliteit klachten en geschillen zorg (Wkkgz).

Bij BI waren eind 2023 **22 medewerkers** werkzaam met diverse achtergronden en expertises op het gebied van feitenonderzoek, risicoanalyse, advies, beleid, screening, communicatie en bewustwording. Het hoofd BI rapporteert rechtstreeks aan de voorzitter van de raad van bestuur.

3. Strategie Integriteit 2021-2025

Elke vier jaar worden het beleid en de strategie op het gebied van integriteit voor de komende jaren bepaald. De raad van bestuur stelt deze meerjarenstrategie vast. De belangrijkste speerpunten in de strategie integriteit 2021-2025 zijn:

- Integriteitsbeleid van UWV beweegt, waar nodig, voortdurend mee met maatschappelijke en organisatietrends;
- BI is binnen UWV hét kennis- en expertisebureau voor integriteit, onderzoek en bewustwording;

- UWV kent meer taakvolwassen, zelfbewuste en zelfredzame leidinggevendenden die, waar dat kan, zorgen dat integriteitskwesaties en -dilemma's onderling worden besproken en opgelost;
- Integriteit en ethisch leiderschap worden een meer vanzelfsprekend onderdeel van de organisatiecultuur en het dagelijks werk en worden ingebed in de HRM-cyclus van leidinggevendenden en medewerkers;
- Integriteit wordt een vast onderdeel van het UWV-breed risicodenken met daarbij een passend instrumentarium vanuit BI;
- Interne vertrouwenspersonen fungeren dicht bij de medewerkers als laagdrempelig (eerste) aanspreekpunt voor alle soorten integriteitsvraagstukken inclusief ongewenste omgangsvormen.

Uit deze speerpunten vloeit de ambitie voort dat leidinggevendenden en medewerkers in de komende jaren steeds meer eigenaarschap gaan tonen op het gebied van integriteit, zodat iedereen zich bewust is van het belang van integriteit in het werk, zich hiervoor verantwoordelijk voelt en integriteit steeds meeneemt in eigen keuzes en gedrag.



4. Commissies

Commissie Integriteit Deskundigen (CID)

Bij UWV werken we met een externe Commissie Integriteit Deskundigen. Deze commissie kijkt en denkt mee met de stappen die we zetten op integriteitsgebied. De CID levert tevens een grote bijdrage aan de opvolging van de meting van het integriteitsklimaat (zie hoofdstuk 5). De commissie bestaat uit vier leden van buiten UWV die zijn gekozen op basis van de inhoudelijke expertise die zij hebben opgebouwd vanuit een academische en/of organisatiespecifieke rol.

In de commissie hebben zitting:

- Voorzitter: Muel Kaptein, Hoogleraar bedrijfsethiek en integriteit aan de Rotterdam School of Management Erasmus Universiteit
- Sandra van Loon, Company Secretary CTP
- Geerte-Marij Dijkstra, Chief Audit Wholesale & Rural Audit Rabobank
- Lonneke Soudant, OSE sectorleiding, district Noord en Midden-Limburg bij de Nationale Politie

Van links naar rechts, CID-leden: Lonneke Soudant, Geerte-Marij Dijkstra, Sandra van Loon, Muel Kaptein en Irene Vroomans (hoofd BI).

Commissie Ethiek

In de Commissie Ethiek worden relevante morele dilemma's van UWV besproken en vanuit meerdere perspectieven belicht. Het doel is om als organisatie daarvan te leren en om input op te halen voor beleids- en besluitvorming binnen UWV. De commissie komt vier keer per jaar bij elkaar en zo nodig wordt de commissie daarnaast schriftelijk geraadpleegd.

De Commissie Ethiek wordt voorgezeten door de voorzitter van de raad van bestuur en bestaat verder uit hoogleraar Filosofie, Beroepsethiek en Integriteitsmanagement Edgar Karssing (Nyenrode Business Universiteit), het hoofd BI, een adviseur van BI en leidinggevendenden uit de diverse organisatieonderdelen. Per onderwerp kunnen er inhoudelijke experts of betrokken collega's uitgenodigd worden.



In 2023 zijn de volgende onderwerpen aan bod gekomen:

- Eind maart 2023 besprak de commissie de diversiteitsdoelstellingen die UWW hanteert voor managers en medewerkers. Wat zijn de beste manieren om deze doelstellingen te behalen en zou een verbreding van deze doelstellingen in de rede liggen? De diversiteitsdoelstellingen hebben namelijk betrekking op geslacht, etniciteit en leeftijd, maar niet op factoren als handicap/ arbeidsbeperking, sociaal economische achtergrond, seksuele gerichtheid en genderidentiteit. Hoe kan het gesprek over het (verder) bevorderen van diversiteit binnen de organisatie op een goede manier worden gevoerd, vanuit een open houding en met respect voor ieders mening?
- Naar aanleiding van de aard en toon van een aantal reacties van UWW medewerkers op artikelen op het UWW intranet besprak de Commissie Ethiek eind juni het belang van een open gedachteswisseling in relatie tot het belang om respectvol met elkaar om te gaan. Er zijn oplossingsrichtingen verkend die gericht zijn op zowel bewustwording als op het stellen en handhaven van grenzen. Begin december is de commissie dieper op dit onderwerp ingegaan, in aanwezigheid van een lid van de externe Commissie Integriteit Deskundigen en een van de trainers van het bureau dat binnen UWW de trainingen Ethisch leiderschap verzorgt. Tijdens deze bijeenkomst is onder andere gesproken over het belang van dialoog en verbinding - niet alleen op het intranet, maar vooral ook op de werkvloer - en de rol die leidinggevendenden daarbij kunnen vervullen.
- In september 2023 heeft de commissie het concept besproken van het kader omgangsvormen, waarin

het hoofdstuk over omgangsvormen uit de UWW gedragscode nader is uitgewerkt aan de hand van de volgende drie categorieën van gedrag: ongepast, ongewenst en ontoelaatbaar. Om medewerkers praktisch te ondersteunen zijn bij het kader handreikingen gemaakt. Die geven betrokkenen, leidinggevendenden en getuigen concrete tips en handvatten hoe te handelen als zij gedrag zien, horen of ervaren waarvan zij last hebben en/of dat niet past binnen onze organisatie. De commissie heeft aan de hand van het kader diverse praktijkvoorbeelden besproken en op basis daarvan aangegeven het een nuttig en praktisch hulpmiddel te vinden.

Commissie Data Ethiek

Datagedreven werken moet op een ethisch verantwoorde en transparante manier worden ingezet. De Commissie Data Ethiek waakt hierover. De Commissie Data Ethiek is in 2022 ingesteld en adviseert organisatieonderdelen over ethische dilemma's bij de ontwikkeling en het gebruik van datatoepassingen (algoritmes) die burgers kunnen raken. Als in processen of toepassingen binnen UWW een algoritme wordt gebruikt moet de commissie dit toetsen. De Commissie Data Ethiek heeft in 2023 over 6 door UWW gebruikte algoritmetoepassingen advies uitgebracht; de risicoscan Verwijtbare werkloosheid, de Werkverkenner, de maatwerkscan Van WW naar bijstand, de Sollicitatiescan, de Medische rapportage assistent en de Culturele barometer. Daarnaast toetst de commissie ook periodiek de huidige processen en toepassingen waarin algoritmes worden gebruikt. Alle algoritmes die binnen UWW worden gebruikt, zijn opgenomen in het algoritmeregister.

Het expertteam is het voorportaal van de Commissie Data Ethiek. Het Expertteam gaat met organisatieonderdelen het gesprek aan over datatoepassingen die ontwikkeld

worden, zodat ethische aspecten zo vroeg mogelijk in de ontwikkeling worden meegenomen. Het expertteam toetst een datatoepassing aan de hand van het Kompas Data Ethiek (zie hoofdstuk 9). De voor deze datatoepassing verantwoordelijke divisie of directie is daarbij aanwezig. Deze toetsing wordt door het expertteam voorzien van een advies en vervolgens besproken in de Commissie Data Ethiek. De commissie doorloopt het Ethisch Impact Assessment (EIA) waarbij het door UWW ontwikkelde 'Kompas Data Ethiek' als belangrijkste kader wordt gebruikt. Daarnaast wordt ook naar nationale en internationale kaders gekeken, waaronder het Impact Assessment Mensenrechten en Algoritmes (IAMA) van de Rijksoverheid. In 2023 heeft het team gesprekken gevoerd over de applicatie Kunstmatig intelligente analyseraadpleegassistente (KIARA) die met behulp van kunstmatige intelligentie documenten volledig geautomatiseerd kan analyseren, en over de medische rapportage assistent.

De commissie komt maandelijks bij elkaar en wordt voorgezeten door Jeroen van den Hoven, hoogleraar Ethiek en Technologie TU Delft. Verder bestaat de commissie uit Sandjai Bhulai, hoogleraar Business Analytics van de Vrije Universiteit Amsterdam en vertegenwoordigers van de volgende onderdelen van UWW: Bureau Integriteit; Bureau Gegevensbescherming; Juridische Zaken; Strategie, Beleid en Kennis; Chief Information Security Officer en Programma Dienstverlening.

Na evaluatie is besloten dat de Commissie Data Ethiek in 2024 steviger en minder vrijblijvend ingezet gaat worden. Daarnaast wordt de governance van de Commissie Data Ethiek verder geoptimaliseerd.

5. Meting integriteit van UWV

Integriteitsdashboard

Elke twee jaar meet UWV het eigen integriteitsklimaat. Op basis van deze meting wordt een integriteitsdashboard opgesteld, waardoor de organisatie inzicht krijgt in hoe zij ervoor staat op het gebied van integriteit. Er wordt een dashboard opgesteld voor UWV als geheel en daarnaast voor elk organisatieonderdeel afzonderlijk. De uitkomsten uit het dashboard bieden een gedegen basis om met het management in gesprek te gaan over integriteit en om gerichte acties in te zetten om integriteit verder te versterken waar dat nodig is.

Het dashboard geeft inzicht in:

- **Klimaat:** de wijze waarop medewerkers integriteit op de werkvloer ervaren.
- **Preventie:** het ontwikkelen van een integere organisatie, met als doel het voorkomen van integriteitsschendingen en het stimuleren van integer gedrag.
- **Vangnet & naleving:** de wijze waarop UWV omgaat met de afhandeling van (mogelijke) integriteitsschendingen. Het onderdeel 'vangnet' gaat over de bekendheid van de medewerkers met de verschillende loketten, de kwaliteit van integriteitsonderzoeken, nazorg en het opvolgen van sanctieadviezen. Onder het

onderdeel 'naleving' vallen het aantal meldingen, onderzoeken, vastgestelde integriteitsschendingen en sanctieadviezen.

De uitkomsten uit het integriteitsdashboard worden voorzien van gerichte aanbevelingen van de CID (zie hoofdstuk 4). Deze aanbevelingen worden door de CID en BI besproken met de raad van bestuur en de directies van de diverse organisatieonderdelen. De uitkomsten van het UWV-brede integriteitsdashboard worden intern met alle medewerkers gedeeld. De directies delen het specifieke dashboard van het eigen organisatiedeel met hun medewerkers en zetten op basis van de aanbevelingen passende acties in.

Het volgende integriteitsdashboard verschijnt in 2024. In 2023 zijn de voorbereidingen getroffen. De vragenlijst 'Bewust integer handelen' is geactualiseerd en begin 2024 wordt deze uitgezet onder alle medewerkers.

Rondetafelgesprekken en gesprekken met de directies

Sinds 2021 voert de CID samen met BI, op verzoek van bedrijfsonderdelen, rondetafelgesprekken met medewerkers als kwalitatieve verdieping op de uitkomsten van het integriteitsdashboard. In navolging van de rondetafelgesprekken in 2022, zijn er in 2023 met twee bedrijfsonderdelen rondetafelgesprekken

gevoerd met 35 deelnemers in totaal. De rode draden uit de gesprekken - aandacht voor en het verhogen van de bespreekbaarheid en aanspreekbaarheid - zijn voorzien van gerichte adviezen en gedeeld met de directies van de betreffende organisatieonderdelen.

In 2023 heeft de CID ook de 15 organisatieonderdelen gesproken over de opvolging van de adviezen die in 2022 zijn geformuleerd. Uit de gesprekken bleek dat adviezen van de CID grotendeels zijn opgevolgd. Zo is bij het merendeel van de organisatieonderdelen het onderwerp integriteit in de jaarplannen opgenomen, zijn de uitkomsten van het integriteitsdashboard gedeeld met de medewerkers en zijn er diverse bewustwordingsactiviteiten integriteit georganiseerd waarbij er o.a. specifiek aandacht was voor het hybride werken en verhogen van de bespreekbaarheid. Vijf organisatieonderdelen hebben de integriteitsrisico's inzichtelijk gemaakt en waar mogelijk beheersmaatregelen ingeregeld.

6. Ethisch leiderschap



Van links naar rechts: Tycho Prins, Kitty Nooy, Eloy Weterings (trainers Ethisch Leiderschap)

Sinds 2021 biedt UWV de training Ethisch Leiderschap aan aan alle leidinggevenden van UWV. De training is op maat gemaakt voor UWV, in samenwerking tussen BI en Aretia, het externe bureau dat de trainingen verzorgt. De training is erop gericht leidinggevenden bewust te maken van hun sleutelrol in het creëren en bevorderen van een integer en veilig werkklimaat. De training benadrukt het belang van voorbeeldgedrag van leidinggevenden en biedt leidinggevenden praktische handreikingen om in lastige situaties de juiste (morele) afweging te maken en integer gedrag binnen de eigen organisatie te bevorderen.

De thema's macht en veiligheid worden in de training uitgediept en er is voortdurend verbinding met actuele ontwikkelingen binnen UWV en de maatschappij.

In 2023 hebben 476 leidinggevenden de training fysiek gevolgd met het eigen managementteam en 108 leidinggevenden hebben de training online gevolgd via individuele inschrijving of via de workshop integriteitmanagement waar alle nieuwe leidinggevenden voor worden uitgenodigd. Inmiddels hebben in totaal ruim 900 leidinggevenden (dat is bijna 82%) de training Ethisch Leiderschap gevolgd.

'In 2023 heeft Aretia, in nauwe samenwerking met BI, meer dan de helft van de leiders bij UWV inzicht gegeven in wat ethisch leiderschap inhoudt en wat dit betekent voor henzelf en voor de organisatie. Voor leiders is de kennis van ethisch leiderschap een kader én een houvast voor het omgaan met lastige situaties. Leiders hebben geleerd hoe zij praktisch aan de slag kunnen gaan met ethisch leiderschap en hebben het grote belang ervaren van samenwerking en steun van met name hun collega-leiders. Hiermee is de basis gelegd om het juiste te doen op de juiste manier en op het juiste moment.'

Kitty Nooy, bestuurder Aretia

Vervolg Ethisch Leiderschap

Ook in 2024 bieden wij intervisiebijeenkomsten aan leidinggevenden aan. Deze bijeenkomsten hebben als doel het bevorderen van bewustzijn, reflectie en discussie over lastige (morele) dilemma's en situaties. Het biedt leidinggevenden de mogelijkheid om samen te komen en gezamenlijk te leren en te groeien in hun rol als ethisch leider. Hier wordt extra aandacht besteed aan sociale veiligheid. Verder wordt gewerkt aan ondersteuning voor medewerkers, bijvoorbeeld in de vorm van een UWV-brede training, bij het bespreekbaar maken van morele dilemma's en professionele zorgen en het elkaar aanspreken op gedrag. Uiteraard zal er zorg voor worden gedragen dat een dergelijke training goed aansluit op de training Ethisch Leiderschap.

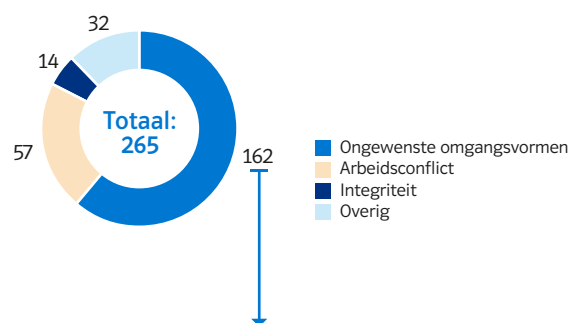
7. Vertrouwenspersonen en Luisterend Oor

Interne vertrouwenspersonen

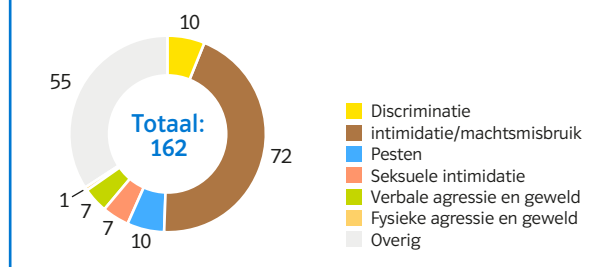
UWV heeft een landelijk netwerk van 50 interne vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen. De interne vertrouwenspersonen zijn een laagdrempelig eerste aanspreekpunt voor collega's die in vertrouwen ervaringen met ongepast, ongewenst of ontoelaatbaar gedrag op de werkvloer en vermoedens van andere soorten integriteitsschendingen willen bespreken. De interne vertrouwenspersonen zorgen ervoor dat medewerkers van UWV zich gehoord en gesteund voelen. Ze adviseren over mogelijke oplossingsrichtingen, geven informatie en begeleiden of verwijzen naar een van de andere loketten binnen UWV, waaronder BI, Bureau Mediation en Dialoog en Luisterend Oor. Een vertrouwenspersoon kan helpen bij het voorbereiden van een gesprek maar kan ook als toehoorder bij een gesprek aanwezig zijn. Een interne vertrouwenspersoon kan op verzoek van een medewerker vertrouwelijk – dat wil zeggen met afscherming van de naam van de melder – een vermoeden van een misstand of integriteitsschending melden bij BI.

In 2023 zijn er 265 hulpvragen aan de interne vertrouwenspersonen van UWV gesteld (in 12 maanden). In 2022 zijn er 165 hulpvragen door de vertrouwenspersonen geregistreerd in 8 maanden tijd. Dit betekent dat het aantal hulpvragen in 2023 licht is gestegen ten opzichte van het jaar daarvoor.

Hoofdonderwerp hulpvragen



Ongewenste omgangsvormen uitgesplitst



In vergelijking met 2022 zijn de hulpvragen in 2023 meer verdeeld en minder toegespitst op het onderwerp ongewenste omgangsvormen; 73% in 2022 tegen 61% in 2023. Het aantal hulpvragen met de onderwerpen arbeidsconflict (8% in 2022 tegen 22% in 2023) en integriteit (2% in 2022 tegen 5% in 2023) zijn toegenomen.

In 2023 is veel aandacht besteed aan de professionalisering van de interne vertrouwenspersonen, bijvoorbeeld door het organiseren van intervisiebijeenkomsten en trainingen op het gebied van psychologische veiligheid en zelfmoordpreventie. Ook werkten de vertrouwenspersonen zelf aan het vergroten van hun naamsbekendheid. Zo gaven ze presentaties binnen UWV, interviews in nieuwsbrieven en namen deel aan UWV TV (Tv-uitzending specifiek voor UWV-medewerkers) tijdens de Week van Waarden (zie hoofdstuk 8).

Er is overleg met de raad van bestuur en het districtsmanagement over de rode draden uit de gesprekken die de vertrouwenspersonen voeren. Door het werken met vertrouwenspersonen hoopt UWV eerder en beter zicht te krijgen op zorgelijke situaties waardoor in een vroeg stadium ingegrepen kan worden en we nog beter in staat zijn om dergelijke situaties in de toekomst te voorkomen. De interne vertrouwenspersonen hebben een functionele lijn met BI. BI fungeert als sparringpartner en vraagbaak (waarbij de casuïstiek anoniem wordt besproken met toestemming van de hulpvragende collega) en zorgt voor professionalisering en bijscholing.

Externe vertrouwenspersonen

Naast de interne vertrouwenspersonen zijn er externe vertrouwenspersonen van BMW Voor Elkaar beschikbaar, voor die gevallen waarin behoefte bestaat aan een gesprek met iemand die op meer afstand van de organisatie staat dan een interne vertrouwenspersoon of die over specifieke expertise beschikt die niet binnen de organisatie aanwezig is. De externe vertrouwenspersonen zijn in 2023 28 keer benaderd waarvan 23 keer in de categorie intimidatie en 5 keer in de categorie overig.

Luisterend Oor

Het Luisterend Oor (LO) is 10 jaar geleden opgericht voor alle medewerkers van UWV die een vraag,

probleem of conflict hebben. Het LO heeft de rol van klankbord, adviseur en informele bemiddelaar bij (dreigende) problemen in de samenwerking. De medewerkers van het LO zijn expert op het gebied van dialoog en bemiddeling. De gesprekken vinden altijd in volstrekte vertrouwelijkheid plaats. Het bureau biedt een de-escalatieladder, van laagdrempelig meedenken en adviseren tot formele mediation. Het LO is eveneens bedoeld als wegwijzer naar andere afdelingen of personen die de medewerkers op specifieke onderwerpen of vragen kunnen ondersteunen. Het LO bevraagt de medewerker naar de kern en achtergrond van de kwestie om vervolgens te kunnen adviseren over de in te schakelen instantie of afdeling.

Op intranet wordt daarnaast voor een aantal specifieke onderwerpen ook verwezen naar het LO. Dat zijn: suïcide preventie, financiële zorgen, machtsmisbruik en hybride werk/nieuwe normaal.

In 2023 waren er 157 zaken, dit is een optelling van de arbeidsmediations en de zaken van het LO. Bij deze 157 zaken zijn ruim 400 medewerkers ondersteund.

'Het afgelopen jaar heb ik veel gesprekken gevoerd. Het is fijn om te merken dat collega's je weten te vinden voor een vertrouwelijk gesprek en dat je er voor ze kunt zijn. Soms blijft het bij een gesprek maar vaak voer ik meerdere gesprekken. Je staat naast iemand om te kijken welke stap passend is en goed voor hen voelt. Ook ben ik een aantal keer meegegaan naar een gesprek. Als vertrouwenspersoon kan je echt het verschil maken voor een collega door er te zijn, goed te luisteren in een veilige setting. Dat maakt mijn rol echt waardevol. Ik heb mij ook meer verdiept in het thema sociale veiligheid binnen een organisatie, zodat ik signalen hierover herken. Naast de gesprekken met collega's neem ik ook deel aan intervisiebijeenkomsten, geef ik voorlichting en bespreek ik anonieme signalen en rode draden met de districtsmanager. Alles bij elkaar ervaar ik veel steun voor mijn rol en vind ik het belangrijk dat ik op deze manier een steentje bijdraag aan een veilig werkklimaat binnen UWV.'

Riet Wagemans, vertrouwenspersoon Den Haag/Leiden



8. Bewustwording

Het bevorderen van een integere organisatie betekent een continu proces van leren en ontwikkelen. Het creëren van bewustwording over integriteit is een belangrijk onderdeel van de dienstverlening van BI. Door met elkaar de dialoog aan te gaan over (morele) dilemma's die we in de dagelijkse praktijk ervaren, ontwikkelen we een gezamenlijk moreel kompas voor bewust integer handelen en scherpen we dit voortdurend aan.

BI organiseerde 61 bewustwordingsactiviteiten en trainingen, waaraan 1125 medewerkers en 140 managers deelnamen. Daarnaast organiseerden bedrijfsonderdelen (al dan niet met ondersteuning van BI) ook zelf bewustwordingsactiviteiten tijdens bijvoorbeeld een werk- of teamoverleg. De leidinggevenden werden hier door de training Ethisch leiderschap ook extra toe aangezet. Zij konden gebruik maken van een breed arsenaal aan werkvormen die digitaal beschikbaar zijn op intranet.

Portefeuillehouders integriteit

Elk organisatieonderdeel heeft een eigen portefeuillehouder integriteit. De portefeuillehouder is onder meer verantwoordelijk voor het stimuleren van de bewustwordingsactiviteiten op het gebied van integer handelen binnen het bedrijfsonderdeel. De portefeuillehouder heeft

periodiek overleg met de vaste contactpersoon vanuit BI. In 2023 heeft BI twee bijeenkomsten voor portefeuillehouders georganiseerd. Eén ter verdieping van het thema 'Veilig werkklimaat' en één om de portefeuillehouders mee te nemen in de ontwikkeling van het kader omgangsvormen en de aanpassingen van het dashboard integriteit die in 2024 doorgevoerd worden. Daarnaast stonden beide bijeenkomsten in het teken van kennismaken met elkaar en van elkaar leren.

E-learning

Binnen twee maanden na indiensttreding volgt iedere medewerker de e-learning 'Integriteit voor UWV'. In 2023 hebben 2400 medewerkers deze gevolgd. Door vragen en voorbeelden worden medewerkers geprikkeld na te denken over onze ROEP-waarden, de Gedragscode UWV en wat van hen wordt verwacht. In 2023 hebben we deze e-learning geactualiseerd. Casussen zijn gemoderniseerd, de opmaak is verfrist, de aansluiting met naastliggend beleid is herijkt en er zijn nieuwe filmfragmenten van directeurs opgenomen.

Daarnaast hebben we in 2023 een e-learning integriteit speciaal voor leidinggevenden ontwikkeld. Deze volgt dezelfde lijn als de e-learning 'Integriteit voor UWV', maar benadrukt

de aparte rol, zorg en verantwoordelijkheden van leidinggevenden op het gebied van integriteit. De e-learning 'Integriteit voor leidinggevenden' zal in het eerste kwartaal 2024 worden geïmplementeerd.



De Week van Waarden

UWV organiseerde voor de vierde keer op rij de jaarlijkse Week van Waarden. Een week waarin medewerkers met elkaar in gesprek gaan over de ROEP-waarden gekoppeld aan een inhoudelijk thema. De Week van Waarden stond in 2023 in het teken van 'Respect - Oog voor elkaar'. Met focus op perspectiefverbreding: je verplaatsen in een ander en je bewust worden van de impact van jouw gedrag op een ander. Net als voorgaande jaren is de Week van Waarden gericht op het stimuleren van de dialoog tussen medewerkers onderling.

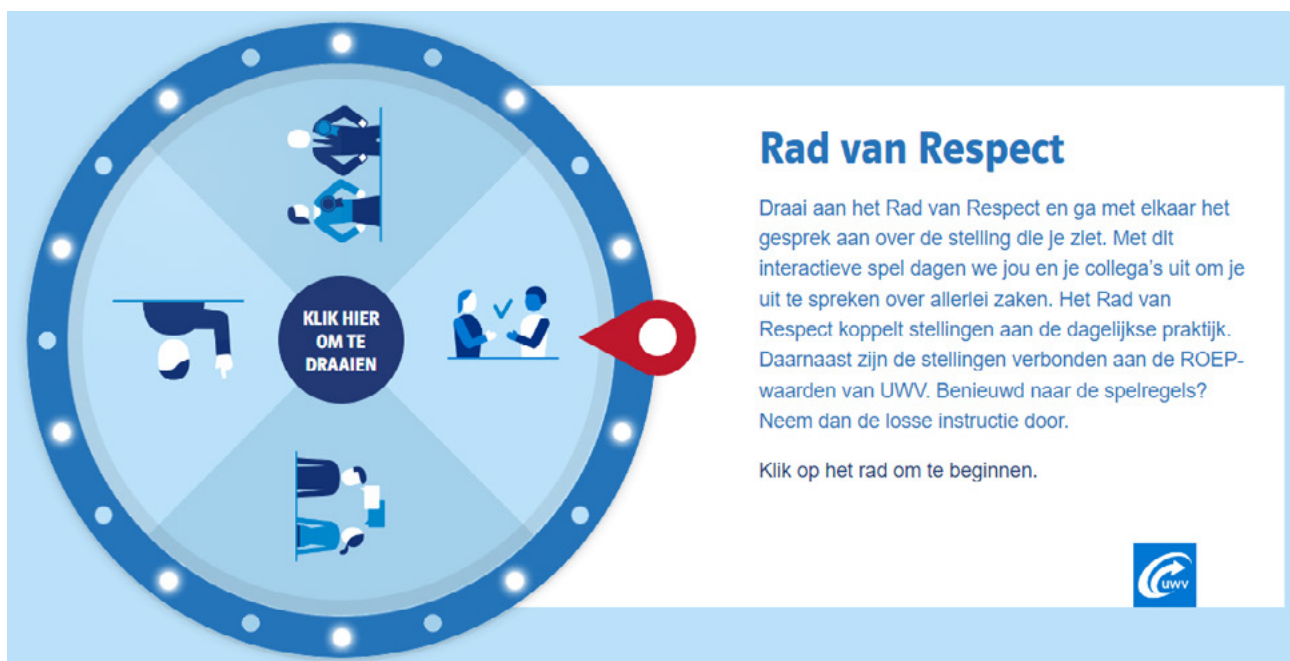
Er zijn verschillende communicatie-uitingen over de Week van Waarden geweest, waaronder een

videoboodschap en een column van de voorzitter van de raad van bestuur, die iedereen aanmoedigde om het gesprek over dit thema binnen het team aan te gaan met behulp van de aangeboden tools. Daarnaast zijn alle medewerkers uitgenodigd om te kijken naar een speciale editie van UWV TV die geheel in het teken van *Respect!* stond.

Ook is de toolbox 'van Waarde' - een verzameling met werkvormen om de dialoog op de werkvloer te bevorderen - aangevuld met nieuwe materialen zoals het 'Rad van Respect' en 'Gesprekskaarten omgangsvormen' met bijbehorende actuele stellingen.

Gülbahar Özalp (Adviseur Intensieve Dienstverlening) over een bijeenkomst die zij heeft georganiseerd in haar team:

Als team intensieve dienstverlening hebben we in de Week van Waarden stil gestaan bij de waarde 'Respect' met daarbij specifiek het onderwerp discriminatie. Nadat we in gezamenlijkheid de videoboodschap van de raad van bestuur hebben bekeken, zijn we in subgroepen onder begeleiding van een gespreksleider met elkaar in gesprek gegaan aan de hand van de gesprekskaarten over omgangsvormen. Dit bleek een effectieve methode om de dialoog aan te gaan. Het was inspirerend om te ervaren dat iedereen zich inzetten en het belangrijk vond om over een veilige en vertrouwde werkomgeving in gesprek te gaan.'




The infographic features a large blue circular wheel with a red location pin icon on its right side. The wheel is divided into four quadrants, each containing an icon representing a different aspect of communication or conflict resolution: a person speaking, two people talking, a person listening, and two people shaking hands. In the center of the wheel is a dark blue circle with the text 'KLIK HIER OM TE DRAAIEN'. To the right of the wheel, the title 'Rad van Respect' is displayed in bold blue text. Below the title, there is a paragraph of text explaining the purpose of the wheel and providing instructions on how to use it. At the bottom right of the infographic is the UWV logo.

Rad van Respect

Draai aan het Rad van Respect en ga met elkaar het gesprek aan over de stelling die je ziet. Met dit interactieve spel dagen we jou en je collega's uit om je uit te spreken over allerlei zaken. Het Rad van Respect koppelt stellingen aan de dagelijkse praktijk. Daarnaast zijn de stellingen verbonden aan de ROEP-waarden van UWV. Benieuwd naar de spelregels? Neem dan de losse instructie door.

Klik op het rad om te beginnen.



UWV-brede communicatiestrategie voor omgangsvormen

UWV streeft naar een cultuur waarin medewerkers zich veilig voelen om zichzelf te zijn en medewerkers zich willen en kunnen verplaatsen in het perspectief van een ander. Een cultuur waarin collega's op een respectvolle manier met elkaar in contact zijn en een eventuele andere kijk op zaken openlijk en prettig kunnen bespreken.

Het werken aan deze cultuur resulteerde in een samenwerking tussen Concerncommunicatie, HRM Diversiteit en Inclusie en BI. Momenteel wordt een communicatieaanpak ontwikkeld om alle initiatieven op het gebied van omgangsvormen, inclusie en diversiteit samen te brengen. Deze aanpak is erop gericht dat UWV'ers zichtbare en onzichtbare verschillen tussen elkaar ontdekken, overbruggen en waarderen. In 2024 wordt deze gezamenlijke strategie binnen de organisatie geïmplementeerd.

UWV tegen discriminatie

Als uitvoeringsorganisatie vindt UWV het belangrijk dat iedereen die contact heeft met UWV zich welkom en gerespecteerd voelt. Discriminatie en ander ongewenst gedrag worden binnen UWV dan ook niet getolereerd; niet naar de cliënt en niet tussen collega's onderling. In 2023 heeft de raad van bestuur een videoboodschap verstuurd aan alle medewerkers van UWV met een verklaring over discriminatie. De raad van bestuur benadrukt hierin dat discriminatie in alle gevallen ontoelaatbaar is en roept degenen die dit overkomt op melding te doen. Ook wordt gevraagd aan alle collega's om

verantwoordelijkheid te nemen door elkaar aan te spreken en ongewenste situaties bespreekbaar te maken. Wij staan als UWV immers voor een inclusieve organisatie, waarin we onze verschillen juist zien als onze kracht.

Om het voor cliënten en andere burgers eenvoudig te maken om een signaal af te geven of een melding te doen over discriminatie is sinds 2021 op uwv.nl en werk.nl de pagina 'UWV tegen discriminatie' te vinden. Collega's worden opgeroepen om cliënten met klachten over discriminatie hiernaartoe te verwijzen. Naast het interne meldloket van BI zijn op deze pagina ook de externe meldlokets te vinden van het Landelijk meldpunt discriminatie, Antidiscriminatiebureau, de Nationale ombudsman en het College voor de Rechten van de Mens.

UWV is aangesloten bij het meerjarige bewustwordingsprogramma Vooroordelen Voorbij (VV) van het College voor de Rechten van de Mens. Dit programma heeft als doel om discriminatie te voorkomen en bewustwording te creëren bij de medewerkers over (onbewuste) vooroordelen. Een onderdeel van dit programma is een e-learning over stereotypen, vooroordelen, hoe deze kunnen doorwerken in het dagelijkse werk en hoe dit kan leiden tot discriminatie. Deze e-learning zullen we in 2024 binnen onze organisatie in gebruik nemen. UWV-medewerkers namen ook deel aan een door het College voor de Rechten van de Mens georganiseerde dag waarop medewerkers van verschillende uitvoeringsinstanties met elkaar best practices om racisme en discriminatie te voorkomen uitwisselden.

Nieuwsbrief

BI verstuurt drie keer per jaar een eigen nieuwsbrief 'Tijd voor integriteit'. In deze nieuwsbrief worden actuele integriteitsthema's en -onderwerpen besproken. In de nieuwsbrief van 2023 zijn de thema's intimidatie, discriminatie en omgaan met vertrouwelijke informatie aan de orde geweest. De nieuwsbrief 'Tijd voor integriteit' heeft ruim 1.500 abonnees en het aantal abonnees groeit nog steeds.

Integriteitspanel

UWV kent een integriteitspanel bestaande uit leidinggevenden en medewerkers uit alle gelederen van de organisatie. Iedereen kan zich hiervoor aanmelden. BI vraagt het panel om inbreng bij integriteitsgerelateerde thema's en neemt deze inbreng mee bij de totstandkoming van plannen en beleid. In 2023 is het integriteitspanel een keer benaderd om mee te denken op een passend thema voor de Week van Waarden. Ook is hen om tips gevraagd hoe de deelname aan de Week van Waarden door collega's vergroot kan worden. Het integriteitspanel bestaat momenteel uit 141 leden.

Integriteitsalerts

In 2023 publiceerde BI integriteitsalerts op intranet, waarin (geanonimiseerd) cases werden beschreven die daadwerkelijk hebben plaatsgevonden. Ook de consequenties ervan werden uitgelegd. Door de integriteitsalerts worden medewerkers niet alleen geïnformeerd over de verschillende vormen van integriteitsschendingen, maar ook over de sancties die erop kunnen volgen. Dit draagt bij aan transparantie en bewustwording. Onderwerpen van de integriteitsalerts waren: seksuele intimidatie, misbruik van vertrouwelijke informatie en discriminatie.

9. Kerndocumenten integriteit



Meldregeling

Op het moment dat iemand van binnen of buiten UWV besluit een melding te doen van een vermoedelijke integriteitsschending of misstand is de meldregeling UWV van toepassing. In de meldregeling staat uitgelegd hoe een melding kan worden gedaan, hoe de melder wordt beschermd en wat diegene van UWV mag verwachten.

Vanwege de cruciale rol van de meldregeling in het waarborgen van een zorgvuldige afhandeling van meldingen is het belangrijk om die regelmatig te actualiseren. Ook in 2023 is dat gebeurd en heeft de raad van bestuur, met instemming van de ondernemingsraad, een vernieuwde versie vastgesteld.

De geactualiseerde meldregeling sluit uiteraard aan bij wettelijke eisen, zoals die van de Wet bescherming klokkenluiders. Zo is de wettelijke bescherming tegen benadeling uitgebreid van alleen de melder van een misstand naar ook getuigen daarvan en collega's die de melder ondersteunen. Een belangrijke toevoeging in de meldregeling van UWV is dat die bescherming niet alleen geldt bij een vermoeden van een misstand (kortweg: een grotere integriteitsschending met maatschappelijke impact), maar bij elke melding van een vermoedelijke

In een interview in november 2023 op het intranet van UWV hebben adviseur Heleen Smit en onderzoeker Merlijn Angenent een toelichting gegeven op de actualisering van de meldregeling en het onderzoeksprotocol. Ze zijn daarbij ook ingegaan op hoe Bureau Integriteit te werk gaat en waarom het belangrijk is dat alle UWV-collega's Bureau Integriteit goed weten te vinden.

Medewerkers moeten vaak een drempel over voor ze contact opnemen met Bureau Integriteit, merken Merlijn en Heleen: 'Collega's hebben te maken met een loyaliteitsconflict, zijn soms bang dat het hun positie of carrière kan schaden of vrezen dat ze de regie kwijtraken op het moment dat ze een melding doen.' Maar juist dan kunnen zij ons bellen om te overleggen wat de beste oplossing is, waar zij het meest bij geholpen zijn, benadrukken Heleen en Merlijn. In de praktijk komt dat ook het meeste voor: medewerkers die bellen om informatie in te winnen of even te sparren over een bepaalde situatie. Iets wat Heleen en Merlijn vooral aanmoedigen: 'een zorg of niet-pluisgevoel is al genoeg reden om ons te bellen. Blijf er niet mee rondlopen. We nemen je serieus en adviseren op basis van vertrouwelijkheid wat in jouw situatie een goede vervolgstap zou kunnen zijn.'



Merlijn Angenent en Heleen Smit

integriteitsschending die met goede intenties is gedaan. Dit omdat UWV er belang aan hecht dat melders en getuigen te allen tijde beschermd zijn tegen benadeling, ongeacht de aard van de melding.

Een van de doelen van de actualisering van de meldregeling was om meer inzicht te geven in hoe Bureau Integriteit werkt. Bijvoorbeeld over de manier waarop binnen Bureau Integriteit een melding wordt gewogen, welke criteria daarbij een rol spelen en hoe wordt bepaald wat de meest passende opvolging van een melding is. Hier wordt in de vernieuwde meldregeling dan ook, net als in het onderzoeksprotocol (zie hieronder), veel aandacht aan geschonken.



Onderzoeksprotocol

Het onderzoeksprotocol heeft betrekking op de afhandeling van meldingen of signalen van (vermoedelijke) integriteitsschendingen en misstanden door BI. Omdat zorgvuldigheid voorop staat, is het van belang dat goed is vastgelegd hoe BI omgaat met een melding, hoe een feitenonderzoek wordt uitgevoerd en hoe hierover verantwoording wordt afgelegd. Dit alles staat beschreven in het onderzoeksprotocol, dat in 2023 met instemming van de ondernemingsraad is geactualiseerd.

Een van de belangrijkste wijzigingen in het onderzoeksprotocol is dat de criteria aan de hand waarvan een melding wordt beoordeeld, beter inzichtelijk zijn gemaakt. Het is mogelijk dat op basis van de beoordelingscriteria gekozen wordt voor een

feitenonderzoek door BI of een andere interventie, zoals een gesprek onder begeleiding van het (eind) verantwoordelijk lijnmanagement, het (laten) uitvoeren van een cultuuronderzoek of het inzetten van mediation. Een onderzoek door BI is namelijk een zwaar middel, met vaak een escalierend effect. En daarom niet in alle situaties de meest gewenste weg.

Om de zorgvuldigheid bij een feitenonderzoek door BI te benadrukken zijn in het vernieuwde onderzoeksprotocol expliciet de daarvoor geldende algemene uitgangspunten benoemd, namelijk: onafhankelijkheid & distantie van de onderzoeker, het afbakenen van het onderzoek door middel van onderzoeksvragen en aandacht voor zorg gedurende het onderzoek. Daarnaast ontvangen medewerkers naar wie een onderzoek is ingesteld in het vervolg standaard na afronding daarvan het onderzoeksrapport (uiteraard zonder informatie die herleidbaar is naar personen). Dit sluit aan bij huidige maatschappelijke normen met betrekking tot openheid en transparantie.



Sanctieprotocol

Het sanctieprotocol beschrijft de sancties en/of maatregelen die kunnen worden opgelegd naar aanleiding van een integriteitsschending. Het doel van dit protocol is het bevorderen van de transparantie en duidelijkheid binnen de organisatie door een uniform beleid en een eenduidige consequente toepassing van sancties en maatregelen. In aansluiting op de actualisering van meldregeling en onderzoeksprotocol zal in 2024 ook

het sanctieprotocol worden geactualiseerd.



Kompas Data Ethiek

UWV ontwikkelt en gebruikt datatoepassingen om de dienstverlening aan werkgevers en cliënten te verbeteren of te vernieuwen. UWV vindt het belangrijk dat dit zorgvuldig en weloverwogen gebeurt. De geldende wet- en regelgeving is altijd leidend bij het werken met data en datatoepassingen, maar daarnaast heeft UWV in 2021 ook een aantal ethische principes geformuleerd die zijn vastgelegd in het Kompas Data Ethiek.

Dit kompas is een hulpmiddel om medewerkers zichzelf en elkaar de juiste en relevante vragen te laten stellen over de wijze waarop zij met data omgaan. Het kompas is naast een richtsnoer voor medewerkers ook een belangrijk instrument voor de Commissie Data Ethiek.

10. Adviesvragen, meldingen en onderzoeken

BI is een open loket waar medewerkers en leidinggevenden terecht kunnen met hun vragen over integriteit. Leidinggevenden kunnen met BI ook hun (advies)vragen over of wensen voor bewustwordingsactiviteiten bespreken. Naast deze klankbord- en adviesfunctie is BI voor mensen van binnen en buiten UWV het meldpunt voor (vermoedens van) integriteitsschendingen. BI beoordeelt deze meldingen en besluit op basis daarvan tot het instellen van een onafhankelijk en objectief integriteitsonderzoek of een andere passende interventie.

Adviezen

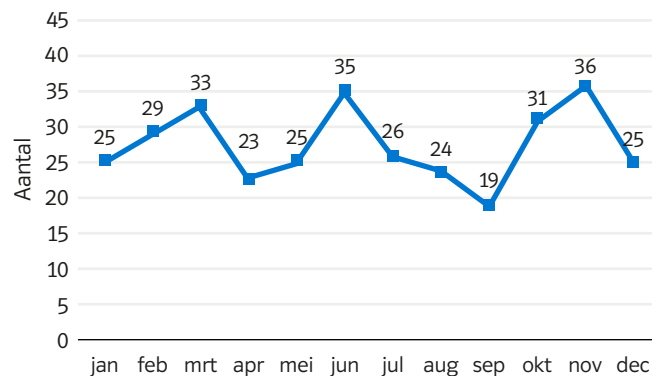
In 2023 zijn er 331 adviesvragen binnengekomen bij BI. De meeste vragen zijn gesteld over het onderwerp 'omgang met elkaar'.

Meldingen

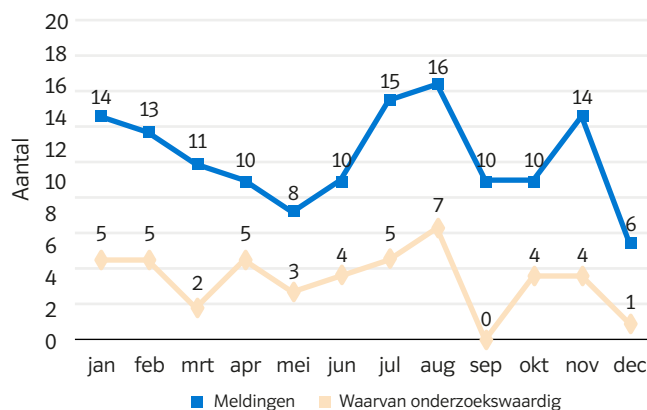
In 2023 heeft BI 137 meldingen van mogelijke integriteitsschendingen ontvangen waarvan 126 over UWW-medewerkers en 11 over derden. BI beoordeelt elke melding zelfstandig en onafhankelijk conform het 'vier-ogenprincipe' van het onderzoeksprotocol. Niet elke melding heeft geleid tot een onderzoek. De belangrijkste redenen hiervoor waren: er is in afstemming met de melder gekozen voor een andere

interventie, er was te weinig concrete informatie voorhanden om een onderzoek te rechtvaardigen of de melding bleek niet te voldoen aan de criteria van een vermoedelijke integriteitsschending. In 2023 zijn er 48 integriteitsonderzoeken naar mogelijke schendingen door UWW-medewerkers afgerond. In enkele gevallen die zich daarvoor leenden heeft, in nauwe afstemming met BI, ook het lijnmanagement daar een rol in vervuld. Eind 2023 (bij het opmaken van deze rapportage) waren zes meldingen nog in onderzoek en twee meldingen moesten nog beoordeeld worden op een (eventuele) passende interventie. Daarnaast heeft BI incidenteel onderzoek verricht naar meldingen over derden, bijvoorbeeld agressie jegens een UWW-medewerker.

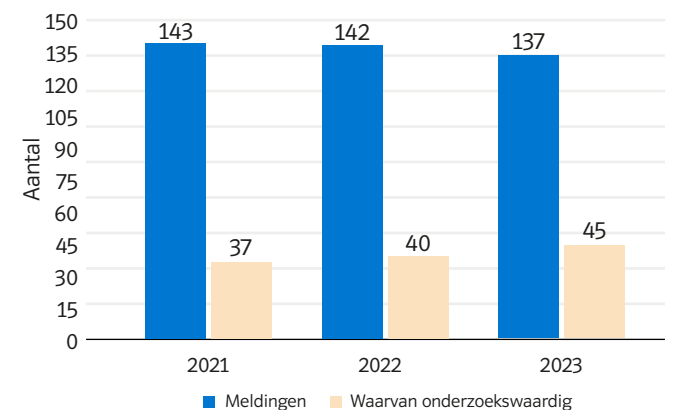
Adviesvragen



Meldingen



Meldingen in 2021, 2022 en 2023



Schendingsgebieden

UWV hanteert de volgende categorieën integriteitsschendingen:

Ongewenste omgangsvormen

- Discriminatie
- Fysieke agressie en geweld
- Verbale agressie en geweld
- Intimidatie/machtsmisbruik
- Seksuele intimidatie
- Pesten

(Ambts)misdrijven

- Corruptie/omkoping
- Diefstal
- Valsheid in geschrifte
- Verduistering

Overtreding interne regels

- Misbruik bedrijfsmiddelen
- Misbruik en overtredingen

Misbruik positie en belangenverstrengelingen

- Bevoordeling derden
- Strijdige nevenwerkzaamheden
- Ongeoorloofd aannemen geschenken / uitnodigingen

Misbruik informatie

- Ongeoorloofd raadplegen
- Ongeoorloofd gebruiken
- Ongeoorloofd delen
- Onzorgvuldig omgaan gegevensdragers

Ongepast gedrag in privéfeer

- Ongepaste contacten
- Misdrijven en overtredingen

Ongepaste communicatie

- Ongepast gebruik social media
- Ongeoorloofde perscontacten
- Ongeoorloofd contact met politieke ambtsdragers

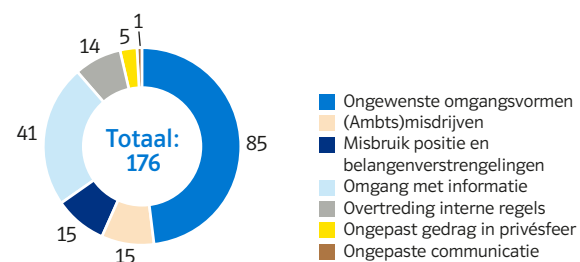
Misstanden

- Handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is

Inbreuken op Europese wet- en regelgeving (Unierecht)

- Handeling of nalatigheid die onrechtmatig is en betrekking heeft op het Europese recht
- Handeling of nalatigheid die het doel of de toepassing ondermijnt van Europese wet- en regelgeving

Schendingsgebieden van meldingen

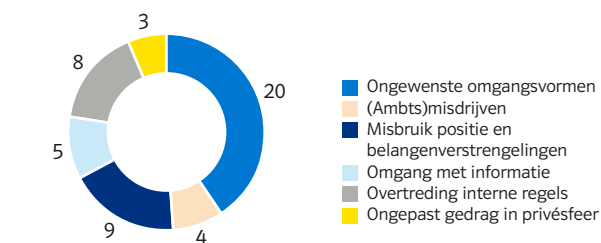


*Een melding kan betrekking hebben op meerdere schendingsgebieden

Aantallen schendingen (per schendingsgebied)

Op basis van de 48 afgeronde onderzoeken (waarvan een aantal onderzoeken reeds in 2022 was gestart) naar het handelen van een UWV-medewerker, werden 42 schendingen vastgesteld binnen een of meerdere schendingsgebieden. Bij de overige zes onderzoeken was er in drie gevallen geen sprake van een schending en in drie gevallen kon geen schending worden vastgesteld. In 2023 was 'ongewenste omgangsvormen' de meest vastgestelde schending. In de naast staande grafiek (rechts) staan de schendingsgebieden van de vastgestelde schendingen vermeld.

Vastgestelde schendingen per schendingsgebied



*Een schending kan betrekking hebben op meerdere schendingsgebieden

Sanctieadviezen

BI heeft 40 keer een arbeidsrechtelijke sanctie – op basis van de CAO UWV en het Sanctieprotocol – geadviseerd naar aanleiding van een vastgestelde integriteitsschending, uiteenlopend van een mondelinge waarschuwing tot ontslag op staande voet. Op twee na zijn alle sanctieadviezen opgevolgd door het management. In beide gevallen is gemotiveerd afgeweken van het sanctieadvies. In vier onderzoeken is een schending vastgesteld en geen sanctieadvies maar een preventieadvies gegeven.

Sanctieadviezen in 2023	Aantal
Ontslag op staande voet	1
Beëindiging dienstverband	3
Beëindiging inleenovereenkomst	5
Schriftelijke waarschuwing	22
Mondelinge waarschuwing	9
Totaal	40

Doorlooptijden

BI streeft ernaar om een integriteitsonderzoek binnen 13 weken af te ronden. De datum waarop de melding is ontvangen en de datum waarop het onderzoeksrapport aan de eindverantwoordelijk manager wordt gezonden, zijn hierbij bepalend. De gemiddelde doorlooptijd in 2023 bedroeg 11,9 weken (59 werkdagen).

Meldpunt incident zorg

Vanaf 1 november 2021 is bij BI de frontoffice van het 'Meldpunt incident zorg' ingericht door de Wet kwaliteit klachten en geschillen zorg (Wkkgz). BI zorgt voor registratie van meldingen van (bijna-) incidenten, het eventueel completeren van de benodigde informatie en het begeleiden naar de VIM-commissie (Veilig Incidenten Melden). In 2023 zijn er 2 meldingen gedaan bij het Meldpunt incident zorg.

De lerende organisatie

Als bijlage bij deze jaarrapportage is een overzicht gevoegd van alle onderzoeken die in 2023 hebben plaatsgevonden en de eventuele sancties, die hierop gevolgd zijn. Door elk onderzoek te analyseren en te evalueren, hebben we als organisatie inzicht gekregen in (potentiële) risico's. Deze inzichten zijn van waarde geweest bij het verbeteren van beleid en hebben ons tevens geholpen bij het ontwikkelen en implementeren van preventieve maatregelen op het gebied van screening, bewustwording van geldende regels en afspraken en fraudebeheersing.

De ervaring met het toegenomen aantal meldingen op het gebied van ongewenste omgangsvormen heeft ons er steeds meer bewust van gemaakt dat in dit type zaken een feitenonderzoek niet altijd in het belang van de melder is. Het is namelijk een zwaar middel met vaak een escalierend effect. Dit heeft ervoor gezorgd dat we inmiddels

regelmatig een ander type afdoening adviseren, zoals mediation of een gesprek door het (eind)verantwoordelijk lijnmanagement. Ook hebben we in de advisering in dit type zaken steeds meer aandacht voor zorg, herstel van verhoudingen en preventie voor de toekomst. Ter vergroting van de algemene bewustwording over omgangsvormen zetten HRM en Bureau Integriteit gezamenlijk in op het verder bevorderen van het gesprek hierover binnen de organisatie. We sluiten hierbij nauw aan bij het kader omgangsvormen ([zie hoofdstuk 1](#)) en de communicatieaanpak die momenteel wordt ontwikkeld om alle initiatieven op het gebied van omgangsvormen, inclusie en diversiteit samen te brengen ([zie hoofdstuk 8](#)). Ook wordt gewerkt aan ondersteuning bij het zelf aanspreken of ingrijpen in de vorm van bijvoorbeeld een UWV-brede training.

11. Toetsing nevenactiviteiten, screening en risicoanalyse

Integriteitstoets op nevenactiviteiten

Medewerkers van UWV kunnen naast hun functie ook op andere gebieden maatschappelijk betrokken zijn. UWV wil, als werkgever en als vertegenwoordiger van de overheid, medewerkers stimuleren maatschappelijk actief te zijn, maar ook mogelijke risico's die voortvloeien uit nevenwerkzaamheden zoveel mogelijk vermijden. Nevenwerkzaamheden van leden van de raad van bestuur en (algemeen) directeuren worden altijd vooraf getoetst door BI op de schijn van belangenverstremgeling, verenigbaarheid met de functie bij UWV en mogelijke imagoschade. BI voert deze toets, op verzoek van het management, ook uit voor voorgenomen nevenwerkzaamheden van andere leidinggevendenden en medewerkers. In 2023 werden 27 toetsen uitgevoerd, waarvan één toets voor voorgenomen nevenactiviteiten van de voorzitter van de raad van bestuur, één toets voor voorgenomen nevenactiviteiten van een lid van de raad van bestuur en vier toetsen voor een directeur.

Screening

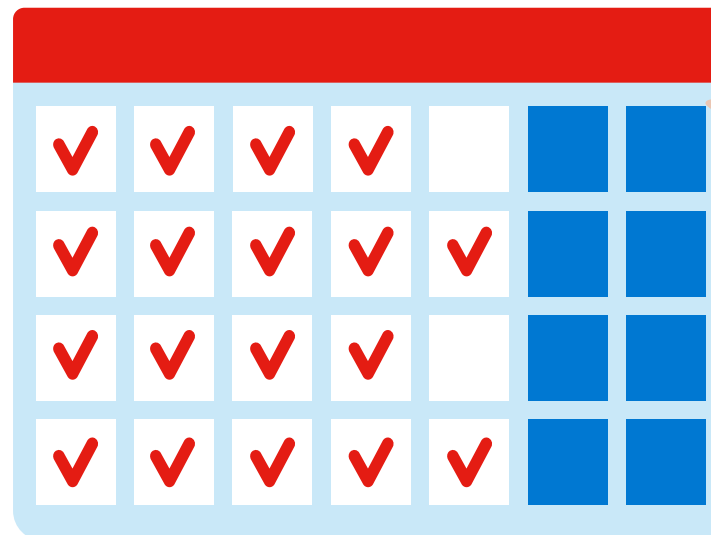
Bij UWV hanteren we een zorgvuldige screeningsprocedure bij de werving en selectie van medewerkers. Daarom is het opvragen van een verklaring omtrent gedrag (VOG) verplicht bij de indiensttreding van alle nieuwe medewerkers evenals bij een interne overstap naar een eerste

managementfunctie. Nieuwe medewerkers van drie belangrijke data-analyseomgevingen krijgen daarnaast een uitgebreidere screening. Deze screening wordt uitgevoerd door een extern bureau. In 2023 werden er 26 van deze screenings uitgevoerd. Bij de uitgevoerde screenings zijn geen bezwaren geconstateerd en heeft het screeningsbureau in alle gevallen een positief advies afgegeven. De gemiddelde doorlooptijd van een screening bedroeg negen dagen.

Wegingskader screening

Vanuit het belang dat UWV hecht aan veiligheid en integriteit en mede gezien de maatschappelijke

ontwikkelingen rondom screening is in de afgelopen jaren in overleg met de medezeggenschap een Wegingskader screening opgesteld. Hiermee kan UWV zorgvuldig vaststellen in welke functies medewerkers UWV-breed op welk niveau gescreend gaan worden. Aan de hand van acht risicogebieden wordt bepaald of sprake is van integriteitsrisico's in de functie-uitoefening die alleen met screening van de medewerker verder gemitigeerd kunnen worden. Deze screening zal gelden voor nieuwe én voor zittende medewerkers in de betreffende functie en wordt elke vier jaar herhaald. Aan de OR is instemming gevraagd om in 2024 dit wegingskader te gaan toepassen.



✓	✓	✓	✓			
✓	✓	✓	✓	✓		
✓	✓	✓	✓			
✓	✓	✓	✓	✓		

Overzicht integriteitsonderzoeken 2023

Hieronder volgt een overzicht van de meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen waarbij als interventie een onderzoek door Bureau Integriteit is ingesteld dat in 2023 is afgerond. In enkele gevallen die zich daarvoor leenden heeft, in nauwe afstemming met Bureau Integriteit, het lijnmanagement een rol vervuld in het onderzoek.

De opgelegde sanctie is gebaseerd op het sanctieprotocol en de bepalingen uit het arbeidsrecht, maar is altijd mede afhankelijk van de feiten en omstandigheden van de specifieke situatie. Goed werkgeverschap vraagt altijd om maatwerk en een grondige belangenafweging. Het kan daarom voorkomen dat voor een zelfde categorie schending verschillende sancties zijn opgelegd.

In alle gevallen is aandacht voor nazorg voor betrokkenen.

	Gemeld schendingsgebied	Vastgestelde subcategorie	Omschrijving casus	Uitkomsten onderzoek/ wijze van afhandeling	Bijzonderheden
1	Omgang met informatie	Ongeoorloofd raadplegen	Medewerker zoekt zonder doeleinden gerelateerd aan eigen werk familielid op in een UWV-systeem	Schending Schriftelijke waarschuwing	
2	Ongewenste omgangsvormen	Agressie en geweld	Medewerker uit zich respectloos jegens een collega en maakt zich schuldig aan ernstige verbale agressie in mailwisseling	Schending Beëindiging inleenovereenkomst	
3	Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie	Leidinggevende laat zich discriminerend uit jegens een medewerker	Schending Er is geen sanctie opgelegd omdat de betrokken leidinggevende reeds uit dienst was	Er heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de raad van bestuur, Bureau Integriteit en de betreffende leidinggevende waarin excuses vanuit leidinggevende zijn aangeboden.
4	(Ambts)misdrijf	Valsheid in geschrift	Vermoeden dat leidinggevende vastgesteld UWV mantelbedrag omzeilt door externe partij afwijkende urenverklaringen toe te staan	Integriteitsschending is niet vast komen te staan	



	Gemeld schendingsgebied	Vastgestelde subcategorie	Omschrijving casus	Uitkomsten onderzoek/ wijze van afhandeling	Bijzonderheden
5	Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie	Meerdere meldingen over het maken van discriminerende opmerkingen door meerdere collega's (teamcultuur)	Schending Aan twee medewerkers een mondelinge waarschuwing gegeven	Uit onderzoek is niet exact naar voren gekomen door wie welke bewoordingen zijn gebruikt. Gesprekken gevoerd met het team ter voorkoming van herhaling en ter verbetering van de teamsfeer.
6	Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie	Medewerker maakt zich schuldig aan zwangschapsdiscriminatie	Schending Schriftelijke waarschuwing	Gesprek gevoerd om onderlinge verhoudingen te herstellen.
7	Misbruik positie en belangenverstrengeling	Strijdige nevenwerkzaamheden	Medewerker gebruikt zijn positie binnen UWV ten behoeve van zijn nevenfunctie	Schending Schriftelijke waarschuwing	
8	Misbruik positie en belangenverstrengeling/	Misbruik UWV-regelingen	Medewerker verricht nevenwerkzaamheden tijdens ziekteverlof	Schending Mondelinge waarschuwing	Bij de bepaling van de sanctie is rekening gehouden met onduidelijke re-integratie afspraken.
9	Misbruik positie en belangenverstrengeling/ (Ambts) misdrijven	Ongeoorloofd aannemen geschenken /omkoping	Medewerker maakt zich schuldig aan belangenverstrengeling door het verrichten van nevenwerkzaamheden (zonder toestemming) bij een zakelijke relatie in ruil voor goederen	Schending Beëindiging dienstverband	
10	Ongewenste omgangsvormen	Verbale agressie en geweld	Medewerker maakt ongewenste opmerkingen tegen een collega	Schending Mondelinge waarschuwing	Het voorval is niet volledig aan medewerker te wijten. Gesprek gevoerd om onderlinge verhoudingen te herstellen.
11	Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Medewerker vertoont ongewenst gedrag naar collega's	Schending Schriftelijke waarschuwing	Gesprek gevoerd om onderlinge verhoudingen te herstellen.
12	Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Medewerker vertoont ongewenst gedrag naar een collega	Schending Schriftelijke waarschuwing	Gesprek gevoerd om onderlinge verhoudingen te herstellen.
13	Misbruik positie en belangenverstrengelingen/ Ongewenste omgangsvormen	Bevoordeling derden en intimidatie	Medewerker vraagt dwingend om informatie uit een dossier van een familielid	Schending Schriftelijke waarschuwing in relatie tot belangenverstrengeling, van intimidatie is niet gebleken	Betrokken medewerker is geadviseerd (nogmaals) de e-learning integriteit te volgen.
14	Omgang met informatie	Ongeoorloofd delen	Screenshot UWV applicatie met cliëntgegevens zichtbaar op Facebook	Geen schending, screenshot is niet door UWV medewerker gemaakt en geplaatst	

	Gemeld schendingsgebied	Vastgestelde subcategorie	Omschrijving casus	Uitkomsten onderzoek/wijze van afhandeling	Bijzonderheden
15	Misbruik positie en belangenverstrengelingen/	Strijdige nevenwerkzaamheden/ Misbruik UWV-regelingen	Medewerker vraagt geen toestemming voor nevenwerkzaamheden en verricht vermoedelijk nevenwerkzaamheden tijdens ziekteverlof	Schending Mondelinge waarschuwing	Er is rekening gehouden met afspraken die met de leidinggevende zijn gemaakt.
16	Overtreding interne regels	Misbruik verlofregistratie	Medewerker registreert verlofuren onjuist en ontvangt ten onrechte een vergoeding voor hybride werken	Schending Schriftelijke waarschuwing en financiële verrekening	
17	Misbruik positie en belangenverstrengeling	Bevoordeling derden	Medewerker tracht de beoordeling van het dossier van een familielid te beïnvloeden	Schending Mondelinge waarschuwing	Persoonlijke omstandigheden spelen een verzachtende rol bij het opleggen van de sanctie.
18	Overtreding interne regels	Overtreding interne regels overig	Medewerker houdt zich niet aan de werkvoorschriften, waardoor er een risico ontstaat dat UWV niet (tijdig) aan haar verplichtingen kan voldoen	Schending Schriftelijke waarschuwing	
19	Overtreding interne regels	Overig	Gebruik van niet geautoriseerde checklist die niet aan organisatiestandaarden voldoet	Geen schending	Lijst is verwijderd en er zijn mitigerende maatregelen genomen.
20	Ongewenste omgangsvormen	Intimidatie / machtsmisbruik	Medewerker ervaart intimiderend gedrag van leidinggevende	Schending Ontwikkeltraject in een andere functie	Gesprek gevoerd om onderlinge verhoudingen te herstellen.
21	(Ambts)misdrijven / Overtreding interne regels	Diefstal / Misbruik bedrijfsmiddelen	Medewerker fraudeert met declaraties en doet privé uitgaven op kosten van UWV	Schending Ontslag op staande voet	
22	Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Medewerker ervaart ongewenst gedrag van collega	Integriteitsschending is niet komen vast te staan	Gesprek gevoerd om onderlinge verhoudingen te herstellen.
23	Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Medewerker ervaart ongewenst gedrag van collega	Integriteitsschending is niet komen vast te staan	Gesprek gevoerd om onderlinge verhoudingen te herstellen.
24	Ongewenste omgangsvormen	Intimidatie / machtsmisbruik	Leidinggevende maakt zich schuldig aan ongewenst gedrag tegen een medewerker	Schending Mondelinge waarschuwing	Inzet mediation tussen leidinggevende en medewerker.
25	Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie	Medewerker doet racistische uitspraken tegen een collega	Schending Schriftelijke waarschuwing	Er heeft een driegesprek plaatsgevonden tussen betrokkene, leidinggevende en melder.
26	Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Medewerker vertoont ongewenst gedrag naar collega's	Schending Schriftelijke waarschuwing	Betrokkene heeft excuses aangeboden.



	Gemeld schendingsgebied	Vastgestelde subcategorie	Omschrijving casus	Uitkomsten onderzoek/wijze van afhandeling	Bijzonderheden
27	Ongepast gedrag in de privésfeer	Overige gepleegde misdrijven / ernstige overtredingen	Medewerker blijkt in het verleden SV fraude te hebben gepleegd	Schending Beëindiging inleenovereenkomst	
28	Ongewenste omgangsvormen	(seksuele) Intimidatie en discriminatie	Leidinggevende doet ongewenste uitlatingen over en tegen collega's	Schending Mondelinge waarschuwing en ontwikkeltraject in een andere functie	Gesprek gevoerd om onderlinge verhoudingen te herstellen.
29	Ongewenste omgangsvormen	Intimidatie en discriminatie	Leidinggevende gedraagt zich intimiderend jegens een medewerker en doet discriminerende uitspraken	Schending Beëindiging dienstverband	Gesprek gevoerd om onderlinge verhoudingen te herstellen.
30	Misbruik positie en belangenverstrengeling	Bevoordeling derden	Leidinggevende tracht familielid te laten inlenen door collega leidinggevende	Schending Mondelinge waarschuwing en gesprek met hoger management	
31	Omgang met informatie	Ongeoorloofd delen van vertrouwelijke informatie	Medewerker laat deel van de werkzaamheden door familielid uitvoeren	Schending Beëindiging inleenovereenkomst	
32	Ongewenste omgangsvormen	Agressie en geweld	Medewerker benadert collega fysiek op de werkvloer	Schending Schriftelijke waarschuwing	Gesprek gevoerd om onderlinge verhoudingen te herstellen.
33	Overtreding interne regels	Overtreding interne regels	Medewerkers vertonen aanstootgevend gedrag op de werkvloer	Schending Twee medewerkers hebben een schriftelijke waarschuwing gekregen	
34	Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie	Medewerker ervaart discriminatie tijdens teamoverleg	Geen schending vastgesteld	Gesprek gevoerd om onderlinge verhoudingen te herstellen.
35	Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Medewerker vertoont ongewenst gedrag naar collega's	Schending Schriftelijke waarschuwing	Gesprek gevoerd om onderlinge verhoudingen te herstellen.
36	Ongepast gedrag in de privésfeer	Overige gepleegde misdrijven / ernstige overtredingen	Medewerker wordt na indiensttreding veroordeeld voor een misdrijf gepleegd bij de vorige werkgever	Schending Beëindiging dienstverband	Gezien de aard van het misdrijf in relatie tot het werk bij UWV.
37	Omgang met informatie	Ongeoorloofd raadplegen	Medewerker zoekt zonder doeleinden gerelateerd aan eigen werk zichzelf op in een UWV-systeem	Schending Mondelinge waarschuwing	



	Gemeld schendingsgebied	Vastgestelde subcategorie	Omschrijving casus	Uitkomsten onderzoek/wijze van afhandeling	Bijzonderheden
38	Ongepast gedrag in de privésfeer	Overige gepleegde misdrijven / ernstige overtredingen	Medewerker fraudeert met eigen WIA-uitkering voor aanvang werkzaamheden bij UWW	Schending Inleenovereenkomst beëindigd	
39	(Ambts)misdrijven	Valsheid in geschrift	Medewerker fraudeert met reiskosten declaraties	Schending Inleenovereenkomst beëindigd	
40	Ongewenste omgangsvormen	Pesten	Medewerker vertoont ongewenst gedrag tegen collega	Schending Schriftelijke waarschuwing	Er heeft een gesprek plaatsgevonden tussen betrokken medewerker en leidinggevende waarin excuses zijn gemaakt.
41	(Ambts)misdrijven	Valsheid in geschrift	Medewerker registreert niet uitgevoerde activiteiten in UWW systeem	Schending Schriftelijke waarschuwing	
42	Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Medewerker vertoont ongewenst gedrag tegen cliënt	Schending Schriftelijke waarschuwing	Er is nazorg geboden aan cliënt.
43	Overtreding interne regels overig	Overtreding interne regels overig	Medewerker heeft geen toestemming gevraagd voor nevenwerkzaamheden en verricht vermoedelijk nevenwerkzaamheden tijdens ziekteverlof	Schending Mondelinge waarschuwing in relatie tot geen toestemming vragen voor nevenwerkzaamheden	Niet is komen vast te staan dat medewerker tijdens ziekteverzuim werkzaamheden elders heeft verricht.
44	Misbruik positie en belangenverstrengelingen	Strijdige nevenwerkzaamheden	Medewerker heeft niet opnieuw toestemming gevraagd voor nevenwerkzaamheden en maakt zich schuldig aan schijn van belangenverstrengeling	Schending Mondelinge waarschuwing	Bij de bepaling van de sanctie is rekening gehouden met eerder verleende toestemming.
45	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen overig	Medewerker vertoont aanstootgevend gedrag op de werkvloer	Schending Schriftelijke waarschuwing	
46	Misbruik positie en belangenverstrengelingen	Bevoordeling derden	Medewerker maakt zich schuldig aan belangenverstrengeling	Schending Schriftelijke waarschuwing	
47	Omgang met informatie	Ongeoorloofd delen van vertrouwelijke informatie	Medewerker deelt informatie over cliënt met werkgever	Schending preventief advies	Cliënt heeft geen schade ondervonden van het delen.
48	Omgang met informatie	Ongeoorloofd raadplegen	Medewerker vraagt collega eigen gegevens op te zoeken in een UWW-systeem	Schending preventief advies	

Colofon

Uitgave

UWV Bureau Integriteit

Verantwoordelijk bestuurder

Maarten Camps

Emailadres

Integriteit@uwv.nl

Volg ons



UWV © 2024

