

# UWV jaarrapportage integriteit **2024**



# Inhoud

Voorwoord.....	3
1. UWV en integriteit.....	4
2. Strategie Integriteit 2021-2025.....	7
3. Bureau Integriteit .....	8
4. Kerndocumenten integriteit .....	9
5. Vertrouwenspersonen en Bureau Mediation & Dialoog.....	11
6. Commissies.....	13
7. Meting integriteit van UWV.....	16
8. Bewustwording.....	22
9. Ethisch leiderschap en vakmanschap .....	23
10. Toetsing nevenactiviteiten, screening en risicoanalyse .....	25
11. Adviesvragen, meldingen en onderzoeken .....	27
Bijlage: Overzicht integriteitsonderzoeken 2024.....	30
Colofon.....	35

# Voorwoord

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 een essentiële basis voor onze dienstverlening.

UWV besteedt veel aandacht aan het bevorderen van een integer werkklimaat. Het afgelopen jaar is UWV gestart met de herziening van de gedragscode die medewerkers helpt in het maken van de juiste keuzes. Ook is een kader omgangsvormen ontwikkeld, als aanvulling op de gedragscode. Dit kader is bedoeld als hulpmiddel voor iedereen die bij UWV werkt bij het inschatten van de gradatie van gedragingen en het bepalen van de bijbehorende aanpak. Die aanpak kan gericht zijn op het zelf bespreekbaar maken van (ongepast) gedrag. Maar kan ook een doorverwijzing zijn naar verschillende hulplijnen, zoals Luisterend Oor, de vertrouwenspersonen en Bureau Integriteit. Bureau Integriteit is een van die hulplijnen waar medewerkers terecht kunnen met hun vragen, zorgen en meldingen. Bij meldingen beoordeelt Bureau Integriteit wat een passende interventie is. Als er een feitenonderzoek nodig is, voert Bureau Integriteit het onderzoek uit en zorgt voor passende maatregelen bij overtredingen. Hierover wordt regelmatig gerapporteerd.

Om te bepalen hoe UWV ervoor staat op het gebied van integriteit wordt ook tweejaarlijks een integriteitsmeting uitgevoerd. De uitkomsten worden vastgelegd in een integriteitsdashboard. Dit is ook in 2024 gebeurd. De aanbevelingen, die door de externe Commissie Integriteit Deskundigen zijn gegeven op basis van de uitkomsten, zijn besproken met de directies en Raad van Bestuur en worden stapsgewijs opgenomen in de planning en control-cyclus. Integriteit wordt daardoor een integraal onderdeel van de besturing. De uitkomsten van de meting zijn terug te lezen in [hoofdstuk 7](#). Een wezenlijk aandachtspunt is het verhogen van de bespreekbaarheid.

Het verhogen van de bespreekbaarheid is belangrijk in het kader van onze maatschappelijke taak en onze strategie als publieke dienstverlener met aandacht voor de menselijke maat. Juist daarom is het van belang dat morele dilemma's uit de dagelijkse werkprijktijk op tafel komen en besproken worden. Doen we wel de juiste dingen? En doen we de juiste dingen op de juiste wijze? Om UWV-medewerkers extra te ondersteunen in het bespreken en beoordelen van morele dilemma's is besloten om morele oordeelsvorming als gemeenschappelijk denkgereedschap binnen heel UWV te introduceren.

Maar daarmee zijn we er nog niet. Het verhogen van de bespreekbaarheid is een thema dat continu onze aandacht vraagt, ook als het gaat over hoe we met elkaar en onze cliënten omgaan. Zeker in een grote organisatie met een grote diversiteit aan collega's. We willen een organisatie zijn waar iedereen zich prettig en veilig voelt om zorgen en signalen aan te kaarten. Dat vraagt inzet van de organisatie. En tegelijkertijd van ons allemaal. Het vraagt dat we respectvol met elkaar omgaan en openstaan voor verschillen, om een eventuele andere kijk op zaken openlijk en professioneel te kunnen bespreken. Om dit inclusieve gedrag te stimuleren is in 2024 de campagne 'Allemaal UWV' gestart.

Ook in 2025 zullen we verder blijven bouwen aan een integere en veilige cultuur. In deze jaarrapportage kunt u lezen wat UWV doet en in 2024 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 een helpende hand. Omdat mensen op UWV 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. Het werk moet integer uitgevoerd worden en altijd verantwoord kunnen worden.

## ROEP-waarden

Als je bij UWV werkt, staan respect, openheid, eigen verantwoordelijkheid en professionaliteit centraal. Niet voor niets zijn dit onze kernwaarden als organisatie. Deze waarden horen bij ons, ze zijn van ons en laten zien wie we willen zijn. We staan en gaan voor onze waarden; de ROEP-waarden maken we waar in de praktijk, door ze mee te nemen in onze besluiten en te laten zien in ons gedrag naar onze cliënten en naar elkaar. Door in ons werk de ROEP-waarden telkens uit te dragen en toe te passen, laten we zien dat we integer zijn.

## 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 ambtenaar. Daarom legt iedereen die in dienst treedt bij UWV de UWV-ambtseed of -belofte af. Zo benadruk je als werknemer van UWV het belang van het werken voor de publieke zaak en het bijzondere karakter daarvan. De eedaflegging onderstreept dat het belangrijk is dat we ons werk integer doen en dat ons handelen uit te leggen en te verantwoorden is.

## Gedragscode UWV

De gedragscode 'Vertrouwen en verantwoordelijkheid' geeft richtlijnen voor integer handelen. Aanvullend op de algemeen geldende wet- en regelgeving beschrijft de code de kaders, waarden en normen van ons werk. De code 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. In 2024 is interne en externe input opgehaald voor de periodieke actualisering van de gedragscode. Rode draad in deze actualiseringsronde zijn de verantwoordelijkheden die zijn verbonden aan het ambtenaarschap. De vernieuwde gedragscode zal in 2025 worden geformaliseerd.

## Kader omgangsvormen

UWV hecht veel belang aan sociale veiligheid en integriteit. Daarnaast zijn er het groeiende bewustzijn en de maatschappelijke dialoog over grensoverschrijdend gedrag. Hierdoor is er behoefte ontstaan aan een verdieping op omgangsvormen in de gedragscode. Daarom is er een kader omgangsvormen geschreven, dat in 2024 binnen de organisatie is geïntroduceerd. Het kader

omgangsvormen beschrijft vier verschillende categorieën: oké, ongepast, ongewenst en ontoelaatbaar gedrag. Deze vierdeling 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. Het kader is voorzien van definities, organisatienormen en wegingscriteria.

Als gedrag over de schreef gaat volgt (na onderzoek) een passende sanctie. Om te voorkomen dat het zo ver komt, is het van belang dat collega's omgangsvormen in een vroeg stadium bespreken. Om collega's hierbij te ondersteunen, ontwikkelde Bureau Integriteit naast het kader ook praktische handreikingen. Die geven betrokkenen, leidinggevenden 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 hulplijnen ingericht, waaronder Bureau Integriteit, de vertrouwenspersonen en het Luisterend Oor, die daarbij ondersteunen.

Aanvullend op het kader en de handreikingen is een werkvorm ontwikkeld voor het vergroten van bewustwording en bespreekbaarheid op dit onderwerp, door middel van (geanonimiseerde) casuïstiek. Deze werkvorm helpt om inzicht te krijgen in elkaars standpunten en gevoel te krijgen bij de verschillende vormen van gedrag. In het land en op alle niveaus zijn aan de hand van dit kader werksessies gehouden over omgangsvormen langs de lijn van dit kader.



**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**

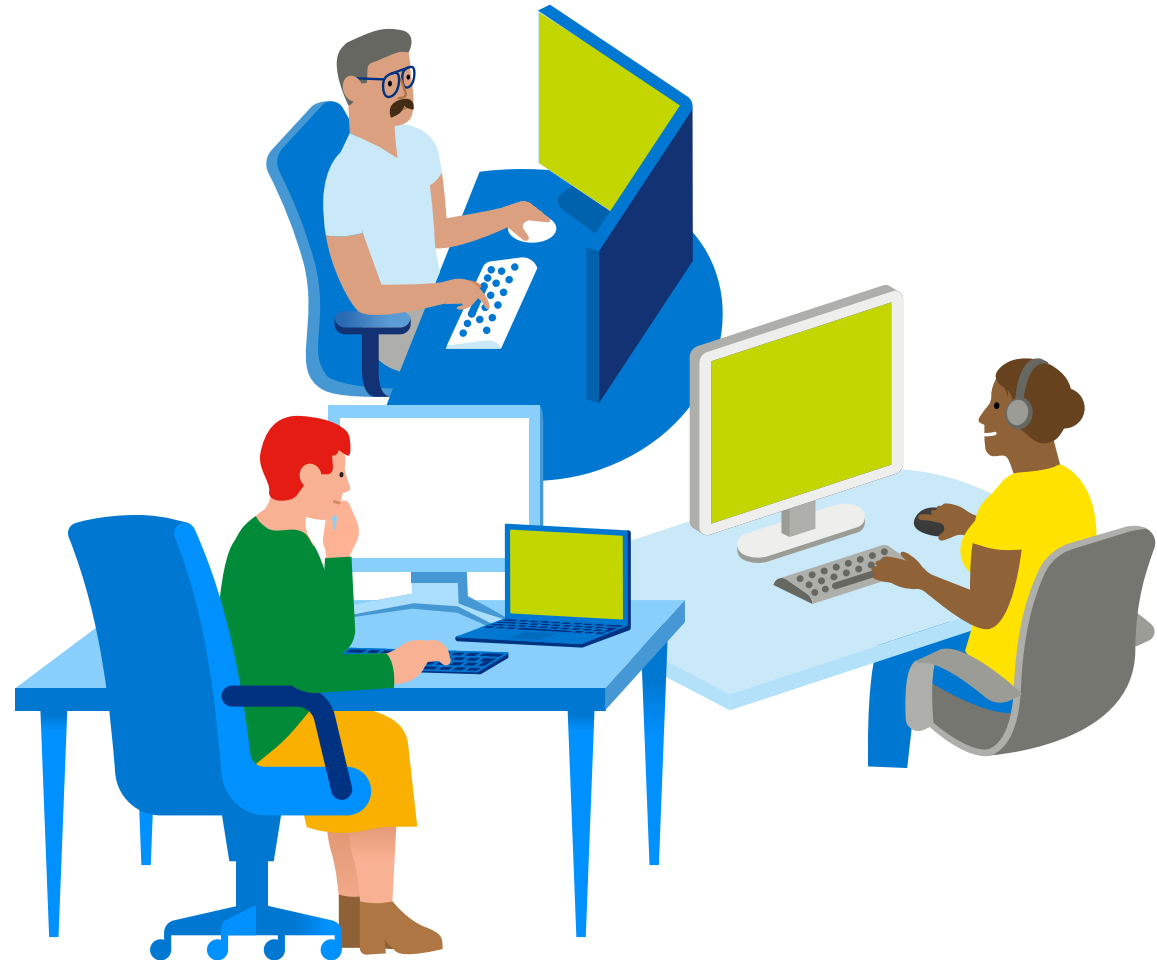
Jouw gedrag vormt onder alle omstandigheden een schending van de integriteitsnormen van UWV

## UWV tegen discriminatie

Als publieke dienstverlener vindt UWV het belangrijk dat iedereen die contact heeft met UWV zich welkom en gerespecteerd voelt. Daarom worden discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen UWV niet getolereerd; niet naar de cliënt en niet tussen collega's onderling.

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](https://www.uwv.nl) en [werk.nl](https://www.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 meldpunt van Bureau Integriteit verwijst deze pagina ook naar externe meldpunten van het Landelijk meldpunt discriminatie, het 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 is sinds 2024 te vinden in het leeraanbod van UWV voor alle medewerkers. In totaal hebben in 2024 334 medewerkers de e-learning 'Vooroordelen Voorbij' voltooid.



## 2. Strategie Integriteit 2021-2025

De Raad van Bestuur stelt elke vier jaar het beleid en de strategie op het gebied van integriteit vast. De belangrijkste speerpunten voor de meerjarenstrategie integriteit 2021-2025 zijn:

- Integriteitsbeleid van UWV beweegt, waar nodig, voortdurend mee met maatschappelijke en organisatietrends;
- Bureau Integriteit 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 Bureau Integriteit;
- 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 steeds meer eigenaarschap gaan tonen op het gebied van integriteit. Hiermee beogen we dat iedereen zich bewust blijft van het belang van integriteit in het werk, zich hiervoor verantwoordelijk voelt en integriteit steeds meeneemt in eigen keuzes en gedrag.



# 3. Bureau Integriteit

Bureau Integriteit 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 Bureau Integriteit interne en externe ontwikkelingen naar hun betekenis voor het integriteitsdomein. Op basis hiervan wordt UWV-breed integriteitsbeleid ontwikkeld en actueel gehouden. Daarnaast is Bureau Integriteit een laagdrempelig aanspreekpunt waar medewerkers en leidinggevendenden terecht kunnen met hun vragen over integriteit en hun wensen voor bewustwordingsactiviteiten.

Naast deze klankbord- en adviesfunctie is Bureau Integriteit het meldpunt voor (vermoedens van) integriteitsschendingen, voor zowel mensen binnen als buiten UWV. Bureau Integriteit beoordeelt deze meldingen en besluit op basis daarvan tot het instellen van een onafhankelijk en objectief integriteitsonderzoek of een andere passende interventie. Daarnaast stimuleert Bureau Integriteit de bespreekbaarheid van integriteitsdilemma's, het voeren van het gesprek over omgangsvormen en het ontwikkelen van een gezamenlijk moreel kompas.

## De belangrijkste taken van Bureau Integriteit:

- 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 onderwerpen gerelateerd aan integriteit;
- Periodiek overleggen met de Commissie Integriteit Deskundigen;
- Organiseren en raadplegen van externe expertise;
- Delen van expertise met andere (overheids) instellingen;
- 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 Bureau Integriteit waren eind 2024 23 medewerkers werkzaam met diverse achtergronden en expertises op het gebied van feitenonderzoek, risicoanalyse, advies,

beleid, screening, communicatie en bewustwording. Het hoofd Bureau Integriteit rapporteert rechtstreeks aan de voorzitter van de Raad van Bestuur.



# 4. 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. De meldregeling UWV sluit aan bij wettelijke eisen, zoals die van de Wet bescherming klokkenluiders. De regeling geeft inzicht in 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.



## Onderzoeksprotocol

Het onderzoeksprotocol heeft betrekking op de afhandeling van meldingen van (vermoedelijke) integriteitsschendingen en misstanden door Bureau Integriteit. In het protocol wordt beschreven hoe het door Bureau Integriteit ingestelde onderzoek verloopt: vanaf de ontvangst van een melding en het instellen van een feitenonderzoek tot aan het opmaken en het verstrekken van een onderzoeksrapport. De onderzoeksmethoden die

kunnen worden toegepast staan erin vermeld. Ook is beschreven wat met een opgemaakt onderzoeksrapport wordt gedaan en op welke wijze met de bij de melding betrokken personen over het onderzoek wordt gecommuniceerd. Om de zorgvuldigheid bij een feitenonderzoek door Bureau Integriteit te benadrukken zijn bij de laatste actualisering in 2023 expliciet de daarvoor geldende uitgangspunten benoemd, namelijk: onafhankelijkheid & distantie van de onderzoeker, het afbakenen van het onderzoek door middel van onderzoeksvragen en aandacht voor zorg gedurende het onderzoek.



## 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 eind 2023 en de wijziging van de cao UWV (vervallen van schorsing als disciplinaire maatregel) in 2024 zal in 2025 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.










## Het zevenstappenplan voor morele oordeelsvorming

In de loop van 2024 zijn de eerste stappen gezet om, in navolging van de divisie Sociaal-medische zaken, UWV-breed te gaan werken met de zeven stappen voor morele oordeelsvorming. Met het doorlopen van het zevenstappenplan wordt duidelijk welke argumenten doorslaggevend zijn en hoe we rekening

kunnen houden met de rechten en belangen van iedereen die door onze keuze wordt geraakt. Dit leidt tot een beslissing die recht doet aan alle betrokkenen, die goed uitlegbaar is en hergebruikt kan worden voor vergelijkbare vraagstukken. Dit is nog meer van belang geworden met onze strategie van publieke dienstverlener met oog voor de menselijke maat, waarbij meer professionele ruimte ontstaat en waardoor we in ons werk vaker te maken krijgen met morele dilemma's.

De zeven stappen zijn overgenomen van Governance & Integrity:

- 1**  Voor welke beslissing of keuze sta ik? Wat is mijn voorlopig oordeel en mijn voornaamste bezwaar?
- 2**  Wie zijn de betrokkenen; wie worden geraakt door mijn beslissing?
- 3**  Wie neemt de beslissing?
- 4**  Welke informatie heb ik nog nodig om een verantwoorde beslissing te kunnen nemen?
- 5**  Wat zijn de argumenten voor alle betrokkenen? Wat zijn rechten, belangen, wensen?
- 6**  Welke argumenten wegen het zwaarst? Tot welke conclusie kom ik? Hoe kan ik schade beperken?
- 7**  Hoe voel ik me bij de beslissing? Ga ik het echt doen? (Anders terug naar stap 2)

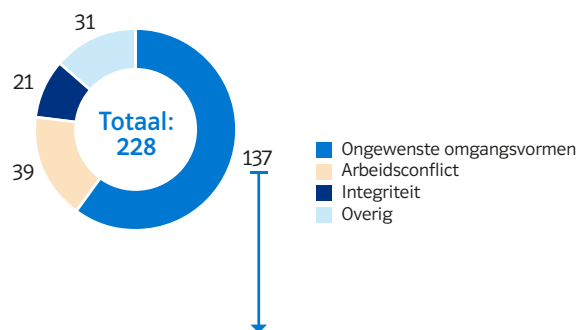
# 5. Vertrouwenspersonen en Bureau Mediation & Dialoog

## Interne vertrouwenspersonen

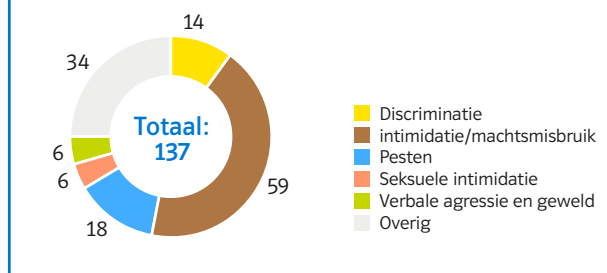
UWV heeft een landelijk netwerk van 50 interne vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen. De interne vertrouwenspersonen zijn een laagdrempelig eerste aanspreekpunt voor collega's die in vertrouwen ervaringen met ongepast, ongewenst of ontoelaatbaar gedrag op de werkvloer en vermoedens 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 hulplijnen binnen UWV, waaronder Bureau Integriteit, Bureau Mediation & 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 Bureau Integriteit.

In 2024 zijn er 228 hulpvragen aan de interne vertrouwenspersonen van UWV gesteld; in totaal hebben de vertrouwenspersonen 478 gesprekken met medewerkers gevoerd. In 2023 zijn er 265 hulpvragen en 597 gesprekken door de vertrouwenspersonen geregistreerd. Dit betekent dat het aantal hulpvragen en

Hoofdonderwerp hulpvragen



Ongewenste omgangsvormen uitgesplitst



het aantal gevoerde gesprekken in 2024 is gedaald ten opzichte van het jaar daarvoor. In vergelijking met 2023 zijn de hulpvragen over ongewenste omgangsvormen vrijwel gelijk gebleven; 60% in 2024 tegen 61% in 2023. De hulpvragen met het onderwerp arbeidsconflict zijn gedaald (17% in 2024 tegen 22% in 2023). De hulpvragen

over het onderwerp integriteit zijn juist toegenomen (9% in 2024 tegen 5% in 2023). Deze verschuiving in de hulpvragen kan erop wijzen dat medewerkers beter weten bij welke hulplijn ze terecht kunnen met hun hulpvraag.

Bij het onderwerp ongewenste omgangsvormen zijn de hulpvragen met het onderwerp intimidatie/machtsmisbruik afgenomen (43% in 2024 tegen 53% in 2023 en 2022). Het onderwerp pesten komt in 13% van de hulpvragen voor, dit is gelijk aan de voorgaande twee jaar. De hulpvragen met het onderwerp discriminatie zijn in 2024 gestegen (10% in 2024 tegen 3% in 2023 en 2022). Hulpvragen over verbale agressie en geweld en seksuele intimidatie zijn in 2024 licht afgenomen (resp. 4% in 2024 tegen 7% in 2023 en 2022 en 4% in 2024 en 5% in 2023).

In 2024 is, samen met de ondernemingsraad, het functioneren en de organisatorische inrichting van de vertrouwenspersonen geëvalueerd. Hieruit komt o.a. naar voren dat de vertrouwenspersonen goed vindbaar zijn maar dat structureel aandacht nodig blijft om de bekendheid en zichtbaarheid verder te vergroten onder andere door het geven van voorlichting. Ook is gestart met de werving van vertrouwenspersonen met een leidinggevend profiel om de poule van vertrouwenspersonen mee te verrijken.

In 2024 zijn alle interne vertrouwenspersonen gecertificeerd en geregistreerd bij de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen (LVV). Deze certificering geldt voor een periode van vier jaar. Ook dit jaar is veel aandacht geweest voor de verdere professionalisering van de interne vertrouwenspersonen door middel van intervisie, het volgen van opleidingen (o.a. ethisch vakmanschap) en door het deelnemen aan de landelijke ontmoetingsdagen. De voorzitter van de Raad van Bestuur en het hoofd Bureau Integriteit zijn bij de tweede ontmoetingsdag (november 2024) in gesprek gegaan met de interne vertrouwenspersonen over de rode draden van de hulpvragen.

Ook zijn het afgelopen jaar weer nieuwe vertrouwenspersonen geworven, opgeleid en gecertificeerd om enkele vertrekkende vertrouwenspersonen op te volgen.

---

*"Ik ben dankbaar voor de gesprekken die ik met mijn vertrouwenspersoon heb gevoerd. Ik heb daarom ook collega's geadviseerd om bij situaties die integriteit of ongewenste omgangsvormen raken, contact op te nemen met een vertrouwenspersoon."*

**(quote van een hulpvrager)**

---

### Externe vertrouwenspersonen

In 2024 zijn de externe vertrouwenspersonen uitgebreid van twee naar vier vertrouwenspersonen waarbij rekening is gehouden met de geografische spreiding over Nederland. Zij zijn 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 2024 19 keer benaderd (in 2023 25 keer) waarvan 8 keer over intimidatie, 2 keer over pesten, 2 keer over discriminatie en 7 keer in de categorie overig.

### Bureau Mediation & Dialoog (BM&D)

Bureau Mediation & Dialoog (BM&D) is het kennis- en expertisebureau binnen UWW op het gebied van dialoog en conflictvaardigheid. Door middel van gespreksbegeleiding, training en advies levert BM&D een bijdrage aan het hervinden van de dialoog en het oplossen van conflicten. BM&D is actief op verschillende terreinen, bijvoorbeeld samenwerkingsproblemen tussen twee of meerdere collega's, arbeidsconflicten of andere spanningen op de werkvloer. Het bureau biedt een de-escalatieladder, van laagdrempelig meedenken en adviseren tot formele mediation.

BM&D bestaat uit de volgende drie onderdelen: Mediation, Luisterend Oor en Preventie & Advies.

1. **Mediation** is het gezamenlijk oplossen van een situatie met behulp van een neutrale conflictbemiddelaar. Meestal betekent dat ook het herstellen van de werkrelatie die uit balans is geraakt. Een mediationgesprek is altijd vertrouwelijk. Er wordt gezorgd voor een open en veilige sfeer waarin de deelnemers kunnen vertellen wat er belangrijk is. Als alternatief biedt BM&D ook gespreksbegeleiding, waarbij ook dit gesprek wordt begeleid door een onafhankelijke derde en vertrouwelijkheid geldt.

2. **Het Luisterend Oor** is er voor alle medewerkers van UWW die een vraag, probleem of conflict hebben. Het Luisterend Oor heeft de rol van klankbord, adviseur, informele bemiddelaar en gespreksbegeleider bij (dreigende) problemen in de samenwerking. De medewerkers van het Luisterend Oor zijn expert op het gebied van dialoog en bemiddeling. Het Luisterend Oor is eveneens bedoeld als wegwijzer naar andere afdelingen of personen die de medewerkers op specifieke onderwerpen of vragen kunnen ondersteunen. Het Luisterend Oor 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 Luisterend Oor. Dat zijn: suïcide preventie, financiële zorgen, machtsmisbruik en hybride werk/nieuwe normaal.
3. **Preventie & Advies** richt zich voornamelijk op het bevorderen van een heldere dialoog en het voorkomen van conflicten. Dit gebeurt onder andere door het delen van kennis en het geven van trainingen en workshops. Het onderliggende doel hiervan is om UWW-medewerkers communicatief en conflictvaardiger te maken.

In 2024 heeft BM&D in 191 interne arbeidsgerelateerde zaken een ondersteunende en bemiddelende rol gespeeld. Dit waren 56 arbeidsmediations en 135 Luisterend Oorzaken. De zaken betreffen nagenoeg allemaal kwesties waarbij twee of meer collega's betrokken zijn en in een twintigtal zaken was een team betrokken.

# 6. 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 7](#)). 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
- Joris Knol, Expert integriteit Nationale Politie

Van links naar rechts, achter naar voor, CID-leden: Geerte-Marij Dijkstra, Joris Knol, Sandra van Loon, Irene Vroomans (hoofd BI) en Muel Kaptein (voorzitter)

## 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 en een adviseur van Bureau Integriteit en leidinggevendenden uit diverse organisatieonderdelen. Per onderwerp kunnen er inhoudelijke experts of betrokken collega's uitgenodigd worden.



In april 2024 heeft de Commissie Ethiek kennisgemaakt met het zevenstappenplan voor het bespreken van morele dilemma's. Nu we de menselijke maat centraal stellen in onze dienstverlening, ontstaat er meer professionele ruimte met meer morele dilemma's. Daarom is het belangrijk dat medewerkers goed zijn toegerust om dilemma's op een goede en eenduidige manier met elkaar te bespreken, zodat zij hierin de juiste afwegingen en keuzes kunnen maken. De commissieleden waren positief over het zevenstappenplan, omdat het leidt tot een gezamenlijke beslissing over wat moreel juist, rechtmatig en toereikend is.

In juni heeft de Commissie Ethiek gesproken over de veiligheid en kwetsbaarheid van leidinggevenden. Tegenwoordig ervaren meer leidinggevenden dat het aanspreken op functioneren/gedrag bij een medewerker kan leiden tot een klacht of melding van bijvoorbeeld intimidatie, machtsmisbruik of pesten over de leidinggevende. Hierdoor wordt het lastiger om medewerkers professioneel aan te spreken op hun gedrag of functioneren. Hoe ga je hier als leidinggevende mee om en hoe kun je leidinggevenden hierbij begeleiden? Mede aan de hand van casuïstiek en de beginselen van ethisch leiderschap en ethisch vakmanschap is gesproken over de vaardigheden die leidinggevenden hiervoor nodig hebben en over de steun die hierbij kan worden geboden door mede-leidinggevenden, het hogere management en diverse hulplijnen. Deze inzichten worden meegenomen in de training Ethisch Leiderschap.

Bureau Integriteit behandelt regelmatig aanvragen van leidinggevenden om voorgenomen nevenwerkzaamheden van een medewerker te toetsen op integriteitsrisico's zoals (schijn van) belangenverstrengeling en imagoschade. Dit gaf aanleiding om in september diverse casussen te bespreken in de Commissie Ethiek. Soms blijkt dat er geen toestemming is gevraagd of gegeven of dat er geen duidelijke afspraken zijn gemaakt of aanvullende voorwaarden zijn gesteld. Ook ziet Bureau Integriteit dat het beleid nevenwerkzaamheden niet altijd eenduidig binnen UWV wordt toegepast. De overwegingen vanuit de Commissie worden betrokken bij de herijking en aanscherping van het huidige beleid en de mede aan de hand daarvan te formuleren UWV-brede uitgangspunten.

---

*"Ik gun iedere organisatie een commissie ethiek als gezaghebbend orgaan voor het interpreteren en, zo nodig, verder doordenken van het moreel kompas van de organisatie. Het is een hele mooie manier om op deze wijze richting te geven aan ethiek als zoektocht en leerproces. Door met elkaar lastige kwesties te bespreken en tot een zorgvuldige en uitlegbare uitkomst te komen."*

---

**Edgar Karssing**

## Commissie Data Ethiek

De Commissie Data Ethiek waakt over een transparante en ethisch verantwoorde manier van datagedreven werken. De commissie 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 UWV een algoritme wordt gebruikt, toets de commissie dit. De Commissie Data Ethiek heeft in 2024 over vijf door UWV gebruikte algoritmetoepassingen advies uitgebracht. Daarnaast toetst de commissie ook periodiek de huidige processen en toepassingen waarin algoritmes worden gebruikt. Algoritmes die UWV gebruikt zijn opgenomen in het algoritmeregister. Het register wordt voortdurend aangevuld.

Het expertteam is het voorportaal van de Commissie Data Ethiek. Het expertteam gaat met de 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 4](#)) en voorziet deze van een advies. Daarna wordt het advies besproken in de Commissie Data Ethiek. De Commissie doorloopt vervolgens het Ethisch Impact Assessment (EIA) waarbij naast het Kompas Data Ethiek ook naar verschillende nationale en internationale kaders wordt gekeken. In 2024 heeft het expertteam gesprekken gevoerd over een zestal datatoepassingen die (nog) niet zijn doorgeleid naar de Commissie Data Ethiek.

## Integriteitspanel

UWV kent een integriteitspanel bestaande uit leidinggevend en medewerkers uit alle geledingen van de organisatie. Iedereen kan zich hiervoor aanmelden. Het integriteitspanel bestaat momenteel uit 139 leden. Het panel wordt om inbreng gevraagd bij thema's die gerelateerd zijn aan integriteit. In 2024 is het integriteitspanel benaderd om mee te denken over de herziening van de gedragscode.



# 7. Meting integriteit van UWV

## Integriteitsdashboard

UWV meet één keer per twee jaar hoe de organisatie ervoor staat en zich ontwikkelt op het gebied van integriteit. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van het integriteitsdashboard. De uitkomsten bieden een goede basis voor de dialoog over integriteit en het inzetten van gerichte acties om integriteit verder te versterken. Het dashboard is gebaseerd op de uitkomsten van de vragenlijst 'Bewust integer handelen' en (cijfermatige) informatie vanuit de organisatie.

De scores worden uitgewerkt in drie pijlers:

- **Preventie** gaat over het ontwikkelen van een organisatie waarin integriteitsschendingen worden voorkomen en integer gedrag wordt gestimuleerd.
- Onder **klimaat** wordt verstaan hoe medewerkers integriteit ervaren in hun dagelijkse werk. Deze meting is gebaseerd op de antwoorden van de vragenlijst 'Bewust integer handelen'.
- **Vangnet & naleving** maakt het aantal meldingen en het aantal waarnemingen van schendingen inzichtelijk en laat zien hoe UWV die opvangt, bijvoorbeeld met hulplijnen waar je een schending kunt melden.

Sinds dit jaar zijn de uitkomsten verwerkt in een digitaal dashboard dat veel meer mogelijkheden biedt voor afzonderlijke afdelingen om zicht te krijgen op hun scores, deze te bespreken en te onderzoeken en op basis daarvan gerichte verbeteracties in gang te zetten.

## Uitkomsten en aanbevelingen integriteitsdashboard 2024

De uitkomsten van het dashboard zijn weergegeven voor UWV als geheel en voor alle organisatieonderdelen afzonderlijk en zijn voorzien van aanbevelingen van de CID.

Enkele belangrijke uitkomsten:

- Steeds meer medewerkers zijn bekend met de regels uit de gedragscode en de hulplijnen waar ze terecht kunnen met zorgen of signalen.
- Het overgrote deel van de medewerkers is positief over de uitvoerbaarheid en geeft aan over voldoende middelen te beschikken om de gedragscode na te leven en in staat te zijn om geldende procedures en werkprocessen te volgen, zelfs onder werkdruk.
- Medewerkers zijn positief over voorbeeldgedrag van leidinggevenden t.a.v. omgaan met elkaar, vertrouwelijke informatie, werkomgeving

en scheiding werk & privé. Driekwart van de medewerkers ervaart dat leidinggevenden een veilig klimaat creëren om (morele) dilemma's te bespreken.

- Iets minder dan de helft van de collega's ervaart dat met regelmaat morele dilemma's in de werkomgeving worden besproken. Driekwart ervaart wel de ruimte om dit te doen.
- Meer collega's (dan tijdens de vorige meting) geven aan elkaar aan te spreken op niet-integer gedrag. Echter minder collega's hebben het gevoel dat dit ook effect heeft.
- Bijna eenderde van de medewerkers geeft aan een (mogelijke) integriteitsschending te hebben waargenomen over de omgang met elkaar, terwijl dat in 2020 en 2022 gemiddeld 16% was. Wellicht heeft dit mede te maken met verhoogde aandacht en veranderende maatschappelijke normen t.a.v. omgangsvormen.
- Iets minder dan de helft van de medewerkers ervaart dat een overtreding van de gedragscode consequenties heeft.



Enkele belangrijke aanbevelingen van de CID:

- Neem de aanbevelingen in het integriteitsdashboard op in de planning en control-cyclus.
- Stel een UWV-breed plan van aanpak op om de bespreekbaarheid te versterken.
- Ondersteun directies en leidinggevenden in het bespreekbaar maken van waargenomen integriteitsschendingen.
- Onderzoek waarom meer medewerkers een (mogelijke) integriteitsschending ten aanzien van omgang met elkaar waarnemen.

Voor een overzicht van alle uitkomsten en aanbevelingen van het UWV-brede integriteitsdashboard, zie het overzicht op de volgende pagina's.

De uitkomsten zijn besproken met alle directies en portefeuillehouders integriteit van de organisatieonderdelen, de Raad van Bestuur, in een werksessie met de Groepsraad en met de ondernemingsraad. Daarnaast zijn alle UWV-medewerkers via intranet van UWV geïnformeerd over de UWV-brede resultaten met een factsheet en een interview met de voorzitter van de Raad van Bestuur, Maarten Camps; hoofd Bureau Integriteit, Irene Vroomans en de voorzitter van de CID, Muel Kaptein. Naast het toelichten van de uitkomsten is daarin ook uitgebreid stilgestaan bij aanbevelingen over de vervolgstappen. De directies hebben daarnaast met de eigen medewerkers gecommuniceerd over de uitkomsten van het eigen organisatieonderdeel.

De afdeling UWV/FEZ (Financiële en Economische Zaken) en Bureau Integriteit hebben het advies van de CID opgepakt om de aanbevelingen uit het integriteitsdashboard op te nemen in de reguliere planning en control-cyclus. Het Strategisch Directeuren Overleg van UWV is akkoord gegaan met het voorstel hoe we dit binnen UWV willen gaan realiseren. De eerste organisatieonderdelen hebben actieplannen voor integriteit opgenomen in hun maandrapportages.

---

*"Een integer werkklimaat begint bij het bespreekbaar maken van morele dilemma's en de manier waarop we met elkaar omgaan. Dat is fundamenteel voor een integer werkklimaat. We zijn lange tijd een organisatie geweest die vooral stuurde op tijdigheid en aantallen. We ontwikkelen ons nu richting een meer waardengedreven organisatie. Daarin is het nodig dat we dilemma's bespreekbaar maken en ons uitspreken als we bijvoorbeeld zien dat er in een proces iets niet goed gaat of je professionele buikpijn krijgt van een klantsituatie. En dat is nog belangrijker geworden nu we de menselijke maat centraal stellen in onze dienstverlening."*

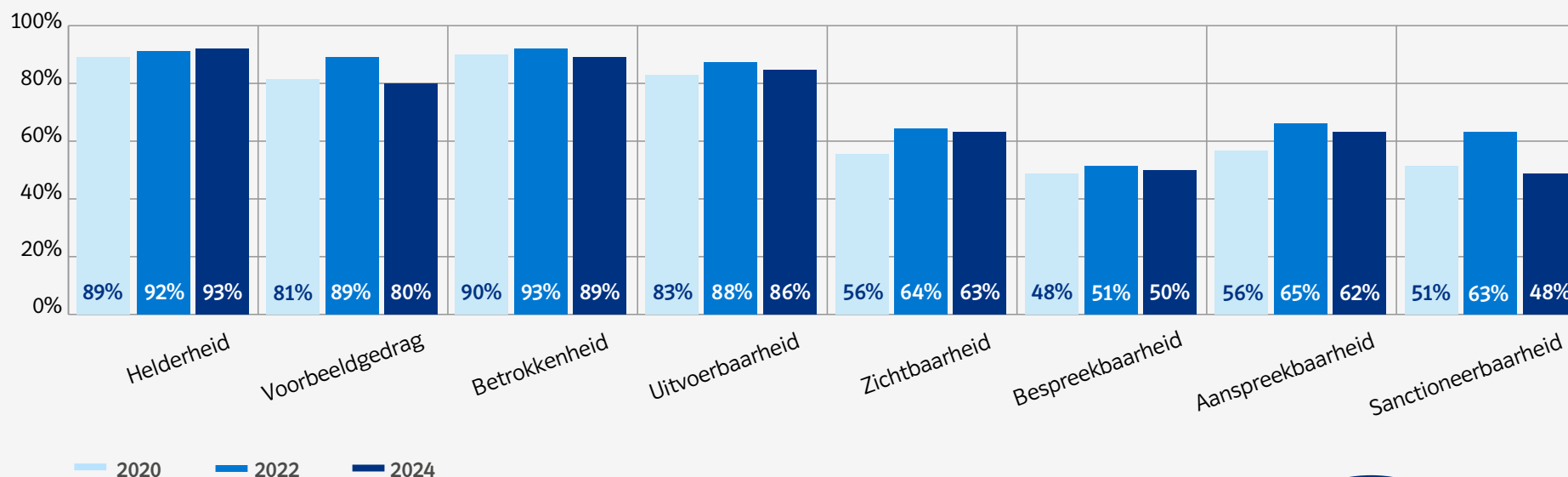
**Irene Vroomans, hoofd Bureau integriteit**

---

# Integriteitsdashboard 2024

## 1. Klimaat

Figuur 1 Resultaten per klimaatdimensie



- Helderheid: ik ben bekend met de regels uit de gedragscode
- Voorbeeldgedrag: mijn leidinggevende geeft het goede voorbeeld
- Betrokkenheid: ik voel mij persoonlijk betrokken bij UWV
- Uitvoerbaarheid: het is voor mij mogelijk de gedragscode na te leven
- Zichtbaarheid: mijn leidinggevende heeft zicht op het naleven van de integriteitsregels
- Bespreekbaarheid: integriteitsonderwerpen worden in mijn directe werkomgeving bespreekbaar gemaakt
- Aanspreekbaarheid: ik spreek collega's aan op niet-integer gedrag en dat heeft effect
- Sanctioneerbaarheid: ik ervaar beloning voor integer gedrag en handhaving op niet-integer gedrag

Vragenlijst  
ingevuld door  
**6.725**  
medewerkers



### Dit gaat goed

- UWV scoort hoog op de eerste vier (meer preventieve) klimaatdimensies
- 93% van de medewerkers is bekend met de afspraken uit de gedragscode en 86% voelt zich gestimuleerd om die afspraken na te leven
- 89% voelt zich betrokken bij UWV
- 87% geeft aan goed in staat te zijn om geldende procedures en werkprocessen te volgen, zelfs onder werkdruk
- Medewerkers zijn positief over voorbeeldgedrag t.a.v. omgaan met elkaar (80%), vertrouwelijke informatie (82%), werkomgeving (83%) en scheiding werk & privé (81%)



### Dit kan beter

- UWV scoort minder op de laatste vier (meer responsieve) klimaatdimensies
- 47% ervaart dat met regelmaat morele dilemma's in de werkomgeving worden besproken; 61% geeft aan dit zelf te doen; 73% ervaart de ruimte om dit te doen
- 47% ervaart dat een overtreding van de gedragscode consequenties heeft. Dit was in 2022 nog 65%
- 69% geeft aan collega's aan te spreken op niet-integer gedrag (6% meer dan in 2022) en 54% heeft het gevoel dat dit effect heeft (12% minder dan in 2022)
- Medewerkers zijn minder positief dan in 2022 over het voorbeeldgedrag t.a.v. social media (-16%)



## Aanbevelingen externe Commissie Integriteit Deskundigen

- Stel een UWV-breed plan van aanpak op om de bespreekbaarheid te versterken
- Besteed in de gedragscode extra aandacht aan de omgang met social media en de scheiding tussen werk en privé
- Ondersteun directies en leidinggevenden in het bespreekbaar maken van waargenomen integriteitsschendingen

# Integriteitsdashboard 2024

## 2. Preventie, Vangnet & Naleving

### PREVENTIE



#### Dit gaat goed

- Scores op preventie zijn voor de meeste organisatieonderdelen aanzienlijk hoger dan in 2022
- Ruim 900 leidinggevenden (82%) hebben de training Ethisch Leiderschap gevolgd
- Week van Waarden is georganiseerd met als thema 'Respect – oog voor elkaar'
- Kader omgangsvormen is ontwikkeld en meldregeling en onderzoeksprotocol zijn geactualiseerd
- Er wordt regelmatig gecommuniceerd over integriteitsonderwerpen op intranet
- Nieuwe medewerkers en nieuwe leidinggevenden doorlopen de e-learning 'integriteit' en 'veilig omgaan met informatie'



#### Dit kan beter

- UWV-breed in beeld brengen van integriteitsrisico's en de beheersing en monitoring daarvan

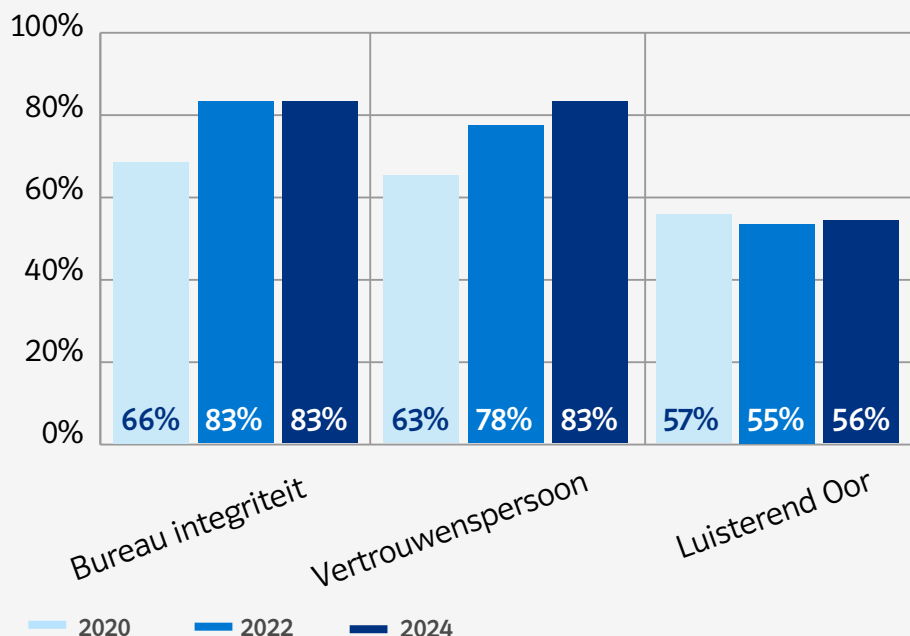


### Aanbevelingen externe Commissie Integriteit Deskundigen

- Neem de aanbevelingen op in de planning-en-controlcyclus, zodat sturen op integriteit een integraal onderdeel wordt van de besturing

# VANGNET & NALEVING

## Figuur 2 Bekendheid met loketten



### Dit gaat goed

- Bekendheid met vertrouwenspersonen en Bureau Integriteit
- Meer medewerkers (82%) dan in 2022 (64%) hebben iets gedaan met een waargenomen (mogelijke) integriteitsschending



### Dit kan beter

- Meer medewerkers (29%) dan in 2022 (13%) en 2020 (19%) geven aan een mogelijke integriteitsschending te hebben waargenomen op het gebied van omgaan met elkaar
  - \* Wellicht heeft dit mede te maken met verhoogde aandacht en veranderende maatschappelijke normen t.a.v. omgangsvormen
- Bekendheid met Luisterend Oor



## Aanbevelingen externe Commissie Integriteit Deskundigen

- Onderzoek waarom meer medewerkers een (mogelijke) integriteitsschending ten aanzien van omgang met elkaar waarnemen
- Verhoog bekendheid met Luisterend Oor

# 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 Bureau Integriteit. 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.

## E-learning

Als onderdeel van de UWV-brede onboarding volgt iedere nieuwe medewerker binnen twee maanden na indiensttreding de e-learning 'Integriteit voor UWV'. In 2024 hebben 1900 medewerkers de e-learning gevolgd. Door vragen en voorbeelden worden de (nieuwe) collega's geprikkeld na te denken over onze ROEP-waarden, de gedragscode en wat dit van hen vraagt. De e-learning is in 2023 vernieuwd. In 2025 zal dit opnieuw gebeuren, aan de hand van de geactualiseerde gedragscode.

Naast de algemene e-learning is sinds 2024 ook een e-learning integriteit speciaal voor leidinggevendend beschikbaar. Deze volgt dezelfde lijn als de e-learning 'Integriteit voor UWV', maar benadrukt de bijzondere rol, zorg en verantwoordelijkheden van leidinggevendend op het gebied van integriteit.

## Training Integriteitmanagement

Als onderdeel van het UWV-leiderschapsprogramma volgen nieuwe leidinggevendend naast de e-learning een training integriteitmanagement. In deze interactieve training leren de deelnemers wat er binnen UWV op het gebied van integriteit is ingericht en welke (voorbeeld)rol zij hierbij hebben als leidinggevendend, zodat ze een integere organisatie met een veilig werkklimaat en een gezamenlijk integriteitsbewustzijn kunnen faciliteren en bevorderen. Als onderdeel van deze training integriteitmanagement volgen de deelnemers module 1 van de training Ethisch Leiderschap.

## Bewustwordingsactiviteiten en trainingen

In 2024 heeft Bureau Integriteit 103 bewustwordingsactiviteiten georganiseerd, waaraan in totaal 1381 medewerkers en 175 leidinggevendend hebben deelgenomen, waaronder deelname aan de workshop integriteitmanagement. Daarnaast organiseerden bedrijfsonderdelen (al dan niet met ondersteuning van Bureau Integriteit) ook zelf bewustwordingsactiviteiten of een presentatie over het integriteitsdashboard, tijdens bijvoorbeeld een werk- of teamoverleg. Zij konden daarbij gebruik maken van een breed arsenaal aan werkvormen dat digitaal beschikbaar is op intranet.

## Allemaal UWV

We zien dat maatschappelijke normen binnen onze samenleving zich ontwikkelen. Dit zien we ook terug binnen UWV, want met meer dan 23.000 medewerkers kent UWV een grote diversiteit aan mensen.

In september 2024 is de interne campagne 'Allemaal UWV' gestart. Bij de lancering van de campagne hebben alle medewerkers een e-mail ontvangen van de Raad van Bestuur met een link naar de campagnevideo. In deze video is te zien hoe een groep van meer dan tweehonderd UWV-medewerkers, die elkaar niet kenden, met elkaar in gesprek en op zoek gingen naar hun overeenkomsten. Groepen collega's met overeenkomsten zijn tijdens deze dag met elkaar geportretteerd. Denk aan: de fantasy-lezers van UWV, de thuisbakkers van UWV, de mantelzorgers van UWV. Deze toevallige ontmoetingen leidden tot bijzondere gesprekken en verbinding met elkaar. In de eerste drie maanden van de campagne zijn deze foto's op verschillende manieren binnen de organisatie te zien geweest.

De campagne levert een bijdrage aan een cultuur waar medewerkers zich veilig voelen om zichzelf te zijn en zich willen 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.

In 2025 zal deze campagne worden gecontinueerd in de Week van Waarden met als thema 'Stel je open voor de ander'.

### **Integriteitsalerts**

In 2024 werden vier integriteitsalerts gepubliceerd op intranet. Het doel van de integriteitsalerts is medewerkers bewust maken en informeren over de verschillende vormen van integriteitsschendingen en over de sancties die erop kunnen volgen. Integriteitsalerts beschrijven (geanonimiseerde) casussen die daadwerkelijk hebben plaatsgevonden. Ook worden consequenties uitgelegd. Dit draagt bij aan transparantie en bewustwording. Onderwerpen van de integriteitsalerts waren: ongeoorloofd raadplegen en delen van vertrouwelijke informatie, belangenverstrengeling, niet integer omgaan

met vertrouwelijke informatie en misbruik van bevoegdheid.

### **Nieuwsbrief**

Twee keer per jaar verschijnt de nieuwsbrief 'Tijd voor integriteit'. In deze nieuwsbrief worden actuele integriteitsthema's en -onderwerpen besproken. In de nieuwsbrieven van 2024 zijn de thema's omgangsvormen en de uitkomsten van het integriteitsdashboard aan de orde geweest. De nieuwsbrief 'Tijd voor integriteit' heeft ruim 1.500 abonnees en het aantal abonnees groeit nog steeds.

### **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 Bureau Integriteit.

In 2024 werden twee bijeenkomsten georganiseerd voor alle portefeuillehouders integriteit. De eerste bijeenkomst was gericht op de uitleg van de werking van het vernieuwde integriteitsdashboard. In de tweede bijeenkomst zijn portefeuillehouders meegenomen in de bevindingen en adviezen van de CID naar aanleiding van de uitkomsten van de meting van 2024. Portefeuillehouders zijn ook met elkaar in gesprek gegaan over de opvolging van de aanbevelingen.

---

*"Het helpt als binnen een directie of divisie iemand erop let dat het onderwerp niet ondersneeuwt onder alle drukke werkzaamheden. Zodat er gedurende het jaar aandacht blijft voor een prettige werksfeer, goede omgangsvormen en dat medewerkers zich vrij voelen om dilemma's met elkaar te bespreken."*

**Joline Boeskool, directiesecretaris en  
portefeuillehouder integriteit Bestuurszaken**

---

# 9. Ethisch leiderschap en vakmanschap

## Ethisch leiderschap

Als verdieping op de instrumenten voor leidinggevendend genoemd in [hoofdstuk 8](#) krijgen alle leidinggevendend van UWV sinds 2021 de training Ethisch Leiderschap aangeboden. Deze training is op maat gemaakt voor UWV, in samenwerking tussen Bureau Integriteit en Aretia, het externe bureau dat de trainingen verzorgt. De training is erop gericht leidinggevendend 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 leidinggevendend en biedt leidinggevendend praktische handreikingen om in lastige situaties op een juiste manier te handelen 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.

Leidinggevendend kunnen ervoor kiezen om, in vervolg op de training Ethisch leiderschap, een extra module te volgen. Deze module heeft als doel het bevorderen van bewustzijn, reflectie en discussie in lastige situaties. Het biedt leidinggevendend de mogelijkheid om te leren van elkaars ervaringen en perspectieven en te groeien in de rol van ethisch leider. Daarbij wordt er ook specifiek aandacht besteed aan het thema sociale veiligheid.

In 2024 hebben 145 leidinggevendend de training doorlopen. Daarnaast hebben diverse managementteams, waarvan de leidinggevendend de training al eerder hebben afgerond, gezamenlijk de vervolgmdule gevolgd. In totaal heeft inmiddels 83% van de leidinggevendend de training Ethisch Leiderschap gevolgd.

## Ethisch vakmanschap

In 2024 ontstond vanuit de organisatie behoefte aan een doorvertaling van de training Ethisch Leiderschap naar medewerkers. Dit vanuit het idee dat de leerdoelen van de training beter en structureler kunnen worden geborgd in de dagelijkse praktijk, als leidinggevendend en medewerkers beschikken over dezelfde kennis, taal en instrumentarium. Naar aanleiding van deze behoefte is in 2024 een pilottraining Ethisch Vakmanschap ontwikkeld en aangeboden in één van de divisies van UWV. In de training wordt, met behulp van interactieve uitwisseling van praktijkvoorbeelden, gezamenlijk onderzocht wat nodig is om een goed vakman te zijn en welke houding wordt gevraagd voor ethisch vakmanschap. De pilottraining is zeer positief ontvangen en geëvalueerd. Er is daarom besloten vanaf 2025 de training UWV-breed aan te bieden.

---

*"Ik vond het een eye-opener. Je leert in kleine stappen een probleem op te lossen."*

*"Van deze workshop word je bewust van wat je allemaal wel weet, maar waar je niet bewust bij stilstaat."*

*"Heel fijn om ervaringen met collega's te delen."*

**Anonieme reacties uit de evaluatie van deelnemers Ethisch Vakmanschap**

---



# 10. 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) directeurs worden altijd vooraf getoetst door Bureau Integriteit op de schijn van belangenverstremgeling, verenigbaarheid met de functie bij UWV en mogelijke imagoschade. Bureau Integriteit voert deze toets, op verzoek van het management, ook uit voor voorgenomen nevenwerkzaamheden van andere leidinggevenden en medewerkers. In 2024 werden 17 toetsen uitgevoerd, waarvan twee toetsen voor voorgenomen nevenactiviteiten van een lid van de Raad van Bestuur en vijf toetsen voor die van een (algemeen) directeur.

## Screening

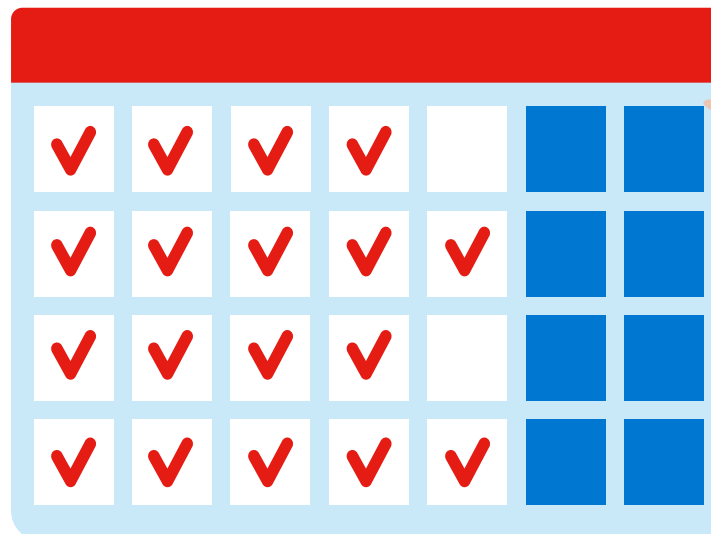
Bij UWV hanteren we een zorgvuldige screeningsprocedure bij de werving en selectie van medewerkers. Daarom is het opvragen van een verklaring omtrent gedrag (VOG) verplicht bij de indiensttreding van alle nieuwe medewerkers evenals bij een interne overstap naar een eerste

managementfunctie. Nieuwe medewerkers van drie belangrijke data-analyseomgevingen krijgen daarnaast een aanvullende screening. Deze screening wordt uitgevoerd door een extern bureau.

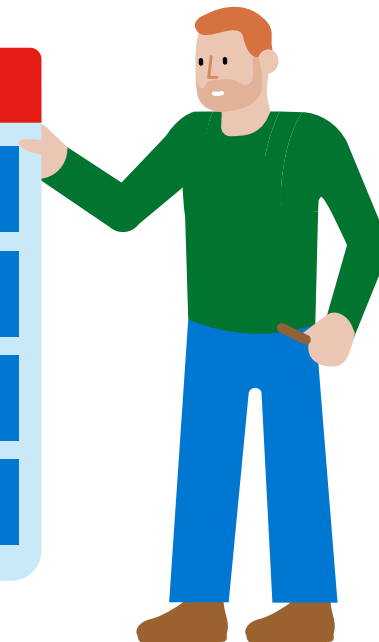
In 2024 zijn 23 aanvullende screenings uitgevoerd. Bij één van de uitgevoerde screenings is een verhoogd risico geconstateerd in verband met nevenwerkzaamheden. Dat risico is in overleg met betrokkenen gemitigeerd. Bij de overige 22 aanvragen heeft het screeningsbureau een positief advies afgegeven. De gemiddelde doorlooptijd van een screening bedroeg tien 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 er sprake is van integriteitsrisico's in de functie-uitoefening. Een aanvullende screening wordt alleen toegepast als deze risico's onacceptabel zijn en niet op een



✓	✓	✓	✓		■	■
✓	✓	✓	✓	✓	■	■
✓	✓	✓	✓		■	■
✓	✓	✓	✓	✓	■	■



andere manier (binnen afzienbare tijd) gemitigeerd kunnen worden. Deze aanvullende screening zal dan gelden voor nieuwe én voor zittende medewerkers in de betreffende functie en wordt elke vier jaar herhaald. In 2024 is, na instemming van de ondernemingsraad, gestart met een praktijkjaar voor het werken met dit wegingskader en is een wegingscommissie screening ingericht, onder voorzitterschap van een externe deskundige: Emile Kolthoff, emeritus hoogleraar criminologie aan de Open Universiteit. De wegingscommissie heeft zich in 2024 als eerste gebogen over verschillende eindverantwoordelijke functies op directieniveau. Op basis van het advies van de wegingscommissie screening heeft de Raad van Bestuur besloten om de aanvullende screening van toepassing te laten zijn op alle functies van algemeen directeur. Hiertoe is een instemmingsverzoek ingediend bij de ondernemingsraad. In december heeft de wegingscommissie screening beoordeeld dat ook op de functie van (senior) data-analisten bij het Expertisecentrum Polisdomein van Gegevensdiensten een aanvullende screening van toepassing zou moeten zijn. De Raad van Bestuur heeft (begin 2025) conform dit advies besloten. Dit betekent dat, na instemming van de ondernemingsraad, niet alleen de nieuwe maar ook de zittende (senior) data-analisten bij het Expertisecentrum Polisdomein van Gegevensdiensten de aanvullende screening krijgen.

### **Integriteitsrisico-analyse en beheersing**

In het kader van de integriteitsrisico-analyse en beheersing brengt Bureau Integriteit integriteitsrisico's in bij de expertisetafel

risicomanagement. Deskundigen binnen UWV met een organisatie-brede risicoverantwoordelijkheid werken samen in de expertisetafel risicomanagement om tot een integraal risicobeeld te komen. Daarnaast is met de afdeling risicomanagement de wens geuit om in 2025 te bekijken hoe de analyse en beheersing van de integriteitsrisico's in de UWV-brede risicobeheersingscyclus kunnen worden geïntegreerd.



# 11. Adviesvragen, meldingen en onderzoeken

Bureau Integriteit is het aanspreekpunt voor vragen over integriteit en het meldpunt voor (vermoedens van) integriteitsschendingen, voor zowel mensen binnen als buiten UWV. Daarnaast beoordeelt Bureau Integriteit deze meldingen en besluit op basis daarvan tot het instellen van een onafhankelijk en objectief integriteitsonderzoek of een andere passende interventie.

## Adviezen

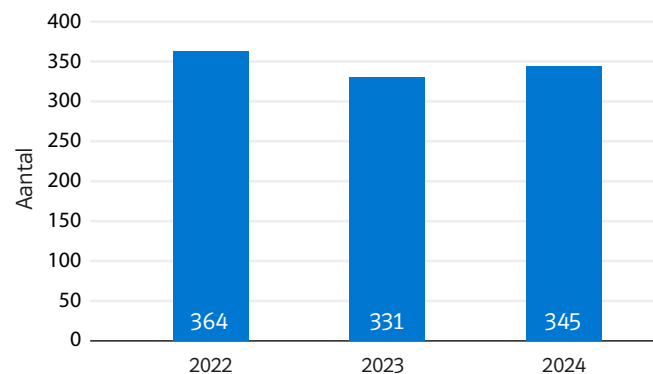
In 2024 zijn er 345 adviesvragen binnengekomen bij Bureau Integriteit. De meeste vragen zijn gesteld over het onderwerp omgangsvormen.

## Meldingen

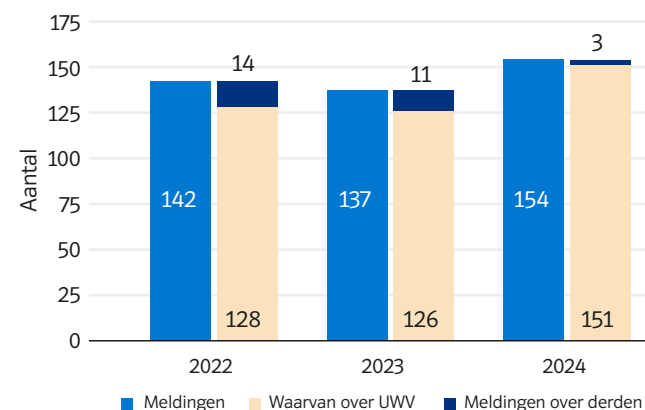
In 2024 heeft Bureau Integriteit 154 meldingen van mogelijke integriteitsschendingen ontvangen waarvan 151 over UWV-medewerkers en drie over derden. Bureau Integriteit beoordeelt elke melding zelfstandig en onafhankelijk conform het 'vier-ogenprincipe' van het onderzoeksprotocol. Niet elke melding heeft 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 2024 zijn er 39 integriteitsonderzoeken naar mogelijke schendingen door UWV-medewerkers afgerond. In een aantal gevallen die zich daarvoor leenden heeft het lijnmanagement, in nauwe afstemming met Bureau Integriteit, zelf een interventie uitgevoerd. Eind 2024 waren 14 meldingen nog in onderzoek en voor één melding was de onderzoekswaardigheid nog niet beoordeeld.

Adviesvragen 2022, 2023 en 2024



Meldingen in 2022, 2023 en 2024



## 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)

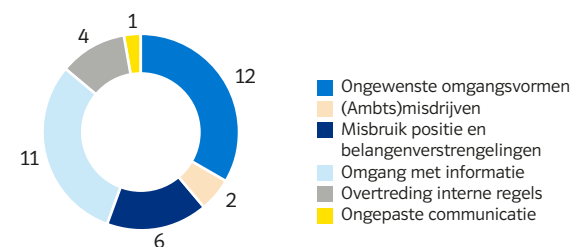
- Handeling of nalatigheid die onrechtmatig is en betrekking heeft op het Europese recht
- Handeling of nalatigheid die het doel of de toepassing ondermijnt van Europese wet- en regelgeving

## Aantallen schendingen

Op basis van de 39 afgeronde onderzoeken (waarvan een aantal onderzoeken al in 2023 was gestart) naar het handelen van een UWV-medewerker, werden 31 schendingen vastgesteld binnen een of meerdere schendingsgebieden. Op basis van de overige acht onderzoeken werd in vier gevallen vastgesteld dat er geen sprake was van een schending en in vier gevallen kon niet worden vastgesteld of er al dan niet sprake was van een schending. In 2024 was 'ongewenste omgangsvormen' de meest vastgestelde schending. Verder valt op dat ten opzichte van 2023 er in totaal minder schendingen

werden vastgesteld (31 ten opzichte van 44 in 2023). De schendingsgebieden waarop de vastgestelde schendingen betrekking hadden waren minder vaak: ongewenste omgangsvormen (12 ten opzichte van 20 in 2023), misbruik positie en belangenverstrengeling (6 ten opzichte van 9 in 2023) en overtreding interne regels (4 ten opzichte van 8 in 2023). Ten aanzien van omgang met informatie werden er juist meer schendingen vastgesteld dan in 2023 (11 ten opzichte van 5 in 2023). In de grafiek hiernaast staan de schendingsgebieden van de vastgestelde schendingen vermeld.

## Schendingsgebieden van de vastgestelde schendingen



\*Een schending kan meerdere schendingsgebieden hebben

## Sanctieadviezen

Bureau Integriteit heeft 31 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 één na zijn alle sanctieadviezen opgevolgd door het management. In dit geval is gemotiveerd afgeweken van het sanctieadvies.

Sanctieadviezen in 2024	Aantal
Ontslag op staande voet	2
Beëindiging dienstverband	2
Beëindiging inleenovereenkomst	1
Schriftelijke waarschuwing	18
Mondelinge waarschuwing	8
<b>Totaal</b>	<b>31</b>

## Doorlooptijden

Bureau Integriteit streeft ernaar om een integriteitsonderzoek binnen 13 weken af te handelen. De datum waarop de melding is ontvangen en de datum waarop het onderzoeksrapport aan de eindverantwoordelijke directeur/districts-/rayonmanager wordt gezonden, is hierbij bepalend. De gemiddelde doorlooptijd in 2024 bedroeg 9,1 weken (45 werkdagen).

## Bescherming meldregeling

In 2024 werd eenmaal door een medewerker een beroep gedaan op de bescherming meldregeling. Deze bescherming ziet erop toe dat een melder van een (vermoeden van een) integriteitsschending

of misstand en andere personen die een melder bijstaan, alsmede betrokken derden zoals getuigen, op geen enkele wijze benadeeld mag worden als gevolg van het melden daarvan. Het oordeel van Bureau Integriteit is dat dit beroep op bescherming door de medewerker terecht is gedaan. Op basis van dit oordeel is het contract van medewerker (wel) verlengd.

## Meldpunt incident zorg

Vanaf 1 november 2021 is bij Bureau Integriteit de frontoffice voor het 'Meldpunt incident zorg' ingericht voor de Wet kwaliteit klachten en geschillen zorg (Wkkgz). Bureau Integriteit zorgt voor registratie van meldingen van (bijna-)incidenten, het eventueel completeren van de benodigde informatie en het doorzetten naar de VIM-commissie (Veilig Incidenten Melden). In 2024 is er één melding gedaan bij het Meldpunt incident zorg.

## De lerende organisatie

Als bijlage bij deze jaarrapportage is een overzicht gevoegd van alle onderzoeken die in 2024 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. De ervaring met een groot aantal meldingen op het gebied van ongewenste omgangsvormen en de verschillende interventies die op basis hiervan zijn toegepast, heeft de noodzaak aangetoond voor een aanvullende onderzoeksmethode. Dit heeft geleid tot de ontwikkeling van een methode voor cultuuronderzoek. In een cultuuronderzoek wordt de cultuur binnen een groep onderzocht

om hierover een helder en objectief beeld te vormen. Bijvoorbeeld naar aanleiding van uitkomsten van het werkbelevingsonderzoek of het integriteitsdashboard of naar aanleiding van meerdere/aanhoudende signalen of voorvallen die een gevoel van onveiligheid oproepen en waarbij het vermoeden bestaat dat dit samenhangt met de cultuur binnen de groep. Het resultaat kan leiden tot verbetermaatregelen voor het stimuleren en versterken van een gezonde en integere cultuur.

Naar aanleiding van de uitkomsten van het werkbelevingsonderzoek en het integriteitsdashboard en op basis van eigen onderzoek zet UWV in op het vergroten van de bespreekbaarheid en aanspreekbaarheid binnen de organisatie, zowel op het gebied van professionele zorgen en morele dilemma's als ten aanzien van omgangsvormen. We sluiten hierbij nauw aan bij het kader omgangsvormen ([zie hoofdstuk 1](#)) en de campagne 'Allemaal UWV' ([zie hoofdstuk 8](#)). Eén van de actiepunten is het creëren van een algemeen toegankelijk digitaal platform waarin het UWV-brede aanbod van instrumenten en interventies, gericht op het verhogen van de bespreekbaarheid, in samenhang wordt aangeboden.

# Overzicht integriteitsonderzoeken 2024

	Gemeld schendingsgebied	Vastgestelde subcategorie	Omschrijving casus	Uitkomsten onderzoek/ wijze van afhandeling	Bijzonderheden
1	Ongewenste omgangsvormen	Verbale agressie en geweld	Medewerker gedraagt zich intimiderend naar collega's.	Schending Mondelinge waarschuwing	Gesprek gevoerd om onderlinge verhoudingen te herstellen.
2	Omgang met informatie	Ongeoorloofd raadplegen, ongeoorloofd delen	Medewerker raadpleegt en deelt ongeoorloofd gegevens.	Schending Schriftelijke waarschuwing en andere functie waarbij geen toegang tot systemen	Persoonlijke omstandigheden hebben een rol gespeeld bij het bepalen van de sanctie. Aangezien het niet mogelijk bleek medewerkster te plaatsen op een functie zonder toegang tot systemen is de arbeidsovereenkomst ontbonden via een VSO. Melding datalek gedaan.
3	Omgang met informatie	Ongeoorloofd delen	Medewerker stuurt gevoelige informatie onbeveiligd naar haar privéadres.	Schending Mondelinge waarschuwing	
4	Omgang met informatie	Ongeoorloofd raadplegen, ongeoorloofd delen	Medewerker deelt informatie over cliënt.	Schending is niet komen vast te staan	Uit vooronderzoek zijn geen raadplegingen op het BSN van cliënt gebleken.



	Gemeld schendingsgebied	Vastgestelde subcategorie	Omschrijving casus	Uitkomsten onderzoek/ wijze van afhandeling	Bijzonderheden
5	Misbruik positie en belangenverstremgeling en omgang met informatie	Bevoordeling derden, ongeoorloofd raadplegen	Medewerker behandelt het dossier van familielid.	Schending Schriftelijke waarschuwing	I.v.m. duur dienstverband en vertrouwen dat herhaling niet aan de orde zou zijn, is ervoor gekozen medewerker de laatste maanden voor einde dienstverband niet vrij te stellen van werk. Hiermee is afgeweken van het advies van Bureau Integriteit.
6	Overtreding interne regels	Overtreding interne regels	Medewerker voert ondanks een verlopen BIG-registratie een cliëntgesprek.	Schending Schriftelijke waarschuwing	Schriftelijke waarschuwing. Medewerker is bovendien mede op eigen verzoek een andere functie binnen UWV gaan uitoefenen.
7	Omgang met informatie	Ongeoorloofd delen	Medewerker deelt persoonsgegevens van cliënt ongeoorloofd met een andere organisatie.	Schending Beëindiging dienstverband	Er was sprake van een tijdelijk dienstverband dat van rechtswege is beëindigd. Melding datalek gedaan. Vanuit UWV zijn excuses gemaakt aan cliënt.
8	Ongewenste omgangsvormen	Verbale agressie en geweld	Verbale agressie en intimidatie tussen collega's.	Schending Beëindiging inleenovereenkomsten	
9	Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie	Groep WW-aanvragers wordt mogelijk anders behandeld.	Geen schending	Uit onderzoek is gebleken dat hiervan geen sprake is.
10	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen overig	Ongewenst gedrag van UWV medewerker op externe locatie.	Schending Schriftelijke waarschuwing	Vanuit UWV zijn excuses gemaakt richting de externe locatie.
11	Omgang met informatie	Ongeoorloofd raadplegen	Medewerker raadpleegt gegevens van een collega.	Schending Schriftelijke waarschuwing	
12	Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Medewerkster ervaart seksuele intimidatie door collega.	Schending Schriftelijke waarschuwing	
13	Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Medewerkster ervaart seksuele intimidatie door leidinggevende.	Schending Schriftelijke waarschuwing, geen terugkeer in (huidige) managementfunctie, gesprek over (on)mogelijkheden het vertrouwen te herstellen	Gesprek over (on)mogelijkheden van herstel van vertrouwen heeft geleid tot beëindiging dienstverband via een VSO.



	Gemeld schendingsgebied	Vastgestelde subcategorie	Omschrijving casus	Uitkomsten onderzoek/ wijze van afhandeling	Bijzonderheden
14	Misbruik positie en belangenverstremgeling	Strijdige nevenwerkzaamheden	Schijn van belangenverstremgeling, misbruik overwerkregeling.	Geen schending	In het hele district zijn de regels omtrent nevenwerkzaamheden opnieuw onder de aandacht gebracht.
15	Overtreding interne regels	Overtreding interne regels	Medewerker heeft een luchtdrukwapen in zijn werkkamer.	Schending Mondelinge waarschuwing	Ondanks dat privébezit wettelijk is toegestaan, is het niet toegestaan het wapen op kantoor te bewaren.
16	Misbruik positie en belangenverstremgeling en omgang met informatie	Misbruik positie en belangenverstremgelingen, ongeoorloofd raadplegen	Medewerker raadpleegt dossier familielid en benadert collega om voortgang te bespoedigen.	Schending Schriftelijke waarschuwing	
17	Misbruik positie en belangenverstremgelingen	Strijdige nevenwerkzaamheden, misbruik positie en belangenverstremgelingen overig	Mogelijke belangenverstremgeling van medewerker bij uitvoering nevenwerkzaamheden.	Schending Schriftelijke waarschuwing	Nevenwerkzaamheden zijn beëindigd.
18	Misbruik positie en belangenverstremgelingen	Strijdige nevenwerkzaamheden, misbruik positie en belangenverstremgelingen overig	Medewerker levert diensten vanuit nevenfunctie aan UWV.	Schending Schriftelijke waarschuwing	Medewerker is hierna zelf uit dienst getreden.
19	Misbruik positie en belangenverstremgelingen	Misbruik positie en belangenverstremgelingen	Medewerker stelt aan collega vraag over het dossier van familielid.	Schending Mondelinge waarschuwing	
20	Omgang met informatie	Ongeoorloofd raadplegen, ongeoorloofd gebruiken, ongeoorloofd delen	Medewerker raadpleegt ongeoorloofd gegevens en verstuurt onterecht uitkeringsbrief aan niet-cliënt UWV	Schending Schriftelijke waarschuwing	Vanuit UWV zijn excuses gemaakt.
21	Omgang met informatie	Ongeoorloofd delen	Medewerker UWV deelt vertrouwelijke informatie met advocaat van de werkgever van cliënt.	Schending Mondelinge waarschuwing	Medewerker veronderstelde (ten onrechte) dat de informatie bij de werkgever reeds bekend was. Melding datalek gedaan. Vanuit UWV zijn excuses gemaakt aan cliënt.
22	Ongepaste communicatie	Ongepast gebruik sociale media	Medewerker doet grensoverschrijdende uitlatingen op sociale media.	Schending Schriftelijke waarschuwing	





Gemeld schendingsgebied		Vastgestelde subcategorie	Omschrijving casus	Uitkomsten onderzoek/ wijze van afhandeling	Bijzonderheden
23	Ongewenste omgangsvormen	Verbale agressie en geweld	Medewerker kleineert en maakt ongepaste opmerkingen over en tegen collega's die zij coacht.	Schending Mondelinge waarschuwing	Medewerker is uit coachende rol gehaald.
24	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen	Medewerker maakt heimelijke screenshots van collega tijdens MS-teams gesprek.	Schending is niet komen vast te staan	Bewustwordingsgesprek.
25	Misbruik positie en belangenverstrengelingen	Misbruik positie en belangenverstrengelingen	Medewerker verzoekt om opheffen sollicitatieplicht voor partner.	Schending Mondelinge waarschuwing	
26	Ongewenste omgangsvormen	Intimidatie / machtsmisbruik	Medewerker ervaart intimidatie door leidinggevende van ander organisatieonderdeel.	Schending Schriftelijke waarschuwing	Leidinggevende heeft aangeboden excuses te maken. Medewerker heeft hiervan geen gebruik gemaakt.
27	Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Grensoverschrijdende opmerkingen door leidinggevende jegens collega-leidinggevende.	Schending Mondelinge waarschuwing	Coaching ingezet om herhaling van gedrag te voorkomen.
28	Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Medewerkster ervaart seksueel grensoverschrijdend gedrag door collega.	Schending Schriftelijke waarschuwing	Gezien de onstane onwerkbaar situatie is besloten het tijdelijke contract van betrokken medewerker (dader) niet te verlengen.
29	(Ambts)misdrijven, misbruik positie en belangenverstrengeling	Corruptie / omkoping, misbruik positie en belangenverstrengelingen	Aannemer verricht privé werkzaamheden bij UWV-medewerker die deze aannemer ook opdracht heeft gegeven voor UWV.	Geen schending	Betrof een valse beschuldiging.
30	Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie	Uitzendkracht ervaart discriminatie en beëindigt werkzaamheden voor UWV.	Schending is niet komen vast te staan	Er is sprake van tegenstrijdige verklaringen.
31	Ongewenste omgangsvormen	Intimidatie / machtsmisbruik, ongewenste omgangsvormen overig	Machtsmisbruik leidinggevende bij niet-verlengen contract.	Schending is niet komen vast te staan	Betreft arbeidsconflict m.b.t. functioneren.
32	Omgang met informatie	Ongeoorloofd raadplegen, ongeoorloofd delen	Medewerker UWV raadpleegt systemen en deelt informatie met partner die informatie gebruikt in juridisch geschil.	Schending Ontslag op staande voet	
33	Omgang met informatie	Ongeoorloofd raadplegen	Medewerkster raadpleegt uitkeringsdossier van haar vriend.	Schending Schriftelijke waarschuwing	



	Gemeld schendingsgebied	Vastgestelde subcategorie	Omschrijving casus	Uitkomsten onderzoek/wijze van afhandeling	Bijzonderheden
34	Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie	Medewerker voelt zich gediscrimineerd tijdens sollicitatiegesprek vanwege opmerking over diens politieke voorkeur.	Geen schending	
35	Omgang met informatie, ongewenste omgangsvormen	Verbale agressie en geweld, omgang met informatie overig	Medewerker mailt intern kwetsende uitspraak over cliënt en legt deze mail vast in het dossier.	Schending Schriftelijke waarschuwing	
36	(Ambts)misdrijven en overtreding interne regels	Valsheid in geschrifte, misbruik UWV-regelingen	Medewerker fraudeert met reiskosten.	Schending Ontslag op staande voet	
37	Ongewenste omgangsvormen	Verbale agressie en geweld	Medewerkster vertoont verbaal en fysiek agressief gedrag tijdens bedrijfsuitje.	Schending Mondelinge waarschuwing	Gesprek gevoerd om onderlinge verhoudingen te herstellen.
38	Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie, verbale agressie en geweld, pesten	Medewerker uit discriminatoire uitspraken naar collega.	Schending Schriftelijke waarschuwing	Gesprek gevoerd om onderlinge verhoudingen te herstellen.
39	(Ambts)misdrijven en overtreding interne regels	Valsheid in geschrifte, overtreding interne regels overig	Medewerker past ontvangstdatum WW-aanvragen bij herhaling aan om doorlooptijden te verkorten.	Schending Beëindiging dienstverband	Herstelactie ingezet. Vanuit UWV zijn excuses gemaakt aan cliënten.
(40)	(Ambts)misdrijven	Misdrijf, omgang met informatie	Externe partij download ongeoorloofd grote hoeveelheid CV's.	Schending	Vanuit UWV is aangifte gedaan tegen de externe partij.

# Colofon

## Uitgave

UWV Bureau Integriteit

## Verantwoordelijk bestuurder

Maarten Camps

## Emailadres

[Integriteit@uwv.nl](mailto:Integriteit@uwv.nl)

Volg ons



UWV © 2025

