



Voorlegger vergadering Raad van Bestuur UWV

Vergadering Raad van bestuur	
Datum	19 september 2023
Agendapunt	Agendapunt 3 Nummer 23 – 320
Onderwerp	Actualisering Meldregeling en Onderzoeksprotocol
Directeur	Bestuurszaken
Opsteller	
Portefeuillehouder RvB	Maarten Camps
Onderwerp heeft instemming van	
Directeur	Toelichting

Door Raad van Bestuur te nemen besluiten

De Raad van Bestuur neemt de volgende voorgenomen besluiten:

- Instemmen met de geactualiseerde Meldregeling UWV
- Instemmen met het geactualiseerde Onderzoeksprotocol Bureau Integriteit

Samenvatting onderwerp en reden bespreking

Periodiek worden door Bureau Integriteit alle beleidsstukken waarop het integriteitsstelsel van UWV is gebaseerd – te weten Meldregeling, Onderzoeksprotocol, Sanctieprotocol en Gedragscode – geactualiseerd. De huidige aanpassingsronde is gestart met Meldregeling en Onderzoeksprotocol, vanwege een aantal actuele ontwikkelingen, die van invloed zijn op deze stukken.

De voorgestelde wijzigingen zijn afgestemd met de Werkgroep Integriteit van de OR, HRM Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsverhoudingen en Bureau Gegevensbescherming.

NB De bijgevoegde versies zijn nog niet van de juiste lay-out voorzien, waardoor er soms kleine onvolkomenheden kunnen zijn in bijvoorbeeld lettertype en opmaak. De definitieve vormgeving vindt plaats nadat de besluitvormingsprocedure (inclusief instemming OR) is afgerond.

Meldregeling

Met de laatste aanpassing in december 2021 had Bureau Integriteit al geanticipeerd op de inwerkingtreding van de Wet bescherming klokkenluiders. Meldregeling en Onderzoeksprotocol voldeden qua waarborgen voor melders van misstanden (kortweg: grotere integriteitschendingen met een maatschappelijke impact) en informatie over interne en externe meldmogelijkheden voor misstanden dan ook al aan deze wet. Tijdens het wetgevingsproces hebben echter nog enkele verduidelijkingen plaatsgevonden en zijn enkele definities in de wetstekst aangepast. Deze laatste wijzigingen zijn nu ook in Meldregeling (en, waar nodig, het Onderzoeksprotocol) verwerkt. Tevens is van de gelegenheid gebruik gemaakt enkele andere verduidelijkingen in het stuk aan te brengen en zijn de voor de Meldregeling relevante aanpassingen van het Onderzoeksprotocol in de tekst verwerkt.

Wijzigingen n.a.v. Wet bescherming klokkenluiders

De meest in het oog springende wijziging in de wet is dat onder het begrip misstand nu zowel maatschappelijke misstanden als schendingen van het Unierecht (voorheen een afzonderlijke categorie) worden geschaard. Deze wijziging werkt in de hele Meldregeling door.

Een andere belangrijke aanpassing is dat de wet iedereen met wie de werkgever een huidige, voormalige of mogelijk toekomstige werkrelatie heeft, dus ook ex-werknemers en sollicitanten, als (potentiële) melder

beschouwt. Wij hadden bij UWV al een zeer ruime opvatting van het begrip 'melder', zelfs inclusief cliënten en alle overige burgers, maar hebben de verruiming van de wettelijke definitie - voor de duidelijkheid - wel in de eigen definitie verwerkt. Daarnaast hebben we, n.a.v. een recente casus, ook expliciet vermeld dat zakelijke relaties een melding kunnen doen.

Deze aanpassingen hebben - omdat in de UWV-meldregeling zo min mogelijk onderscheid tussen beide wordt gemaakt - zowel betrekking op melders van misstanden als melders van 'gewone' integriteitschendingen.

Een derde belangrijke wijziging is dat de bescherming tegen benadeling als gevolg van het doen van een melding nu ook geldt (naast de melder en degenen die de melder bijstaan) voor betrokken derden, zoals getuigen en collega's die de melder steunen. Daarbij is - conform de wet - verduidelijkt dat onder benadeling ook valt: demotie/teruggang in functie(schaal), een negatieve beoordeling, discriminatie, smaad of laster.

Ook deze aanpassingen gelden bij ons zowel voor melders van een misstand als van een integriteitschending.

Ten aanzien van externe meldingen van misstanden is, in lijn met de wet, verduidelijkt dat het afhankelijk van het type misstand is bij welke bevoegde externe autoriteit (bijvoorbeeld inspectiedienst of toezichthouder) melding kan plaatsvinden. Bij het ontbreken van een specifieke bevoegde autoriteit is het Huis voor Klokkeluiders bevoegd.

Verder is aan de informatie over externe meldingen toegevoegd dat een verzoek tot onderzoek door het Huis voor Klokkeluiders ook vertrouwelijk (zonder vermelding van identiteitsgegevens) mag worden gedaan, via een vertrouwenspersoon of advocaat. Daarnaast is onder de aandacht gebracht dat ook degenen die de melder bijstaan en betrokken derden (bijvoorbeeld collega's of familieleden) bij de afdeling Advies van het Huis voor Klokkeluiders terecht kunnen voor informatie en advies

Criteria voor de beoordeling van een melding

In de praktijk wordt een melding door BI zorgvuldiger en uitvoeriger getoetst dan de (beperkte) toets op onderzoekswaardigheid, zoals die in de huidige Meldregeling en Onderzoeksprotocol is vermeld. Dit is nu gecorrigeerd door in beide stukken op te nemen dat een melding wordt beoordeeld aan de hand van de volgende criteria: aard van de gemelde informatie (Valt de inhoud van de melding onder de definitie van een integriteitsschending of misstand?), ontvankelijkheid (Is Bureau Integriteit bevoegd om een feitenonderzoek in te stellen?), proportionaliteit en subsidiariteit (Rechtvaardigt de ernst en/of aard van de melding het instellen van een feitenonderzoek?) en valideerbaarheid (Zijn er voldoende concrete aanknopingspunten en voldoende onderzoeksmogelijkheden voor het uitvoeren van een feitenonderzoek?)

Voorts wordt - uit het oogpunt van helderheid en transparantie en om te voorkomen dat hier misverstanden over kunnen ontstaan - toegelicht dat het mogelijk is dat op basis van deze beoordelingscriteria gekozen wordt voor een feitenonderzoek dan wel een andere interventie, zoals een gesprek door het (eind)verantwoordelijk lijnmanagement, het (laten) uitvoeren van een cultuuronderzoek of het inzetten van mediation. Hierbij wordt ook de te verwachten doeltreffendheid van een feitenonderzoek meegewogen, omdat de ervaring leert dat een onderzoek door Bureau Integriteit niet in alle gevallen de meest gewenste weg is. Een integriteitsonderzoek is namelijk een zwaar middel dat bijna altijd een escalierend effect heeft. De toch al verstoorde verhoudingen binnen een team kunnen nog verder onder druk komen te staan en dit is altijd niet in het belang van de melder(s).

Verantwoordelijkheid leidinggevenden

In hoofdstuk 3 ('Wat is een (vermoeden van een) integriteitschending of misstand en wat wordt van jou verwacht?') was reeds toegelicht dat, vanuit goed werknemerschap, wordt verwacht dat zwaardere/impactvolle integriteitschendingen worden gemeld, ook als geen sprake is van een ambtsmisdrijf waarvoor een meldplicht geldt. Hieraan is nu toegevoegd dat dit in versterkte mate geldt voor leidinggevenden. Dit vanwege hun sleutelrol bij de zorg voor een veilig en integer werkklimaat.

Keuzemogelijkheid doorzetten melding

In hoofdstuk 5 is verduidelijkt dat als de vertrouwelijkheid van een melding niet kan worden geborgd - bijvoorbeeld omdat voor betrokkene evident is wie de melder is, aangezien die het slachtoffer is - en er geen sprake is van een aangifteplicht de melder de keuze heeft (behoudens situaties waaraan ernstige risico's zijn verbonden) een melding al dan niet door te zetten.

Verduidelijkingen t.a.v. ontslagbescherming

In het hoofdstuk over bescherming tegen benadeling (hoofdstuk 10) is verduidelijkt dat de verplichting om twee jaar lang elk voorgenomen ontslag van een melder (of een andere persoon die wordt beschermd) voor te leggen – met een advies van BI – aan de RvB, een extra waarborg is in het kader van de ontslagbescherming. Verder is de uitzondering op de ontslagbescherming minder stellig geformuleerd ('kan komen te vervallen' in plaats van 'is niet van toepassing'). Dit geeft - conform de wet - ruimte de bescherming te handhaven in bijvoorbeeld situaties waarin iemand zelf een lichte integriteitschending heeft gepleegd, maar een grote misstand aan het licht heeft gebracht.

Advisering over zorgmaatregelen en managen neveneffecten

Toegevoegd is een passage, waarin wordt toegelicht dat (naast advies over een eventuele sanctie en/of preventieve maatregelen) Bureau Integriteit ook adviseert over te nemen zorgmaatregelen en het managen van eventuele neveneffecten voor de melder, de betrokken medewerker, de onderlinge relaties en/of de (werk)omgeving. Een dergelijke passage stond al in het Onderzoeksprotocol, maar is zeker ook relevant voor de (potentiële) melder.

Onderzoeksprotocol

De wijzingen in het Onderzoeksprotocol komen voor een groot deel voort uit de wens van BI om in processen/werkwijze zoveel mogelijk open en transparant te zijn en medewerkers naar wie een onderzoek is ingesteld zo goed mogelijk toe te rusten (uiteraard met inachtneming van privacy en zorg voor melders en getuigen) met de informatie die hen aangaat. Dit in aansluiting op de huidige maatschappelijke normen m.b.t. transparantie en verantwoording, de Wet open overheid (Woo) en AVG.

Een andere belangrijke wijziging betreft het vastleggen van de nieuwe wijze van rapporteren (die BI de afgelopen periode, samen met het eindverantwoordelijk management, in de praktijk heeft getest door middel van een pilot), namelijk één onderzoeksrapport, in plaats van een feitenrapport en een afzonderlijk beslisdocument. Deze wijziging werkt door in het hele document (en ook in de Meldregeling).

Verder hebben aanvullingen plaatsgevonden t.a.v. de aanleiding voor en uitgangspunten van een onderzoek, zijn diverse definities en passages geactualiseerd en verduidelijkt op basis van praktijkervaring en zijn de wijzigingen in de Meldregeling (zie hiervoor) in het stuk verwerkt. Tot slot is van de gelegenheid gebruik gemaakt om de volgorde van diverse hoofdstukken/paragrafen te wijzigen, om zo tot een meer logische opbouw van het document te komen.

Hieronder lichten we de belangrijkste wijzigingen eruit:

Aanleiding onderzoek

Aan het Onderzoeksprotocol is toegevoegd dat, naast onderzoek op basis van een formele melding, Bureau Integriteit ook onderzoek kan uitvoeren als over een langere periode en/of van verschillende personen ontvangen informatie over (een patroon van) mogelijke integriteitsschendingen of ongewenste omgangsvormen daar aanleiding toe geeft.

Hiermee wordt voldaan aan de behoefte vanuit BI en organisatie om, als daar aanleiding voor is, ook zogenaamde signaal- of cultuuronderzoeken uit te kunnen voeren. We betrekken hierbij de ervaring van andere organisaties met dit type onderzoek.

Delen van onderzoeksbevindingen met betrokkene

Tot nu toe werd aan degene naar wie een onderzoek was ingesteld alleen op diens uitdrukkelijk verzoek na afloop van het onderzoek een geanonimiseerde versie van het beslisdocument ter beschikking gesteld. Deze werkwijze wordt, in het licht van de huidige maatschappelijke en wettelijke maatstaven en gezien de wens van BI om in processen/werkwijzen zoveel mogelijk transparant te zijn, inmiddels als te beperkt ervaren. Vandaar dat er nu toe wordt overgegaan om standaard het onderzoeksrapport te verstrekken, uiteraard zonder informatie die herleidbaar is naar personen. Om te waarborgen dat dit op een zorgvuldige manier gebeurt is in het Onderzoeksprotocol de volgende werkwijze opgenomen:

Na verstrekking van het onderzoeksrapport aan de eindverantwoordelijk leidinggevende, neemt Bureau Integriteit contact op met de betrokkene. De betrokkene wordt medegedeeld dat Bureau Integriteit het onderzoeksrapport zal verstrekken, zonder de informatie die herleidbaar is naar personen. Tevens wordt aan de betrokkene aangeboden het onderzoeksrapport samen met Bureau Integriteit door te nemen, waarbij geen discussie op inhoud en/of voorstellen tot wijziging van inhoud gedaan kunnen worden. Aan de

eindverantwoordelijk leidinggevende wordt verzocht pas met de betrokkene in gesprek (te laten) gaan, wanneer deze in de gelegenheid is geweest het onderzoeksrapport door te nemen.

Bewaartermijn opgenomen gesprekken

Gesprekken in een feitenonderzoek worden in beginsel – uit oogpunt van nauwkeurigheid, klantvriendelijkheid en om de gespreksduur te beperken – digitaal opgenomen. Tot nu toe werden deze digitale opnamen vernietigd na ontvangst van het ondertekende gespreksverslag. Deze termijn is nu iets verlengd, namelijk tot de termijn van een eventuele klachtenprocedure bij BI is verlopen. (Conform de Awb betreft dit normaliter een termijn van 6 weken; de afhandeling kan voor ten hoogste 4 weken worden verdaagd). Met deze beperkte verlenging kan het gesprek nog worden beluisterd op het moment dat in de klachtenprocedure vraagtekens worden gezet bij bijvoorbeeld bejegening of de wijze van vraagstelling. Zowel betrokkene als BI kunnen daar belang bij hebben.

Uitgangspunten onderzoek

Als belangrijke uitgangspunten voor het onderzoek zijn opgenomen: onafhankelijkheid & distantie van de onderzoeker, het afbakenen van het onderzoek door middel van onderzoeksvragen en aandacht voor zorg gedurende het onderzoek.

Andere relevante aanpassingen

De juridische basis voor medewerking door een UWV-medewerker aan het onderzoek (art 7:611 BW, dat wil zeggen goed werknemerschap) is expliciet vermeld.

Het recht van melder, getuige en betrokkene op inbreng van documenten en/of getuigen is opgenomen. BI weegt deze inbreng in relatie tot het belang van het onderzoek.

Gevolgen voor mensen

- Betere informatiepositie voor de betrokkene in een onderzoek.
- Ook bescherming tegen benadeling vanwege het doen van een melding voor betrokken derden, zoals getuigen en collega's die de melder steunen.

Kansen en risico's voor (de opdracht van) UWV

Met de aanpassingen wordt voldaan aan de Wet bescherming klokkenluiders en huidige maatschappelijke normen m.b.t. transparantie en verantwoording, Wet open overheid (Woo) en AVG.

Strategische aspecten van het besluit

De aanpassingen sluiten aan bij het strategisch meerjarenbeleidsplan 2021-2025 van Bureau Integriteit.

Bedrijfsvoering (personeel/financieel)

n.v.t.

Duurzaamheid

n.v.t.

Vervolgtraject besluitvorming

De Meldregeling en het Onderzoeksprotocol zijn instemmingsplichtig volgens de WOR. Na vaststelling in de Raad van Bestuur wordt een instemmingsaanvraag ingediend bij de OR. De wijzigingen zijn reeds besproken met de Werkgroep Integriteit van de OR en door hen akkoord bevonden.

Aansluitend op de aanpassing van Meldregeling en Onderzoeksprotocol zullen ook de Gedragscode en het UWV Sanctieprotocol worden geactualiseerd, alsmede de Klachtenregeling Bureau Integriteit.

Communicatie

Na instemming van de OR zal communicatie plaatsvinden via DWU, Managementnieuws en HRM-nieuws.

Openbaarheid

Deze documenten kunnen openbaar gemaakt worden:

- 1 Ja, in hun geheel.
- 2 Deels.
- 3 Nee, de bijbehorende bijlage(n) niet.
- 4 Nee, helemaal niet.

Metadata

Omschrijving: Meldregeling UWV, Onderzoeksprotocol Bureau Integriteit

Trefwoord(en): Bureau Integriteit, integriteitschending, misstand, melding, feitenonderzoek, Wet bescherming klokkenluiders