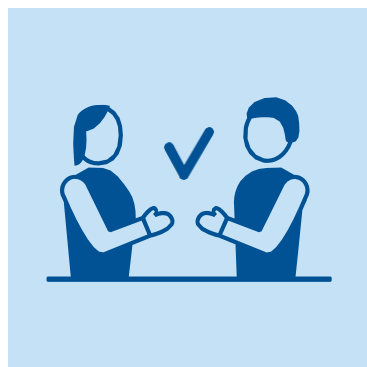


# Onderzoeksprotocol

Bureau Integriteit



# Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Aanleiding tot een onderzoek	7
2.1	Ontvangst van een melding	7
2.2	Beoordelen melding	7
2.3	Beoordeling: geen onderzoek	8
2.4	Beoordeling: onderzoek	8
2.5	Samenloop met andere onderzoeken	8
2.5.1	Strafbare feiten	8
2.5.2	Sociale verzekeringsfraude door UWV-medewerkers	9
3	Het feitenonderzoek	10
3.1	Bevoegdheden	10
3.2	Uitgangspunten onderzoeksmethoden	10
3.3	Gesprek met betrokken partijen	10
3.3.1	Gesprek met melders, getuigen en deskundigen en informatieverzoeken	10
3.3.2	Gesprek met de betrokken medewerker	11
3.3.3	Opmaken en ondertekenen van het gespreksverslag	11
3.3.4	Opnemen gesprekken	12
3.3.5	Schorsing	12
3.4	Raadplegen van systemen ten behoeve van de uitvoering van sociale zekerheid	12
3.5	Raadplegen van interne bedrijfsprocessensystemen	12
3.5.1	Personeelsdossiers	12
3.5.2	Dossiers op gebied van interne administratie en bedrijfsvoering	13
3.5.3	Het raadplegen van e-mailbestanden en persoonlijke databestanden	13
3.5.4	Het onderzoek van internetgebruik	13
3.5.5	Het raadplegen van elektronische tijd- en toegangsregistratie	13
3.5.6	K3CR	13
3.5.7	Raadplegen van het Banken Afhandeling Systeem (BAS)	13
3.5.8	Onderzoek van niet plausibele betalingen	13
3.5.9	Overige UWV-systemen	13
3.6	Overige onderzoeksmethoden	13
3.6.1	Onderzoek met betrekking tot de UWV-telefoon	13
3.6.2	Het raadplegen van registratie beveiligingscamera	14
3.6.3	Doorzoeken van de werkplek en locker	14
3.6.4	Informatie van Gegevensdiensten	14
3.6.5	Openbare bronnen	14
3.6.6	Observatie	14
4	Afhandeling onderzoek	15
4.1	Het opstellen van het onderzoeksrapport	15
4.2	Afsluiten onderzoek	15
4.3	Doorlooptijd feitenonderzoek	15
4.4	Managen van neveneffecten (zorg)	16
5	Communicatie	16
5.1	Communicatie n.a.v. de melding	16
5.1.1	Naar de melder	16
5.1.2	Naar het eindverantwoordelijk management	16
5.1.3	Naar de voorzitter van de Raad van Bestuur	17
5.1.4	Naar de betrokken medewerker	17
5.2	Communicatie tijdens het onderzoek	17
5.2.1	Naar de betrokken medewerker	17
5.2.2	Naar de direct leidinggevende	17
5.2.3	Naar derden	17
5.3	Communicatie na afronding onderzoek	17
5.3.1	Algemeen	17
5.3.2	Naar de melder	17
5.3.3	Naar de betrokken medewerker	18
5.3.4	Naar de direct leidinggevende	18
5.3.5	Naar het eindverantwoordelijk management	18
5.3.6	Naar de politie/Openbaar Ministerie	18

6 Inzagerecht	19
7 Klachtenregeling	19
8 Bewaartermijnen en vernietiging	19
9 Verantwoording	19

# 1 Inleiding

Dit protocol heeft betrekking op de afhandeling van meldingen<sup>1</sup> van (vermoedelijke) integriteitsschendingen en misstanden door Bureau Integriteit. In dit protocol wordt beschreven hoe het door Bureau Integriteit ingestelde onderzoek verloopt: vanaf de ontvangst van een melding, het instellen van een feitenonderzoek tot aan het opmaken en het verstrekken van een onderzoeksrapport. Onderzoeksmethoden die kunnen worden toegepast staan hierin 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. Dit protocol is ook van toepassing op onderzoeken waarbij op voorhand niet direct één of meerdere specifieke personen als betrokken medewerkers kunnen worden geduid of aangewezen.

Als het gaat om een onderzoekwaardige melding met betrekking tot de voorzitter of een lid van de Raad van Bestuur dan wordt de secretaris-generaal van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hierover geïnformeerd door het hoofd Bureau Integriteit respectievelijk de voorzitter van de Raad van Bestuur. De secretaris-generaal kan bepalen dat een onderzoek met betrekking tot de voorzitter of een lid van de Raad van Bestuur door een ander dan Bureau Integriteit wordt uitgevoerd.

## Definities

In dit protocol wordt verstaan onder:

### Ambtsmisdrijf:

Van een ambtsmisdrijf is sprake als een misdrijf wordt gepleegd dat specifiek voor ambtenaren strafbaar is (artikel 355 t/m 379 Wetboek van Strafrecht), als een ambtenaar door het begaan van een strafbaar feit een bijzondere ambtsplicht schendt of als een ambtenaar bij het begaan van een strafbaar feit gebruik maakt van macht, gelegenheid of middel, hem door zijn ambt geschonken. Voorbeelden van ambtsmisdrijven zijn: verduistering van geld, vervalsing van (kas)boeken, vernietiging van bewijsmateriaal, omkoping of misbruik van gezag.

### Betrokken medewerker:

De persoon over wie een melding van een (vermoedelijke) integriteitsschending is gedaan en/of de persoon naar wiens handelen onderzoek wordt gedaan.

Onder medewerker wordt verstaan ieder persoon met een arbeidscontract van bepaalde of onbepaalde tijd, uitzendkracht, stagiair, gedetacheerde of iemand die op andersoortige wijze werkzaam voor UWV is.

### 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 en is onder andere verantwoordelijk voor de uitvoering van feitenonderzoeken.

### Direct leidinggevende:

De leidinggevende die rechtstreeks leiding geeft aan de betrokken medewerker en aan wie de medewerker in de hiërarchische lijn rechtstreeks rapporteert.

### Eindverantwoordelijke/eindverantwoordelijk management:

De persoon die als hoogste in de lijn eindverantwoordelijke is binnen het bedrijfsonderdeel van de betrokken medewerker. Voor de divisies Werkbedrijf, SMZ, Uitkeren, Bezwaar & Beroep en Handhaving wordt de rayon- of districtsmanager als eindverantwoordelijk management aangemerkt. Voor de andere bedrijfsonderdelen is dit de (uitvoerend) directeur. In het geval dat een directeur de betrokken medewerker in een onderzoek is, is de voorzitter van de Raad van Bestuur eindverantwoordelijke.

### Feitenonderzoek:

Het verzamelen en vastleggen van alle feiten en omstandigheden met betrekking tot de mogelijke integriteitsschending en de redenen die tot de integriteitsschending hebben geleid.



---

<sup>1</sup> Naast onderzoek op basis van een formele melding kan Bureau Integriteit ook onderzoek 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. Zie hiervoor hoofdstuk 2.

### **Integriteitsschending:**

Onder een (vermoeden van een) integriteitsschending valt een gedraging (of juist het nalaten daarvan) waarbij onze gedragscode of (interne) richtlijnen zijn overtreden en/of waarbij niet is gedaan wat van een 'goed ambtenaar' wordt verwacht. Denk bijvoorbeeld aan misbruik van (vertrouwelijke) informatie, discriminatie, (seksuele) intimidatie, verrichten van strijdige nevenactiviteiten, belangenverstremming en misbruik werktijden. Natuurlijk vallen ambtsmisdrijven en andere strafbare feiten in relatie tot UWV zoals oplichting, diefstal, valsheid in geschrift en omkoping hier ook onder. Ook gedrag buiten werktijd en op een andere plek dan waar normaal gesproken de werkzaamheden worden uitgeoefend kan een integriteitsschending opleveren wanneer het botst met de uitvoering van de functie, het zijn van ambtenaar of schadelijk is voor het imago van UWV.

### **Melder:**

De persoon die (een vermoeden van) een integriteitsschending of een misstand meldt bij zijn leidinggevende, Bureau Integriteit of een vertrouwenspersoon, zoals beschreven in de  - .

### **Misstand:**

Het begrip misstand komt uit de Wet bescherming klokkenluiders. Het is onder te verdelen in twee categorieën: Een maatschappelijke misstand en een inbreuk op Europese wet- en regelgeving (Unierecht)

Een maatschappelijke misstand is een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Hiervan is in elk geval sprake als het een brede impact heeft en regelmatig voorkomt of ernstige gevolgen kan hebben. Dat kan het geval zijn bij (dreigende) schending van de wet of van op grond van een wettelijk voorschrift vastgestelde interne verplichtingen, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen of een gevaar voor de aantasting van het milieu. Of als er iets heel onbehoorlijks wordt gedaan of juist iets niet wordt gedaan, waardoor de openbare dienst of een onderneming niet meer goed kan functioneren.

Bij een inbreuk op Europese wet- en regelgeving (Unierecht) kan gedacht worden aan inbreuken op bepaalde richtlijnen of verordeningen op specifieke gebieden van het Europese recht, zoals het schenden van het aanbestedingsrecht bij het verlenen van overheidsopdrachten of nalatigheden bij de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens (AVG) en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen. Het betreft een handeling of nalatigheid die onrechtmatig is of het doel of de toepassing van de wet ondermijnt.

Het verschil tussen misstanden en integriteitsschendingen is dat met integriteitsschendingen het maatschappelijk belang (nog) niet in het geding is, terwijl dit bij misstanden altijd het geval is.

### **Onderzoeksrapport:**

Een door Bureau Integriteit opgemaakt rapport waarin verzamelde feiten en omstandigheden met betrekking tot de mogelijke integriteitsschending of misstand zijn vastgelegd wat wordt voorgelegd aan het eindverantwoordelijk management. Tevens wordt het eindverantwoordelijk management in het rapport geïnformeerd over de conclusies van het feitenonderzoek en geadviseerd over (eventuele) arbeidsrechtelijke sancties conform het sanctieprotocol en/of eventuele risico beperkende en preventieve maatregelen.

### **RIEC/LIEC:**

Deze afkortingen staan voor het Landelijk Informatie en Expertise Centrum (LIEC) en Regionale Informatie en Expertise Centra (RIEC). UWV is als convenantpartner toegetreten tot het LIEC en RIEC. Hieruit volgt dat het Centraal Meldpunt Fraude van de divisie Handhaving van UWV meldingen ontvangt die betrekking hebben op georganiseerde criminaliteit, zoals mensenhandel, witwassen, grootschalige fraude en drugshandel. Het kan hierbij gaan om meldingen over cliënten van UWV, maar ook over UWV-medewerkers.

### **RIO (Registratiesysteem Integriteit Onderzoeken):**

Workflow- en registratiesysteem van Bureau Integriteit voor meldingen, onderzoeken en adviezen.

### **Schendingsgebieden:**

UWV onderscheidt hierbij de onderstaande categorieën:

**Ongewenste omgangsvormen, zoals:**

- Agressie en geweld (fysiek/verbaal; door of tegen medewerkers)
- Discriminatie
- Intimidatie / machtsmisbruik
- Seksuele intimidatie
- Pesten

**(Ambts)misdrijven, zoals:**

- Corruptie / omkoping
- Diefstal
- Valsheid in geschrift
- Verduistering (in dienstbetrekking)

**Misbruik positie en belangenverstrengeling, zoals:**

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

**Omgang met informatie, zoals:**

- Misbruik vertrouwelijke informatie (alle gegevens van burgers die UWV voor de uitvoering van zijn taak ter beschikking heeft - zoals persoonsgegevens, uitkeringsgegevens en medische gegevens), maar ook personeelsgegevens van UWV- medewerkers, vertrouwelijke bedrijfsinformatie van UWV en derden en vertrouwelijke informatie van andere overheidsinstanties, zoals het Ministerie van SZW)
  - Ongeoorloofd raadplegen van vertrouwelijke informatie
  - Ongeoorloofd gebruiken van vertrouwelijke informatie
  - Ongeoorloofd delen van vertrouwelijke informatie (ongeoorloofd is zonder dat dit nodig is voor je wettelijke taak en/of je werk voor UWV)
- Onzorgvuldig omgaan met gegevensdragers (verwijtbaar).

**Overtreding interne regels, zoals:**

- Misbruik bedrijfsmiddelen (dit is overmatig en/of storend en/of schadelijk (privé)gebruik van bedrijfsmiddelen)
- Misbruik UWV-regelingen (regelingen zoals genoemd in de UWV-personeelswijzer)
- Misbruik verlofregistratie

**Ongepast gedrag in de privésfeer, zoals:**

- Overige gepleegde misdrijven / ernstige overtredingen
- Ongepaste privé-contacten

**Ongepaste communicatie, zoals:**

- Ongepaste communicatie via social media
- Ongeoorloofd contact met de pers
- Ongeoorloofd contact met politieke ambtsdragers

**Overig, zoals:**

- Andere vormen van een integriteitsschending, waardoor UWV en/of haar medewerkers dan wel de cliënten van UWV materiële of immateriële schade toegebracht wordt of kan worden, vallend onder een van de bovenstaande categorieën.
- Een misstand: Het begrip misstand komt uit de Wet bescherming klokkenluiders. Het is onder te verdelen in twee categorieën: Een maatschappelijke misstand en een inbreuk op Europese wet- en regelgeving (Unierecht). Zie verder de definitie hiervoor.

**Slachtoffer:**

De persoon die door of ten gevolge van de onderzochte feiten persoonlijk nadeel en/of leed heeft of zou hebben ondervonden. Een slachtoffer kan tevens de melder zijn.

## 2 Aanleiding tot een onderzoek

Bureau Integriteit voert onderzoeken uit naar aanleiding van meldingen. In de                      van UWV wordt uitgelegd hoe een UWV-medewerker of een derde, melding kan doen van een (vermoeden van een) integriteitsschending of misstand, zonder gevaar voor de rechtspositie, strafmaatregelen of elke andere vorm van benadeling<sup>2</sup>. Bovendien wordt uitgelegd wat de melder mag verwachten als een melding wordt gedaan.

Naast onderzoek op basis van een formele melding kan Bureau Integriteit ook onderzoek 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.

### 2.1 Ontvangst van een melding

Een melding van een vermoedelijke integriteitsschending of misstand kan gedaan worden door iedereen met wie UWV een huidige, voormalige of mogelijk toekomstige werkrelatie heeft; dus zowel door alle medewerkers (inclusief bijvoorbeeld externen, inhuurkrachten en stagiaires) als ex-werknemers en sollicitanten. Verder kunnen ook zakelijke relaties, cliënten en alle overige burgers een melding doen. Daarnaast is het mogelijk dat Bureau Integriteit een melding ontvangt van de politie, het Openbaar Ministerie, de Rijksrecherche, de Belastingdienst, de SVB, gemeenten, ministeries of een convenantpartner (waaronder RIEC/LIEC en interventieteams waarin UWV participeert).

Ambtenaren zijn wettelijk verplicht (op grond van artikel 162 van het Wetboek van Strafvordering) om aangifte te doen als zij door hun werk weten dat iemand een ambtsmisdrijf heeft gepleegd. Vanwege deze aangifteplicht zijn UWV-medewerkers ook verplicht een (vermoedelijk) ambtsmisdrijf als integriteitschending te melden, bij voorkeur bij Bureau Integriteit. Bureau Integriteit kan in dat geval (namens UWV) de aangifte verzorgen.

De hiervoor bedoelde meldplicht geldt alleen ten aanzien van ambtsmisdrijven. Echter, als men kennis of een vermoeden heeft van een andersoortige zware of impactvolle integriteitsschending of misstand, dan wordt van een medewerker of leidinggevende vanuit goed werknemerschap wel verwacht dat men dit meldt. Voor leidinggevendenden geldt dit in versterkte mate, vanwege hun sleutelrol bij de zorg voor een veilig en integer werkklimaat. Neem bij twijfel altijd contact op met Bureau Integriteit.

De melding kan op verschillende manieren worden gedaan: in een persoonlijk of telefonisch gesprek, per e-mail of per brief. Een melding kan ook anoniem of vertrouwelijk worden gedaan<sup>3</sup>. Een melding van een (vermoedelijke) misstand kan ook rechtstreeks bij een bevoegde externe autoriteit (bijvoorbeeld een inspectiedienst of toezichthouder) worden ingediend, zonder eerst de hierboven beschreven interne procedure te doorlopen. Bij meldingen van misstanden waar geen specifieke bevoegde autoriteit voor aangewezen is, is het Huis voor Klokkenluiders bevoegd.

### 2.2 Beoordelen melding

Na de registratie in RIO wordt de melding beoordeeld.

Elke 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?
- valideerbaarheid; zijn er voldoende concrete aanknopingspunten en voldoende onderzoeksmogelijkheden voor het uitvoeren van een feitenonderzoek?

Om de objectiviteit en kwaliteit te waarborgen wordt iedere melding onafhankelijk door Bureau Integriteit, zonder inmenging van derden, beoordeeld op basis van het 'vier-ogen principe'. Daar waar in de melding onvoldoende informatie aanwezig is voor een juiste beoordeling zal Bureau Integriteit de (niet-anonieme) melder of anderen voor aanvullende informatie benaderen. Daarbij zal de privacy van de melder strikt worden gewaarborgd.

<sup>2</sup> Op grond van de Wet bescherming klokkenluiders ligt in geval van melding van een vermoeden van een misstand de bewijslast dat de benadeling het rechtstreekse gevolg is van de gedane melding bij de werkgever.

<sup>3</sup> Anoniem melden betekent dat de melder de naam bij het doen van een melding niet bekend maakt. Vertrouwelijk melden betekent dat de melder wil dat zijn of haar naam alleen bij de vertrouwenspersoon en/of Bureau Integriteit bekend is en blijft.

Incidenteel kan een vooronderzoek worden ingesteld, alleen na toetsing op proportionaliteit en subsidiariteit, waarin onderzoekshandelingen worden verricht voor zover dit noodzakelijk is om te komen tot een juiste beoordeling van de melding.

Op basis van deze criteria is het mogelijk dat gekozen wordt voor een feitenonderzoek dan wel een andere interventie, zoals een gesprek door het (eind)verantwoordelijk lijnmanagement, het inzetten van mediation of het (laten) uitvoeren van een cultuuronderzoek (een onderzoek naar hoe het klimaat binnen een onderdeel wordt ervaren en wat daaraan ten grondslag ligt). Hierbij wordt ook de te verwachten doeltreffendheid van een feitenonderzoek meegewogen.

### 2.3 Beoordeling: geen onderzoek

Wanneer de beoordeling onder 2.2 leidt tot de beslissing om geen onderzoek in te stellen wordt de melder mondeling geïnformeerd waarom er geen onderzoek wordt gedaan en, indien van toepassing, verwezen naar de persoon, het loket, de afdeling of instantie waar de melder terecht kan. De betreffende melding wordt voor de duur van 3 jaar geregistreerd in RIO, met de naam van de betrokken medewerker.

De betrokken medewerker wordt over de ten aanzien van hem gedane melding en over de registratie in RIO geïnformeerd, tenzij daarmee een belang van de melder onnodig of onevenredig kan worden geschaad of als er sprake is van andere dringende omstandigheden die informeren in de weg staan.

### 2.4 Beoordeling: onderzoek

Indien op basis van de beoordeling van een melding wordt besloten tot een onderzoek wordt de melder hierover schriftelijk/per e-mail geïnformeerd. Het eindverantwoordelijk management van de betrokken medewerker wordt schriftelijk/per e-mail geïnformeerd dat er onderzoek zal plaatsvinden naar het gemelde schendingsgebied. Wanneer de naam van de betrokken medewerker bekend is, wordt deze niet bekend gemaakt, tenzij dit vanwege het onderzoek en/of zorg voor de betrokken medewerker nodig wordt geacht.

Voor de volgorde van uitgifte van meldingen die onderzocht worden, wordt rekening gehouden met het moment van melden en de ernst en impact van de mogelijke integriteitsschending. Als het om redenen niet mogelijk is het onderzoek binnen een maand te starten, dan worden de melder en het eindverantwoordelijk management hierover geïnformeerd, zo mogelijk met een te verwachten startdatum van het onderzoek.

## 2.5 Samenloop met andere onderzoeken

### 2.5.1 Strafbare feiten

Een gemelde integriteitsschending of misstand kan tevens een strafbaar feit opleveren. Die verdenking kan ook ontstaan in de loop van het feitenonderzoek. Bureau Integriteit is niet bevoegd om strafrechtelijke onderzoeken uit te voeren. Als blijkt dat een medewerker van UWV wordt verdacht van een strafbaar feit waarbij UWV benadeelde partij is, wordt in principe aangifte bij de politie of het Openbaar Ministerie gedaan. Ook bij andere strafbare feiten kan UWV besluiten aangifte te doen. Bij ambtsmisdriven (bijvoorbeeld verduistering van geld, vervalsing van (kas)boeken, vernietiging van bewijsmateriaal, omkoping of misbruik van gezag) volgt altijd aangifte, omdat dat wettelijk verplicht is. De aangifte wordt namens UWV gedaan door de Raad van Bestuur en kan door BI worden opgemaakt onder vermelding van de toepasselijke strafbare feiten en artikelen uit het desbetreffende wetboek en een beschrijving vanuit het feitenonderzoek. Bij een aangifte worden door Bureau Integriteit - na overleg met het Openbaar Ministerie - alle voor de aangifte relevante gegevens en informatie verstrekt aan de desbetreffende opsporingsinstantie.

Bij bijzondere aangiften is het mogelijk dat de voorzitter van de Raad van Bestuur éénmalig iemand machtigt om namens hem UWV te vertegenwoordigen bij het doen van die aangifte. In geval van ongewenste omgangsvormen is het, tenzij sprake is van een zeer ernstig feit waarvoor de aangifteplicht van artikel 160 Sv geldt, aan het slachtoffer of er aangifte wordt gedaan. Bureau Integriteit kan hier wel in ondersteunen.

Een aangifte kan mogelijk leiden tot een strafrechtelijk onderzoek en strafrechtelijke vervolging. Een feitenonderzoek en een strafrechtelijk onderzoek kunnen naast elkaar plaatsvinden. Ze hebben namelijk gescheiden (wettelijke) kaders, elk met een eigen invalshoek. Dit heeft als gevolg dat dezelfde feiten anders beoordeeld kunnen worden. UWV heeft als werkgever een eigen verantwoordelijkheid voor de voortvarende afhandeling van vermoedens van een integriteitsschending. Een feitenonderzoek staat



daarmee los van een eventueel strafrechtelijk onderzoek. Dit neemt niet weg dat - voor zover mogelijk - er sprake zal zijn van afstemming tussen beide onderzoeken. Om te voorkomen dat het onderzoeksbelang wordt geschaad kan bijvoorbeeld, in onderling overleg, worden besloten de betrokken medewerker (nog) niet te informeren.

Het kan zinvol zijn om, ten behoeve van een feitenonderzoek, (een deel van) het onderzoeksdossier dat is opgemaakt in het kader van het strafrechtelijk onderzoek op te vragen bij de officier van justitie. Op grond van artikel 39f van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens mag het Openbaar Ministerie, onder bepaalde voorwaarden en als sprake is van een zwaarwegend algemeen belang, strafvorderlijke gegevens verstrekken aan een werkgever als UWV, bijvoorbeeld voor het beoordelen van de noodzaak tot het treffen van rechtspositionele maatregelen. Per geval wordt een verzoek daartoe beoordeeld en al dan niet gehonoreerd. De uitkomst daarvan kan zijn dat vooralsnog geen gegevens kunnen worden verstrekt, omdat nog geen vervolgingsbeslissing is genomen. Dan zal geprobeerd moeten worden om zelf de benodigde feiten vast te stellen, dan wel te wachten op het moment dat de strafvorderlijke gegevens eventueel alsnog kunnen worden verstrekt.

Andersom kan het Openbaar Ministerie ook - in het kader van een strafrechtelijk onderzoek naar een strafbaar feit waarbij voorlopige hechtenis mogelijk is - informatie vorderen bij UWV, op grond van artikel 126nd Wetboek van Strafvordering.

Bureau Integriteit kan, naar aanleiding van een vermoedelijke integriteitschending waarvan door UWV tevens aangifte is gedaan, het onderzoeksrapport en onderliggend bewijsmateriaal ter beschikking stellen aan de onderzoekende instantie.

### **2.5.2 Sociale verzekeringsfraude door UWV-medewerkers**

Werkgever UWV heeft als Uitvoeringsinstituut een bijzonder belang om integer te zijn en geen reputatieschade te lijden bij de uitvoering van haar publieke taak. Er wordt bij (hulp aan/ medeplegen van) sociale verzekeringsfraude door een (ex-) medewerker van UWV daarom ook melding gedaan bij UWV als werkgever. De directie Handhaving meldt dit bij Bijzondere Zaken/Eigen Personeel en bij Bureau Integriteit. Hierdoor is de vertrouwelijkheid en het zorgvuldig omgaan met gegevens zo goed als mogelijk gewaarborgd.

## 3 Het feitenonderzoek

Een feitenonderzoek wordt uitgevoerd aan de hand van de volgende algemene uitgangspunten:

- Onafhankelijkheid & distantie feitenonderzoeker  
Het feitenonderzoek wordt uitgevoerd door een feitenonderzoeker van BI. Er is professionele en functionele distantie tussen de feitenonderzoeker en de bij een onderzoek betrokken medewerker. De feitenonderzoeker heeft nooit een (persoonlijk) belang bij het onderzoek. Het onderzoek geschiedt professioneel en zonder vooringenomenheid.
- Formuleren onderzoeksvragen  
Het onderzoek wordt ingesteld en afgebakend aan de hand van onderzoeksvragen die in de conclusie van de rapportage worden beantwoord.
- Zorg gedurende het onderzoek  
Bureau Integriteit overlegt samen met de direct leidinggevende en het eindverantwoordelijk management naar wat de betrokkenen partijen nodig hebben in het kader van zorg. De verantwoordelijkheid hiervoor blijft gedurende en na het onderzoek bij de leidinggevende en het eindverantwoordelijk management liggen.

### 3.1 Bevoegdheden

Bureau Integriteit hanteert de wettelijke kaders met betrekking tot een onderzoek door een werkgever naar het doen en laten van een medewerker. Deze wettelijke kaders zijn: fundamentele grondrechten (denk aan art. 8 Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens), artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek (goed werkgeverschap), artikel 7:660 Burgerlijk Wetboek (instructierecht werkgever), de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en het ambtenarenrecht. Voor onderzoek door een werkgever naar misstanden geldt het bepaalde in hoofdstuk 1, paragraaf 2 van de Wet bescherming klokkenluiders. De bevoegdheid van Bureau Integriteit voor het raadplegen en verwerken van personeelsgegevens is vastgelegd in de ██████████ voor medewerkers van UWV met instemming van de Ondernemingsraad.

### 3.2 Uitgangspunten onderzoeksmethoden

Bureau Integriteit heeft de bevoegdheid de hierna te noemen onderzoeksmethoden toe te passen. Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

- De bevoegdheden worden alleen toegepast in het kader van de uitoefening van de functie van Bureau Integriteit, in de situaties dat er sprake is van een vermoedelijke integriteitsschending en alleen met betrekking tot medewerkers die betrokken zijn bij het feitenonderzoek.
- Bureau Integriteit zal bewijs niet onrechtmatig vergaren en de rechten van de betrokken medewerker in acht nemen.
- Bij het bepalen van procedures, strategieën en methoden in een onderzoek, worden altijd de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit toegepast.
- Specifieke onderzoeksmethoden t.a.v. dossiers, bestanden of systemen van UWV, worden alleen toegepast als die methode noodzakelijk is voor waarheidsvinding.
- Indien nodig kan Bureau Integriteit specialisten / deskundigen inschakelen voor ondersteuning in het feitenonderzoek (denk hier bijvoorbeeld aan inschakelen van een systeembeheerder als er sprake is van manipulatie van een UWV-systeem of van een uitkeringsdeskundige als er sprake is van bewust onjuist registreren in uitkeringsdossiers of uitkeringsystemen).
- De toepassing van de inzet van onderzoeksmethoden is de verantwoordelijkheid van de feitenonderzoeker die belast is met de uitvoering van het feitenonderzoek. Alle toegepaste onderzoeksmethoden worden getoetst door de coördinator feitenonderzoek en advies. Voor het opvragen van e-mailbestanden, databestanden in de persoonlijke werkomgeving is goedkeuring van de coördinator feitenonderzoek en advies nodig. Voor het inzetten van (heimelijke camera-) observatie is tevens goedkeuring van het hoofd Bureau Integriteit vereist.
- Over alle ingezette onderzoeksmethoden en de onderzoeksresultaten wordt door Bureau Integriteit verantwoording afgelegd in het onderzoeksrapport.

### 3.3 Gesprek met betrokken partijen

#### 3.3.1 Gesprek met melders, getuigen en deskundigen en informatieverzoeken

Bureau Integriteit heeft de bevoegdheid met UWV-medewerkers én niet UWV-medewerkers in gesprek te gaan als melder, getuige of deskundige en hen te verzoeken om informatie te verstrekken. Het verzoek tot informatieverstrekking valt te onderscheiden in:

- Het verstrekken van informatie m.b.t. feiten en/of omstandigheden.
- Het verstrekken van en/of inzage geven in schriftelijke stukken en/of andere zaken.

Van UWV-medewerkers mag redelijkerwijs verwacht worden dat zij meewerken aan het door Bureau Integriteit ingestelde onderzoek. Voor niet UWV-medewerkers geldt dat Bureau Integriteit enkel op vrijwillige basis met hen in gesprek kan gaan. De feitenonderzoeker informeert deze getuige voorafgaande aan het gesprek hierover. Voor aanvang van een gesprek legitimeert de medewerker van Bureau Integriteit zich desgevraagd.

De melder, getuige en/of deskundige mogen in belang van het onderzoek personen en/of documenten inbrengen.

### **3.3.2 Gesprek met de betrokken medewerker**

De betrokken medewerker krijgt altijd de gelegenheid om in het kader van wederhoor een verklaring af te leggen over de inhoud van de melding en de (overige) onderzoeksbevindingen. Hiertoe wordt de medewerker uitgenodigd voor een gesprek met Bureau Integriteit. Het moment waarop dit plaatsvindt wordt zorgvuldig gewogen door de feitenonderzoeker(s), waarbij het belang van de betrokken medewerker(s) zwaar weegt.

Voor aanvang van een gesprek legitimeert de medewerker van Bureau Integriteit zich desgevraagd en wordt de betrokken medewerker zoveel mogelijk op de hoogte gesteld van de aard en het doel van het gesprek. Van de betrokken medewerker wordt door UWV en Bureau Integriteit medewerking verwacht aan het onderzoek. Uit hoofde van goed werknemerschap (artikel 7:611 BW) dient de werknemer medewerking te verlenen aan het onderzoek en de feiten naar waarheid weer te geven<sup>4</sup>. Indien een medewerker geen medewerking verleent aan het onderzoek wordt dit in de rapportage vermeld met omschrijving van de reden.

De betrokken medewerker die is uitgenodigd voor een gesprek mag een persoon als toehoorder bij het gesprek meenemen. Die toehoorder kan, op verzoek van de betrokken medewerker, bijvoorbeeld zijn de direct leidinggevende, een vertrouwenspersoon, iemand van het "Luisterend Oor", of iemand die juridische bijstand verleent. Ook mag deze toehoorder iemand uit de privéomgeving van de betrokken medewerker zijn. Vertrouwelijke cliënt- of bedrijfsinformatie mag niet worden besproken in het bijzijn van personen die geen geheimhoudingsplicht hebben met betrekking tot deze informatie. Om die reden kan Bureau Integriteit aan de toehoorder vragen een geheimhoudingsverklaring te tekenen.

In het belang van het onderzoek kan ervoor worden gekozen om zonder voorafgaande uitnodiging in gesprek te gaan met de betrokken medewerker. Dit doet Bureau Integriteit alleen als er sprake is van een zwaarwegend belang, bijvoorbeeld wanneer de voorafgaande uitnodiging van de betrokken medewerker een risico voor de organisatie met zich mee brengt, of wanneer er bij voorafgaande uitnodiging van de betrokken medewerker een risico bestaat dat bewijs kan worden vernietigd, getuigen beïnvloed kunnen worden of dat de voorafgaande uitnodiging van de betrokken medewerker ongewenst is in het kader van zorg die geboden moet kunnen worden. In die gevallen wordt door de feitenonderzoeker met de betrokken medewerker besproken of deze alsnog een toehoorder bij het gesprek aanwezig wil laten zijn. Daarbij wordt afgewogen of de komst van die toehoorder in alle redelijkheid kan worden afgewacht. Als dit niet mogelijk is en de betrokken medewerker is daarmee akkoord, kan ook in deze gevallen de direct leidinggevende als toehoorder bij het gesprek aanwezig zijn.

De betrokken medewerker mag in het belang van het onderzoek personen en/of documenten inbrengen.

### **3.3.3 Opmaken en ondertekenen van het gespreksverslag**

De feitenonderzoeker maakt van alle gesprekken een gespreksverslag op. Dit is een getrouwe zakelijke weergave van hetgeen is besproken. Het gespreksverslag wordt zo snel mogelijk ter lezing en ondertekening voorgelegd aan de gesprekspartner waarna deze in staat wordt gesteld te reageren op de schriftelijke weergave van het gesprek. De gesprekspartner laat door middel van het ondertekenen van het verslag of door middel van een verklaring per e-mail weten akkoord te gaan met het gespreksverslag. Worden de feitenonderzoeker en de gesprekspartner het niet eens over de tekst van het verslag, dan worden de eventuele aanpassingen van de gesprekspartner opgenomen onder het verslag. Aan de gesprekspartner wordt een kopie van het gespreksverslag verstrekt, behalve in het geval dat met deze verstrekking het onderzoeksbelang wordt geschaad. Het niet tekenen van een gespreksverslag door de gesprekspartner betekent niet dat het gespreksverslag niet gebruikt kan

<sup>4</sup> Zie hiervoor bijvoorbeeld ECLI:NL:RBSGR:2007:BB5674, ECLI:NL:RBOVE:2021:220 en ECLI:NL:RBDHA:2022:9928 op rechtspraak.nl

worden in het vervolg van het onderzoek.

#### **3.3.4 Opnemen gesprekken**

In het feitenonderzoek worden gesprekken in beginsel – uit oogpunt van nauwkeurigheid, klantvriendelijkheid en om de gespreksduur te beperken – digitaal opgenomen. De feitenonderzoeker geeft dit vooraf aan bij de gesprekspartner. De digitale opname wordt vernietigd nadat de termijn van een eventuele klachtenprocedure, zoals geldt voor de Bureau Integriteit UWV, is verlopen.

Indien de gesprekspartner zelf opnamen wenst te maken, vraagt Bureau Integriteit de gesprekspartner dit vooraf kenbaar te maken aan de onderzoeker(s) en eventuele aanwezige derden.

### **3.4 Schorsing**

Bureau Integriteit kan adviseren om de betrokken medewerker te schorsen in het belang van het onderzoek of in verband met een mogelijk door de Raad van Bestuur te verlenen ontslag op staande voet, of ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hiervoor wordt door het eindverantwoordelijk management in overleg met de feitenonderzoeker, een schorsingsbrief met de reden tot schorsing aan de betrokken medewerker uitgereikt.

### **3.5 Raadplegen van systemen ten behoeve van de uitvoering van sociale zekerheid**

Bureau Integriteit heeft de bevoegdheid om de logging op te vragen van systemen die bestemd zijn voor de uitvoering van de sociale verzekeringen, zoals SUWI-net en andere cliëntsystemen. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan systemen als Sonar en EAED. Bureau Integriteit monitort geen SV-systemen.

Bureau Integriteit heeft geen bevoegdheid om de inhoud van geautomatiseerde bestanden die bestemd zijn voor de uitvoering van de sociale verzekeringen te raadplegen, tenzij er gerechtvaardigde vermoedens zijn van mogelijk misbruik / oneigenlijk gebruik van UWV-systemen. Dit is gebaseerd op de bepalingen opgenomen in de Wet SUWI, op basis waarvan UWV verantwoordelijk is voor het toezien op het integere gebruik van de voor SV-uitvoering bestemde administratieve systemen. Voorwaarden voor het opvragen/raadplegen van nadere gegevens zijn:

- Dat het vermoeden bestaat dat de systemen- en onderliggende processen en/of documenten zijn gebruikt/ geraadpleegd en mogelijk misbruikt voor niet werk gerelateerde zaken en
- Dat bij het bevragen van de onderliggende systemen voor nadere gegevensverstrekking de proportionaliteitsbeginselen worden gerespecteerd. Dit houdt in dat bij het opvragen/raadplegen van de onderliggende gegevens niet naar meer gegevens gevraagd wordt dan strikt noodzakelijk is voor het nemen van een volgende stap in het onderzoek.

#### **3.5.1 Uitkeringsdossiers UWV-cliënten**

Bureau Integriteit heeft geen bevoegdheid uitkeringsdossiers in te zien zonder de uitdrukkelijke (digitale) toestemming van UWV-cliënten. Deze dossiers behoren bij de uitvoeringstaak van UWV en zijn niet toegankelijk voor UWV als werkgever, tenzij wet- of regelgeving dit toelaat of vereist. Bij een feitenonderzoek naar frauduleuze handelingen door een medewerker in een uitkeringsdossier van een cliënt geldt een uitzondering op de vereiste toestemming van de cliënt.

#### **3.5.2 Medische dossiers UWV-cliënten**

Bureau Integriteit heeft geen bevoegdheid medische dossiers van UWV-cliënten in te zien zonder de uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de betreffende UWV-cliënten. Het medisch beroepsgeheim is strikt en de toestemming moet daarom per getekende brief met een zo nauwkeurig mogelijke omschrijving naar welke informatie gezocht mag worden in het medische dossier. De inzage wordt door Bureau Integriteit in principe belegd bij een (adviseur)verzekeringsarts.

### **3.6 Raadplegen van interne bedrijfsprocessensystemen**

#### **3.6.1 Personeelsdossiers**

Bureau Integriteit heeft de bevoegdheid tot inzage in personeelsdossiers. Sinds 2013 betreft dit inzage in het digitale personeelsdossier. Bureau Integriteit beperkt zich bij die inzage tot informatie die relevant is voor het onderzoek, zoals NAW-gegevens, functie- en werkplekgegevens, informatie met betrekking tot aanvraag tot en goedkeuring voor nevenwerkzaamheden, gratificaties en opleidingsovereenkomsten. Als in bijzondere gevallen voor het onderzoek informatie uit een nog niet gedigitaliseerde personeelsdossier (van 2013 en ouder) noodzakelijk is, wordt dat via een door het HRM SCC-

management aangewezen persoon opgevraagd (vanuit de externe opslag) en door de onderzoeker van Bureau Integriteit ingezien.

### **3.6.2 Dossiers op gebied van interne administratie en bedrijfsvoering**

Bureau Integriteit heeft de bevoegdheid om interne administratieve documenten, zoals in- en verkoopfacturen, contracten, offertes, voor onderzoek in te zien. Het gaat hier om die informatie die UWV als werkgever of opdrachtgever gebruikt voor haar administratie.

### **3.6.3 Het raadplegen van e-mailbestanden en persoonlijke databestanden**

Bureau Integriteit heeft de bevoegdheid tot het opvragen en raadplegen van e-mailbestanden en opgeslagen databestanden (zoals Word-, Excel-, Powerpointbestanden etc.) die gekoppeld zijn aan het UWV-account van de betrokken medewerker. Onderzoek naar persoonlijke e-mailberichten en databestanden kan plaatsvinden, om de vermoedelijke integriteitsschending aannemelijk te maken. Bedoelde bestanden worden in het kader van inbreuk op de privacy en efficiëntie zoveel mogelijk veiliggesteld en doorzoekbaar gemaakt met behulp van indexeringssoftware en doorzocht aan de hand van relevante zoektermen.

### **3.6.4 Het onderzoek van internetgebruik**

Bureau Integriteit is bevoegd tot het opvragen van de logging van het internetgebruik van UWV-medewerkers. Onderzoek naar oneigenlijk gebruik van het internet kan bestaan uit het onderzoeken van de tijdstippen, de tijdsduur, de soort websites die bezocht zijn en de frequentie van dat bezoek en de soort bestanden die zijn gedownload. Oneigenlijk privégebruik van het internet is bijvoorbeeld het bezoeken van pornografische, racistische, discriminerende, beledigende en/of aanstootgevende websites en privégebruik dat schadelijk, overmatig belastend en/of risicovol is voor het UWV-netwerk.

### **3.6.5 Het raadplegen van elektronische tijd- en toegangsregistratie**

Bureau Integriteit heeft de bevoegdheid tot het raadplegen en opvragen van elektronische tijd- en toegangsregistraties op alle UWV-locaties. Bureau Integriteit maakt als er sprake is van een onderzoek naar misbruik werktijden alleen van deze bevoegdheid gebruik als de betrokken medewerker eerder en aantoonbaar, door het management aangesproken op of gewaarschuwd is ten aanzien van het 'zich houden aan werktijden'.

### **3.6.6 K3CR**

Bureau Integriteit heeft de bevoegdheid tot het raadplegen van cliëntgegevens en cliëntcontacten in het K3CR systeem voor het onderzoek.

### **3.6.7 Raadplegen van het Banken Afhandeling Systeem (BAS)**

Bureau Integriteit heeft de bevoegdheid om de beheerder van BAS te verzoeken (systeem-)informatie uit BAS veilig te stellen en te verstrekken. Bureau Integriteit heeft daarnaast de bevoegdheid inhoudelijke informatie uit BAS ook bij FEZ (Financieel Economische Zaken) op te vragen.

### **3.6.8 Onderzoek van niet plausibele betalingen**

Om de plausibiliteit te bepalen zijn er risicocriteria vastgesteld. FEZ (Financieel Economische Zaken) maakt gebruik van een applicatie, waarbij opvallende betalingen direct zichtbaar worden. Als is vastgesteld dat er sprake is van vermoedelijke fraude wordt Bureau Integriteit geïnformeerd en kan hierop een onderzoek gestart worden.

### **3.6.9 Overige UWV-systemen**

Bureau Integriteit heeft de bevoegdheid tot het raadplegen en opvragen van logging en andere gegevens uit UWV-systemen bijvoorbeeld het in- en uitloggen op het netwerk, printopdrachten naar de MFA, maar ook het gebruikmaken van specifieke IP-adressen. Het onderzoek in deze systemen zal op verzoek van Bureau Integriteit plaatsvinden door beheerders van de systemen volgens een afgesproken proces, dan wel door medewerkers van het USOC (UWV Security Operations Centre).

## **3.7 Overige onderzoeksmethoden**

### **3.7.1 Onderzoek met betrekking tot de UWV-telefoon**

Bij een vermoeden van een ernstige integriteitsschending kan de UWV-telefoon van de betrokken medewerker door Bureau Integriteit worden ingenomen voor nader onderzoek naar bijvoorbeeld gespreksgegevens, sms- en WhatsApp verkeer. Bureau Integriteit heeft de bevoegdheid tot het opvragen van gespreks- en sms-gegevens van UWV-telefoons. Door Bureau Integriteit worden in verband met de grote inbreuk op de privacy van medewerkers heimelijk geen telefoons afgeluisterd.

### **3.7.2 Het raadplegen van registratie beveiligingscamera**

Bureau Integriteit heeft op grond van het [REDACTED] toegang tot beveiligingscamera-registraties van UWV en deze worden in geval van een onderzoek in kopie door het Facilitair Bedrijf aan Bureau Integriteit verstrekt. De beveiligingsbeelden worden door Facilitair Bedrijf bewaard. Het opslaan en beheer van deze camerabeelden is in overeenstemming met het UWV Beleidskader Privacy. De bewaartermijn van de beveiligingsbeelden van maximaal 4 weken sluit aan bij de richtlijn hiervoor op basis van de AVG.

### **3.7.3 Doorzoeken van de werkplek en locker**

Bureau Integriteit heeft de bevoegdheid om de werkplek en de locker van een betrokken medewerker in de (UWV-) kantooromgeving te doorzoeken. Dit onderzoek vindt zoveel als mogelijk plaats in aanwezigheid van de betrokken medewerker en de direct leidinggevende. Onder de werkplek van de betrokken medewerker wordt onder andere verstaan de op kantoor aanwezige en bij betrokken medewerker in gebruik zijnde kasten en bureaus. In het belang van het onderzoek of indien de betrokken medewerker aangeeft niet aanwezig te willen zijn of zonder opgaaf van gegronde redenen wegblijft, kan tot het doorzoeken van de locker worden overgegaan zonder dat de betrokken medewerker daarbij aanwezig is.

### **3.7.4 Informatie van Gegevensdiensten**

Bureau Integriteit heeft de bevoegdheid bij Gegevensdiensten gegevens op te vragen die UWV zelf heeft aangemaakt, bewerkt of ingewonnen, aangaande WAO, WIA, WAZ, Wajong, WW en ZW op persoons- en op werkgeversniveau. Door Gegevensdiensten wordt een juridische toets uitgevoerd op rechtmatigheid van de opvraag.

### **3.7.5 Openbare bronnen**

Bureau Integriteit kan voor onderzoek gebruik maken van openbare bronnen, zoals bijvoorbeeld de Kamer van Koophandel, Kadaster en internetbronnen, zoals social media.

### **3.7.6 Observatie**

Om zekerheid te verkrijgen of een UWV-medewerker (vermoedelijk) een ernstige integriteitsschending heeft begaan of betrokken is bij een (vermoedelijke) misstand, is het soms noodzakelijk over te gaan tot het observeren van personen en/of goederen, ook als het nog niet duidelijk is om wie het gaat. Bij observatie gaat het om het (direct) heimelijk waarnemen van de gedragingen van een persoon. Voor observatie is toestemming nodig van het hoofd Bureau Integriteit. Observatie kan daarnaast alleen plaatsvinden als (en door dat) dit onderzoeksprotocol door de OR van UWV is goedgekeurd. Observatie kan verschillende vormen hebben:

- Dynamische observatie: het daadwerkelijk volgen van een betrokken medewerker en het eventueel vastleggen van zijn gedragingen op bijvoorbeeld foto- of videobeelden.
- Statische observatie: dit betreft het met behulp van een verborgen camera observeren van personen en/of goederen en/of een plaats in/om een UWV-kantoor. Hiervoor gelden bepaalde uitgangspunten en voorwaarden.

Uitgangspunten:

- Observatie met behulp van een verborgen camera is tijdelijk. De duur van de observatie wordt per geval bepaald en getoetst aan proportionaliteit en subsidiariteit.
- Bij observatie met behulp van een verborgen camera worden alleen beelden vastgelegd, geen geluid.
- Observatie met behulp van een verborgen camera moet onderdeel zijn van een pakket aan toegepaste andere onderzoeksmethoden.
- Van de vastgelegde beelden worden bij afsluiting van het onderzoek alleen die beelden bewaard, die voor het onderzoek gebruikt worden als bewijs.
- De inbreuk op de privacy van de medewerkers wordt zo klein als mogelijk gehouden, door gerichte plaatsing van de observatiecamera. Er worden zo weinig als mogelijk beelden vastgelegd buiten de te observeren plaats.
- Medewerkers die (mogelijk) op beeld zijn vastgelegd worden hierover geïnformeerd binnen één maand na de definitieve afronding van het onderzoek.



Voorwaarden:

- Voor observatie door middel van een verborgen camera wordt een GEB opgesteld, voorgelegd aan en na goedkeuring door de Functionaris Gegevensbescherming (FG).
- Afspraken met de leverancier, m.b.t. het vernietigen van gegevens, worden schriftelijk vastgelegd. Alleen de beelden waaruit bewijs blijkt van de integriteitsschending worden bewaard en toegevoegd aan het onderzoekdossier. Alle overige beelden worden vernietigd.

## 4 Afhandeling onderzoek

### 4.1 Het opstellen van het onderzoeksrapport

Na afronding van het feitenonderzoek worden de onderzoeksbevindingen door de feitenonderzoeker vastgelegd in een onderzoeksrapport. In het rapport wordt tevens verantwoording afgelegd over de wijze waarop de informatie is vergaard.

Vervolgens wordt, aan de hand van de gespreksverslagen, onderzoeksresultaten en de bijlagen, door een adviseur van Bureau Integriteit een conclusie en advies opgesteld voor het eindverantwoordelijk management. Deze conclusie en dit advies zijn onderdeel van het onderzoeksrapport. In de conclusie wordt een samenvatting van de onderzoeksbevindingen opgenomen met als uitkomst of er wel/niet sprake is van een integriteitsschending (waaronder begrepen een misstand) of dat niet is vastgesteld of er al dan niet sprake is van een integriteitsschending. Ook wordt in lijn met het [REDACTED] een advies opgenomen. Daarnaast kan, indien van toepassing, geadviseerd worden over het beperken van risico's voor de organisatie en de te verlenen zorg aan de betrokken partijen. De personalia van de betrokken medewerkers worden alleen in het onderzoeksrapport opgenomen als een integriteitsschending is vastgesteld. Als een integriteitsschending niet is vastgesteld worden de personalia van de betrokken medewerker alleen in het onderzoeksrapport vermeld als die voor het uitvoeren van preventieve- of risico beperkende maatregelen, of in het belang van de betrokken medewerker en anderen, noodzakelijk zijn.

### 4.2 Afsluiten onderzoek

Het feitenonderzoek wordt afgesloten door ondertekening van het onderzoeksrapport door de coördinator feitenonderzoek en advies en de verzending hiervan met gespreksverslagen en relevant geachte bijlagen gericht aan eindverantwoordelijk management. De opvolging en uitvoering van het advies is een managementverantwoordelijkheid. De terugkoppeling over de opvolging van het advies door het eindverantwoordelijk management dient binnen één maand plaats te vinden met de opgave of het advies is opgevolgd. Als dit niet het geval is, wordt door Bureau Integriteit een motivatie voor de afwijking gevraagd. Afwijkingen van het advies van Bureau Integriteit worden door het hoofd Bureau Integriteit gerapporteerd aan de voorzitter van de Raad van Bestuur.

Een onderzoeksrapport wordt nooit gevoegd in het personeelsdossier van de betrokken medewerker. De door het eindverantwoordelijk management opgelegde arbeidsrechtelijke sanctie wordt wel opgenomen in het personeelsdossier en blijft daarin bewaard volgens de wettelijke bewaartermijnen. Uitzondering hierop is een mondelinge waarschuwing, die wordt niet opgenomen in het personeelsdossier.

Als een onderzoek wordt overgedragen aan Handhaving, Accountantsdienst of een andere stafafdeling wordt het onderzoek afgesloten wanneer de overdracht in het proces van het betreffende bedrijfsonderdeel is geborgd.

### 4.3 Doorlooptijd feitenonderzoek

Een feitenonderzoek wordt zo snel als mogelijk uitgevoerd, waarbij kwaliteit, objectiviteit en onafhankelijkheid van het onderzoek voorop staan. Behoudens uitzonderingen bedraagt de duur van het uitvoeren van het feitenonderzoek vanaf melding tot en met het verzenden van het onderzoeksrapport naar het eindverantwoordelijk management maximaal drie maanden.

Indien deze termijn van drie maanden dreigt te worden overschreden, zal Bureau Integriteit het eindverantwoordelijk management, de melder en de betrokken medewerker (indien deze reeds op de hoogte gesteld is van het onderzoek) inlichten en – zover mogelijk - daarbij de redenen van de overschrijding vermelden. Ook zal hierover verantwoording worden afgelegd in het onderzoeksrapport.

## 4.4 Managen van neveneffecten (zorg)

Welke uitkomst een feitenonderzoek ook heeft, een onderzoek kan (soms aanzienlijke) neveneffecten hebben. Dat kunnen gevolgen zijn voor de melder, de betrokken medewerker, voor zijn relaties en voor zijn (werk)omgeving. Vanuit Bureau Integriteit en het management zal er voortdurend aandacht zijn voor zorg. Bureau Integriteit adviseert het management over te nemen zorgmaatregelen en het managen van de eventuele neveneffecten.

# 5 Communicatie

Bij Bureau Integriteit wordt met vertrouwelijke informatie omgegaan en worden vertrouwelijke documenten vervaardigd. In het kader van de privacybescherming en vertrouwelijkheid van de informatie is het van belang dat alleen die informatie wordt verstrekt die noodzakelijk is of waar de betreffende persoon of personen recht op hebben, een en ander conform de bepalingen uit de AVG en de [REDACTED] voor medewerkers van UWV.

## 5.1 Communicatie n.a.v. de melding

Een melder wordt geïnformeerd dat de melding wordt vastgelegd in RIO met verwijzing naar de meldregeling en dit onderzoeksprotocol. Indien de melding wordt gedaan door een cliënt of een andere burger wordt deze geattendeerd op de publieke meldregeling van UWV.

Indien de melding een directeur of een lid van de Raad van Bestuur van UWV betreft of wanneer de melding een zwaarwegend belang betreft, wordt door Bureau Integriteit direct het hoofd Bureau Integriteit van de melding in kennis gesteld.

### 5.1.1 Naar de melder

Als de melding niet anoniem is gedaan wordt contact opgenomen met de melder. Het contact heeft tot doel de melder te informeren over de registratie van de melding in RIO, als ook over de registratie van de gegevens van de melder in RIO en over de vervolprocedure, waarin de volgende punten aan de orde komen:

- De beoordeling van de melding.
- Het verkrijgen van een toelichting over de (achtergrond van de) melding.
- Het informeren over de meldregeling van UWV.

Als op basis van de beoordeling van de melding wordt besloten tot het instellen van een onderzoek wordt de melder hierover geïnformeerd. Bureau Integriteit onderscheidt daarbij:

- De melder heeft geen persoonlijke relatie met de betrokken medewerker en is geen slachtoffer van of persoonlijk benadeeld door de betrokken medewerker:
  - deze melder wordt in algemene termen geïnformeerd; dat betekent dat de melder hoort dat de melding wordt opgepakt door Bureau Integriteit;
- De melder heeft een persoonlijke relatie met de betrokken medewerker:
  - deze melder wordt geïnformeerd of de melding door Bureau Integriteit wordt opgepakt en op welke wijze;
- De melder is slachtoffer van of benadeeld door de betrokken medewerker:
  - deze melder wordt geïnformeerd of de melding door Bureau Integriteit wordt opgepakt en op welke wijze.

Als de beoordeling van de melding leidt tot de beslissing om geen onderzoek in te stellen, wordt de melder uitleg gegeven waarom er geen onderzoek wordt gedaan en, indien van toepassing, verwezen naar de persoon, het loket, de afdeling of instantie waar de melder terecht kan. De melder wordt geïnformeerd dat de betreffende melding in RIO wordt geregistreerd voor de duur van 3 jaar, met de naam van de betrokken medewerker. Ook wordt de melder geïnformeerd dat de betrokken medewerker over de ten aanzien van hem gedane melding wordt geïnformeerd, tenzij daarmee een belang van de melder onnodig of onevenredig kan worden geschaad of als er sprake is van andere dringende omstandigheden die informeren in de weg staan.

### 5.1.2 Naar het eindverantwoordelijk management

Indien de melding leidt tot een onderzoek wordt het eindverantwoordelijk management van de betrokken medewerker bij aanvang van het onderzoek per e-mail geïnformeerd dat binnen zijn bedrijfsonderdeel een feitenonderzoek naar het gemelde schendingsgebied zal plaatsvinden, zonder dat daarbij de personalia van de betrokken medewerker kenbaar worden gemaakt, tenzij dit noodzakelijk wordt geacht in het kader van zorg voor een of meerdere bij het onderzoek betrokken partijen.



Desgewenst wordt de [REDACTED] voor leidinggevenden 'Brochure integriteitsonderzoek eindverantwoordelijk manager en direct leidinggevende' toegezonden.

### **5.1.3 Naar de voorzitter van de Raad van Bestuur**

Meldingen die grote impact kunnen hebben op UWV, of risico's kunnen vormen voor (het imago) van UWV, worden binnen 48 uur gemeld aan de voorzitter van de Raad van Bestuur van UWV.

### **5.1.4 Naar de betrokken medewerker**

De betrokken medewerker wordt als er een feitenonderzoek wordt ingesteld door de feitenonderzoeker over de ten aanzien van hem gedane melding geïnformeerd, zodra het onderzoek dat toelaat. In het merendeel van de gevallen zal dit gebeuren op het moment dat de feitenonderzoeker met de betrokken medewerker het gesprek zal aangaan. Bij meldingen die niet tot het instellen van een onderzoek leiden wordt de betrokken medewerker op wie de melding betrekking heeft, over de ten aanzien van hem gedane melding en de registratie van die melding voor de duur van 3 jaar in RIO, geïnformeerd. Dit tenzij daarmee een belang van de melder onnodig of onevenredig kan worden geschaad of als er sprake is van andere dringende omstandigheden die informeren in de weg staan.

## **5.2 Communicatie tijdens het onderzoek**

### **5.2.1 Naar de betrokken medewerker**

Voorafgaand aan het gesprek met Bureau Integriteit wordt de betrokken medewerker geïnformeerd over de ontvangst van de melding, het onderzoeksprotocol en wordt de [REDACTED] voor de betrokken medewerker 'Brochure medewerker - Integriteitsonderzoek' toegezonden.

In verband met privacybescherming wordt de naam van de melder niet bekend gemaakt aan de betrokken medewerker (en derden). Hierop kan een uitzondering worden gemaakt indien het onderzoek/melding dit vereist, bijvoorbeeld als de melding gaat over direct handelen ten aanzien van de melder, als de melder zelf slachtoffer is geworden en als de melder hiervoor uitdrukkelijk toestemming geeft. Ook de melding zelf wordt niet aan de betrokken medewerker verstrekt, tenzij op grond van een wettelijke verplichting of als de melder hiervoor toestemming geeft.

### **5.2.2 Naar de direct leidinggevende**

Voorafgaand aan het eerste gesprek van Bureau Integriteit met de betrokken medewerker wordt de direct leidinggevende in kennis gesteld van het gesprek met de betrokken medewerker en wordt de [REDACTED] 'Brochure integriteitsonderzoek eindverantwoordelijk manager en direct leidinggevende' toegezonden. Als het in het belang van het onderzoek noodzakelijk is, kan de direct leidinggevende eerder in kennis worden gesteld. Dit bijvoorbeeld om noodzakelijke informatie over de betrokken medewerker of over reguliere processen in te winnen of in het kader van zorg. In het belang van het onderzoek kunnen tussentijds ook andere bij het onderzoek betrokken leidinggevenden of directeuren worden geïnformeerd over het onderzoek.

### **5.2.3 Naar derden**

Derden waarmee in het kader van het onderzoek gesprekken zijn gevoerd ontvangen een afschrift van hun eigen gespreksverslag.

## **5.3 Communicatie na afronding onderzoek**

### **5.3.1 Algemeen**

Bij de communicatie na afronding van het onderzoek zijn twee kanten te onderscheiden. Aan de ene kant staat het recht van de betrokken medewerker om te worden geïnformeerd over de afronding van het onderzoek, een betrokken medewerker moet immers in staat worden gesteld zich adequaat te kunnen verweren. Aan de andere kant staat het recht op privacy van de melder en medewerkers (maar ook derden) die in het onderzoek zijn gehoord. Alle gehoorde personen moeten immers het gevoel behouden dat zij vrijuit kunnen verklaren zonder dat daarbij (bijvoorbeeld in een gerechtelijke procedure) hun recht op privacy wordt geschaad.

### **5.3.2 Naar de melder**

De melder krijgt na afloop van het onderzoek schriftelijk bericht dat het onderzoek is afgerond en wordt geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek. Van belang is dat voor de melder helder is wat er naar aanleiding van de melding is ondernomen. Bureau Integriteit onderscheidt daarbij:

- De melder heeft geen persoonlijke relatie met de betrokken medewerker en is geen slachtoffer van of persoonlijk benadeeld door de betrokken medewerker:

- deze melder wordt in algemene termen geïnformeerd dat het onderzoek is afgerond en of er al- dan niet een integriteitsschending of misstand is vastgesteld;
- De melder heeft een persoonlijke relatie met de betrokken medewerker:
  - deze melder wordt na afloop van het onderzoek geïnformeerd dat het onderzoek is afgerond, of er al dan geen sprake is van een integriteitsschending of misstand en over maatregelen voor zover deze de melder aangaan;
- De melder is slachtoffer van of benadeeld door de betrokken medewerker:
  - deze melder wordt na afloop van het onderzoek geïnformeerd tot welke bevindingen en conclusie het onderzoek heeft geleid en wat er naar aanleiding van de melding/uitkomsten al dan niet is ondernomen.

### **5.3.3 Naar de betrokken medewerker**

De betrokken medewerker wordt na afloop van het onderzoek door Bureau Integriteit in kennis gesteld dat het onderzoek is afgerond en dat het onderzoeksrapport voor verdere afwikkeling van het advies is overgedragen aan het eindverantwoordelijk management.

Bij een vastgestelde schending van de integriteit worden de personalia van de betrokken medewerker in het onderzoeksrapport opgenomen. Als op basis van het onderzoek geen integriteitsschending (waaronder begrepen een misstand) is vastgesteld of dat niet kan worden vastgesteld of er al dan niet sprake is van een integriteitsschending, wordt het eindverantwoordelijk management in beginsel, en na overleg met de betrokken medewerker, ook geïnformeerd over de naam van de betrokken medewerker.

In geval van aangifte na afronding van het onderzoek of omdat het onderzoek is overgedragen voor een strafrechtelijk onderzoek wordt betrokken medewerker ook hierover door Bureau Integriteit schriftelijk geïnformeerd. Tijdens een strafrechtelijk onderzoek wordt de betrokken medewerker verder inhoudelijk niet geïnformeerd door Bureau Integriteit. Dit is uitdrukkelijk de verantwoordelijkheid van de onderzoekende instantie.

### **5.3.4 Naar de direct leidinggevende**

De direct leidinggevende kan mondeling of per e-mail worden geïnformeerd dat het onderzoek is afgerond en dat het onderzoeksrapport naar het eindverantwoordelijk management is of zal worden gezonden.

### **5.3.5 Naar het eindverantwoordelijk management**

Het onderzoeksrapport, voorzien van een op de naam van de ontvanger aangepast watermerk, met een begeleidend schrijven wordt verstrekt aan het eindverantwoordelijk management van het organisatieonderdeel waartoe de betrokken medewerker behoort<sup>5</sup>. Het verstrekken van het onderzoeksrapport gebeurt via de beveiligde omgeving van RIO. Indien naar aanleiding van het advies een arbeidsrechtelijke maatregel wordt opgelegd dient dit schriftelijk onder vermelding van het zaaknummer in het personeelsdossier van de betrokken medewerker opgenomen te worden. Uitzondering hierop is het advies van een mondelinge waarschuwing.

Aangezien een onderzoeksrapport door Bureau Integriteit in een beveiligde omgeving wordt gearhiveerd, wordt het eindverantwoordelijk management verzocht het onderzoeksrapport, indien per e-mail beschikbaar gesteld, na afhandeling te vernietigen. Indien noodzakelijk kan het onderzoeksrapport opnieuw door het eindverantwoordelijk management bij Bureau Integriteit worden opgevraagd.

### **5.3.6 Naar de politie/Openbaar Ministerie**

In geval van aangifte zal het onderzoeksrapport, voorzien van een op de naam van de ontvanger aangepast watermerk, als bijlage worden gevoegd bij de aangifte van de Raad van Bestuur.

---

<sup>5</sup> Indien het eindverantwoordelijk management als betrokken partij onderdeel uitmaakt van het feitenonderzoek, zal het onderzoeksrapport worden verstrekt aan het naast hogere management.

## 6 Inzagerecht

Na verstrekking van het onderzoeksrapport aan het eindverantwoordelijk management, neemt Bureau Integriteit contact op met de betrokken medewerker. Bureau Integriteit deelt daarbij aan de betrokken medewerker mee dat het onderzoeksrapport aan de betrokken medewerker wordt verstrekt, zonder informatie die herleidbaar is naar personen. De betrokken medewerker kan ook samen met Bureau Integriteit het onderzoeksrapport doornemen, waarbij het niet mogelijk is discussie op inhoud te voeren en/of voorstellen tot wijziging van inhoud te doen. Aan het eindverantwoordelijk management wordt verzocht pas met de betrokken medewerker in gesprek (te laten) gaan, wanneer de betrokken medewerker in de gelegenheid is geweest het onderzoeksrapport door te nemen.

Zowel de melder als de betrokken medewerker kunnen bij Bureau Integriteit opvragen welke informatie over hem of haar in RIO is geregistreerd en hoe lang deze informatie bewaard blijft. Uiteraard worden bij de verstrekking van die informatie, privacybelangen van anderen gerespecteerd. Dit betekent dat de verstrekking van informatie waarmee het belang van de melder, getuigen of anderen onnodig of onevenredig wordt geschaad achterwege blijft.

## 7 Klachtenregeling

Bureau Integriteit heeft een [redacted] over het contact met Bureau Integriteit. In deze regeling wordt uitgelegd hoe een klacht kan worden ingediend. Verder wordt uitgelegd wat in dit kader van UWV verwacht mag worden.

## 8 Bewaartermijnen en vernietiging

Bureau Integriteit hanteert de volgende bewaartermijnen (tevens vastgelegd in de gepubliceerde UWV selectielijst):

- Een bewaartermijn vangt aan op 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarin de laatste handeling heeft plaatsgevonden in het dossier.
- Aan het digitale dossier is dezelfde bewaartermijn gekoppeld als aan het fysieke dossier.
- Na het verstrijken van de bewaartermijn worden de dossiers en de digitaal opgeslagen documenten vernietigd.

Dossier		Bewaartermijn	Bijzonderheden
Registratie RIO/Meldingen en onderzoekdossiers op de digitale kluis (R-schijf)	Niet in onderzoek genomen	3 jaar	Niet in onderzoek genomen meldingen worden geregistreerd.
Registratie RIO/Meldingen en onderzoekdossiers op de digitale kluis (R-schijf)	Geen schending	3 jaar	Als op basis van het ingestelde feitenonderzoek geen schending is vastgesteld.
Registratie RIO/Meldingen en onderzoekdossiers op de digitale kluis (R-schijf)	Schending niet vastgesteld	3 jaar	Als op basis van het ingestelde feitenonderzoek niet is vastgesteld of er al dan niet sprake is van een schending.
Registratie RIO/Meldingen en onderzoekdossiers op de digitale kluis (R-schijf)	Schending	10 jaar	Als op basis van het ingestelde feitenonderzoek een schending is vastgesteld.

## 9 Verantwoording

Bureau Integriteit valt niet onder een toezichthouder en is vanuit de werkgever UWV opgericht met instemming van de OR. Dit onderzoeksprotocol is met instemming van de OR en goedkeuring van de Raad van Bestuur ingevoerd. Het hoofd Bureau Integriteit legt op regelmatige basis zaakinhoudelijk verantwoording af aan de voorzitter van de Raad van Bestuur. Indien het in het belang van het onderzoek noodzakelijk wordt geacht af te wijken van dit onderzoeksprotocol zal verantwoording af worden gelegd aan de voorzitter van de Raad van Bestuur.

**Colofon**

Uitgave  
UWV Bureau Integriteit

Postadres  
Postbus 58285  
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen



Datum  
September 2023 - V 10.0

