
Implementatieplan Wegingskader screening

UWV Bureau Integriteit en HRM-Concern

Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. Huidige situatie	3
3. Gewenste situatie	4
4. Stappenplan voor implementatie	5
Stappenplan voor de toepassing van het wegingskader screening	6
5. De rol van de OR bij het toepassen van het wegingskader screening	8
6. Actueel houden screeningsniveau	9
7. Evaluatie	10
Colofon	11

1. Inleiding

Dit implementatieplan beschrijft de wijze van implementeren en uitvoeren van het Wegingskader screening.

Eerst wordt de huidige situatie beschreven, daarna de gewenste situatie en vervolgens een stappenplan om deze gewenste situatie te bereiken. Er wordt een wegingscommissie ingericht om een zorgvuldige en UWV-breed consistente toepassing van het wegingskader screening te bewaken. Tevens wordt de rol van de medezeggenschap beschreven.

Het wegingskader screening is een regeling die onderdeel uitmaakt van een brede aanpak van risicobeheersing binnen UWV. Het is immers de verantwoordelijkheid van UWV om te zorgen voor een veilig werkklimaat. Het mitigeren van integriteitsrisico's maakt hier onderdeel van uit. Screening is hierbij een belangrijke maatregel.

Deze regeling gaat over het inzetten van screening van individuele medewerkers. Dit implementatieplan geeft zicht op de stappen. Het wegingskader en de aanpak voor implementatie zijn in samenspraak met de medezeggenschap tot stand gekomen. In dit document beschrijven we de stappen van de implementatie van deze regeling. Omdat integriteitsrisico's zowel kunnen spelen bij nieuwe medewerkers als bij zittende medewerkers, wordt screening op niveau 3 op beide van toepassing. Screening is belangrijk voor het mitigeren van integriteitsrisico's maar brengt ook een schending van de privacy met zich mee. Daarom is het ook de verantwoordelijkheid van UWV om ervoor te zorgen dat screening voldoet aan de AVG.

De implementatie van het wegingskader screening start met een praktijkjaar. Zie verder hoofdstuk 4 Stappenplan voor implementatie.

2. Huidige situatie

De afgelopen jaren is het belang van screening van medewerkers, zowel in private als in publieke organisaties, steeds meer in de belangstelling komen te staan en is het nut en de noodzaak ervan steeds duidelijker geworden. Omdat mensen op onze dienstverlening zijn aangewezen en ons werk grote impact op hen heeft is het extra belangrijk dat UWV-medewerkers zich bewust zijn van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid én hun werk op een integere manier doen. Binnen UWV is screening van medewerkers daarom een logisch onderdeel geworden van het totaal aan mitigerende maatregelen om integriteitsrisico's tegen te gaan.

UWV kent nu drie screeningsniveaus. In onderstaande tabel is weergegeven welke instrumenten nu worden gebruikt op screening niveau 1, screening niveau 2 en screening niveau 3. Zie verder de handleiding 'zorgvuldige screening bij werving en selectie van nieuwe UWV-collega's' op DWU.¹

Instrument	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Toetsen brief en CV	Ja	Ja	Ja
Nagaan referenties, na (schriftelijke) toestemming, eventueel getuigschrift vragen	Optioneel	Ja	Ja
Raadplegen digitale bronnen en social media	Optioneel	Optioneel	Ja
Raadplegen personeelsdossier/ personeelsinformatiesysteem, na schriftelijke toestemming/informereren van de sollicitant	Optioneel	Ja	Ja
Opvragen diploma's, certificaten, cijferlijsten	Ja	Ja	Ja
Checken en kopiëren origineel identiteitsbewijs	Ja	Ja	Ja
Bespreken nevenwerkzaamheden	Ja	Ja	Ja
Bespreken belang van integriteit	Ja	Ja	Ja
Geheimhouding onder aandacht brengen en verklaring laten ondertekenen	Ja	Ja	Ja
Opvragen verklaring omtrent gedrag VOG	Ja	Ja	Ja
Beperkt financieel onderzoek (check op eventuele incasso aanvragen en negatieve betalingservaringen).	Nee	Nee	Ja, door externe partij
Integriteitsvragenlijst (online vragenlijst met vragen over bijvoorbeeld arbeidsverleden, integriteit, strafrechtelijk verleden)	Nee	Nee	Ja, door externe partij
Integriteitsinterview (bespreken bevindingen uit financieel onderzoek en vragenlijst en dilemma's)	Nee	Nee	Ja, door externe partij

Niveau 1: is van toepassing voor iedereen die in dienst komt bij UWV en geldt voor alle niet-managementfuncties: een van de onderdelen is dat een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) altijd geldt als voorwaarde voor indiensttreding.

Niveau 2: is van toepassing voor iedereen die in dienst komt bij UWV in een managementfunctie. Naast screening op niveau 1 (met onder andere een VOG) is hier ook een referentiecheck verplicht. Aan interne kandidaten wordt gevraagd om een VOG aan te leveren als er sprake is van een overstap van een niet-managementfunctie naar een managementfunctie. Als er geen VOG kan worden overgelegd, wordt de kandidaat niet op de managementfunctie benoemd. Directies kunnen voor het eigen bedrijfsonderdeel een of meer functies aanwijzen waarvoor óók bij een interne overstap altijd een VOG vereist is. Dat kan bijvoorbeeld bij functies waarbij sprake is van bijzondere vertrouwelijkheid of bijzondere bevoegdheid. Het aanwijzen van dergelijke functies wordt door het verantwoordelijk management besproken met de betrokken OC.

Niveau 3: Voor nieuwe UWV-medewerkers in de risicovolle data-analyse omgevingen [REDACTED] die toegang krijgen tot een van deze drie omgevingen én die zelfstandig nieuwe datasets kunnen samenstellen wordt, aanvullend op de screeningsinstrumenten van niveau 2, een screening op niveau 3 uitgevoerd.

De screening bestaat uit:

1. Integriteitsvragenlijst
2. Beperkte financiële check
3. Interview (bespreken 1 en 2 en bespreken integriteitsdilemma's)

De screening op niveau 3 wordt uitgevoerd door een extern bureau, dat op basis van de screening komt tot een screeningsadvies in de vorm van een integriteitsverklaring met geen risico's (groen), een verhoogd risico (oranje) of een hoog risico (rood) voor de uitvoering van de functie. Bij rood wordt ook een advies gegeven.

¹ Zie: [hier](#) voor de handleiding

3. Gewenste situatie

In de gewenste situatie zijn de integriteitsrisico's ten aanzien van risicovolle functieaspecten expliciet in beeld gebracht en gemitigeerd. Concreet houdt dit het volgende in:

- Alle functies zijn door de wegingscommissie gewogen: als blijkt dat de (werking van de) technische en organisatorische maatregelen de betreffende risico's onvoldoende terugbrengen, vindt screening op niveau 3 plaats.
- De weging is UWV-breed zorgvuldig en consistent op basis van toepassing van het wegingskader screening.
- Screening op niveau 3 geldt voor zowel nieuwe medewerkers als zittende medewerkers.
- De screening op niveau 3 wordt periodiek uitgevoerd, dit betekent dat zittende medewerkers voor wie screening op niveau 3 van toepassing is elke vier jaar worden gescreend.
- De screening op niveau 3 gebeurt niet omdat de betreffende medewerkers minder integer zouden zijn, maar omdat de functie kan leiden tot een situatie waarin het meer dan gemiddeld aankomt op de integriteit van deze medewerkers en extra goed in beeld moet zijn gebracht of persoonlijke omstandigheden een integriteitsrisico kunnen opleveren voor de betreffende medewerker, onze cliënten of de organisatie.
- In de functiebeschrijving is het screeningsniveau opgenomen.
- Bij vernieuwing van of wijzigingen in functies, systemen, processen, procedures, mitigerende maatregelen enz., worden consequenties voor de weging van functies c.q. voor screening van de functiehouders standaard meegenomen bij de personele consequenties van deze vernieuwing of wijziging. Als de wijziging of vernieuwing gevolgen heeft voor het screeningsniveau van functies, verwerkt het betreffende bedrijfsonderdeel dit in een voorstel voor de wegingscommissie. De wegingscommissie stelt het screeningsniveau vast. Dit screeningsniveau maakt onderdeel uit van de invoering van de betreffende wijziging of vernieuwing en wordt tegelijkertijd met deze invoering geëffectueerd.

Om zicht te krijgen op de functies die voor screening op niveau 3 in aanmerking moeten komen, hebben we breder (dan alleen de data-analyseomgevingen ██████████) gekeken naar de risico's op integriteitsschendingen die zijn gerelateerd aan het uitoefenen van functies bij UWV. Hierbij zijn de onderstaande acht risicogebieden onderkend waarbij screening op niveau 3 als aanvullende mitigerende maatregel overwogen zou moeten worden. Ook is geconstateerd dat de integriteitsrisico's zich niet beperken tot nieuwe medewerkers, maar ook bij zittende medewerkers aan de orde kunnen zijn. Situaties en omstandigheden van medewerkers kunnen immers in de loop van de tijd wijzigen.

Acht risicogebieden

In het wegingskader screening zijn onderstaande risicogebieden vastgesteld, aan de hand waarvan is vastgesteld bij welke functies sprake is van screening op niveau 3:

1. Toegang hebben tot (grotere of gecombineerde hoeveelheden) (bijzondere) persoonsgegevens
2. Toegang hebben tot bijzonder gevoelige en/of vertrouwelijke bedrijfsgegevens
3. Omgaan met of toegang hebben tot bijzondere/ omvangrijke geldstromen
4. Kennis dragen van veiligheidssystemen en controlemechanismen en verificatieprocessen en de mogelijkheid om deze met behulp van deze kennis te 'omzeilen'
5. In staat zijn om zonder controle de bedrijfsvoering zwaar te verstoren (beschadigen/ondermijnen/te niet doen)
6. Het hebben van bijzondere bevoegdheden
7. Handhaven/toezicht houden op naleving van regels
8. Leidinggeven binnen (de top van) de organisatie

Deze risicogebieden sluiten aan bij de in Nederland gehanteerde systematiek, die onder andere bij Justis wordt gebruikt bij de screening aan de hand van de VOG.

4. Stappenplan voor implementatie

Om tot de gewenste situatie te komen is een wegingskader screening ontwikkeld. Met behulp van het Wegingskader screening wordt UWV-breed bepaald voor welke functies welk screeningsniveau van toepassing is. Het behoudt de instrumenten en de indeling in de drie screeningsniveaus en realiseert met name een uitbreiding van de functies waarvoor screening op niveau 3 geldt.

Vóór het vaststellen van het screeningsniveau geldt voor alle functies dat eerst alle op dat moment in redelijkheid te nemen technische en organisatorische maatregelen zijn ingevoerd. Als ondanks deze maatregelen het restrisico te hoog is, wordt screening op niveau 3 noodzakelijk geacht, voorafgaand aan en/of gedurende het dienstverband, om het betreffende restrisico verder te mitigeren.

Stroomschema

In het wegingskader screening is per risicogebied een stroomschema opgenomen. Het stroomschema bevordert UWV-breed een consistente werkwijze, biedt ondersteuning bij het bepalen van de bij dat risicogebied voorkomende risico's, bij het bepalen van de in redelijkheid te treffen mitigerende maatregelen en bij het wegen van het restrisico.

Wegingscommissie

Er wordt een wegingscommissie samengesteld. Deze wegingscommissie toetst de ontvangen voorstellen voor screening en bewaakt de voorwaarde dat gelijke gevallen gelijk behandeld worden. De wegingscommissie stelt dus vast of het wegingskader goed is toegepast en welk screeningsniveau voor welke functies/functiefamilies² gerechtvaardigd is. In de wegingscommissie zijn de volgende disciplines vertegenwoordigd: HRM-concern, Bureau Integriteit, FEZ PC&A Kwaliteit & Risicomanagement, een ICT-expert die een goed oordeel kan vellen over de technische mitigerende maatregelen en de effectiviteit daarvan, drie leden van de OR³ en een externe deskundige. Op verzoek van de wegingscommissie kunnen desgewenst één of meerdere deskundigen van de functie danwel het risicogebied aansluiten. Alle leden van de wegingscommissie zitten in deze commissie zonder last of ruggespraak. De commissie draagt zelf zorg voor haar eigen (dakpansgewijze) 'aftreedrooster'.

De besluitvormingsprocedure geschiedt op basis van consensus. In die uitzonderlijke gevallen waar geen consensus wordt bereikt, heeft de externe deskundige een doorslaggevende stem.

Starten met een praktijkjaar

Het wegingskader screening is nieuw en brengt daarom onzekerheid met zich mee in de toepassing van het wegingskader. We hebben dit immers nog niet eerder gedaan. Niemand kan nog zeggen hoe het toepassen van het wegingskader screening in de praktijk zal verlopen en wat de effecten zullen zijn. Wel voelt de bestuurder grote verantwoordelijkheid om dit samen met de OR zo goed mogelijk te doen, vooral ook voor een medewerker die onverhoopt niet door de screening komt. Vanwege deze onzekerheid en de zorgvuldigheid richting medewerkers die we willen betrachten, zal van start worden gegaan met een proefperiode met een tijdelijke werkwijze. De tijdelijke werkwijze wordt vastgelegd in een convenant. Tijdens de proefperiode zullen we zorgvuldig bekijken hoe het wegingskader screening werkt, hoe de wegingscommissie werkt en kunnen we met elkaar zorgvuldig de uitkomst van de wegingscommissie beoordelen.

In dit praktijkjaar wordt de uitkomst van de wegingscommissie in het geval van een toewijzing van een screeningsniveau 3 gezamenlijk beoordeeld door de RvB en door de OR, dit laatste door middel van een instemmingsaanvraag 'voor zover vereist'. Het praktijkjaar geldt voor de duur van een ½ - 1 jaar waarin er in ieder geval voor vijf functies screeningsniveau 3 is vastgesteld en de betreffende medewerkers zijn gescreend. Na deze proefperiode volgt een beknopte gezamenlijke evaluatie. Opbrengsten van die evaluatie worden (zo nodig) vertaald in aanpassingen van het proces/wegingskader etc.

Als de evaluatie voldoende vertrouwen geeft in het proces en in de werking van het wegingskader, zowel bij OR als de bestuurder, zal voortaan na de beoordeling door de wegingscommissie, de bestuurder op basis van de beoordeling de weging en daarmee het oordeel van de commissie volgen.

Vanaf dat moment zal onderstaand stappenplan gevolgd worden. Vanzelfsprekend kan de OR ook na het verstrijken van de tijdelijke werkwijze de bestuurder aanspreken als hij vindt dat zaken niet goed verlopen in relatie tot de screening.

² Daar waar blijkt dat functiefamilies te divers zijn voor een zorgvuldige weging, zal per functie bekeken worden wat de exacte risico's zijn en hoe die gewogen moeten worden. In sommige gevallen zal het gaan om een specifieke rol met meer bevoegdheden dan standaard bij de functie horen.

³ Zie hoofdstuk 5 'De rol van de medezeggenschap bij het implementeren van het wegingskader screening'.

Stappenplan voor de toepassing van het wegingskader screening

Het toepassen van het wegingskader screening vindt plaats aan de hand van onderstaand stappenplan.

Stap 1 - wegingsvoorstel opstellen door de bedrijfsonderdelen

- Alle bedrijfsonderdelen houden voor hun eigen bedrijfsonderdeel alle functies tegen het licht.
- Dit doen ze per risicogebied, aan de hand van het wegingskader en het desbetreffende stroomschema. HRM-concern, Risicomanagement en Bureau Integriteit kunnen hierbij ondersteunen.
- Voor de functies waarvoor het helder is dat er geen sprake is van verhoogde risico's wordt niet opnieuw het restrisico vastgesteld en blijft het huidige screeningsniveau ongewijzigd.
- Voor de functies waar verhoogde risico's aan de orde zijn worden de risico's in kaart gebracht, de mitigerende maatregelen beschreven, inclusief de werking daarvan in de praktijk en wordt het restrisico bepaald.
- De weging kan dan uitkomen op screeningsniveau 1,2 of 3. Voor functies waar screeningsniveau 2 al is vastgesteld, kan de uitkomst van de weging niveau 2 of 3 zijn.
- De uitkomst van de weging wordt verwerkt in een voorstel dat wordt ingediend bij de wegingscommissie ter vaststelling.

Verdere toelichting op stap 1

Afhankelijk van het risicogebied en de desbetreffende te beoordelen functies kunnen een of meerdere deskundigen van de functie danwel het risicogebied worden uitgenodigd als adviseurs voor de wegingscommissie voor het wegen van de betreffende functies.

De bedrijfsonderdelen zullen nadrukkelijk aandacht besteden aan de vraag of alle op dat moment in redelijkheid te treffen organisatorische en/of technische mitigerende maatregelen voor deze functies zijn genomen danwel op korte termijn worden genomen en in welke mate de werking daarvan het restrisico beïnvloedt. De bedrijfsonderdelen zorgen ervoor dat zij hierbij alle benodigde expertises betrekken. De bedrijfsonderdelen maken per functie(familie) samen met de daarbij benodigde stafondersteuning, een onderbouwde inschatting van de omvang van het restrisico (kans x impact, conform risicomanagementmatrix). Daaruit blijkt voor welke functies respectievelijk screening op niveau 1, 2 of 3 gerechtvaardigd is.

Stap 2 – de wegingscommissie beoordeelt de voorstellen en stelt vast

De wegingscommissie toetst of het wegingskader goed is toegepast en welk screeningsniveau voor welke functies/functiefamilies gerechtvaardigd is. Vervolgens stelt de wegingscommissie het functieniveau voor de functie/functie familie vast.

Stap 3 – Informeren betrokken medewerkers/leidinggevenden en andere belanghebbenden

Het vastgestelde screeningsniveau wordt een vast onderdeel van het functieprofiel: de uitkomst van stap 2 wordt in het functieprofiel opgenomen en in de vacatureteksten wordt duidelijk aangegeven welk screeningsniveau onderdeel is van de selectieprocedure.

Screenen op niveau 3 betreft zoals eerder gezegd niet alleen nieuwe medewerkers, maar ook de zittende medewerkers. Daarom informeren we de zittende medewerkers en hun leidinggevenden goed en zorgvuldig als zij te maken krijgen met screening op niveau 3. Het informeren betreft de werkwijze, de inhoud van de screening, de mogelijke gevolgen van de screening en het feit dat zij voortaan periodiek worden gescreend. Dit doen we als volgt: HRM van het betreffende bedrijfsonderdeel informeert de leidinggevenden over het feit dat voor hun medewerkers screening op niveau 3 van toepassing wordt. Vervolgens informeert de leidinggevende samen met HRM de betreffende medewerkers.

Met het informeren van de betrokkenen willen we bereiken:

- dat zij goed begrijpen wat de achterliggende overwegingen zijn bij de uitbreiding van het screeningsbeleid
- hoe het proces van wegen in algemene zin verlopen is
- waarom zij gescreend zullen gaan worden
- wat de reden is van screening, welke risico's UWV ziet, uitleg over mitigerende maatregelen en over het restrisico
- hoe is bepaald dat voor hen screening op niveau 3 gerechtvaardigd is
- hoe we screenen op niveau 3
- wat er van hen wordt verwacht in het kader van het uitvoeren van de screening
- dat medewerkers begrijpen wat het betekent om gescreend te worden
- wat de verschillende mogelijke uitkomsten zijn en
- wat daarvan de mogelijke gevolgen kunnen zijn en
- hoe UWV daar als werkgever mee omgaat.

Stap 4 – Uitvoering screening op niveau 3

Medewerkers worden door hun leidinggevende aangemeld bij het screeningsbureau, volgens de bestaande screeningsprocedure. Zie bladzijde 3.

Tijdslijnen

Het praktijkjaar zal ½ tot 1 jaar duren waarbij in ieder geval voor vijf functies screeningsniveau 3 is vastgesteld en de betreffende medewerkers zijn gescreend. Daarna volgt een beknopte gezamenlijke evaluatie. Opbrengsten van die evaluatie worden (zo nodig) vertaald in aanpassingen van het proces/wegingskader etc. Het lijkt reëel dat na afronding van de proefperiode binnen twee jaar alle functies zijn gewogen door de wegingscommissie en dat de wegingscommissie voor al deze functies het screeningsniveau heeft vastgesteld.

Op basis van de ervaringen in de proefperiode kan een betere tijdsplanning gemaakt worden voor de rest van de implementatie.

Als de evaluatie voldoende vertrouwen geeft in het proces en in de werking van het wegingskader, zowel bij OR als de bestuurder, zal voortaan na de beoordeling door de wegingscommissie, de bestuurder op basis van de beoordeling de weging en daarmee het oordeel van de commissie volgen.

Vanzelfsprekend kan de OR ook na het verstrijken van de tijdelijke werkwijze de bestuurder aanspreken als de OR vindt dat zaken niet goed verlopen in relatie tot de screening.

5. De rol van de OR bij het toepassen van het wegingskader screening

Ook na de proefperiode hechten we aan de betrokkenheid van de OR bij het toepassen van het wegingskader screening. Onderstaand staat beschreven hoe deze betrokkenheid vormgegeven kan worden.

Met het toepassen van het wegingskader screening maken de bedrijfsonderdelen een voorstel voor het screeningsniveau van de functies in hun onderdeel. Vervolgens beoordeelt de wegingscommissie deze voorstellen en stelt de wegingscommissie het screeningsniveau van de gewogen functies vast. Ook OR-leden zijn lid van deze wegingscommissie. Er is een zorgvuldige procedure ingericht om te komen tot goed onderbouwde voorstellen en om het screeningsniveau vast te stellen. Deze vaststelling is gebaseerd op een combinatie van harde feiten en van inschattingen over kans en impact, namelijk bij het toepassen van de risicomatrix. Zie Wegingskader screening.

Bij stap 1 – wegingsvoorstel opstellen door de bedrijfsonderdelen

Desgewenst kan de OR betrokken worden bij het opstellen van de voorstellen door de afzonderlijke bedrijfsonderdelen.

Bij stap 2 - de wegingscommissie beoordeelt de voorstellen en stelt vast

De OR wijst drie OR-leden aan die zonder last of ruggespraak lid zijn van de wegingscommissie.

In de wegingscommissie zal onder andere rekening gehouden worden met het opbouwen van ervaringsdeskundigheid in en de continuïteit van de wegingscommissie. Naast het aftreedrooster van de wegingscommissie, geldt bij de participatie van de OR-leden in de wegingscommissie uiteraard dat als de zittingstermijn van de OR-leden in de OR eindigt, ook de deelname van de OR-leden aan de wegingscommissie eindigt en dat zij vervangen worden door nieuwe OR-leden. Ditzelfde geldt voor tussentijds vertrek van de OR-leden.

Bij stap 3 - Informeren betrokken medewerkers/leidinggevenden en andere belanghebbenden

De OR wordt betrokken bij de wijze van communicatie naar de medewerkers als voor hun functie het screeningsniveau gaat wijzigen.

Evaluatie

Het wegingskader screening zal periodiek geëvalueerd worden, zie Hoofdstuk 7. De OR-leden die lid zijn van de wegingscommissie zijn ook betrokken bij de evaluatie van het wegingskader screening en de werkwijze van de wegingscommissie en kunnen dus ook leerpunten en verbeteruggesties aandragen. Vanzelfsprekend kan dit ook los van de evaluatiemomenten.

6. Actueel houden screeningsniveau

Het is essentieel dat het vastgestelde screeningsniveau juist en gerechtvaardigd is en blijft. Om dit te realiseren worden onderstaande maatregelen getroffen. Ook de rol van de OR bij deze maatregelen staat hieronder beschreven.

- Na het invoeren van nieuwe organisatorische of technische mitigerende maatregelen wordt het wegingskader opnieuw doorlopen voor de functies die hierdoor geraakt worden.
- Bij vernieuwing van of wijzigingen in functies, systemen, processen, procedures worden consequenties voor de integriteitsrisico's van de functies c.q. voor screening van de functiehouders standaard meegenomen als onderdeel van de personele consequenties, voorafgaand aan de implementatie. Indien nodig wordt het wegingskader opnieuw doorlopen voor de functies die hierdoor geraakt worden.
- Als een bedrijfsonderdeel tot de conclusie komt dat het screeningsniveau aangepast moet worden, wordt dit als voorstel ingediend bij de wegingscommissie en wordt het screeningsniveau vastgesteld door de wegingscommissie.
- Als de wegingscommissie op basis van een voorstel uit een bedrijfsonderdeel, vaststelt dat het restrisico verlaagd moet worden en screening op niveau 3 niet meer aan de orde is, wordt het screeningsniveau aangepast in de functiebeschrijving en wordt screening op niveau 3 voor de desbetreffende functiehouders (dat wil zeggen zittende en nieuwe medewerkers) stopgezet.
- Leidinggevenden en medewerkers worden hierover geïnformeerd.
- Omdat OR-leden lid zijn van de wegingscommissie en de wegingscommissie de wijzigingen in het screeningsniveau vaststelt, heeft de OR middels de door haar afgevaardigde leden in de wegingscommissie dus ook een rol bij het actueel houden van het screeningsniveau.
- Als bij het actueel houden van het screeningsniveau behoefte is aan evaluatie, zijn de OR-leden die lid zijn van de wegingscommissie, bij deze evaluatie betrokken.

Elke vier jaar worden de zittende medewerkers voor wiens functie screeningsniveau op niveau 3 is vastgesteld, opnieuw gescreend op niveau 3.

Voorafgaand aan het weer screenen van zittende medewerkers, wordt gecheckt of screening op niveau 3 nog steeds gerechtvaardigd is. Voorstellen tot wijzigingen worden ingebracht bij en vastgesteld door de wegingscommissie.

7. Evaluatie

Het wegingskader wordt periodiek⁴ geëvalueerd en indien nodig bijgesteld, en daarbij dient in ieder geval aandacht te worden besteed aan uitvoerbaarheid, betrouwbaarheid, doeltreffendheid en actualiteit binnen en buiten UWV.

De wegingscommissie initieert de evaluatie en betreft daarbij de betreffende organisatieonderdelen.

⁴ Er moet nog bepaald worden wat de periode is voor het structureel actualiseren van het beleid.

Colofon

Uitgave

UWV Bureau Integriteit/HRM-concern

Postadres

Postbus 58285
Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

██████████@uwv.nl
██████████@uwv.nl

Auteurs

██████████
██████████
██████████
██████████

Volg ons



Disclaimer

[Disclaimer tekst]

UWV © 2022