
Wegingskader screening

UWV Bureau Integriteit/HRM

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Maatschappelijk kader screening	2
Fraudedriehoek: risico's en gedrag	3
Risico's en screening	3
Risicomangement	3
Werkwijze risicoanalyse	4
Uitwerking Risico-maatregelenmatrix	4
Goed werkgeverschap	5
Screening bij UWV	6
Uitgangspunten	6
Eerste risico-inventarisatie en screeningsmaatregelen in 2017	6
Tweede risico-inventarisatie en screeningsmaatregelen vanaf 2021	7
Overzicht van de drie screeningsniveaus	7
De acht risicogebieden	8
Wettelijke kaders Screening	8
Noodzakelijkheid en gerechtvaardigd belang	8
Privacybelang van medewerkers en sollicitanten	9
GEB	9
Informeren	9
Wegingskader voor het bepalen van screeningsniveau 1, 2 of 3	10
Wegingskader consistent toepassen en restrisico's mitigeren	10
Instellen wegingscommissie	10
Drie niveaus van screening	10
Vorbereiding: Aanvullende risico's specificeren en verwerken in stroomschema's	11
Beschrijving van de acht risicogebieden	12
Uitvoeren screening	15
Actueel houden van de screeningsniveaus	15
Eigenaarschap en verantwoordelijkheden	16
Evaluatie van het wegingskader	16
Personele consequenties	17
Gevolgen van (periodieke) screening voor zittende medewerkers	17
Vragen	19
Communicatie	20
Helderheid, transparantie en openheid	20
BIJLAGE 1: Overzicht van gangbare technische en organisatorische mitigerende maatregelen	21
BIJLAGE 2: Stroomschema's per risicogebied	22
BIJLAGE 3: BIV-classificatie	30
Colofon	31

Inleiding

UWV is de publieke dienstverlener van het socialezekerheidsstelsel in Nederland en vervult daarmee een belangrijke rol in de maatschappij. In de missie en visie van UWV heeft de waarde van het meedoen van alle mensen aan de maatschappij een belangrijke plek. Dagelijks helpen UWV-medewerkers mensen van werk naar werk of ze ondersteunen hen als dit even niet lukt door het bieden van een uitkering aan diegenen die daar recht op hebben. Omdat mensen op ons zijn aangewezen en ons werk grote impact op hen heeft is het extra belangrijk dat UWV-medewerkers voortdurend bewust zijn van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid én hun werk op een integere manier doen en altijd ook kijken naar wat moreel juist is.

Daarom is integriteit essentieel voor de dienstverlening en professionele organisatie van UWV. Met het afleggen van de ambtseed of -belofte wordt de maatschappelijke verantwoordelijkheid bekrachtigd. De UWV-gedragscodex "Vertrouwen en verantwoordelijkheid" geeft de medewerkers handvatten voor het integer omgaan met cliënten en elkaar, met vertrouwelijke informatie, met onze werkomgeving, met (social) media en met de scheiding tussen werk en privé. Daarnaast mag van UWV verwacht worden dat we integriteitsrisico's in kaart brengen en de juiste mitigerende maatregelen treffen om verantwoord met deze risico's om te gaan. Screening maakt onderdeel uit van de maatregelen om de integriteit van UWV te borgen en te versterken en integriteitsrisico's terug te brengen.

Maatschappelijk kader screening

Screening richt zich op het identificeren en verkleinen van beroepsrelevante integriteitsrisico's en wordt ingezet als het nemen van andere adequate beheersmaatregelen de integriteitsrisico's onvoldoende mitigeren. Dit betekent dat er persoonlijke informatie over een individu wordt verzameld en verwerkt met het oog op het tegengaan van integriteitsrisico's en soms ook veiligheidsrisico's. Het gevolg van screening kan bijvoorbeeld zijn dat iemand niet wordt aangenomen (in een specifieke functie) maar ook dat nadere afspraken worden gemaakt over welke bevoegdheden iemand wel en niet krijgt of over hoe om te gaan met nevenfuncties die risico's met zich meebrengen.

De afgelopen jaren is screening van medewerkers meer in de belangstelling komen te staan. Binnen UWV, maar ook daarbuiten. We zijn ons namelijk steeds meer bewust van de noodzaak om integriteitsrisico's, die bijvoorbeeld betrekking hebben op het omgaan met vertrouwelijke informatie of belangenverstremming, tegen te gaan. Steeds vaker maakt screening van medewerkers een logisch onderdeel uit van het totaal aan mitigerende maatregelen binnen publieke en private organisaties.

Voor overheidsorganisaties geldt onder andere:

1. Voor alle Rijksambtenaren is een VOG verplicht bij indiensttreding, dit wordt bekrachtigd in de basisnormen integriteit voor ambtenaren.¹
2. In de CAO van de Rijksoverheid staat vermeld dat bij functies waarvan in het personeelsreglement is bepaald dat daarvoor regelmatig een nieuwe VOG verplicht is, de werkgever iedere vier jaar een VOG zal vragen aan de betreffende medewerkers.²
3. In de Modelaanpak basisnormen integriteit voor openbaar bestuur en politie staat onder andere vermeld dat bepaald moet worden wat de kwetsbare functies zijn (functies met extra risico's op integriteitsbreuken). En dat er voor deze functies drie risico minimaliserende maatregelen te treffen zijn: functieroulatie, functiescheiding en screening van kandidaten en daarbij te werken met screeningsprofielen.³

Uit deze voorbeelden blijkt dat screening met behulp van VOG voor (Rijks)ambtenaren gangbaar is, dat binnen de overheid periodieke screening wordt toegepast en dat voor het openbaar bestuur en politie aanvullende screening wordt aanbevolen.

Als professionele en maatschappelijke organisatie hecht ook UWV grote waarde aan een zorgvuldige omgang met cliënten, hun gegevens en aan een veilige werkomgeving. Een zorgvuldige screeningprocedure bij werving en selectie draagt hieraan bij. Binnen UWV is men zich al langere tijd bewust van risico's op integriteitsschendingen en zijn al stappen gezet om passende mitigerende maatregelen te treffen, waaronder ook de aanvullende screening van nieuwe

¹ Zie:

[Indiensttreding en integriteit Informatie rijkspersoneel - situatie per 01-01-2022](#)
[Verklaring omtrent het gedrag \(VOG\) Informatie rijkspersoneel - situatie per 01-01-2022](#)
[Integriteit overheid | Kwaliteit en integriteit overheidsinstanties | Rijksoverheid.nl](#)

² Zie:

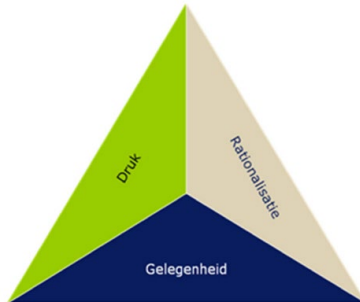
[CAO Rijk 2021 en uitleg van cao-partijen met wijzigingen en indexerings per 1 januari 2022 | CAO | CAO Rijk](#),
§ 13.1 Functies waarvoor regelmatig een nieuwe verklaring omtrent het gedrag verplicht is

³ Zie: [Modelaanpak basisnormen integriteit | Brochure | Rijksoverheid.nl](#)

medewerkers binnen een drietal data-analyse omgevingen. Het is belangrijk om, ook in het licht van bovengenoemde ontwikkelingen, breder te kijken naar de risico's op integriteitsschendingen die zijn gerelateerd aan het uitoefenen van functies bij UWV. En we onderkennen daarin ook dat we onze medewerkers in die functies goed moeten beschermen tegen mogelijke risico's die zij kunnen lopen/ondervinden.

Fraudedriehoek: risico's en gedrag

Om inzichtelijk te maken hoe risico's op integriteitsschendingen en gedrag samenhangen gebruiken we de fraudedriehoek. Fraude of andere vormen van integriteitsschendingen komen voor als de gelegenheid zich voordoet én de druk/verleiding om van de gelegenheid gebruik te maken (zeer) groot is én de persoon in kwestie het gedrag kan goedpraten. De fraudedriehoek geeft hiermee ook handvatten voor het effectief mitigeren van risico's op integriteitsschendingen: dit is altijd een mix van deze drie aspecten:



- Voorkom zo veel mogelijk dat er gelegenheid is voor een integriteitsschending, o.a. met technische en organisatorische maatregelen, zoals autorisatiebeheer, functie-scheiding, 4-ogenprincipe, risicomangement;
- Voorkom dat de druk of de verleiding om (bewust of onbewust) de integriteit te schenden (te) groot is/wordt; o.a. door te werken met haalbare targets, verminderen bonussen, meldregeling voor misstanden, mogelijkheid om in vertrouwen over vraagstukken te overleggen;
- Zorg voor een integere organisatie, die structureel is ingericht op het recht doen aan alle personen en partijen waarmee en waarvoor wordt gewerkt. Waar integer gedrag makkelijk en aantrekkelijk is gemaakt en niet-integer gedrag moeilijk en onaantrekkelijk is gemaakt. Een integere organisatie heeft een integere bedrijfscultuur en normen en waarden die daarop aansluiten om het niet opmerken, niet benoemen of goedpraten van een integriteitsschending (rationalisatie) zo veel mogelijk te voorkomen. Dit wordt o.a. bereikt met een gedragscode; een meldprocedure; het uitdragen van belang van integriteit; trainingen en workshops over integriteit; leiders die het goede voorbeeld geven; het bespreken van bijna-incidenten; een geheimhoudingsverklaring; het afleggen van een eed of belofte.

Risico's en screening

Zoals aan de hand van de fraudedriehoek beschreven, worden risico's door tal van organisatorische, fysieke, personele en ICT-beveiligingsmaatregelen vermindert of weggenomen en wordt de kans op integriteitsschendingen verder verkleind door het bevorderen van een integere bedrijfscultuur. Omdat risico's vaak niet volledig kunnen worden weggenomen en er dan dus een restrisico over blijft, is het voor UWV van belang om betrouwbare en integere medewerkers te selecteren en in dienst te hebben, die bestand zijn tegen de druk en verleidingen die zich in het werk kunnen voordoen. Screening is hier een hulpmiddel bij. Screening houdt in dat een werkgever informatie opvraagt over en bij een sollicitant of medewerker om zo een inschatting te kunnen maken van zijn betrouwbaarheid. Bij functies waar sprake is van hoge integriteitsrisico's die niet adequaat kunnen worden beheerst met in redelijkheid te treffen mitigerende maatregelen, is de betrouwbaarheid van de medewerker nog meer van belang. Met meer uitgebreide screening kan hier een betere inschatting van gemaakt worden. Hierbij is het uitgangspunt dat screening een sluitstuk is, wanneer andere getroffen en te treffen maatregelen het risico van menselijk handelen niet voldoende reduceren.

Bij het vaststellen en mitigeren van de risico's sluiten we zoveel mogelijk aan bij bestaand beleid en methodieken van UWV ten aanzien van risicomangement.

Risicomangement⁴

De versterking van het risicomangement, waarvan de regie bij FEZ is belegd, is binnen UWV een belangrijk thema; UWV wil bewuster en actiever met risico's omgaan. Onder risicomangement wordt verstaan 'alles wat zich voordoet dat UWV belemmert in het behalen van zijn doelstellingen'. Te denken daarbij valt aan verstoringen in bedrijfsprocessen, ketenprocessen en in de dienstverlening. Maar ook fraude, misbruik en oneigenlijk gebruik van

⁴ Zie: [hier](#) voor meest recente versie van het risicomangement beleid van UWV

uitkeringen horen erbij. Het is belangrijk dat alle medewerkers binnen UWV zich bewust zijn van kansen, risico's en signalen en dit bespreekbaar maken zodat we er mee aan de slag kunnen.

Het uitgangspunt is niet om te allen tijde te voorkomen dat we risico's lopen, maar om altijd een goed overwogen en transparante afweging te maken in situaties die zich kunnen voordoen. Dit geldt zowel voor het accepteren van nieuwe wet- en regelgeving als voor het actief omgaan met kansen en risico's in de dagelijkse werkpraktijk.

Werkwijze risicoanalyse⁵

In onderstaand schema wordt uitgelegd hoe risico's binnen UWV worden geïdentificeerd en geclassificeerd en hoe mitigerende maatregelen het risico kunnen verminderen. Vervolgens wordt het restrisico beoordeeld en al dan niet geaccepteerd door het verantwoordelijk management. Daar waar menselijk handelen het restrisico vormt wordt de matrix gebruikt om met behulp van classificatie van het risico te bepalen welk niveau van screening van toepassing is.

Onderstaand schema legt de onderbouwing vast van één van de acht onderkende risicogebieden. Deze onderbouwingen worden vastgelegd voor elke functie(familie). De hoogste classificatie per risicogebied bepaalt de screeningscategorie voor een functie(familie).

Identificeren risico's	Risicogebied	Omschrijving desbetreffende risicogebied
	Consequenties voor betrokkene	Omschrijving van gevolgen als het risico optreedt, eventueel aangevuld met specifieke risico's die spelen bij de betreffende functie(familie)/specifieke rol.
Classificeren risico	Classificatie (Kans / Impact)	Inschatting kans dat het risico optreedt (tussen 1 en 5) en impact als het risico zich voordoet (tussen 1 en 5) van het bruto risico (dus zonder de werking van mitigerende maatregelen)
Uitwerking mitigerende maatregelen	Maatregel	Beschrijf de beheersmaatregelen die reeds zijn geïmplementeerd en het effect daarvan op het bruto risico.
	Geplande maatregelen (al dan niet binnen scope project/wijziging)	Beschrijf geplande beheersmaatregelen en het beoogde effect daarvan op het bruto risico, alsmede op welke wijze geborgd is dat deze beheersmaatregelen ook daadwerkelijk zullen worden ingevoerd, en wanneer. Indien de maatregelen onderdeel vormen van de scope van een project, leg dit dan vast.
Risico-acceptatie	Restrisico (Kans / Impact)	Inschatting kans (tussen 1 en 5) en impact (tussen 1 en 5) van het netto risico (of restrisico; inclusief/na de werking van mitigerende maatregelen).

Uitwerking Risico-maatregelenmatrix

In het hoofdstuk 'wegingskader voor de drie niveaus van screening' worden de risicogebieden beschreven die samenhangen met functies zoals die bij UWV worden uitgevoerd. Door inventarisatie en analyse van de maatregelen die zijn getroffen of worden getroffen kan worden bepaald of het menselijk handelen als sluitstuk nog een resterend risico vormt. Onderstaand voorbeeld geeft weer hoe het resterende risico met behulp van een risicomatrix, conform de classificatie zoals die bij risicoanalyse wordt toegepast, kan worden gewogen.

Screenings risicomatrix						
Kans		1	2	3	4	5
Impact		Ze er klein	Klein	Redelijk	Groot	Ze er groot
5	Ze er groot	5	10	15	20	25
4	Groot	4	8	12	16	20
3	Redelijk	3	6	9	12	15
2	Beperkt	2	4	6	8	10
1	Minimaal	1	2	3	4	5
Screeningsniveau						
	1					
	2					
	3					

Toelichting: Kans wil zeggen de mogelijkheid en de aannemelijkheid dat iemand misbruik kan maken van zijn/haar bevoegdheden. Het inschatten van de kans en de impact blijft altijd subjectief. Degenen die deze inschatting maken

⁵ Zie: [hier](#) voor een toelichting op het invullen van risico's en mitigerende maatregelen

zullen met elkaar al werkende weg een gezamenlijk beeld creëren over wanneer de impact als (zeer) groot, redelijk, beperkt of minimaal moet worden ingeschat en wat we dan onder die classificatie verstaan. Hetzelfde geldt voor het inschatten van hoe groot de kans is dat het risico zich zal voordoen en wat we dan bedoelen met (zeer) klein – redelijk – (zeer) groot. Vervolgens zal deze inschatting nog een keer getoetst worden door een nog in te stellen wegingscommissie die er ook zorg voor draagt dat de inschatting UWV-breed consistent zal worden toegepast. Bij andere organisaties zijn vergelijkbare risicomatrices in gebruik.

Goed werkgeverschap

In het licht van risicomanagement is het, zoals in de fraudedriehoek beschreven, de taak van UWV als werkgever om zorg te dragen voor een veilige werkomgeving. Hierbij is het van belang dat risico's en kwetsbaarheden ten aanzien van het uitvoeren van taken van haar medewerkers in kaart zijn gebracht, zijn gecheckt en zo goed mogelijk zijn gemitigeerd, zodat medewerkers zo goed mogelijk beschermd zijn tegen integriteitsrisico's. Een goed afgewogen screeningsbeleid maakt hier onderdeel van uit.

Het is hierbij van belang dat medewerkers worden gestimuleerd integer te handelen en in staat worden gesteld de hen toegekende regelruimte goed toe te passen en dat mogelijke belemmeringen om dit goed te doen zijn weggenomen. Gezien de UWV-strategie, die zich onder andere richt op het 'werken aan de menselijke maat', waarbij medewerkers vanuit hun professionaliteit meer vrijheid en regelruimte krijgen om invulling te geven aan dit aspect, is dit des te meer van belang.

Screening bij UWV

Hieronder beschrijven we wat tot op heden gedaan is op het gebied van het onderkennen van de risico's en welke screeningmaatregelen reeds zijn getroffen om die risico's te mitigeren.⁶

Als professionele en maatschappelijke organisatie hecht UWV grote waarde aan een zorgvuldige omgang met cliënten, hun gegevens en aan een veilige werkomgeving. Een zorgvuldige screeningprocedure bij werving en selectie draagt hieraan bij. Met het invoeren van een verplichte VOG als toevoeging aan het screeningsbeleid voorkomen we dat medewerkers bij UWV aan het werk gaan of een interne stap maken naar een managementfunctie terwijl een eerdere veroordeling onverenigbaar is met het (specifieke) werk bij UWV. Met het invoeren van screening op niveau 3 voor nieuwe medewerkers in data-analyse-omgevingen reduceren we het risico op ernstige vormen van misbruik van persoonsgegevens. Tevens maken we met deze screeningsmaatregelen medewerkers bewust van de verantwoordelijkheid die zij hebben om zorgvuldig om te gaan met cliënten en hun gegevens. Hiermee dragen we intern en naar de buitenwereld het belang van een integere organisatie uit en laten we zien dat we onze verantwoordelijkheid ten aanzien van o.m. het omgaan met vertrouwelijke gegevens zeer serieus nemen.

Het inzetten van screening op niveau 3 voor zittende medewerkers is een zwaar middel dat een inbreuk op de privacy van betrokken medewerker met zich meebrengt. Het mag daarom alleen ingezet worden als aanvulling op andere risico verminderende maatregelen, met als doel om het resterende risico verder te verkleinen. Het mag niet ingezet worden ter vervanging van andere redelijkerwijs te nemen maatregelen. UWV screent daarom alleen in die gevallen waar risico's door mitigerende maatregelen onvoldoende kunnen worden beperkt, er geen andere mitigerende maatregelen mogelijk zijn en het restrisico niet acceptabel is. Screening dient te worden gezien als sluitstuk dat restrisico's mitigeert. Hieronder volgen de daarbij gehanteerde uitgangspunten.

Uitgangspunten

- We zetten alle in redelijkheid te nemen fysieke, procesmatige, organisatorische en (systeem)technische maatregelen in die risico's in de omgang met bevoegdheden, gegevens, geld en goederen verkleinen of zelfs uitsluiten.
- We zetten screening alleen in als het, gezien het restrisico, proportioneel is om ook zicht te krijgen op persoonlijke kwetsbaarheden in relatie tot het werk bij UWV.
- We wegen de belangen van de burger, medewerker en organisatie hierbij uiterst zorgvuldig.
- Proportionaliteit, subsidiariteit, doeltreffendheid en gerechtvaardigd belang zijn hierbij leidend: de screening moet een doeltreffend middel zijn en de maatregel screening moet in verhouding staan tot de grootte van het risico en het doel kan niet op een andere manier bereikt worden.
- We hebben aandacht voor de impact van screening op zowel de privacyaspecten als eventuele arbeidsrechtelijke consequenties daarvan.
- We tonen goed en zorgvuldig werkgeverschap in die incidentele gevallen dat een medewerker niet door de screening komt.
- Mensen met vergelijkbare bevoegdheden, verantwoordelijkheden en omstandigheden worden identiek behandeld en krijgen hetzelfde niveau van screening.

Eerste risico-inventarisatie en screeningsmaatregelen in 2017⁷

Geïntariseerde risico's:

1. Misbruik of oneigenlijk gebruik van vertrouwelijke of persoonlijke informatie. Dit risico geldt voor alle medewerkers van UWV;
2. Misbruik of oneigenlijk gebruik van bijzondere vertrouwelijkheid of risico's die samenhangen met het aansturen van mensen;
3. Een medewerker in dienst nemen die eerder voor aspecten die in de functie aan de orde zijn is veroordeeld (en een strafblad heeft).

Op basis van deze risico's hanteert UWV sinds 1 januari 2017 twee niveaus van screening bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers:

⁶ Screening vindt pas plaats als alle in redelijkheid te nemen organisatorische en technische mitigerende maatregelen, zoals functiescheiding, vier-ogen-principe, autorisatiebeheer, onderzocht en ingevoerd zijn, maar het restrisico nog niet in voldoende mate is verkleind.

⁷ Zie [hier](#) voor een beschrijving van screening bij werving en selectie van nieuwe UWV-collega's

- **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 of een interne overstap maakt naar 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 de kandidaat geen VOG aanlevert, 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.

Tweede risico-inventarisatie en screeningsmaatregelen vanaf 2021⁸

Geïnteriseerd risico:

1. Toegang hebben tot (grotere of gecombineerde hoeveelheden) (bijzondere) persoonsgegevens

Vanwege dit risico wordt sinds 2021 screening op niveau 3 uitgevoerd:

- **Niveau 3:** Voor nieuwe UWV-medewerkers die toegang krijgen tot de drie risicovolle data-analyse omgevingen [REDACTED] 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 huidige aanvullende screening op niveau 3 wordt uitgevoerd door een extern bureau, dat op basis van de screening komt tot een advies wel of geen risico voor de uitvoering van de functie. Bij risico's doet het screeningsbureau ook aanbevelingen over hoe hiermee om te gaan.

Ad 2

Het achtergrondonderzoek naar de financiële situatie van betrokkene heeft tot doel uit te sluiten dat de potentiële nieuwe medewerker problematische schulden heeft die een risico kunnen vormen. Dit onderzoek bestaat uit een check op eventuele incasso aanvragen en/of negatieve betalingservaringen en het raadplegen van het insolventieregister. In dit openbare register zijn faillissementen, onder curatelestellingen e.d. terug te vinden. Ook wordt een BKR-uittreksel gevraagd. Bij BKR staan de leningen van iemand geregistreerd die er op het moment van opvragen zijn en die er in de afgelopen vijf jaar waren. Een hypotheek wordt alleen opgenomen indien er een betalingsachterstand is van meer dan drie maanden. Bij BKR wordt niet vastgelegd hoe hoog het inkomen is, of er andere schulden zijn en of er een studieschuld is. Vervolgens wordt er nog een check op incassoprocedures gedaan, op deze manier wordt gekeken of iemand aan zijn betalingsverplichtingen voldoet. De medewerker vraagt het BKR-uittreksel aan. In de uitnodiging van het screeningsbureau staat wat je daarvoor moet doen.

Voor screening op niveau 3 is, via een Europese aanbesteding, een extern bureau ingehuurd, International Security Partners BV; dit bureau heeft een vergunning op grond van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus.

Overzicht van de drie screeningsniveaus

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

⁸ Zie: Q&A screening niveau 3

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

De acht risicogebieden

Zowel vanuit de medezeggenschap als vanuit de bestuurder is aangegeven dat het goed is om breder te inventariseren welke functies een verhoogd risico met zich mee kunnen brengen en na te gaan of deze risico's goed zijn gemitigeerd en waar extra screening nodig is om het restrisico verder te verkleinen.

Van daaruit zijn binnen UWV met vertegenwoordigers van de bedrijfsonderdelen onderstaande risicogebieden vastgesteld:

1. Toegang hebben tot (grotere of gecombineerde hoeveelheden) 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
6. Het hebben van bijzondere bevoegdheden
7. Handhaven/toezicht houden op naleving van regels
8. Leidinggeven binnen (de top van) de organisatie.

Wettelijke kaders Screening

Screening, en met name screening op niveau 3, kan zeer ingrijpend zijn voor de privacy van de betrokken sollicitant of medewerker, vooral naarmate de screeningsmaatregelen in intensiteit toenemen. Daarom is screening alleen onder bepaalde wettelijke voorwaarden toegestaan. In de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) zijn de belangrijkste regels voor de omgang met persoonsgegevens in Nederland vastgelegd. De belangrijkste voorwaarden voor screening zijn dat:

- de werkgever een legitieme reden heeft (**gerechtvaardigd belang**);
- de screening noodzakelijk is en het doel niet op een andere manier of door een minder ingrijpend middel dan screening kan worden bereikt (**subsidiariteit**);
- de screening **proportioneel** is gezien het benodigde screeningsniveau –en dus dat de inbreuk op de privacy van betrokkenen in verhouding staat tot het doel van de screening;
- de gegevens die via de screening zijn verkregen niet worden gebruikt voor een ander doel dan waarvoor deze gegevens zijn verkregen (**doelbinding**);
- de gegevens alleen worden bewaard zolang dat nodig is voor het doel van de screening. De gegevens zijn goed beveiligd (**IB**);
- er niet meer gegevens worden verzameld dan nodig is (**proportionaliteit en subsidiariteit**);
- de werkgever de sollicitant of medewerker vooraf en achteraf **goed informeert**
- de medewerker bepaalt of de uitkomst van de screening wordt gedeeld met de (toekomstige) werkgever. In het geval de medewerker besluit de uitkomst van de screening niet met UWV te delen wordt de medewerker beschouwd als 'niet gescreend'.⁹

Noodzakelijkheid en gerechtvaardigd belang

In de huidige maatschappelijke constellatie is het belangrijk dat UWV te allen tijde verantwoording kan afleggen aan al haar stakeholders, zoals cliënten, burgers, politiek, media, eigen medewerkers, ministerie van SZW. Dit brengt de verplichting met zich mee dat UWV nagaat of haar medewerkers zijn toegerust om hun functie uit te oefenen en om te gaan met de risico's die bij hun functies horen. Dit betekent ook dat UWV ervoor dient te zorgen dat (persoonlijke) kwetsbaarheden die de omgang met de bij de functie behorende risico's bemoeilijken, zo goed mogelijk in kaart worden gebracht en zo goed mogelijk worden voorkomen.

⁹ De medewerker die solliciteert wordt in dat geval niet aangenomen of trekt zich terug.

Als de werkgever zijn doel niet met een ander, minder ingrijpend of belastend middel dan screening kan bereiken, dan kan een vorm van screening als noodzakelijk opgevat worden. Het gerechtvaardigd belang van UWV is dat UWV moet kunnen borgen dat (toekomstige) medewerkers integer en betrouwbaar zijn en zijn toegerust om adequaat met de risico's die samenhangen met (het uitoefenen van) hun functie om te gaan.

In het geval dat organisatorische en/of technische mitigerende maatregelen, zoals functie-scheiding, functieroulatie, heldere Governance en diverse IT-maatregelen, niet afdoende zijn om verhoogde risico's te mitigeren, is een aanvullende screening op niveau 3 voor nieuwe en zittende medewerkers op de betreffende functies de beste manier om de verhoogde risico's verder te mitigeren.

In juridische termen betekent dit dat UWV in dat geval een gerechtvaardigd belang heeft, ofwel een grondslag in de zin van de AVG.

Privacybelang van medewerkers en sollicitanten

Een medewerker van of sollicitant bij UWV kan verwachten dat een overheidsorganisatie als UWV screening toepast, waarbij goed werkgeverschap betekent dat UWV ook zorg draagt voor de privacy van medewerkers en sollicitanten. Eveneens kan een medewerker of sollicitant verwachten dat screening niet éénmalig plaatsvindt, maar onderdeel is van een continu proces dat op meerdere momenten noodzakelijk kan zijn.

Gezien de grote impact van mogelijk misbruik van eerdergenoemde bijzondere bevoegdheden op burgers en organisatie worden de screeningsniveaus gewogen tegen de inbreuk in de privacy van de medewerker en alleen toegepast in die gevallen waarin de belangen van burgers en organisatie zwaarder wegen dan het privacybelang van de medewerker. Daarom wordt nauwgezet vastgesteld dat de screening alleen het voor die rol of risico's noodzakelijke onderzoekt en daarmee proportioneel is voor het te bereiken doel ofwel dat er wordt geborgd dat de inbreuk in de privacy voor de medewerker in verhouding staat tot het doel van de screening.

Dit aspect wordt per screeningsniveau uitgewerkt in het wegingskader. UWV treft verder maatregelen om ongewenste gevolgen voor de medewerker en sollicitant te voorkomen of beperken. Ook wordt de medewerker en sollicitant tijdig geïnformeerd over de (gevolgen van de) benodigde screening.

GEB

De AVG vereist het uitvoeren van een Gegevensbeschermingseffectbeoordeling GEB (voorheen Privacy Impact Assessment, PIA) indien een (voorgenomen) gegevensverwerking waarschijnlijk een hoog privacy risico inhoudt voor betrokkenen. De GEB richt zich op het identificeren en beheersen van privacy-risico's die betrekking hebben op de verwerking van persoonsgegevens binnen UWV.

Een uitgewerkt GEB-rapport bevat 4 onderdelen:

- beschrijving van de kenmerken van de (beoogde) gegevensverwerking
- beoordeling van de rechtmatigheid (incl. grondslag) van de gegevensverwerking
- inventarisatie van de privacy risico's voor de betrokkenen
- bepaling van voorgenomen maatregelen om privacy risico's te mitigeren

De GEB wordt elke drie jaar geactualiseerd, conform UWV-beleid, of zoveel vaker als nodig is.

Informereren

UWV informeert de sollicitant of medewerker over de screening en laat deze persoon weten dat er een screening zal plaatsvinden en wat de gevolgen daarvan zijn. Dit geldt uiteraard voor alle vormen van screening. In geval van het opvragen van een VOG verzoekt UWV de sollicitant/medewerker de VOG aan te vragen en deze na ontvangst te delen met UWV.

In geval van screening op niveau 3 geeft de medewerker toestemming voor het in gang zetten van de screening en koppelt het bureau de screeningsresultaten terug aan de sollicitant/medewerker en beslist de sollicitant/medewerker om de resultaten te delen met UWV. Het screeningsbureau geeft een integriteitsverklaring af: groen (geen risico), oranje (er is een verhoogd risico geconstateerd) of rood (er is een hoog risico geconstateerd).

In het geval dat de sollicitant of medewerker besluit de uitkomst van de screening niet met UWV te delen wordt de sollicitant of medewerker beschouwd als 'niet gescreend'. De sollicitant wordt in dat geval niet aangenomen of trekt zich terug. De zittende medewerker bij doorstroom: medewerker wordt niet benoemd in de functie. Gevolgen voor zittende medewerkers die een screeningsadvies 'verhoogd/hoog risico' krijgen zijn beschreven in het hoofdstuk personele consequenties.

Wegingskader voor het bepalen van screeningsniveau 1, 2 of 3

Wegingskader consistent toepassen en restrisico's mitigeren

UWV vindt het belangrijk om zich ervan te verzekeren dat alle medewerkers die vanwege hun rol te maken krijgen met (verhoogde) risico's, daartegen worden beschermd door technische en organisatorische mitigerende maatregelen. Als niet alle risico's kunnen worden weggenomen, vindt UWV het belangrijk dat medewerkers goed zijn toegerust om met deze risico's om te gaan. Op diverse manieren wordt daartoe aandacht besteed aan bewustwording over integriteit. UWV wil zo goed als mogelijk voorkomen dat medewerkers die vanwege hun werkzaamheden in een risicovolle situatie terecht komen daar niet of onvoldoende adequaat mee om kunnen gaan. Zo zorgt UWV er ook voor dat alle medewerkers goed beschermd zijn tegen integriteitsschendingen van collega's.

Daarom is het van belang dat het bepalen van risico's die samenhangen met uitoefenen van een functie UWV-breed zorgvuldig en consistent plaatsvindt. Medewerkers met vergelijkbare bevoegdheden, verantwoordelijkheden en werkomstandigheden, worden identiek behandeld. De bedrijfsonderdelen zijn verantwoordelijk voor het goed toepassen van het wegingskader. Tevens wordt UWV-breed een wegingscommissie ingesteld om de zorgvuldigheid te bewaken en er voor te zorgen dat het wegingskader UWV-breed consistent wordt toegepast.

Instellen wegingscommissie

Om te zorgen dat gelijke gevallen gelijk behandeld worden wordt een wegingscommissie ingesteld die UWV breed het niveau van screening formeel bepaalt. De wegingscommissie stelt als eerste vast of het wegingskader door de bedrijfsonderdelen goed is toegepast in het voorstel dat zij naar de wegingscommissie sturen. Ten tweede stelt de wegingscommissie vast welk screeningsniveau voor welke functies/functiefamilies 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 OR en een externe deskundige. Op verzoek van de wegingscommissie kunnen desgewenst een 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.

De wegingscommissie bouwt ervaring en deskundigheid op bij het beoordelen van restrisico's en het beoordelen waar screening op niveau 3 gerechtvaardigd is en waar niet. Dit wordt bevorderd door regelmatig de werkwijze van de commissie te evalueren en waar nodig bij te sturen.

Drie niveaus van screening (zie blz. 7 en 8 voor het overzicht)

Uitgangspunt van screening is dat UWV medewerkers in dienst wil (nemen) die ook vanuit het oogpunt van integriteit geschikt zijn voor de functie.

In het wegingskader screening gaan we uit van de drie bestaande screeningsniveaus. Zie ook de paragraaf 'Overzicht van de drie screeningsniveaus' op blz. 7 en 8, waarin een overzicht is opgenomen van de instrumenten die bij de verschillende niveaus van screening worden toegepast.¹⁰

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de wijze waarop we vaststellen welke risicogebieden van toepassing zijn op alle functies binnen UWV en hoe met behulp van stroomschema's kan worden bepaald welk niveau van screening van toepassing is.

Niveau 1:

Risico van het in dienst nemen van een medewerker¹¹ die eerder strafbare feiten heeft gepleegd die onverenigbaar zijn voor de uit te voeren functie. Onder andere betreft dit het risico van misbruik/oneigenlijk gebruik van privacygevoelige/vertrouwelijke informatie van cliënten, vanwege toegang tot systemen.

Belangrijkste mitigerende maatregelen:

Het is staand beleid dat UWV een diploma-check en een identiteitscheck uitvoert en dat een VOG vereist is om te mogen werken binnen UWV, dat geldt ook voor uitzendkrachten, externen en ZZP'ers, stagiaires etc.

Bij start van de werkzaamheden worden met de nieuwe medewerker de gedragscode van UWV, de geheimhoudingsplicht en eventuele nevenwerkzaamheden besproken. Daarnaast dient verplicht de e-learningmodule

¹⁰ Zie voor een volledig overzicht op DWU: klik hier voor een overzicht van screeningsmaatregelen; klik hier voor een overzicht van vragen en antwoorden met betrekking tot het derde niveau van screening.

¹¹ Dit geldt uiteraard niet alleen voor interne medewerkers maar dit geldt voor alle medewerkers die voor UWV werken, denk aan een externe medewerker, een zzp'er of een uitzendkracht die voor UWV gaat werken.

integriteit te worden gevolgd. Bij indiensttreding legt de nieuwe medewerker de ambtseed of belofte af en ondertekent de geheimhoudingsverklaring.

Niveau 2:

Aanvullende risico's:

- Risico bij aansturen van medewerkers.
- Risico van misbruik/oneigenlijk gebruik van bijzondere zeer gevoelige en/of zeer vertrouwelijke persoonsgegevens/informatie (bijvoorbeeld bij Bureau Integriteit)

Belangrijkste mitigerende maatregelen, naast de maatregelen onder 1:

- voor externe medewerkers die een leidinggevende functie gaan bekleden wordt een referentiecheck uitgevoerd en wordt bij doorstroom van een interne medewerker het personeelsdossier geraadpleegd.
- alle nieuwe leidinggevendenden volgen het onboardingprogramma voor leidinggevendenden inclusief training integriteitsmanagement en ethisch leiderschap.
- interne medewerkers die voor het eerst een leidinggevende functie gaan bekleden of een functie waarbij gewerkt wordt met bijzondere zeer gevoelige en/of zeer vertrouwelijke informatie, leveren ook bij een interne stap een VOG aan.

Niveau 3 - Stappenplan voor screening op niveau 3

Om de integriteit van de organisatie te kunnen waarborgen, de betreffende verhoogde risico's te kunnen (blijven) mitigeren en in de pas te blijven met de maatschappelijke ontwikkelingen breidt UWV de doelgroep voor screening op niveau 3 uit. Bij deze uitbreiding gelden de volgende voorwaarden:

Er wordt gestructureerd vastgelegd welke integriteitsrisico's bij welke functies aan de orde zijn, welke mitigerende maatregelen zijn getroffen, wat het restrisico is en hoe dit restrisico is gewogen. Als blijkt dat alle op het moment van weging in redelijkheid te treffen mitigerende maatregelen zijn getroffen en menselijk handelen een niet acceptabel restrisico vormt is screeningsniveau 3 van toepassing. Zo zorgen we ervoor dat screening alleen als sluitstuk wordt toegepast.

Door het instellen van een wegingscommissie zorgen we voor een zorgvuldige en uniforme weging UWV-breed. Tevens bereiken we hiermee dat UWV-breed de risico's gelijk gewogen worden, zodat de noodzaak van screening op niveau 3 consistent en consequent wordt vastgesteld.

In het implementatieplan is dit gedetailleerd beschreven en toegelicht.

Vorbereiding: Aanvullende risico's specificeren en verwerken in stroomschema's:

Het uitgangspunt is dat we op het moment van het bepalen van het screeningsniveau (of binnen afzienbare tijd daarna) in redelijkheid te nemen organisatorische en technische maatregelen invoeren. Voor de meeste UWV-ers zal gelden dat de organisatorische en technische mitigerende maatregelen leiden tot een acceptabel restrisico en is een aanvullende mitigerende maatregel in de vorm van screening op niveau 3 niet nodig. Het gaat er nu juist om om zicht te krijgen op die functies/functiefamilies¹² waar sprake is van een verhoogd restrisico en waar het gerechtvaardigd is dat restrisico door middel van een aanvullende screening te mitigeren. In die specifieke situaties zal screening op niveau 3 van medewerkers, voorafgaand aan en/of gedurende het dienstverband, als mitigerende maatregel ingezet worden. 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 hierbij een risico kunnen opleveren.

Technische en organisatorische mitigerende maatregelen

Zoals al eerder aangegeven worden eerst alle in redelijkheid te nemen technische en organisatorische mitigerende maatregelen getroffen, voordat screening van personeel wordt overwogen. Hieronder volgt een overzicht van de maatregelen die binnen UWV worden toegepast.

Zie bijlage 1 met een overzicht van gangbare technische en organisatorische mitigerende maatregelen.

Algemeen uitgangspunt bij de mitigerende maatregelen is dat UWV zorgdraagt dat wat niet mag ook (zoveel mogelijk) technisch niet kan. Echter wanneer dat wat niet mag technisch niet onmogelijk gemaakt kan worden, controleert UWV extra op naleving van de regel (het verbod) en zorgt ervoor dat medewerkers weten dat er controle plaatsvindt.

¹² Naast functie en functiefamilies wordt hier ook bedoeld rollen (bevoegdheden die niet zijn gekoppeld aan een functie of functiefamilie).

Hieronder volgt een overzicht van de maatregelen die binnen UWV worden toegepast:

- Autorisatiebeheer; hierbij is het ook van belang dat wordt gecontroleerd dat autorisaties werken zoals ze bedoeld zijn en hoe er wordt geacteerd bij signalen dat medewerkers bij bepaalde gegevens kunnen waar ze geen toegang toe zouden moeten hebben
- Toegangsbeveiligingsbeleid
- Systeembeveiliging
- Data beveiliging

Overige meer algemene mitigerende maatregelen binnen UWV:

- UWV-ambtseed
- Geheimhoudingsverklaring
- Gedragscode, met o.a. voor regels t.a.v. omgaan met ICT-hulpmiddelen, werkomgeving, informatie en regels voor aannemen van cadeaus; over nevenwerkzaamheden en voor gedragingen in privé-tijd
- Beroepscode (code voor de beroepsgroep waartoe medewerker behoort; bijvoorbeeld voor registeraccountants of artsen)
- Integriteit onderdeel in de jaarplannen van de verschillende bedrijfsonderdelen
- Integere cultuur bevorderen door soft controls te verstevigen: helderheid, voorbeeldgedrag, betrokkenheid, uitvoerbaarheid, transparantie, bespreekbaarheid, aanspreekbaarheid, handhaving.
- Bevorderen integer werkklimaat, o.a.: e-learning integriteit, regelmatig bespreken van integriteitsdilemma's en –onderwerpen, training Ethisch leiderschap, 360 graden feedback en assessment voor hoger management.

Voor specifieke afdelingen/werkzaamheden:

- 4-ogen-principe/functiescheiding
- Integriteit kan expliciet onderdeel zijn van werving & selectie en van functieprofiel.

Beschrijving van de acht risicogebieden

Zie bijlage 2 met de bijbehorende stroomschema's en de beschrijving van de stappen die gezet moeten worden om te komen tot een oordeel welk screeningsniveau toegepast moet worden.

Risicogebied 1

Toegang hebben tot (grotere of gecombineerde hoeveelheden) persoonsgegevens

Risico's: het ongeoorloofd raadplegen/delen/manipuleren van persoonsgegevens, fraude, diefstal, afpersing, omkoping, chantage, etc. ¹³

Persoonsgegevens zijn vertrouwelijke gegevens. In de UWV BIV-classificatie hebben deze gegevens daarom minimaal vertrouwelijkheidsklasse V2. ¹⁴

- V2 = Vertrouwelijk = schending van de vertrouwelijkheid van de gegevens in deze classificatie kan schade opleveren voor UWV en voor betrokkene. Wanneer het om persoonsgegevens gaat, kan schending leiden tot een datalek dat gemeld moet worden aan de Autoriteit Persoonsgegevens en mogelijk ook aan de betrokkene.
- V2+ = Extra vertrouwelijk = gevoelige persoonsgegevens die alleen toegankelijk mogen zijn voor een (zeer) beperkte groep gebruikers. Gaat o.a. om persoonsgegevens die op grond van de AVG extra moeten worden beschermd, zoals (zie artikel 9 AVG) persoonsgegevens betreffende seksuele geaardheid, etnische achtergrond, politieke voorkeur etc. of (zie artikel 10 AVG) persoonsgegevens van strafrechtelijke aard zoals indicatie detentie, contact met politie/justitie of afwijzing VOG
- Schending van de vertrouwelijkheid van V2+gegevens kan serieuze (in)directe schade toebrengen aan UWV en de betrokkene.
- V3 = Strikt vertrouwelijk = zeer gevoelige persoonsgegevens die alleen toegankelijk mogen zijn voor de direct geadresseerde of een zeer kleine, vooraf gedefinieerde groep gebruikers. Zoals medische gegevens die vallen onder het medisch beroepsgeheim, gegevens met betrekking tot een onderzoek dat naar een persoon is ingesteld, de indicatiestelling VIP.
- Schending van de vertrouwelijkheid van V3 gegevens kan (in)direct zeer grote (politieke) schade toebrengen.

Zie ook bijlage 3.

¹³ Het gaat om verschillende soorten risico's

1. De gelegenheid die zich voor doet vanwege het werk; dat deze gelegenheid zich voordoet wordt met mitigerende maatregelen zo veel mogelijk gereduceerd.

2. De kans dat de medewerker misbruikt maakt van de gelegenheid, als die zich voordoet; deze kans wordt zo goed mogelijk verkleind met organisatorische mitigerende maatregelen, zoals training, bewustwording, en door screening.

3. De kans dat de medewerker door derden misbruikt wordt (wordt bijvoorbeeld afgeperst, omgekocht, gechanteed etc.); de kans hierop wordt door screening verkleind.

¹⁴ Zie: beleidsdocument UWV BIV classificatie

Vragen:

- d. Heeft functiehouder toegang tot persoonsgegevens van UWV-medewerkers?
- e. Geeft functiehouder leiding aan medewerkers die toegang hebben tot gestructureerde databronnen met persoonsgegevens?

Risicogebied 2 Toegang hebben tot bijzonder gevoelige en/of vertrouwelijke bedrijfsgegevens

Risico's: het ongeoorloofd raadplegen/delen/manipuleren van vertrouwelijke bedrijfsgegevens, fraude, diefstal, afpersing, omkoping, chantage, etc.

Bijzonder gevoelige bedrijfsgegevens zijn gegevens die vallen onder de UWV BIV classificatie vertrouwelijkheidsklasse V2 en V3.

'Bijzonder gevoelige bedrijfsgegevens' komt overeen met BIV-classificatie vertrouwelijkheidsklasse: V2 en V3: ongeautoriseerde onthulling leidt tot noemenswaardige schade.

Voorbeelden V-2:

- Interne vertrouwelijke stukken, zoals verslagen van de RvB
- Aanbestedingsdocumentatie
- Strategische beleidsdocumenten
- Securitygegevens

Voorbeelden V-3:

- Bedrijfsgegevens in verband met onderzoeken naar mogelijke fraude - door de directie Handhaving, Bureau Integriteit, een andere toezichthouder, de politie of de Belastingdienst.

Vragen:

- a. Heeft functionaris vanuit zijn functie toegang tot bijzonder gevoelige en/of vertrouwelijke bedrijfsgegevens van UWV?
- b. Heeft functionaris vanuit zijn functie toegang tot bijzonder gevoelige en/of vertrouwelijke bedrijfsgegevens over andere partijen dan UWV?

Denk aan NOW, werkgevers, (software)leveranciers.

Leveranciers: denk aan PEN-test of aanbesteding.

Voorbeelden van processen waar gewerkt wordt met bijzonder gevoelige bedrijfsgegevens: accountantsdienst, inkoopprocessen, projectmanagement, strategische beleids/besluitvorming, grote (Europese) aanbestedingstrajecten, communicatie, jaarverslagen.

Voorbeelden van functionarissen die werken met bijzonder gevoelige bedrijfsgegevens: leveranciers, controllers, stafdirecties zoals SB&K en Communicatie, Adviseurs, ZZP-ers die voor bovenstaande processen worden ingehuurd.

Voorbeeld van mitigerende maatregel die bij o.a. aanbesteding het risico kan verkleinen is dat functiehouder aanvullende geheimhouding ondertekent.

Risicogebied 3 Omgaan met of toegang hebben tot bijzondere/omvangrijke geldstromen

Risico's: ongeoorloofde geldstromen, fraude, diefstal, afpersing, omkoping, chantage, etc.

¹⁵ Maak bij het beantwoorden van de vragen en het bepalen van het risico onderscheid tussen de drie classificaties V2, V2+ en V3; dit geldt ook bij vragen d, e, f,

¹⁶ Het beschikken over data die misbruikt kunnen worden leidt, ondanks mitigerende maatregel, mogelijk al tot een hoog restrisico en levert dan voldoende grond voor een screening op niveau 2 of 3 in bepaalde gevallen.

Vragen:

- a. Heeft functionaris bevoegdheid tot ontvangen, declareren, uitgeven of toekennen van bedragen?
- b. Heeft functionaris bevoegdheid/verantwoordelijkheid voor omgang met girale gelden en/of bankpassen (creditcards) en/of (digitale) waardepapieren (zoals cadeaubonnen)?

Opmerkingen:

Hierover is binnen UWV een mandaatbesluit van toepassing, bij het tot stand komen van dit besluit is het risico op misbruik meegewogen en is bijvoorbeeld het doen van bestellingen gelimiteerd tot een bedrag van €250 per bestelling. Het wegingskader ziet niet toe op toetsing van dit mandaatbesluit. Bij weging van de bovengenoemde risico's wordt het mandaatbesluit in acht genomen.

Risicogebied 4

Kennis dragen van veiligheidssystemen en controlemechanismen en verificatieprocessen en de mogelijkheid om deze met behulp van deze kennis te 'omzeilen'

Risico's: machtsmisbruik, onveiligheid van informatie, data en systemen beschadigen/ondermijnen/te niet doen, fraude, diefstal, afpersing, omkoping, chantage, etc.

Vragen:

- a. Kan functionaris zelfstandig (zonder toezicht) werken aan de beveiliging van systemen en/of processen?
- b. Kan functionaris zelfstandig (zonder toezicht) veiligheidsniveau en/of controleprocessen van systemen beïnvloeden?
- c. Heeft functionaris zelfstandig toegang tot beveiligde ruimtes?
- d. Kan functionaris zelfstandig de beveiliging van beveiligde ruimtes beïnvloeden?

Functionarissen zijn bijvoorbeeld: functionarissen bij Facilitair bedrijf, managementassistentes.

Risicogebied 5

In staat is om zonder controle de bedrijfsvoering zwaar te verstoren

Risico's: machtsmisbruik, onveiligheid van informatie, data en systemen beschadigen/ondermijnen/te niet doen, fraude, diefstal, afpersing, omkoping, chantage, etc.

Vragen:

- a. Kan functionaris zelfstandig (zonder toezicht) de werking van systemen en/of processen beïnvloeden
- b. Kan de functionaris het autorisatiebeheer beïnvloeden, omzeilen, aanpassen?

Risicogebied 6

Het hebben van bijzondere bevoegdheden

Risico's: ongeoorloofd raadplegen/delen/manipuleren van vertrouwelijke informatie, machtsmisbruik, fraude, diefstal, afpersing, omkoping, chantage, etc.

Vragen:

- a. Kan functionaris zelfstandig vergaande rechten of bevoegdheden aan personeel toekennen
- b. Heeft functionaris bevoegdheid om zelfstandig beslissingen te nemen of handelingen te verrichten (met grote gevolgen voor UWV of haar stakeholders)?
- c. Heeft oordeel of advies van functionaris grote gevolgen voor UWV of haar stakeholders?
- d. Kan functionaris kwetsbare handelingen of vergaande besluiten nemen, zonder dat er controle is?
- e. Heeft functionaris verhoogde rechten op ICT-systemen?

Voorbeelden van functies: functionarissen met toegang tot specifieke data, hoofd bijzondere zaken eigen personeel

Risicogebied 7

Handhaven/toezicht houden op naleving van regels

Risico's: oneigenlijke beïnvloeding van personen die afhankelijk zijn van UWV en/of van de betreffende functionaris, chantage, (oneigenlijke) fysieke en/of mentale beïnvloeding, onfatsoenlijk en grensoverschrijdend gedrag, fraude, diefstal, afpersing, omkoping, chantage, etc.

Vragen:

- a. Werkt functionaris met kwetsbare personen die van UWV afhankelijk zijn, zonder dat er controle is?
- b. Werkt functionaris met kwetsbare personen die van hem/haar afhankelijk zijn, zonder dat er controle is?

Functionarissen zijn bijvoorbeeld:

Toezichthouders bij Handhaving (incl. BOA's) – voeren persoonlijke gesprekken

Handhavingsdeskundigen: kijken in alle systemen; en/of doen IRN-onderzoeken

Misschien bij SMZ (Verzekeringsarts, arbeidsdeskundige)/Werkbedrijf (adviseur werk)/regionale klachtenambassadeurs K&S?

Risicogebied 8

Leiding geven binnen (de top van) de organisatie

Risico's: imagoschade; ernstige schade aan UWV of haar stakeholders, machtsmisbruik, (schijn van) belangenverstrengeling, fraude, diefstal, afpersing, omkoping, chantage, etc.

Vragen:

- Geeft de functionaris leiding aan meerdere personen en is hij/zij verantwoordelijk voor teamsamenstelling en beoordeelt hij/zij deze personen ook?
- Kan functionaris alleen of zelfstandig besluiten nemen met grote impact op UWV of haar stakeholders?
- Wordt functionaris binnen en buiten UWV gezien als boegbeeld van de organisatie en hebben zijn/haar handelingen grote impact op de beeldvorming over UWV (denk aan leden Groepsraad)?
- Bij nevenfuncties: heeft er een toets door Bureau Integriteit plaatsgevonden?

Uitvoeren screening

Voor nieuwe medewerkers

Bij het vacant stellen van functies wordt in de vacaturetekst de wijze van screening opgenomen.

Voor zittende medewerkers en voor medewerkers die bij interne doorstroom op deze functies terecht komen

De vastgestelde risico's gelden niet alleen voor nieuwe medewerkers maar ook voor zittende medewerkers, daarom geldt de screening als mitigerende maatregel van deze risico's zowel voor nieuwe medewerkers als voor zittende medewerkers en interne doorstromers.

Periodiek screenen op niveau 3

Omdat omstandigheden tijdens het dienstverband kunnen veranderen wordt de screening op niveau 3 elke vier jaar herhaald. Dit sluit aan bij de terugkijktermijn van de VOG die vier jaar is. Dit is ook de periode die door de Rijksoverheid wordt gehanteerd.¹⁷

Proces van screenen op niveau 3

De (nieuwe) medewerker wordt door het management aangemeld bij het externe onderzoeksbureau dat de screening uitvoert. Na het uitvoeren van de screening wordt de (nieuwe) medewerker door het onderzoeksbureau geïnformeerd over de uitkomst van de screening en bepaalt de (nieuwe) medewerker of de uitkomst van de screening mag worden gedeeld met UWV. In het geval de (nieuwe) medewerker besluit de uitkomst van de screening niet met UWV te delen wordt de (nieuwe) medewerker beschouwd als 'niet gescreend'.

De kosten voor de screening komen voor rekening van het verantwoordelijk management.

Actueel houden van de screeningsniveaus

Als er veranderingen optreden in de organisatie zoals aanpassingen of vernieuwingen van systemen, processen, procedures, functies, wordt standaard onderzocht wat de consequenties zijn voor de screening van functiehouders die door deze veranderingen worden geraakt. Mogelijke consequenties voor screening worden een standaard onderdeel van de personele consequenties die bij veranderingen geïnventariseerd worden.

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 in 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.

¹⁷ Bij een andere overheidsorganisatie (nog nagaan of we deze organisatie mogen noemen) vindt de screening elke 3, of 5 jaar plaats, afhankelijk van de omvang van de risico's. Uitgangspunt is nu 4 jaar, maar bij stap 6 zou de commissie kunnen kijken of dat voldoende is.

-
- 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 leden van de OR vertegenwoordigd zijn in de wegingscommissie en de wegingscommissie de wijzigingen in het screeningsniveau vaststelt, hebben de betreffende OR-leden dus ook een rol bij het actueel houden van het screeningsniveau.
 - Als bij het actueel houden van het screeningsniveau behoefte is aan evaluatie, zijn alle leden van de wegingscommissie hierbij 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.

Eigenaarschap en verantwoordelijkheden

HRM-Concern is eigenaar van het screeningsbeleid, Bureau Integriteit van UWV wordt als inhoudsdeskundig betrokken bij beleidsaanpassingen, -evaluaties en andere wijzigingen.

Het toepassen van het screeningsbeleid is de verantwoordelijkheid van de bedrijfsonderdelen waar de functie onder valt. Bij het wegen, aanpassen en evalueren van functiefamilies of functies die binnen meerdere bedrijfsonderdelen worden uitgeoefend voert HRM-Concern de regie of coördinatie teneinde een gelijke behandeling van eenieder te realiseren.

Evaluatie van het wegingskader

Het wegingskader wordt periodiek¹⁸ geëvalueerd en bijgesteld, en daarbij dient in ieder geval aandacht te worden besteed aan uitvoerbaarheid, betrouwbaarheid, doeltreffendheid en actualiteit binnen en buiten UWV.

¹⁸ De periodiciteit van dit beleid moet nog worden bepaald; logisch lijkt om dit elke vier jaar te doen, in aansluiting op de periodieke terugkeer van screening op niveau 3 voor zittende medewerkers.

Personele consequenties

Gevolgen van (periodieke) screening voor zittende medewerkers

De verwachting is dat het overgrote deel van de zittende medewerkers dat op niveau 3 is gescreend een positief advies krijgt¹⁹. Het hebben van schulden of het hebben van nevenfuncties zijn namelijk als zodanig geen reden voor een screeningsadvies met 'verhoogd/hog risico'. Dit hoeft niet problematisch te zijn en zal niet per se leiden tot een belemmering voor het uitvoeren van de functie. Pas als bij schulden de verhouding tussen inkomen en uitgaven echt scheef is of als bijvoorbeeld door eventuele nevenwerkzaamheden belangenverstremgeling kan gaan ontstaan, zal het screeningsbureau dit beoordelen als een belemmering voor de functie. En dat wordt dan, als dit ook onderdeel is van het risicogebied waarop gescreend is, verwerkt in een screeningsadvies 'verhoogd/hog risico'. Bij risico's doet het screeningsbureau ook aanbevelingen over hoe hiermee om te gaan.

Als een zittende medewerker een functie uitoefent die behoort tot de functiegroep waarvoor screeningsniveau 3 geldt, kán de uitkomst van de screening dus ook betekenen dat er risico's worden geconstateerd, die de uitoefening van de functie in de weg staan. De medewerker bepaalt binnen zeven kalenderdagen na ontvangst van het advies of het advies (positief danwel 'verhoogd/hog risico') wordt gedeeld met het management. Als de medewerker de uitkomst van het screeningsbureau niet met het management deelt, wordt deze medewerker beschouwd als 'niet gescreend'. Na ontvangst van het screeningsadvies stelt UWV vast of de geconstateerde risico's een belemmering vormen voor het uitoefenen van de functie. Voor de oplossing hiervan worden onderstaande stappen gevolgd.

Stappenschema voor het vinden van een oplossing voor screeningsadvies 'verhoogd/hog risico' dan wel 'niet gescreend'

Medewerker 'niet gescreend':

- De medewerker krijgt vanuit HRM een casemanager die de medewerker ondersteunt en begeleidt tijdens het traject.
- De leidinggevende, de medewerker en de casemanager zoeken met hulp van Bureau Integriteit een oplossing;
 - De medewerker kan hierover eerst (samen met de casemanager) met Bureau Integriteit in gesprek gaan;
 - De medewerker kan gebruik maken van een interne/ of externe vertrouwenspersoon;
 - De medewerker stopt vanaf het moment dat duidelijk is dat hij niet gescreend is, met zijn huidige functie;
- Het management maakt maatwerkafspraken met de medewerker.

Medewerker 'screeningsadvies 'verhoogd/hog risico':

- Een medewerker die een screeningsadvies 'verhoogd/hog risico' ontvangt, krijgt vanuit HRM een casemanager, die de medewerker tijdens het hele traject ondersteunt en die de medewerker kan begeleiden bij het wegnemen van bij de screening geconstateerde belemmeringen voor het uitoefenen van de huidige functie.
- De leidinggevende, de medewerker en de casemanager zoeken met hulp van Bureau Integriteit een oplossing. Hierbij wordt gezocht naar de voor de medewerker minst ingrijpende oplossing; bijv. afspraken over uitvoering van nevenwerkzaamheden om belangenverstremgeling te voorkomen;
 - De medewerker kan hierover eerst (samen met de casemanager) met Bureau Integriteit in gesprek gaan;
 - De medewerker kan gebruik maken van een interne/ of externe vertrouwenspersoon.
- Onderzoek naar mogelijkheden in de persoonlijke omstandigheden van de medewerker om de geconstateerde belemmering voor het (blijven) uitvoeren van de functie weg te nemen:
 - zo ja, mogelijkheden worden uitgewerkt en medewerker kan in de oorspronkelijke functie blijven. Dit is dan de laatste stap.
 - zo nee; management, medewerker en de casemanager gaan samen op zoek naar een aanpassing van de taken in de tot dan toe uitgevoerde functie waarmee de geconstateerde risico's worden weggelaten c.q. niet meer van doorslaggevende invloed kunnen zijn. Voorwaarde is dat er een betekenisvolle/zinnige functie overblijft die passend is en blijft gerelateerd aan de waardering van de huidige functie. Lukt dit niet?;
- De medewerker kan deze functie niet meer uitoefenen.
 - De medewerker kan eventueel gebruik maken van de individuele klachtenregeling als opgenomen in artikel 13.1 cao UWV.

¹⁹ Dit is ook de ervaring van andere organisaties die zittende medewerkers periodiek screenen.

In dat geval geldt:

1. De leidinggevende legt deze beslissing voor advies voor aan Bureau Integriteit;
2. Bureau Integriteit geeft een advies op basis van een beoordeling van deze beslissing. Bij deze beoordeling worden bekeken: a. het proces; b. of er geen andere mogelijkheden zijn om het risico dat uit de screening naar voren is gekomen, weg te nemen; c. of in dit individuele geval de beslissing dat de medewerker diens functie niet meer kan uitoefenen, in verhouding staat tot het risico dat uit de screening naar voren is gekomen;
3. Als Bureau Integriteit het niet eens is met het besluit van de leidinggevende dat de medewerker de functie niet meer uit kan voeren, volgt eerst een gesprek met de leidinggevende wat kan leiden tot ofwel overeenstemming ofwel geen overeenstemming over de uitkomst.
4. Indien dit laatste het geval is neemt de directeur HRM een definitief besluit over het wel of niet meer kunnen uitoefenen van de functie.

Maatwerk

Als de medewerker niet is gescreend of een screeningadvies 'verhoogd/hoog risico' heeft gekregen en UWV heeft vastgesteld dat de medewerker daardoor diens functie niet meer kan uitoefenen, maakt het management arbeidsrechtelijke maatwerkafspraken met de medewerker. Ook hierbij zal de medewerker begeleid en ondersteund worden door de casemanager. De medewerker wordt altijd in de gelegenheid gesteld om hierover in gesprek te gaan met een interne of externe vertrouwenspersoon. NB: De beslissing dat een medewerker de functie niet meer kan uitoefenen is echt een uiterste maatregel, voor die tijd is alles geprobeerd om te kijken of zaken anders geregeld of opgelost kunnen worden.

Er zal een maatwerkoplossing worden gezocht, afgestemd op het individuele geval, mede afhankelijk van de reden van een screeningsadvies 'verhoogd/hoog risico'.

Bij het zoeken naar een maatwerkoplossing wegen onderstaande aspecten mee:

- Mate van verwijtbaarheid
- Perspectief op verbetering van de situatie
- Hoe de medewerker aankijkt tegen het screeningsadvies
- Kans op oplossing op korte termijn
- Kans op duurzame oplossing
- Functieverblijftijd, functioneren in de huidige functie en hoe de medewerker tot nu toe met het geconstateerde risico is omgegaan
- Mate van zelfreflectie bij de medewerker
- Veranderingsbereidheid van de medewerker
- Bereidheid en mogelijkheden van de medewerker om mee te werken aan een oplossing

In het geval van een 'niet gescreend' screeningsresultaat kunnen logischerwijs elk van de bovengenoemde aspecten niet meegewogen worden.

Maatwerkafspraken kunnen onder andere betrekking hebben op een bepaalde zoektermijn, periode van vrijstelling van werk, aanbod van een passende functie binnen UWV, inzet loopbaancentrum en de duur van een salarisgarantie. De casemanager ondersteunt en begeleidt de medewerker bij het maken van maatwerkafspraken en ondersteunt en begeleidt de medewerker onder andere bij vinden van een andere functie binnen UWV, of in het uiterste geval daarbuiten.

De casemanager wint hierover het advies in van de arbeidsrechtjurist die adviseert over o.a. duur zoektermijn, duur salarisgarantie e.d. Ook de optie voor het aanbieden van juridische bijstand aan de medewerker kan onderdeel uitmaken van dit advies.

De eindbeslissing ligt bij de directeur HRM.

- De directeur HRM beoordeelt de maatwerkoplossing onder andere op arbeidsrechtelijke aspecten en toetst het voorstel aan het HRM-beleid en op het consistent toepassen van maatwerkoplossingen binnen UWV, opdat maatwerk geen willekeur wordt. De directeur HRM wint daarover advies in bij een arbeidsrechtjurist.
- De medewerker kan eventueel gebruik maken van de individuele klachtenregeling als opgenomen in artikel 13.1 cao UWV.

Van belang is dat een terugkeer in de oorspronkelijke functie mogelijk is als de risico's binnen de 6 maanden na een 'screeningsadvies verhoogd/hoog risico' of een 'niet gescreend' uitkomst, zijn weggenomen en op voorhand wordt ingeschat dat de kans groot is dat dit gaat lukken:

- i. Risico's zijn weggenomen als de processen/systemen zodanig zijn beveiligd dat er een acceptabel restrisico is ontstaan en screening op niveau 3 niet meer aan de orde is.
- ii. Risico's zijn weggenomen als de persoonlijke omstandigheden dermate zijn gewijzigd, dat er geen belemmeringen meer bestaan voor het verantwoord en veilig uitoefenen van de functie en het restrisico tot een acceptabel niveau is teruggebracht. Om dit vast te stellen zal opnieuw een screening op niveau 3 plaatsvinden.

Indien en voor zover toepasselijk en dus afhankelijk van het type integriteitsrisico, kan het zo zijn dat er niet definitief maar tijdelijk naar andere werkzaamheden moet worden gezocht en daarbij passende afspraken worden gemaakt in de

vorm van detachering. Detachering is in dit verband mogelijk voor een periode van maximaal 6 maanden en heeft als doel te werken aan terugkeer in de oude functie (of naar de oude afdeling) op het moment dat de risico's zijn weggenomen. Overigens kan detachering ook worden ingezet in het kader van het zoeken naar een passende functie en zal dan als doel hebben een overstap (mogelijk) te maken naar een andere functie binnen of buiten UWV.

Als na deze periode van zes maanden de in het screeningsadvies geconstateerde risico's zijn weggenomen staat het de medewerker vanzelfsprekend altijd vrij om, als er sprake is van een vacature, weer te solliciteren naar diens oude functie.

Klachtprocedure

Bij een screeningsadvies 'verhoogd/hoog risico' kan de medewerker bij het screeningsbureau eventueel een klacht indienen over de uitkomst van de screening (zie daarvoor de geldende klachtenregeling van het screeningsbureau). Mogelijk krijgt de medewerker na afhandeling van de klacht alsnog een positief advies.

Als de medewerker van mening is dat er geen billijke oplossing is gevonden, kan de medewerker een klacht indienen conform artikel 13.1 cao UWV individuele klachtenprocedure (hiërarchische lijn).

Vragen

Tot slot is het belangrijk dat duidelijk is waar medewerkers en leidinggevendenden met vragen terecht kunnen. Dit wordt nog uitgewerkt. T.z.t. zal een Q&A-lijst opgesteld/toegevoegd worden.

Communicatie

Helderheid, transparantie en openheid

Bij communicatie over screening is helderheid, transparantie en openheid het uitgangspunt.

We willen bereiken dat iedereen begrijpt waarom we screenen, op welke manier wordt bepaald of iemand moet worden gescreend, hoe het proces van wegen verloopt, en hoe het proces van screenen verloopt.

Ook willen we met de communicatie bereiken 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 wij daar als werkgever mee omgaan.

Aangezien we het niet alleen over het screenen van nieuwe medewerkers hebben dienen juist zittende medewerkers ingelicht te worden over de situaties waarin zij een aanvullende screening krijgen en begrijpen wat voor hen de gevolgen kunnen zijn als in de screening door het screeningsbureau een verhoogd risico of een hoog risico is geconstateerd.

Medewerkers worden optimaal geïnformeerd. Zie implementatieplan.

Er wordt extra aandacht besteed aan communicatie voor zittende medewerkers die periodiek op niveau 3 gescreend zullen worden, zodat het voor hen inzichtelijk is wat het betekent dat zij, gezien hun functie(-aspecten), (periodiek) zullen worden gescreend op niveau 3. Dit wordt uitgewerkt in het reeds genoemde communicatieplan.

Na het vaststellen van het wegingskader wordt de communicatie hierover uitgewerkt om de gewenste helderheid, transparantie en openheid te bereiken.

BIJLAGE 1:

Overzicht van gangbare technische en organisatorische mitigerende maatregelen

In de vakliteratuur en in de praktijk worden onderstaande mitigerende maatregelen als gangbaar beschouwd

- Systeemtoegang en autorisaties in het systeem
- Autorisatie alleen voor wat nodig is voor het werk
- Mandatenregeling
- 4 ogen controle/functiescheiding
- Beleid, processen en werkinstructies
- Logging én monitoring (periodiek) of signalering (snel nadat iets is voorgevallen)
- Scheiding tussen test, ontwikkel en productieomgeving van systemen
- Data anonimiseren in geval van testen met data c.q. van systemen
- Wachtwoordbeleid + afspraak dat gebruikersnaam en wachtwoord niet gedeeld mogen worden
- Uitkeringen van eigen personeel door apart team behandelen
- Beperkte mogelijkheid in systeem om gegevens te downloaden/printen
- Maatregelen op devices en/of applicaties om delen te voorkomen: denk aan Zivver, maar beperkte hoeveelheid MB's kunnen meesturen met de mail, geen USB-stick kunnen gebruiken, mogelijkheid om online data te delen zijn dichtgezet (denk aan 'we transfer') etc.
- Beperkte fysieke kas, cadeaubonnen etc.
- Vaste leveranciers waarmee gewerkt moet worden (die geselecteerd zijn d.m.v. een gedegen proces)
- Extra check (4-ogen + onderliggende documentatie) op wijzigen van bankrekeningnummer (van cliënt, leverancier of medewerker)
- Check in bankapplicatie of het bankrekeningnummer hoort bij de naam van de begunstigde
- Periodieke review op toegekende autorisaties in het systeem
- Gebruik van risicomodel bij handhaving (voorkomen willekeur)
- Geen 'single sign-on' voor systemen met veel vertrouwelijke informatie

Iets minder hard:

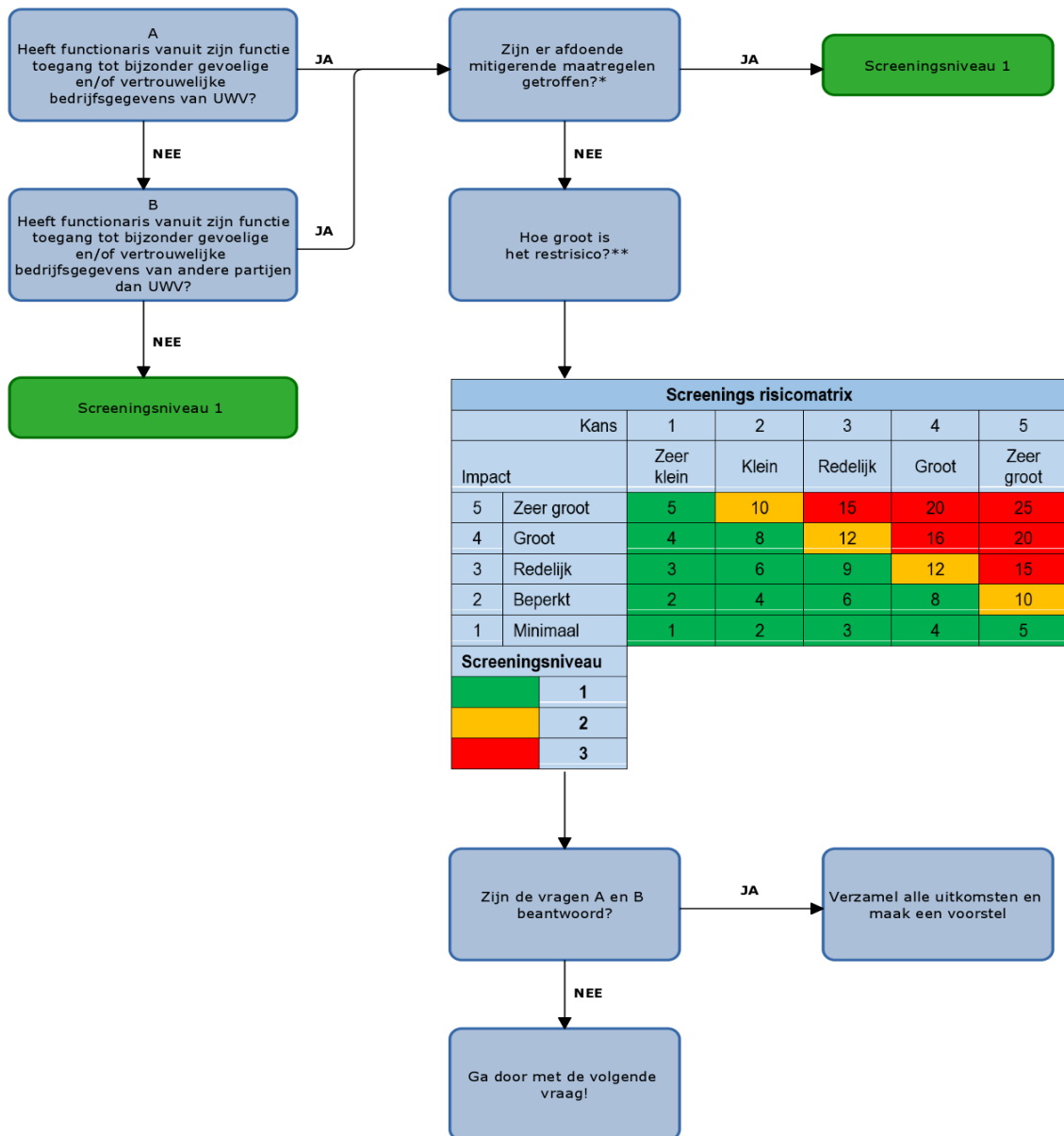
- Introductieprogramma
- Referenties opvragen bij werving & selectie (voordat een nieuwe medewerker in dienst kan komen)
- Opleidingsprogramma (al dan niet verplicht), incl. onderhoud hiervan
- Functieprofiel (incl. eisen in relatie tot opleiding en werkervaring)
- Cyclus van beoordelings- en functioneringsgesprekken
- Gedragscode, integriteit en integriteitsrisico's vast bespreekpunt in de HRM-cyclus
- Peer-to-peer review
- Vaktechnisch/casus overleg
- Functieroulatie
- Assessment voor alle leidinggevenden
- 360 graden feedback voor alle leidinggevenden (met o.a. vragen over gedrag en veiligheid, bijvoorbeeld: staan je collega's en je leidinggevende open voor tegengeluid, kun je je dilemma's goed bespreken met je collega's en met je leidinggevende?)
- Besef levend houden over belang van integriteit en hoe integriteit behouden blijft en kan worden versterkt door o.a. regelmatig dilemma's te bespreken; door regelmatig bewustwordingsactiviteiten over integriteit te organiseren
- Integere cultuur bevorderen door soft controls te verstevigen: helderheid, voorbeeldgedrag, betrokkenheid, uitvoerbaarheid, transparantie, bespreekbaarheid, aanspreekbaarheid, handhaving.
- Bij inloggen in een systeem met vertrouwelijke informatie een openingszin opnemen met de opmerking dat het gebruik van het systeem alleen is toegestaan als dit gebruik noodzakelijk en werkgerelateerd is en/of met een waarschuwing dat misbruik wordt gestraft en/of met de mededeling dat de beheerder van bijvoorbeeld een cliëntendossier op de hoogte wordt gebracht van de raapleging van dat dossier.
- Geluidsopnames maken van gesprekken met wederzijds goedvinden en in kluis bewaren
- Regelmatig het gesprek voeren over integer omgaan met kwetsbare cliënten en indien nodig vaardigheidstraining, cursus, bewustwordingstraining of coaching aanbieden
- Persoonlijkheidstests, zoals insights en coachen op mogelijke valkuilen

BIJLAGE 2: Stroomschema's per risicogebied

Opmerkingen die gelden voor elk stroomschema

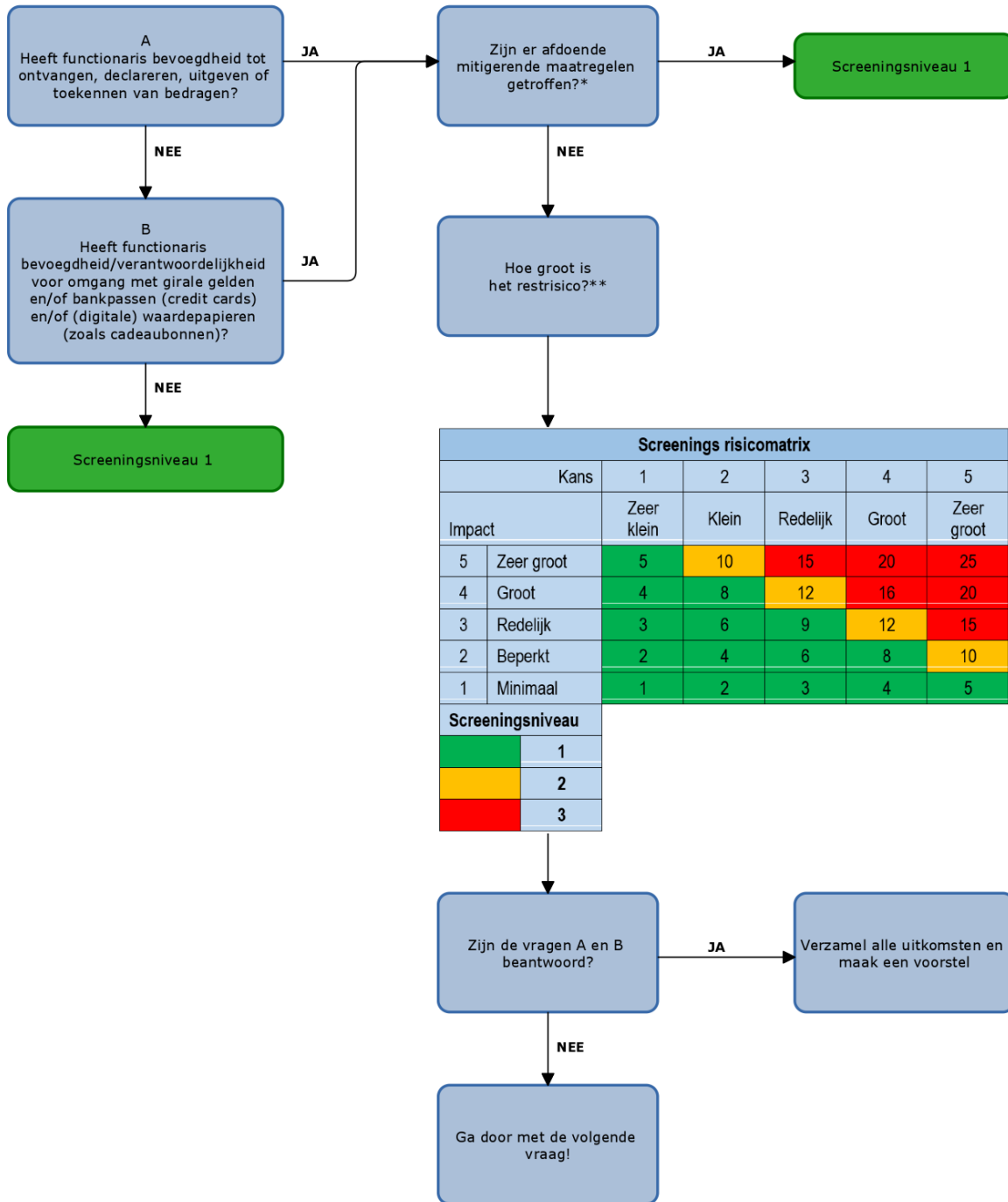
1. Let op dat alle risicovragen worden doorlopen.
2. Geef per risicovraag aan wat de getroffen of binnen afzienbare tijd (half jaar) te treffen mitigerende maatregelen zijn; toon de werking hiervan aan; licht toe hoe de mitigerende maatregelen het betreffende risico reduceren; leg uit waar het restrisico uit bestaat, beschrijf concreet hoe dit restrisico zich in de praktijk kan manifesteren, wat er dan gebeurt, wat de gevolgen zijn en wie de betrokkenen zijn
3. Bij het toepassen van de risicomatrix:
 - a. Kans wil zeggen de mogelijkheid en de aannemelijkheid dat iemand misbruik kan maken van zijn/haar bevoegdheden.
 - b. Kwantificeer en licht toe wat maakt dat de kans op de betreffende score (1, 2, 3, 4 of 5) is ingeschat
 - c. Impact wil zeggen de omvang van de schade die ontstaat als het risico zich voordoet (bijvoorbeeld financiële schade, reputatie schade)
 - d. Kwantificeer en licht toe wat maakt dat de impact op de betreffende score (1, 2, 3, 4 of 5) is ingeschat

Stroomschema risicogebied 2

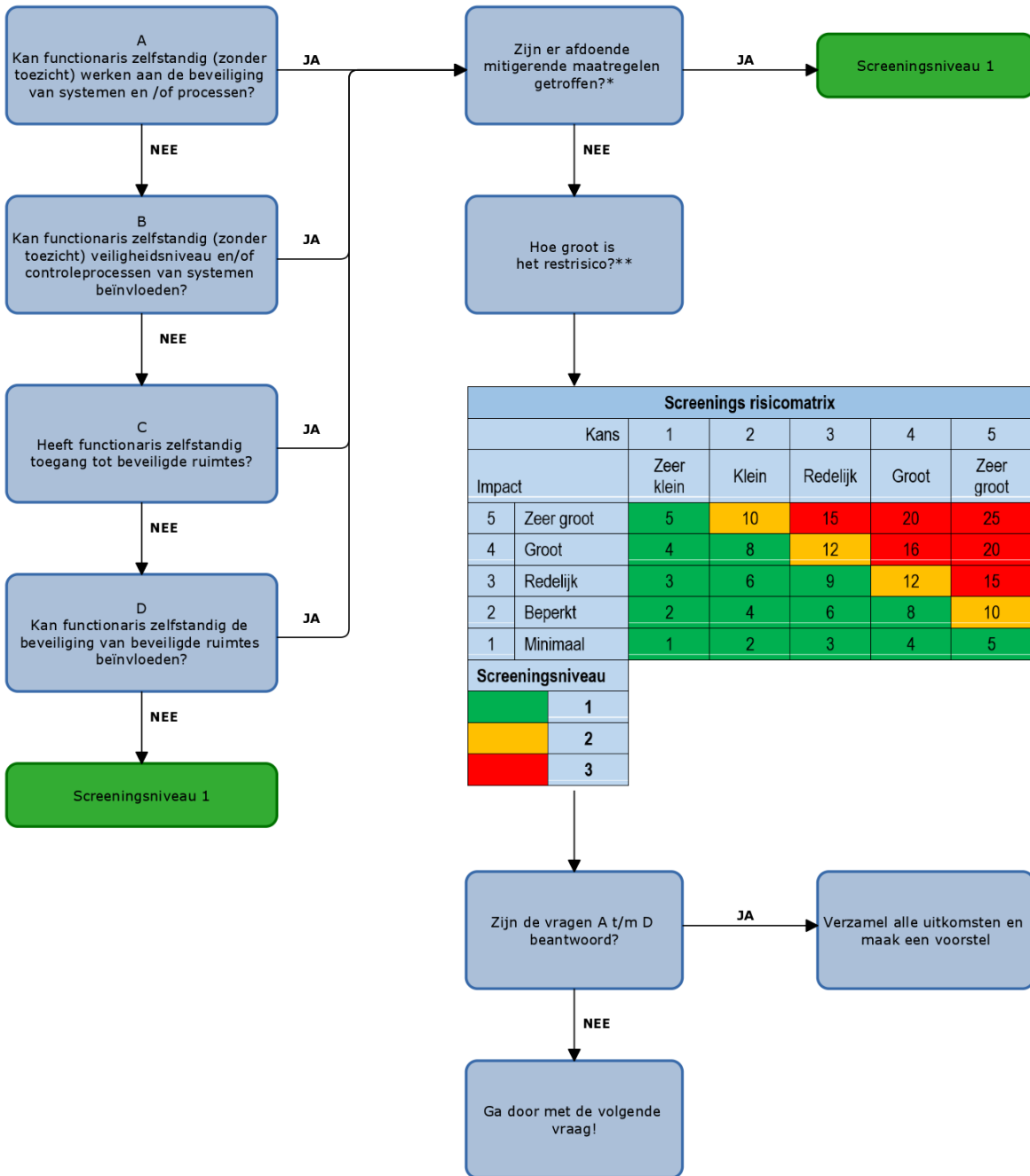


Maak bij het beantwoorden van de vragen en het bepalen van het risico onderscheid tussen de classificaties V2 en V3.

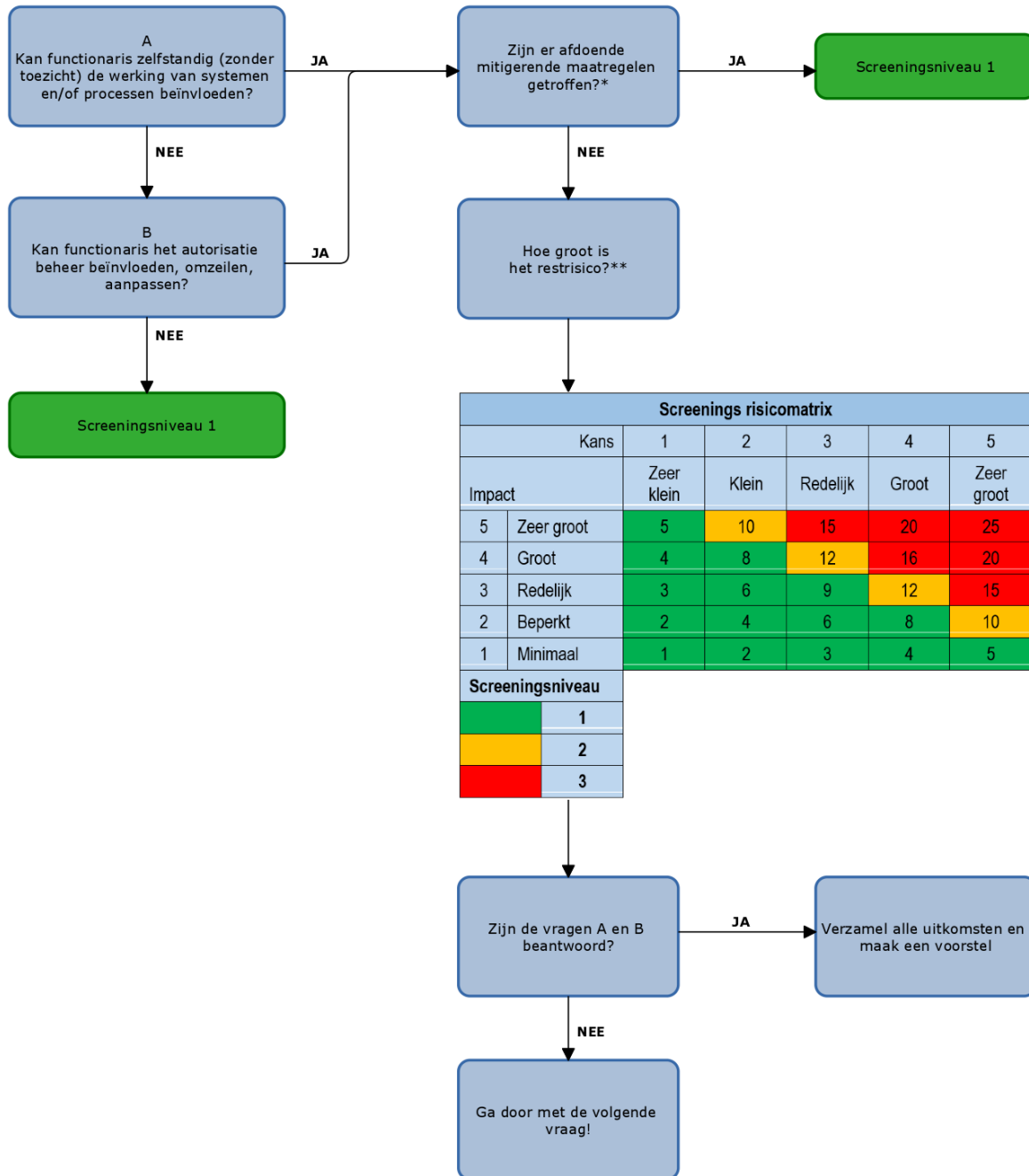
Stroomschema risicogebied 3



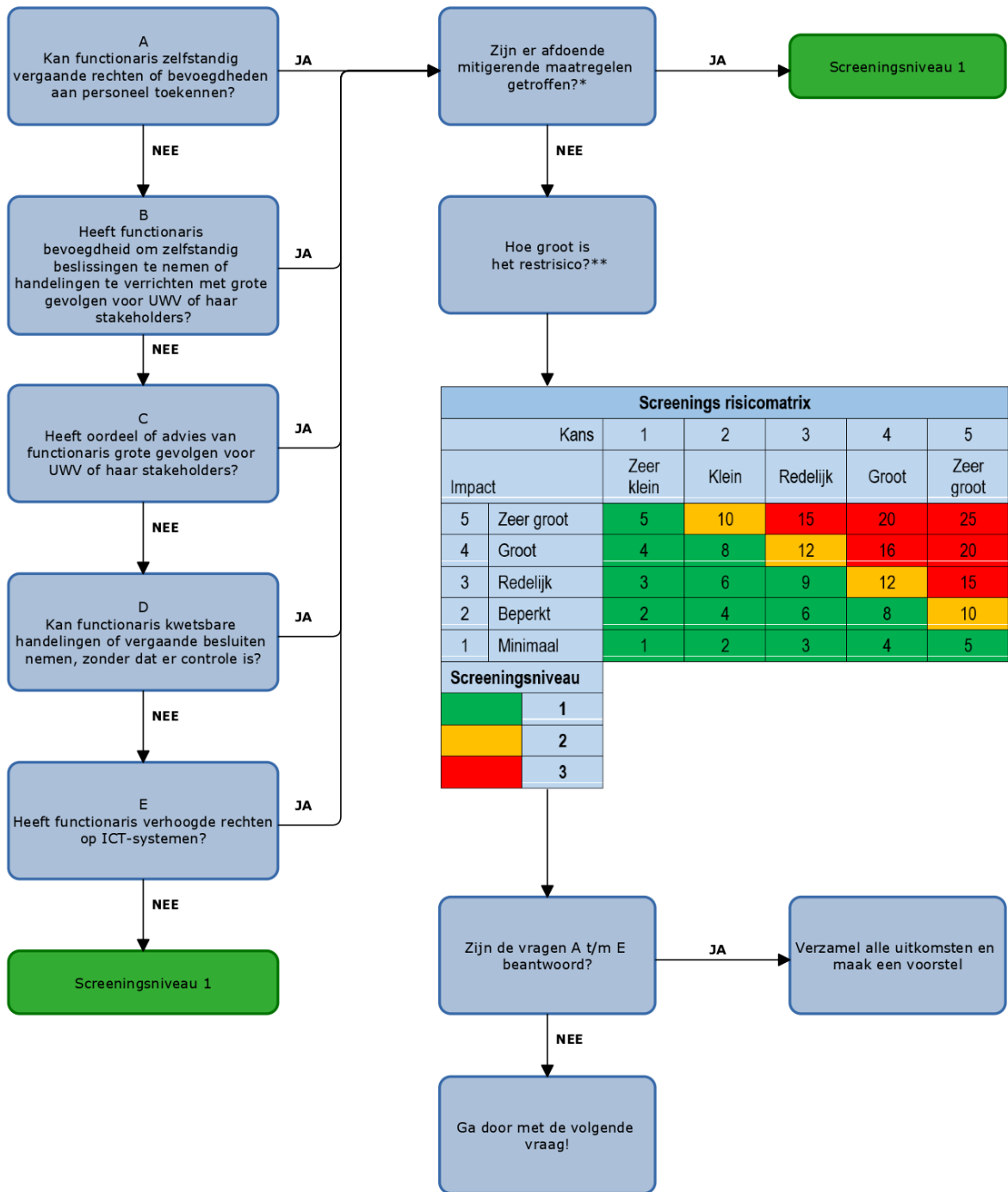
Stroomschema risicogebied 4



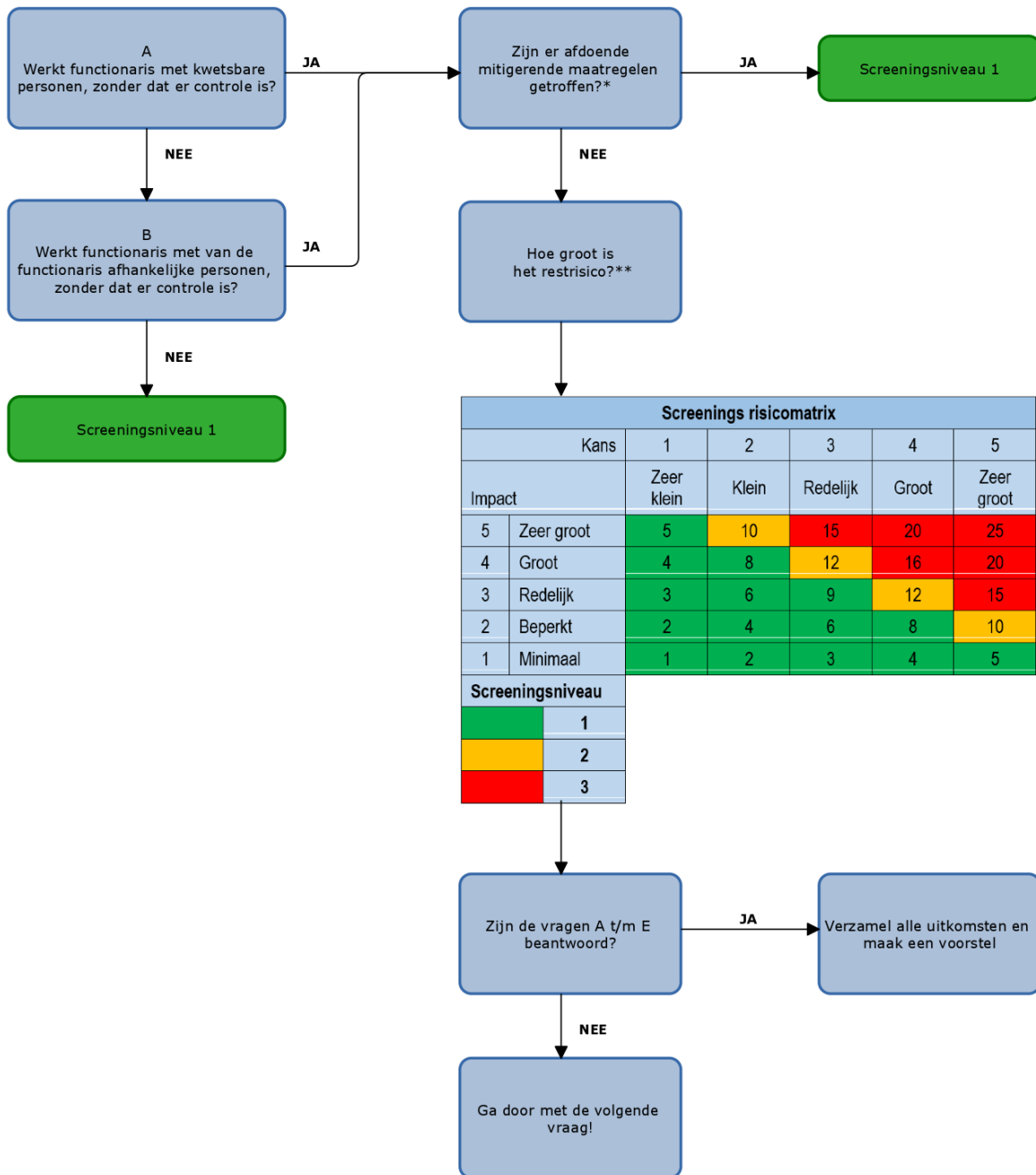
Stroomschema risicogebied 5



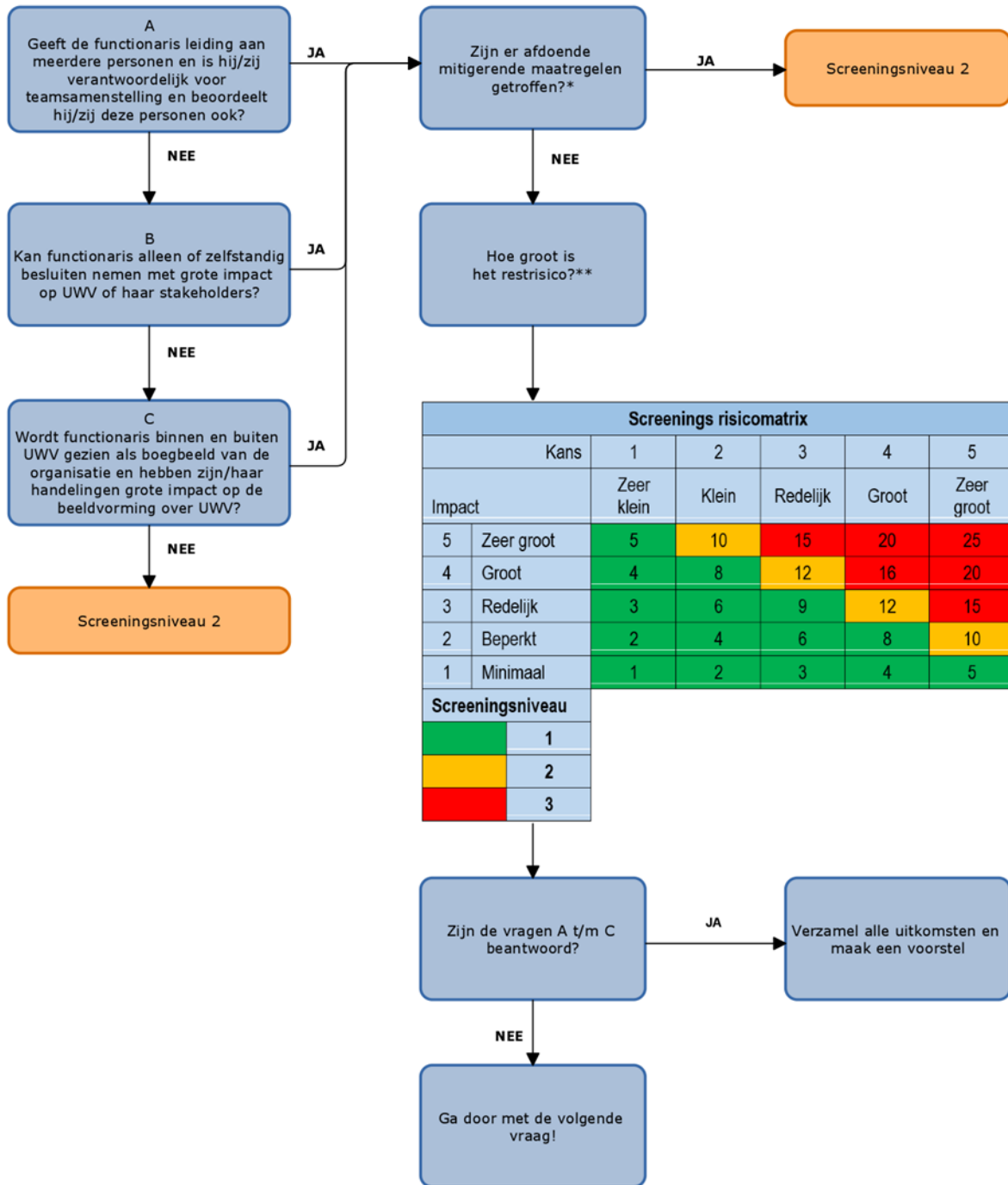
Stroomschema risicogebied 6



Stroomschema risicogebied 7



Stroomschema risicogebied 8



BIJLAGE 3: BIV-classificatie

Klik [hier](#) voor de meest actuele versie.

Dit is een verwijzing naar het beleid dat UWV sinds 2020 hanteert. Het BIV wordt eind 2023/begin 2024 geactualiseerd.

Colofon

Uitgave

UWV Bureau Integriteit/HRM-Concern

Postadres

Postbus 58285
Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

██████████@uwv.nl

Auteurs

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

Volg ons



Disclaimer

[Disclaimer tekst]

UWV © 2022