

Screening

BGO - VO

Betrouwbaarheid,
integriteit en nationale
veiligheid

Veiligheidsonderzoek en betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek bij de politie

De betrouwbaarheid en integriteit van de politie is belangrijk. De samenleving moet erop kunnen vertrouwen dat deze onomstreden is. Screening wordt ingezet als één van de integriteit bevorderende maatregelen. Screening maakt inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de betrokken persoon. Daarom dient steeds binnen de kaders van proportionaliteit en subsidiariteit te worden afgewogen welke vorm van screening van toepassing is.

1. Wat is het verschil tussen een veiligheidsonderzoek (VO) en een betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek (BGO)

Bij beide onderzoeken is de centrale vraag of de persoon (betrokkene) in relatie tot de beoogde functie of de beoogde werkzaamheden een risico voor de organisatie kan gaan vormen. De onderzoeken hebben ieder hun

eigen wettelijke grondslag en kijken dus ook met verschillende brillen. Bij een betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek ligt de nadruk voornamelijk op het integriteitsrisico dat de politie kan lopen. Bij een veiligheidsonderzoek ligt de nadruk op het belang van nationale veiligheid of andere gewichtige belangen van de staat.

2. Welke vormen van screening zijn er bij aanstelling / start functie

Iedereen die voor de politie werkt of komt werken krijgt een vorm van screening voordat hij of zij daadwerkelijk wordt aangesteld, wordt ingehuurd.

Alle personen die een aanstelling krijgen of worden ingehuurd bij de politie moeten een betrouwbaarheid en geschiktheids-onderzoek ondergaan. Daarnaast zijn er functies binnen de politie aangewezen als vertrouwensfuncties. Als de functie is aangewezen als een vertrouwensfunctie krijgt de persoon naast het BGO ook een veiligheidsonderzoek.

Voor externe product en dienstverleners geldt dat de politie geen wettelijke grondslag heeft om personeel te screenen. Het uitgangspunt is, dat de externe product en dienstverleners zelf verantwoordelijk zijn voor het inzetten van betrouwbaar en integer personeel. Als politie kunnen wij een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) verlangen.

3. Wie bepaalt of een functie een vertrouwensfunctie is

Of een functie een vertrouwensfunctie is, wordt bepaald door een minister. Hij wijst op basis van vastgestelde criteria vertrouwensfuncties aan voor de ambtenaren op zijn eigen departement, eventuele onderdelen daarvan en bij organisaties en bedrijven die onder een beleidsterrein vallen waarvoor hij politieke verantwoordelijkheid draagt. Voor de politie is dat de minister van Veiligheid en Justitie.

4. Wie voert het onderzoek uit

BETROUWBAARHEID EN GESCHIKTHEIDS- ONDERZOEK

Het BGO wordt door de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) uitgevoerd.

Het BGO leidt tot een positief advies, of een negatief advies. Slecht met instemming van de korpschef mag iemand met een negatief advies toch een aanstelling als politieambtenaar krijgen

10.2.g
[/betrouwbaarheids--en-geschiktheidsonderzoek.html](#)

VEILIGHEIDSONDERZOEK

Het A-veiligheidsonderzoek wordt door de AIVD zelf uitgevoerd.

Het P-veiligheidsonderzoek wordt door de AIVD speciaal opgeleide VIK-medewerkers onder mandaat van de AIVD uitgevoerd.

Het veiligheidsonderzoek leidt tot een Verklaring van Geen Bezwaar (VGB), of een (voornemen tot weigering).

<https://www.aivd.nl/onderwerpen/veiligheidsonderzoeken/inhoud/het-veiligheidsonderzoek>

5. Hoeveel vertrouwensfuncties kent de politie

De politie kent ongeveer 4500 functies die aangewezen zijn als vertrouwensfuncties waarvan:

- 1500 A-vertrouwensfuncties
- 3000 P-vertrouwensfuncties

6. Is een periodieke onderzoek een vereiste

BETROUWBAARHEID EN GESCHIKTHEIDSONDERZOEK

Binnen de politie is een periodieke screening niet een vereiste. Het besluit algemene rechtpositie politie (Barp) biedt de mogelijkheid, maar niet de verplichting om herhaalonderzoeken te verrichten. **Artikel 8b Barp:**

- a. Bij wijziging van functie;
- b. Bij aanstelling in een andere functie;
- c. Bij de vervulling van een functie gedurende ten minste vijf dienstjaren, of
- d. Bij een redelijk vermoeden van ernstig plichtsverzuim dat de integriteit of de verantwoordelijkheid van de betrokkene raakt

VEILIGHEIDSONDERZOEK

De Wet veiligheidsonderzoeken biedt de mogelijkheid, maar niet de verplichting tot het doen van herhaalonderzoeken.

FUNCTIECLUSTERING

VERTROUWENSFUNCTIES POLITIE

Binnen de politie is functieclustering toegepast. Dit houdt in dat vertrouwensfunctionarissen in beginsel hun Verklaring van geen bezwaar (Vgb) kunnen 'meenemen'. De functieclusters bestaan uit vertrouwensfuncties met dezelfde mate van kwetsbaarheid oftewel schade die de functionaris kan toebrengen aan de nationale veiligheid. De functieclustering geldt voor alle vertrouwensfuncties binnen de politie.

Functieclustering betekent dat als een vertrouwensfunctionaris bij de politie binnen een periode van vijf overstapt naar een andere vertrouwensfunctie, met een gelijkwaardig of lager screeningsniveau, er geen nieuw veiligheidsonderzoek hoeft te worden uitgevoerd.

Van A naar P geen nieuw onderzoek
Van P naar P geen nieuw onderzoek
Van A naar A geen nieuw onderzoek
Van P naar A wel een A- onderzoek

7. Mag iemand met een veroordeling bij de politie komen werken

MAG IEMAND MET EEN VEROORDELING BIJ DE POLITIE KOMEN WERKEN

Als bij iemands sollicitatie sprake blijkt van een eerdere veroordeling, is dat natuurlijk reden om hier zorgvuldig naar te kijken en in het gesprek het er over te hebben. Een veroordeling staat een aanstelling niet bij voorbaat in de weg. Daarbij spelen verschillende factoren een rol. Bijvoorbeeld hoe ernstig het vergrijp was en in welke context het gebeurde. Hoe lang is het geleden en om wat voor veroordeling ging het? Bestaat er een kans op herhaling en hoe openhartig stelt de betrokkene zich op? Met andere woorden: eens een dief, altijd een dief vormt geen uitgangspunt bij een screening.

GELDT DAT OOK VOOR EEN VEROORDEELDE POLITIEMEDEWERKER?

Vanzelfsprekend. Ook daar wegen we de omstandigheden mee. Denk aan de collega die geweld moet toepassen, schuldig wordt bevonden, maar geen straf krijgt opgelegd. Hem of haar ontslaan we niet, maar soms kan het

wel nodig zijn om ander werk te gaan doen, zo mag je alleen op een vertrouwensfunctie werken als de AIVD hiervoor een verklaring van geen bezwaar heeft afgegeven.