

Screening

Hoe screent de politie (nieuwe) medewerkers?



De samenleving moet erop kunnen vertrouwen dat de politie betrouwbaar en integer is. Een van de manieren om daar voor te zorgen is het screenen van (nieuwe) medewerkers.



Screening maakt inbreuk op de privacy en is daarom aan regels gebonden. Er zijn verschillende vormen van screening. Welke screening een nieuwe medewerker krijgt, hangt af van de functie die hij gaat uitoefenen.



De politie kent drie vormen van screening

De omvang van het onderzoek hangt af van de functie en waar iemand werkt.



Het veiligheidsonderzoek is het meest omvangrijk.



Het betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek (BGO) zit er tussen in.



De minst omvangrijke vorm is de verklaring omtrent het gedrag (VOG).

Betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek

Alle nieuwe medewerkers, zowel de mensen in uniform als de ondersteuners, krijgen het betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek (BGO).

Check

1



De sollicitant vult een lijst met vragen in over zijn privéleven. Hij voegt ook een overzicht toe van de gegevens die over hem bekend zijn bij het Bureau Krediet Registratie (BKR).

Check

2



De politie kijkt in haar eigen systemen of de sollicitant met politie en justitie in aanraking is geweest en zo ja, op welke manier.

Check

3



De politie onderzoekt het social media-gebruik van de sollicitant.

Check

4



De politie vraagt informatie op bij eerdere werkgevers of onderwijsinstellingen.

Check

5



De politie voert een persoonlijk gesprek met de sollicitant.

Persoonlijk gesprek

De sollicitant krijgt allerlei vragen over zijn privéleven. Wat doet hij in zijn vrije tijd? Met wie gaat hij om? Hoe kijkt hij tegen bepaalde maatschappelijke problemen aan? Hoe is zijn financiële situatie? Iemand met schulden kan immers makkelijk gechanteerd worden. Ook iemand met een verslaving is vatbaar voor chantage.



Stagiairs en extern ingehuurd personeel die korte tijd bij de politie werken, krijgen meestal een korte variant (check 1-3) van het BGO.



Wie voert het BGO uit?

Een medewerker van de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) voert het BGO uit en een tweede medewerker beoordeelt het resultaat ervan. Zo krijgen we een objectief advies. Dit kan positief of negatief zijn. De medewerker geeft dit advies aan zijn teamchef en deze geeft het uiteindelijke advies (positief of negatief) aan de opdrachtgever.

Veiligheidsonderzoek

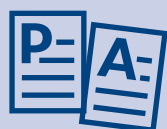
Kandidaten voor een vertrouwensfunctie krijgen een veiligheidsonderzoek.



In een veiligheidsonderzoek wordt onderzocht of er omstandigheden of persoonlijke gedragingen zijn die iemand kwetsbaar maken in relatie tot de nationale veiligheid. Want iemand met bijvoorbeeld financiële problemen kan makkelijker gehanteerd worden. Tijdens een veiligheidsonderzoek wordt niet alleen naar de sollicitant zelf gekeken, maar ook naar partners, familie en vrienden.



Sommige functies binnen de politie zijn aangewezen als vertrouwensfuncties. Vertrouwensfuncties komen, behalve bij de politie, ook voor bij de Rijksoverheid, de Dienst van het Koninklijk Huis, Defensie en bedrijven in vitale sectoren.



Bij de politie zijn er twee varianten van het veiligheidsonderzoek: het P-onderzoek en het uitgebreidere A-onderzoek.



P-onderzoek



A-onderzoek

Het P-onderzoek wordt uitgevoerd door politiemensen die speciaal daarvoor door de AIVD zijn opgeleid en gebeurt onder verantwoordelijkheid van de AIVD.

Het uitgebreidere A-onderzoek wordt door de AIVD zelf uitgevoerd.

Verklaring omtrent het gedrag

De politie vraagt een Verklaring omtrent het gedrag (VOG) aan de medewerkers van bedrijven die diensten leveren aan de politie.



Een verklaring omtrent het gedrag is een verklaring waaruit blijkt dat iemands gedrag in het verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van een specifieke taak of functie in de samenleving.



De Dienst Justis van het ministerie van Justitie en Veiligheid geeft de VOG's uit