



Toetsingskader screeningen



politie.nl

Inhoud

Voorwoord.....	4
Doel.....	4
Soorten onderzoek.....	4
Screening.....	4
Politie- en/of justitiecontacten.....	5
Open en eerlijk.....	6
Medewerking en volledig beeld.....	6
Lidmaatschappen.....	6
Financiële situatie.....	6
Verslaving/afhankelijkheden.....	7
Persoonlijke gedragingen.....	7
Nevenwerkzaamheden.....	7

Voorwoord

De samenleving moet erop kunnen vertrouwen dat de politie betrouwbaar en integer is. Dit betekent dat iedereen die bij of voor de politie werkt van onbesproken gedrag is. Daarom wordt bij alle (nieuwe) medewerkers en andere personen die werkzaamheden voor de politie (gaan) verrichten, een betrouwbaarheidsonderzoek gedaan. Dit wordt screenen genoemd.

De screening gebeurt op grond van de Politiewet 2012, artikel 48q tot en met 48z, en het Besluit screening ambtenaren van politie en politie-externen. Een positieve screening is een voorwaarde voor een aanstelling of het krachtens overeenkomst verrichten van werkzaamheden. Het 'screeningsniveau' is afhankelijk van de uit te oefenen werkzaamheden en de integriteitsrisico's die daarbij horen.

In de screening staat de vraag centraal of er voldoende waarborgen zijn dat de betrokkene betrouwbaar kan worden geacht in relatie tot de te verrichten werkzaamheden of de werkzaamheden die al worden verricht. Afhankelijk van het screeningsniveau wordt na vijf of acht jaar een (periodiek) herhaalonderzoek uitgevoerd.

Politiemedewerkers en externen zijn verplicht om veranderingen in hun persoonlijke situatie te melden bij hun leidinggevende (meldplicht). Denk hierbij aan financiële problemen waardoor een nieuwe screening wellicht nodig is.

Ook vindt er een continue controle plaats: wijzigingen in het strafregister die verband houden met een misdrijf worden automatisch doorgegeven aan de politie.

Doel

Het doel van het toetsingskader is het geven van inzicht in de manier waarop persoonlijke gedragingen en omstandigheden een rol spelen in de screening. Het toetsingskader is een leidraad voor de betrouwbaarheidsbeoordeling en geeft uitleg en uitgangspunten waarop die beoordeling is gebaseerd. Ook wordt toegelicht welke zaken kunnen wijzen op risico's of kwetsbaarheden in relatie tot de betrokkene.

Soorten onderzoek

Het uitgangspunt is het betrouwbaarheidsonderzoek (BO). Bij werkzaamheden met een verhoogd risico voor de integriteit van de politie wordt het betrouwbaarheidsonderzoek uitgebreid met een omgevingsonderzoek (BO+). Onder 'omgeving' wordt in ieder geval verstaan de partner, inwonende ouders en kinderen (twaalf jaar en ouder). Zij worden standaard nagetrokken in de systemen van de politie en justitie. Bij een BO gebeurt dit alleen als er voldoende aanwijzingen zijn dat de omgeving van invloed is op de betrouwbaarheid van betrokkene. De betrouwbaarheidsonderzoeken BO en BO+ worden uitgevoerd door de screeningsonderzoekers van de politie.

Bij een laag integriteitsrisico kan worden bepaald dat een verklaring omtrent het gedrag (VOG) voldoende is. Deze moet worden aangevraagd bij Justis.

Tot slot zijn er ook nog functies die door de minister van Justitie en Veiligheid zijn aangewezen als vertrouwensfuncties. Dit zijn functies die de mogelijkheid bieden om de nationale veiligheid te schaden. Om een vertrouwensfunctie te mogen bekleden is een veiligheidsonderzoek nodig. Dit wordt uitgevoerd door de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD).

Dit toetsingskader behandelt alleen de betrouwbaarheidsonderzoeken (BO en BO+), die worden uitgevoerd door de politie.

Integer, betrouwbaar, moedig en verbindend: dit zijn de kernwaarden van de politie. Met deze kernwaarden is de politie waakzaam en dienstbaar aan de waarden van de rechtsstaat en waarborgt zij de integriteit van de organisatie.

Screening

Iedereen die bij de politie wil gaan werken, vult het screeningsformulier in: de zogeheten Opgave Persoonlijke Gegevens (OPG). Zodra de betrokkene dit formulier heeft ondertekend, verbindt deze zich aan de beroepscode van de politie. Dit staat ook in de OPG vermeld. In de beroepscode staan de normen en waarden waar politiemedewerkers en externen die voor de politie werken, zich aan moeten houden. Er staat onder meer:

- Je bespreekt dilemma's.
- Je bent niet corrupt.
- Je houdt je kennis en vaardigheden op peil.
- Je spant je in voor een veilige werkomgeving.
- Je draagt bij aan een positief imago van de politie en geeft in houding, uiterlijk en gedrag het goede voorbeeld.
- Je vermijdt omgang met individuen, verenigingen of groepen die een imago hebben dat niet past bij jouw functie als politieambtenaar.
- Je gebruikt jouw (gewelds)bevoegdheden rechtmatig en gaat zorgvuldig met dienstmiddelen om.
- Je voorkomt verslavingen. Je gebruikt geen soft- en harddrugs en voorkomt dat alcohol invloed heeft op jouw functioneren. Je gebruikt geen alcohol in diensttijd.
- Je gaat zorgvuldig om met (vertrouwelijke) informatie.

Overigens is het ook zo dat vanaf het moment dat iemand bij de politie solliciteert, diegene zich al houdt aan de normen en waarden waar de politie voor staat.

In de screening wordt gekeken naar kwetsbaarheden en integriteitaspecten in houding (waaronder denkbeelden en overtuigingen), gedrag en omgevingsfactoren die van invloed zouden kunnen zijn op de werkzaamheden van de betrokkene bij de politie. Bij de screening wordt onder andere gekeken naar de achtergrond van de betrokkene, politie- en justitiecontacten, strafrechtelijke veroordelingen, relaties en sociale omgeving, opleiding en werk(verleden), vrijetijdsbesteding en lidmaatschappen, middelengebruik, reisgedrag, multimedia en de financiële situatie.



In het onderzoek wordt beoordeeld of de betrokkene een risico kan vormen voor de integriteit van de politieorganisatie. Met andere woorden, of betrokkene betrouwbaar kan worden geacht. Er wordt een 'verklaring van betrouwbaarheid' afgegeven (een positief besluit) als er voldoende waarborgen zijn gevonden dat de betrokkene betrouwbaar kan worden geacht in relatie tot de uit te voeren werkzaamheden of de werkzaamheden die al worden uitgevoerd. Zijn die waarborgen er niet of onvoldoende, dan wordt een 'verklaring van betrouwbaarheid' niet afgegeven of – in het geval van een herhaalonderzoek – ingetrokken (een negatief besluit). Bij een (voorgenomen) negatief besluit moet altijd goed en duidelijk toegelicht worden hoe tot dit besluit gekomen is.

De uiteindelijke beoordeling is altijd maatwerk. Er wordt gekeken naar de persoon in relatie tot de (toekomstige) werkzaamheden en het werken bij of voor de politie.

Bij de beoordeling binnen de screening worden onder andere de volgende onderwerpen getoetst, die niet alleen van toepassing zijn op betrokkene maar ook op de naaste omgeving van de betrokkene.

Politie- en/of justitiecontacten

De samenleving moet erop kunnen vertrouwen dat de politieorganisatie, de politiemedewerkers en externen onomstreden integer zijn. Zij verwacht dat politiemedewerkers en externen niet zelf de rechtsregels overtreden of hebben overtreden, met name waar het gaat om voorschriften waarvan de politie zelf de handhaver is.

Negatieve contacten met politie en/of justitie kunnen aanleiding geven dat er onvoldoende waarborgen zijn om werkzaamheden bij of voor de politie te verrichten. Uit deze informatie kan bijvoorbeeld blijken dat iemand een probleem heeft met eerlijkheid, betrouwbaarheid, onafhankelijkheid, integriteit of om zich gewoon aan de regels te houden.

Om vast te stellen of negatieve politie- en/of justitiecontacten iemand kwetsbaar (kunnen) maken in relatie tot zowel de (beoogde of huidige) werkzaamheden als de politieorganisatie, wordt onder meer gekeken naar het aantal contacten, de actualiteit, de aard en zwaarte van delicten en de zwaarte van straffen of maatregelen die zijn opgelegd. Naarmate een delict ernstiger is of meer (maatschappelijke) impact heeft, zijn de gevolgen voor het aanzien, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de integriteit van de politieorganisatie groter.

Open en eerlijk

Voor een betrouwbare uitoefening van werkzaamheden binnen de politieorganisatie moet de betrokkene open en eerlijk zijn. Oneerlijk gedrag omvat het niet naar waarheid invullen van het screeningsformulier, leugenachtig of tegenstrijdig verklaren in het gesprek, onjuiste formulieren of verklaringen overleggen en/of het opzettelijk schetsen van een onvolledig beeld. Ook het hebben van een geheim waarvan de eventuele openbaring negatieve gevolgen zou kunnen hebben, maakt dat de betrokkene kwetsbaar kan zijn voor niet-integer gedrag en voor chantage door anderen.



Voor een betrouwbare, integere en geloofwaardige politieorganisatie is het noodzakelijk dat degenen die bij of voor de politieorganisatie (komen) werken, dit zelf ook zijn. Daarom zijn deze waarden opgenomen in de beroepscode.

Medewerking en volledig beeld

Als de betrokkene niet volledig meewerkt aan het betrouwbaarheidsonderzoek kunnen ontstane vragen niet worden beantwoord. In de regel zal dat leiden tot een negatief besluit over de betrouwbaarheid, doordat er geen volledig beeld van de betrokkene kan worden gevormd.

Het kan ook voorkomen dat er geen volledig beeld gevormd kan worden wanneer de betrokkene een lange periode in het buitenland is geweest en er onvoldoende inzicht is verkregen over deze verblijfsperiode. Verder kan het zo zijn dat een persoon uit de naaste omgeving, buiten toedoen van de betrokkene, geen medewerking aan het onderzoek verleent. Dit kan eveneens leiden tot een negatief besluit.

Lidmaatschappen

Het gaat hierbij om lidmaatschappen van samenwerkingsverbanden, verenigingen, organisaties of andere groepen die stelselmatig strafbare feiten plegen of daarbij betrokken zijn. Ook gaat het om groepen mensen die zich bezighouden met antidemocratische activiteiten en/of activiteiten die de maatschappij ontwrichten.

Door deze lidmaatschappen hebben zij meestal veel contacten met personen die bekend zijn bij de politie en het Openbaar Ministerie vanwege het plegen van (ernstige) misdrijven. Dit soort contacten maken de betrokkene kwetsbaar en zullen de betrouwbaarheid van de betrokkene negatief beïnvloeden.

Voorbeelden zijn verboden motorclubs, hooligans en activistische of extremistische groeperingen.

Financiële situatie

De financiële situatie kan van invloed zijn op de kwetsbaarheid van een persoon. Zo kunnen financiële problemen iemand vatbaarder maken voor omkoping of chantage. Daarom wordt gekeken hoe de betrokkene zelf aankijkt tegen de hoogte van de schulden, hoe groot de schulden zijn, wat de financiële reserves zijn en of het inkomsten- en uitgavenpatroon in balans is. Een instabiele financiële situatie of financiële druk kunnen (sneller) leiden tot verminderde weerstand tegen verleidingen zoals het doorspelen van vertrouwelijke informatie al dan niet met het oog op financieel gewin. En het kan ook leiden tot middelengebruik of overmatig alcoholgebruik.

Verslavingen/afhankelijkheden

In de screening wordt ook gekeken naar signalen die kunnen wijzen op een verslaving of een andere afhankelijkheid.

Een verslaving kan namelijk leiden tot lichamelijke en/of psychische afhankelijkheid. Deze afhankelijkheid kan bestaan uit het al dan niet excessief gebruik van middelen zoals drank, drugs of andere stoffen die het gedrag kunnen beïnvloeden. Iemand kan ook verslaafd zijn aan gamen, gokken of seks. Het gedrag dat uit zo'n afhankelijkheid voortkomt, kan ertoe leiden dat diegene minder goed kan functioneren en daardoor eerder vatbaar is voor niet integer gedrag. Denk hierbij aan het verstrekken van politie-informatie om aan drugs te komen.

Door de afhankelijkheid van middelen of door bepaalde gedragingen is het aannemelijk dat de betrokken persoon contacten heeft in het criminele circuit of dat deze eerder met corruptie te maken kan krijgen. De afhankelijkheid van bijvoorbeeld drugs maakt de betrokkene eerder vatbaar voor chantage en schaadt het aanzien van de politieorganisatie.

Het staat sowieso vast dat een politiemedewerker of een externe geen drugs mag gebruiken. Drugsgebruik door een politiemedewerker wordt gezien als een vorm van plichtsverzuim en zal al snel disciplinair worden bestraft. Bij een externe is dit een reden om de samenwerking stop te zetten.

Door drugs aan te (laten) schaffen wordt immers een crimineel systeem in stand gehouden waar de politie als handhavings- en opsporingsinstantie juist tegen optreedt. In beginsel zal drugsgebruik dan ook leiden tot een negatief besluit bij een eerste screening, maar dit is wel afhankelijk van de feiten en omstandigheden die bij de betrokkene een rol spelen. Zo wordt gekeken welke drugs is gebruikt, hoe vaak en wanneer de laatste keer was dat de betrokkene drugs gebruikte. En of de betrokkene zich in groepen begeeft of blijft begeven of samenkomsten bezoekt of blijft bezoeken waar het gebruik van drugs normaal wordt gevonden.

Persoonlijke gedragingen

Iedereen die werkzaam is bij of voor de politie heeft een voorbeeldfunctie in houding, uiterlijk en gedrag. Deze voorbeeldfunctie houdt niet op na diensttijd. De keuze om bij of voor de politie te werken heeft dus gevolgen voor het gedrag buiten diensttijd. Iemand die zich aan de politieorganisatie verbindt, zorgt ervoor dat diens gedrag, ook in vrije tijd, geen imagoschade oplevert voor de politie.

Het spreekt voor zich dat een politiemedewerker of externe geen alcohol gebruikt tijdens diensttijd. Ook bij alcoholgebruik buiten diensttijd moet een politiemedewerker of externe zich altijd realiseren dat die werkzaam is bij of voor de politie. Dit betekent onder meer dat overmatige consumptie voorkomen moet worden, ook vanwege het hieruit volgende gedrag. Het is ook niet de bedoeling dat men bij aanvang van de dienst (nog) onder invloed is van alcohol. Het moet altijd voorkomen worden dat alcohol invloed heeft op het functioneren.

In de screening wordt verder beoordeeld of er sprake is van andere gedragingen die laakbaar en in strijd zijn met de normen en waarden van de politie. Denk hierbij aan het zoeken en aangaan van conflicten, het (ernstig) overschrijden van fatsoensnormen of het discrimineren dan wel buitensluiten van anderen. Voorbeelden hiervan zijn uitspraken op sociale media tegen bepaalde groeperingen, het plaatsen of delen van foto's via sociale media waarmee anderen in diskrediet worden gebracht of het doen van uitlatingen waarmee de betrokkene zich afzet tegen de maatschappij dan wel de rechtsstaat. Daarnaast wordt gekeken naar gedragingen waardoor de betrokkene kwetsbaar wordt, zoals het hebben van een afhankelijkheidsrelatie met een bepaald persoon die een negatieve invloed heeft. Dit alles kan gevolgen hebben, niet alleen voor de betrokkene maar ook voor de politieorganisatie.

Nevenwerkzaamheden

Het gaat hier om het verrichten van werkzaamheden die zich niet verhouden met het werken bij en voor de politie en die het aanzien van de politieorganisatie kunnen aantasten. Dit kan een betaalde betrekking zijn bij een andere organisatie, maar ook vrijwilligerswerk of werkzaamheden die de betrokkene uitoefent als zelfstandige of als natuurlijk persoon.

Nevenwerkzaamheden mogen niet het imago van de politie schaden, mogen niet leiden tot (de schijn van) belangenverstrengeling en mogen geen negatieve invloed hebben op het functioneren van de betrokkene. Ook mag voor de nevenwerkzaamheden geen gebruik worden gemaakt van specialistische kennis of informatie die via de politie beschikbaar is of kan worden verkregen. Voorbeelden hiervan zijn een bestuursfunctie bij een verboden motorclub, het beheren van een extremistische website dan wel het werken als taxichauffeur, beveiliging bij een horecagelegenheid of in een nachtclub.

Meer informatie is te vinden op www.politie.nl en www.kombijde.politie.nl.

