Memo

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Van | : | Portefeuillehouder Weerbare Overheid |  |
| Aan | : | Ambtelijke en Bestuurlijke werkgroep GOC |
| Datum | : | 21 december 2023 |  |
| Onderwerp | : | **Weerbare overheid: Handelingskader VOG-P/ screening** |

**Waarom? VOG-P screening nieuwe medewerkers per 1 mei jl. wettelijk verplicht**

Gemeenten willen medewerkers op het gebied van openbare orde en veiligheid beter kunnen screenen. Dit is sinds 1 mei 2023 geregeld in de geactualiseerde [Regeling aanwijzing functies VOG-politiegegevens (VOG-P)](https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2023-10263.html). Voor deze Verklaring Omtrent het Gedrag worden naast justitiële documentatie (strafblad) ook politiegegevens geraadpleegd. Deze screening biedt dus een completer beeld van de integriteit van de aanvrager en eventuele risico’s voor de uitoefening van zijn/haar functie. Doel is het tegengaan van integriteitsschendingen, het plegen van strafbare feiten in functie en beïnvloeding van het openbaar bestuur door de georganiseerde ondermijnende criminaliteit.

Deze Regeling aanwijzing functies VOG-P is niet vrijblijvend en er is geen overgangsperiode. Dit betekent dat de VOG-P screening verplicht is voor álle buitengewoon opsporingsambtenaren en nieuwe gemeentelijke medewerkers binnen de domeinen openbare orde en veiligheid, Bibob, ondermijning, informatievoorziening en toezicht. Van hen wordt immers een hoge mate van integriteit verwacht en zij hebben toegang tot gevoelige informatie bij de uitvoering van wettelijke taken op het terrein van openbare orde en veiligheid, of handhaving van de rechtsorde of zijn betrokken bij integriteitsbeoordelingen. Veel gemeenten voeren deze wettelijke verplichting nog niet uit.

**Nu helpend handelingskader Midden-Nederland beschikbaar**

Dit handelingskader helpt gemeenten invulling te geven aan de verplichte screening om de weerbaarheid van hun organisatie te verhogen. Bovendien is de screening belangrijk voor het vertrouwen in de gemeenten van ketenpartners zoals de politie. Dit ondersteunt de samenwerking en informatie-uitwisseling in casuïstiek. Een Leerkring van OOV- én HRM-medewerkers van 10 gemeenten in de regio heeft dit handelingskader. We zullen ook digitale vragenuurtjes organiseren om gemeenten zo nodig verder te ondersteunen bij de invoering.

**Screening: gemeentesecretaris en afdeling HRM aan zet**

Onder verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris en de afdeling HRM hebben veel gemeenten een integriteitsbeleid. Screening valt hier ook onder, naast andere beheersmaatregelen variërend van training en bewustwording van bestuurders en medewerkers, het vierogen-principe, functiescheiding tot het fysiek en digitaal beveiligen van ruimten, materiaal en data (via autorisatie en loggen). Belangrijker nog dan zorgen voor waarborgen op papier, is de naleving: worden deze maatregelen ook in de praktijk toegepast en gehandhaafd? Het vroegtijdig betrekken van de Ondernemingsraad is belangrijk bij het implementeren van screening.

**Hoe te starten met implementatie van de VOG-P screening?**

1. Korte termijn: voldoen aan wettelijke verplichting bij nieuwe medewerkers in verhoogde risicofuncties
2. Tweede instantie: zittende medewerkers in verhoogde risicofuncties screenen
3. Desgewenst: screening breder en/of uitvoeriger in de organisatie
4. **Conform wettelijke verplichting VOG-P screening bij alle nieuwe medewerkers in verhoogde risicofuncties (inclusief tijdelijke medewerkers)**
5. Neem per direct bij vacatures voor verhoogde risicofuncties de VOG-P als eis op. De VOG-P-eis geldt ook voor tijdelijke externe (inhuur)medewerkers, uitzendkrachten, payrollers en stagiairs. (Zie bijlage voor de lijst met verhoogde risicofuncties). De VOG-P is altijd een voorwaarde voor indiensttreding.
6. Train de afdeling HRM in bewustzijn over ondermijnende criminaliteit, én informeer ook de Ondernemingsraad zo snel mogelijk over (de achtergrond van) deze wettelijk verplichte screening. RIEC-medewerkers kunnen helpen bij deze training (training is beschikbaar).
7. Heb aandacht voor (aanpassing van) het strak geautomatiseerde HR-systeem m.b.t. werving en selectie.

*Hoe werkt de VOG-P aanvraag? Uitkomst aanvraag in de praktijk veelal na 7 dagen bekend*

De leidinggevende van de nieuwe medewerker geeft aan welke specifieke functieaspecten op de betreffende VOG-P aanvraag van toepassing zijn, zoals ‘gaat om met gevoelige informatie’. HRM kan hierbij behulpzaam zijn. Justis voert de screening uit na een digitale aanvraag. De VOG-P wordt in de praktijk veelal na 7 dagen afgeleverd op het woonadres van de aanvrager. Het is een fysiek en gewaarmerkt document om fraude te voorkomen. Controleer als leidinggevende ook de echtheid van de VOG-P; zo licht het hologram rechtsonder - als het goed is - op. Het advies is niet alvast te beginnen zonder VOG-P, ook niet onder de ontbindende voorwaarde van een weigering van de VOG-P.

1. **Zittende medewerkers in verhoogde risicofuncties screenen**

De wettelijke verplichting geldt naar de letter van de wet misschien niet voor zittende medewerkers maar wel naar de geest van de wet. We doen een voorstel voor een gemeenschappelijk handelingskader in overleg met de gemeenten in de Leerkring VOG-P:

1. Vraag alsnog de wettelijk verplichte VOG-P aan voor een zittende medewerker die door een omissie ná 1 mei 2023 in dienst is gekomen zonder VOG-P.
2. Screen zittende medewerkers in de eerder genoemde verhoogde risicofuncties in goed overleg en in een vroeg stadium met de Ondernemingsraad. Als alleen nieuwe medewerkers worden gescreend, duurt het via natuurlijk verloop wel erg lang voordat alleen gescreende medewerkers overblijven (‘uitfaseren’). Er is bovendien een gerechtvaardigd belang, waarbij de werkgever de verhoogde risico’s op ondermijnende integriteitsschendingen aannemelijk kan maken en kan uitleggen dat screening proportioneel is en de risico’s niet te ondervangen zijn door andere maatregelen dan screening.
3. Als een zittende medewerker intern naar een nieuwe functie solliciteert die valt onder de Regeling, geldt de wettelijke verplichting tot VOG-P-screening.
4. Screen periodiek ten minste elke 5 jaar de medewerkers op verhoogde risicofuncties. Een VOG(P) heeft, ondanks dat het een momentopname is, geen beperkte geldigheid. Er is geen verplichting de screening periodiek te herhalen. Het uitgangspunt is dat de werkgever zélf bepaalt wanneer de VOG(P) opnieuw moet worden aangevraagd. Het voorstel is periodieke herhaling gelet op de risico’s. Screen een BOA (opnieuw) wanneer diens akte van opsporingsbevoegdheid moet worden verlengd of opnieuw aangevraagd.
5. Als een zittende medewerker medewerking aan de VOG(P) weigert of niet door de (periodieke) VOG-P-screening komt, voldoet deze niet meer aan de functie-eisen en is het advies over te gaan tot herplaatsing naar een functie waarvoor wel een VOG(P) kan worden afgegeven.
6. **Screening breder en/of uitvoeriger in de organisatie**
7. Neem de gelegenheid te baat om het ‘gewone VOG’-beleid voor álle medewerkers in de organisatie aan te scherpen: niet alleen op papier maar ook in de praktijk. De werkgever kan een VOG vereisen op basis van artikel 3a Ambtenarenwet 2017 en artikel 4 Uitvoeringsbesluit Ambtenarenwet 2017. Voor het aanvragen van de VOG(P) is het indelen/updaten van functies in [screeningsprofielen](https://www.justis.nl/producten/verklaring-omtrent-het-gedrag-vog/beoordeling-besluit-en-bezwaar/screeningsprofielen-vog-np) vereist (zie bijlage 3). Communiceer er helder over, en betrek de OR goed en tijdig.
8. Breng de basis verder op orde: maak werk van het afleggen van de ambtseed of belofte (artikel 5 Uitvoeringsbesluit Ambtenarenwet 2017) bijvoorbeeld in combinatie met het dilemmaspel; controleer als leidinggevende standaard de originele diploma’s en de VOG/VOG-P [fysiek op echtheid](https://www.justis.nl/producten/vog/veelgestelde-vragen/hoe-weet-u-als-organisatie-of-een-vog-echt-is.aspx) (geen kopie) én bel standaard een referent: had de potentiële medewerker bij de vorige werkgever integriteitsproblemen? Hiermee filter je veel risico’s er al uit.
9. Neem in de arbeidsovereenkomst/inhuurcontract de VOG/VOG-P standaard als ontbindende voorwaarde op.
10. Bedenk als gemeente of je meer medewerkers / functiegroepen een sterk verhoogd risicoprofiel wilt toekennen met meer screening dan de VOG(P), bijvoorbeeld door screening uit te breiden naar persoonlijke omstandigheden zoals schuldenproblematiek. Ons advies: maak het niet té groot; zet liever in op cultuur.

**Tot slot: Kans op kwetsbare omstandigheden verminderen via open cultuur**

Aanvullend op de implementatie van de VOG(P) screening bij verhoogde risicofuncties, is het belangrijk ook te werken aan een cultuur waarin kwetsbare omstandigheden worden verminderd.

De Rijksrecherche geeft aan dat uit hun onderzoek blijkt dat een open cultuur waarin medewerkers dilemma’s, lastige persoonlijke omstandigheden of afwijkend gedrag met hun leidinggevende en/of collega’s durven te delen en daarbij ondersteuning krijgen, beschermend werkt tegen risicovolle en ondermijnende situaties. Denk aan de binding met de organisatie die ontstaat door hulp bij gevoelige zaken die de kwetsbaarheid van een medewerker kunnen vergroten, zoals een scheiding, problemen met geld door gokken of stijgende gasprijzen, alcoholverslaving of loonbeslag. Criminelen zijn in hun sociale omgeving altijd op zoek naar kwetsbare ambtenaren en die vinden ze waar medewerkers zich minder loyaal en gebonden voelen aan hun organisatie. En als ambtenaren eenmaal ja hebben gezegd, komen ze er moeilijk weer uit. HRM kan adviseren over een eventuele cultuurversterking op dit punt.

Onderzoek van het Verwey Jonkerinstituut sluit daarbij aan. Het blijkt dat het niet zo zeer om kwetsbare bedrijfsprocessen draait, zoals financiële transacties; aanbestedingen en inkoop; subsidies; verstrekking paspoorten en rijbewijzen; vergunningverlening, ontheffingen; verwerking persoonsgegevens en strategische informatie; beheer basisregistratie personen, grond en vastgoed; mandaten; en toezicht en handhaving. De protocollen binnen kwetsbare bedrijfsprocessen moeten op de orde zijn, maar álle gemeentelijke interne en dienstverleningsprocessen zijn kwetsbaar voor ondermijning en oneigenlijke druk. Vooral de omstandigheden maken processen kwetsbaar. Persoonlijke omstandigheden, teamomstandigheden of organisatie-omstandigheden. Wat daarin helpt volgens respondenten van gemeenten, RIEC’s en provincies is:

1. Vergroten van kennis over kwetsbare processen (zoals trainingen).
2. Vergroten van bewustzijn over kwetsbare processen (stevige aanjaagrol gemeentesecretaris).
3. Wat Rijk, RIEC’s en provincies kunnen betekenen voor gemeenten (meer sturing en heldere visie).
4. Beter inzetten van praktische instrumenten om kwetsbare processen te signaleren en versterken (zoals instructievideo’s).

Bijlage 1: VOG-P - plichtige Functies

In de aangepaste [Regeling aanwijzing functies VOG-politiegegevens (VOG-P)](https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2023-10263.html) staat voor welke functies per 1 mei 2023 een wettelijke VOG-P-verplichting geldt. Dit wettelijke verplichting geldt voor die medewerkers waarvan een hoge mate van integriteit wordt verwacht en die toegang hebben tot gevoelige informatie bij de uitvoering van wettelijke taken op het terrein van openbare orde en veiligheid, of handhaving van de rechtsorde of betrokken zijn bij integriteitsbeoordelingen (zie bijlage voor de precieze functies). Dit zijn onder meer:

* Manager op het terrein van veiligheid
* Adviseur OOV/specialist veiligheid
* OOV jurist/handhavingsjurist
* Informatiecoördinator/informatieanalist
* Bibob-coördinator of Bibob-adviseur
* Coördinator/medewerker ondermijning
* Medewerker ICT/expert informatievoorziening [[1]](#footnote-2)
* Directiesecretariaat/managementondersteuner op het terrein van veiligheid/OOV/programma’s aanpak Ondermijning
* Toezichthouder niet zijnde boa’s met handhavende taken op beleidsgebieden in de clusters Leefbaarheid & Ondermijning en Drank & Horeca, Evenementen en Bijzondere Wetten en die in die hoedanigheid toegang krijgen tot gevoelige informatie, zoals bestuurlijke rapportages vanuit de politie.
* Buitengewoon opsporingsambtenaar met of zonder geweldsbevoegdheid

Gezien de verschillen in functiebenaming bij de gemeenten staan in de Regeling bovengenoemde algemene functietitels, die nader worden toegelicht met type werkzaamheden en verantwoordelijkheden. Van de gemeenten als werkgever vergt dit soms een kleine vertaalslag om te beoordelen voor welke functies binnen de eigen organisatie een VOG-P vereist is. Zo nodig kan de VNG hierbij helpen. N.B. De wettelijke verplichting is ook van toepassing op tijdelijke externe medewerkers en stagiairs binnen deze functieprofielen.

Bijlage 2: VOG(P) en rechtspositie: arbeidsrechtelijke ondersteuning

**Advies:**

* Leg de verplichtingen vast in de personeelsregelingen én in de individuele arbeidsovereenkomst. Via een incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomst verwijs je naar de meest actuele versie van CAO, personeelshandboek en gedragscode (dan wijzigt die steeds automatisch mee met de nieuwe afspraken).
* Bij nieuwe medewerkers adviseren we in de arbeidsovereenkomst een opschortende voorwaarde op te nemen (de datum van indiensttreding schuift op totdat een VOG wordt overlegd) en bij zittende medewerkers een ontbindende voorwaarde (de arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege als de werknemer niet binnen de afgesproken termijn een VOG overlegt).
* Als een zittende medewerker weigert mee te werken aan een VOG(P)screening óf niet door de (periodieke) VOG-P-screening komt, voldoet deze niet meer aan de functie-eisen en geldt in beginsel een procedure van herplaatsing elders in de organisatie. Dan geldt een redelijke termijn van herplaatsing die gelijk is aan de maximale opzegtermijn. Dit is door Noord-Nederland uitgezocht met Capra-advocaten. Dit moet worden opgenomen in het Werving- en selectiebeleid, en het Van-werk-naar-werkbeleid.
* De VOG(-P) wordt opgeslagen in het personeelsdossier.

**Wettelijke verplichting voor overleggen van een recente VOG**

De werkgever bepaalt voor welke functies het bezit van een geldige VOG een vereiste is. Voor overheids-werkgevers is de wettelijke grondslag voor het vragen van een VOG neergelegd in [artikel 3a Ambtenarenwet 2017](https://wetten.overheid.nl/BWBR0001947/#Paragraaf1_Artikel3a) en [artikel 4 Uitvoeringsbesluit Ambtenarenwet 2017](https://wetten.overheid.nl/BWBR0042692/#Artikel4).

**Aanvraagprocedure**

De [aanvraag van een VOG](https://justis.nl/producten/verklaring-omtrent-het-gedrag) kan op verschillende manieren en de kosten bedragen € 41,85 (fysiek formulier) resp. € 33,85 (digitale aanvraag). De aanvraag van een VOG-P [kan alleen digitaal worden gedaan.](https://justis.nl/producten/vog-politiegegevens-vog-p/vog-p-aanvragen) De kosten bedragen € 70 (peil dec. 2023). Het is gebruikelijk dat de werkgever de kosten voor het verkrijgen van de verklaring omtrent het gedrag vergoedt.

**Beoordeling, besluit en bezwaar VOG (P)**

Justis beslist namens de minister van Veiligheid en Justitie over de toekenning. De VOG wordt toegekend als uit onderzoek blijkt dat de aanvrager geen relevante strafbare feiten op zijn naam heeft staan. Justis kijkt daarbij naar de relatie tussen het werk dat iemand wil gaan doen en de delicten op zijn of haar strafblad. Het is mogelijk dat een aanvrager wel een VOG krijgt voor de ene functie, maar niet voor de andere. Als Justis geen VOG afgeeft, kan de werknemer binnen zes weken na ontvangst van het besluit bezwaar maken.

Voor de beoordeling van de VOG-P worden nog [meer bronnen bekeken](https://justis.nl/producten/vog-politiegegevens-vog-p/beoordeling-besluit-en-bezwaar-vog-p) en een grondige beoordeling en afweging gemaakt, te weten politieregisters.

**Bijlage 3: Screeningsprofielen**

Bij zowel de VOG als de VOG-P is sprake van een algemeen screeningsprofiel en specifieke screeningsprofielen voor bepaalde beroepen zoals een (buitengewoon) opsporingsambtenaar of branches zoals juridische dienstverlening. In het algemeen screeningsprofiel wordt onderscheid gemaakt tussen 8 verschillende risicogebieden, te weten informatie, geld, goederen, diensten, zakelijke transacties, proces, aansturen organisatie en personen. Onder deze risicogebieden vallen functieaspecten, waarmee precies kan worden aangegeven welke aspecten een risico kunnen vormen in de functie die iemand gaat uitoefenen of bij het doel waarvoor de VOG wordt aangevraagd. De HR-adviseur zorgt samen met de hiring-manager voor het juiste VOG screeningsprofiel. De HR-adviseur zorgt voor het periodiek actualiseren en evalueren van de profielen.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Specifiek screeningsprofiel** | Wet-houder | BuitengewoonOpsporings-ambtenaar (BOA), met of zonder geweldsbevoegdheid | Jurist | * Medewerker backoffice schuldhulpverleners
* Invorderingsambtenaar
* Projectleiders
* Programmamanagers
* Accountmanager vastgoed
* Coördinator directievoering
* Coördinator werkvoorbereiding
* Inkoper
 |
| 01 politiek ambtsdrager | X |  |  |  |
| 25 buitengewoon opsporingsambtenaar |  | X met VOG-P(zie laatste overzicht) |  |  |
| 55 juridische dienstverlening |  |  | X(met VOG-P indien functie opgenomen is in laatste overzicht) |  |
| 95 Financiële dienstverlening |  |  |  | X |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Algemeen screeningsprofiel** | Medewerker | KCC medewerker publiek | Leidinggevende/ambtelijk opdrachtgever  | Financiën & control  |
| **01 informatie** |  |  |  |  |
| * 11 Bevoegdheid hebben tot het raadplegen en/of bewerken van systemen
 | X | X | X | X |
| 12 Met gevoelige/vertrouwelijke informatie omgaan | X | X | X | X |
| 13 Kennis dragen van veiligheidssystemen, controlemechanismen en verificatieprocessen | X | X | X | X |
| **02 geld** |  |  |  |  |
| 21Met contante en/of girale gelden en/of (digitale) waardepapieren omgaan |  | X |  | X |
| 22 Budgetbevoegdheid hebben | (soms tbv programma/project) |  | X |  |
| **03 goederen** |  |  |  |  |
| 36 Het bewaken van productieprocessen |  |  |  |  |
| 37 Het beschikken over goederen |  |  |  |  |
| 38 Het voorhanden hebben van stoffen, objecten en voorwerpen e.d., die bij oneigenlijk of onjuist gebruik, een risico vormen voor mens (en dier) |  |  |  |  |
| **04 diensten** |  |  |  |  |
| 41 Het verlenen van diensten (advies, beveiliging, schoonmaak, catering, onderhoud, etc.) | X | X | X | X |
| * 43 Het verlenen van diensten in de persoonlijke leefomgeving
 |  |  |  |  |
| **05 zakelijke transacties**  |  |  |  |  |
| 53 Beslissen over offertes (het voeren van onderhandelingen en het afsluiten van contracten) en het doen van aanbestedingen | (soms in mandaat) |  | X |  |
| **06 proces** |  |  |  |  |
| 61 Het onderhouden/ombouwen/ bedienen van (productie)machines en/of apparaten, voertuigen en/of luchtvaartuigen |  |  |  |  |
| * 62(Rijdend) vervoer waarbij goederen, producten, post en pakketten worden getransporteerd en/of bezorgd, anders dan het intern transport binnen een bedrijf
 |  |  |  |  |
| * 63 (Rijdend) vervoer waarbij personen worden vervoerd
 |  |  |  |  |
| **07 aansturen organisatie**  |  |  |  |  |
| 71 Personen die vanuit hun functie mensen en/of een organisatie (of een deel daarvan) aansturen |  |  | X |  |
| **08 personen** |  |  |  |  |
| 84 Belast zijn met de zorg voor minderjarigen |  |  |  |  |
| * 85 Belast zijn met de zorg voor (hulpbehoevende) personen, zoals ouderen en gehandicapten
 |  |  |  |  |
| * 86 Kinderopvang
 |  |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **VOG-P** **mèt algemeen screenings-profiel of** **met specifiek screenings-profiel** | VOG-P met ***algemeen*** screeningsprofiel(zie vorige lijst, veelal in elk geval 11, 12, 13 en 41) | VOG-P met ***specifiek*** Screeningsprofiel **25** | VOG-P met ***specifiek*** screeningsprofiel **55**  |
|  | * Teammanager Samenleving
* Teammanager OOV

 * Programmamanager/ procesregisseur/ adviseur/ coördinator Zorg & Veiligheid

 * Teammanager Toezicht

 * Teammanager Handhaving

 * Strategisch (beleids)adviseur OOV

 * Strategisch (beleids)adviseur Samenleving
* Informatieanalist / informatiecoördinator OOV (team ondermijning)
* Regisseur/ adviseur/ coördinator/specialist ondermijning
* Bestuursadviseur met OOV in portefeuille
* Adviseur Handhaving /Adviseur Toezicht/ Toezichthouder met handhavende taken inzake Leefbaarheid & Ondermijning en Drank & Horeca, Evenementen en Bijzondere Wetten
* Vergunningverleners APV, horeca & evenementen
* Afdelingssecretaresse/Medewerker directiesecretariaat/managementonder-steuner veiligheid/ OOV/ programma’s aanpak Ondermijning

Alle ICT-functies:* Teammanager ICT/ Informatievoorziening
* Medewerker ICT/ adviseur/expert /coördinator informatievoorziening/informatiemanagement/ I&A/ ICT
* Adviseur informatiebeveiliging/ gegevensbescherming
* Applicatiebeheerder
* medewerker gegevensbeheer
* beheerder ICT
* medewerker informatiedienstverlening
* webmaster
* medewerker servicedesk ICT
* medewerker Documentaire Informatievoorziening
* beheerder basisregistratie
 | BOA met bevoegdheid geweld te gebruiken en/of toegang tot gevoelige informatie. | * (Juridisch) adviseur OOV
* Handhavingsjurist
* Juridisch adviseur Horeca & evenementen
* Juridisch adviseur Ondermijning
* Bibob coördinator
* Bibob onderzoeker
 |

Meer lezen?

1. [VOG P verplicht voor meer werkgevers en functies | VNG](https://vng.nl/nieuws/vog-p-verplicht-voor-meer-werkgevers-en-functies); [Wat is de VOG P? | Justis](https://justis.nl/producten/vog-politiegegevens-vog-p/wat-is-de-vog-p#:~:text=De%20VOG%20P%20is%20alleen,politiegegevens%27%20van%203%20april%202023.);
2. [Handreiking VOG Politiegegevens voor organisaties | Publicatie | Rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-justitie-en-veiligheid/documenten/publicaties/2022/06/30/handreiking-vog-politiegegevens-voor-organisaties);
3. Behulpzame [handreiking screening gemeenteambtenaren](https://vng.nl/nieuws/handreiking-screening-gemeenteambtenaren-beschikbaar), VNG.
4. Rijksrecherche [signalenkaart](https://www.rijksrecherche.nl/advies/publicaties/publicaties/2022/12/01/signalenkaart-rijksrecherche) helpt overheidsorganisaties te bepalen op welke signalen ze kunnen letten om ambtelijke corruptie te voorkomen.
5. [Lessen over kwetsbare processen - Verwey-Jonker Instituut](https://www.verwey-jonker.nl/publicatie/lessen-over-kwetsbare-processen/)
6. [Screeningsprofielen VOG NP | Justis](https://www.justis.nl/producten/verklaring-omtrent-het-gedrag-vog/beoordeling-besluit-en-bezwaar/screeningsprofielen-vog-np)
7. [Screeningsprofielen VOG P | Justis](https://justis.nl/producten/vog-politiegegevens-vog-p/beoordeling-besluit-en-bezwaar-vog-p/screeningsprofielen-vog-p)

**Deelnemers in Werkgroep Weerbare Overheid en Leerkring VOG-P**

De volgende partners hebben meegeholpen bij de totstandkoming van dit handelingskader: de gemeenten Lelystad, Almere, Urk, Dronten, Huizen, Nieuwegein, Utrecht, Amersfoort, Veenendaal, Soest, De Ronde Venen, de provincies Flevoland en Utrecht, politie, OM en bureau RIEC.

**Bijlage 4: Integriteitsverklaring**

Bijgaand een actueel goed voorbeeld van een integriteitsverklaring uit Leeuwarden, waarin aandacht is voor integriteit in relatie tot diverse aspecten van ondermijning.

**Advies:** neem de eigen gemeentelijke integriteitsverklaring/ ambtseed nog eens onder de loep en bezie of deze duidelijker kan en zou moeten. Grijp het plechtige moment van het afleggen van de ambtseed aan om aandacht te besteden aan integriteit

“De gemeente XX heeft als overheidsinstelling een voorbeeldfunctie in de maatschappij. Dit brengt voor jou als medewerker van de gemeente speciale verantwoordelijkheden met zich mee, een en ander ook vastgelegd in de Gedragscode. Onderstaande verklaring heeft tot doel dat jij je bewust bent van die speciale positie en dat jij belooft je daarnaar te gedragen.

Op de vraag van het bevoegd gezag (burgemeester, collegelid of gemeentesecretaris) verklaar ik, …………………….. (de naam zoals dat op het ID-bewijs staat), werkzaam bij de gemeente XX, dat ik

* voor het verkrijgen van het dienstverband met de voortzetting hiervan aan niemand iets heb gegeven of beloofd, noch zal geven of beloven (al dan niet onder druk);
* me zal houden aan de wet, geen misbruik zal maken van mijn (ambtelijke) positie en me als een goed ambtenaar zal gedragen;
* vertrouwelijk zal omgaan met gevoelige informatie;
* mijn privé-activiteiten goed gescheiden zal houden van mijn werkzaamheden als ambtenaar;
* mijn onafhankelijke opstelling niet zal laten beïnvloeden door o.a. het aannemen van (geldelijke) geschenken;
* verantwoordelijk zal omgaan met uitnodigingen voor reizen, congressen, evenementen en diners;
* verantwoordelijk en eerlijk zal omgaan met gemeentelijke voorzieningen en personeelsregelingen;
* geen ‘vriendjespolitiek’ zal bedrijven ten opzichte van familieleden, vrienden, zakenrelaties, ex-collega’s, e.d.;
* niet-integere zaken aan de orde zal stellen;
* mij zal onthouden van ongewenste omgangsvormen;
* in een (toekomstige) leidinggevende positie het integriteitsbeleid zal uitdragen en het goede voorbeeld zal geven.

Mondeling geantwoord:

1. ambtseed: Zo waarlijk helpe mij God almachtig! / Zo waarlijk helpe mij Allah de Erbarmer, de Barmhartige! / Of andere godsdienstige verwijzing.
2. ambtsbelofte: Dat verklaar en beloof ik!”
1. Veel functies zijn in de Regeling helder benoemd. Lastiger is de ‘Medewerker ICT/expert informatievoorziening’ die te maken krijgt met ‘gevoelige informatie bij de uitvoering van wettelijke taken op het terrein van openbare orde en veiligheid of handhaving van de rechtsorde zoals benoemd in Art. 35a, tweede lid onder b en c’. Dan is nodig te bepalen welke gemeentelijke informatiesystemen je kunt scharen onder de bestrijding van ondermijning en corruptie. En, waar wordt deze informatie opgeslagen en wie werken daar dan intern allemaal mee of kan over deze informatie beschikken? Dit lijkt een relatief grote groep. Denk ook aan applicatiebeheerders die niet direct met deze informatie werken, maar door de autorisaties die zij hebben deze informatie wel kunnen bereiken. Advies is de groep ICT-werknemers die deze autorisaties hebben zo klein mogelijk te maken door bijvoorbeeld de taken waarvoor ze deze autorisaties nodig hebben zo veel mogelijk bij een kleine groep te beleggen. Niet eenvoudig omdat het om een aantal applicaties gaat die erg breed worden ingezet in de organisatie zoals bijvoorbeeld e-mail-postbussen.

Ons advies is dan ook het eenvoudige alternatief: de groep ICT-medewerkers in zijn geheel screenen met een VOG-P. [↑](#footnote-ref-2)