

Beleid Veilig personeel Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) en screening Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland

Datum: 15 augustus 2023

Versie: 1.0

Organisatieonderdeel: Bedrijfsvoering

Vastgesteld door: dagelijks bestuur

Op: 24 augustus 2023

Inhoud

1. De Baseline Informatieveiligheid Overheid (BIO)
2. Veilig personeel
3. Verklaring Omtrent het Gedrag
 - 3.1 Screenende instantie
 - 3.2 Screeningsprofielen voor de VOG
 - 3.3 Nieuw personeel
 - 3.4 Zittend personeel
 - 3.5 Nieuwe VOG
 - 3.6 VOG Politiegegevens
4. Screening
 - 4.1 Cruciale functies
 - 4.2 Betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek
 - 4.3 Veiligheidsonderzoek
5. Geen VOG of een negatieve screening
6. Ondersteuning door de VNOG

1. De Baseline Informatieveiligheid Overheid (BIO)

Voor de overheid in Nederland en daarmee ook voor de VNOG is de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) van toepassing. De BIO is het basisnormenkader voor informatiebeveiliging voor de overheid. De toepasselijkheid van de BIO is verplichtend.

2. Veilig personeel

De BIO bevat kaders voor de verschillende onderdelen van de informatiebeveiliging. Een van deze kaders waaraan de VNOG moet voldoen is 'Veilig personeel'. De doelstelling van dit kader is te waarborgen dat medewerkers en contractanten hun verantwoordelijkheden begrijpen en geschikt zijn voor de rollen waarvoor zij in aanmerking komen.

Het kader 'Veilig personeel' heeft drie onderdelen: voorafgaand aan, tijdens en bij beëindiging van het dienstverband.

In de fase 'voorafgaand aan het dienstverband' is het volgende kader van toepassing: Verificatie van de achtergrond van alle kandidaten voor een dienstverband behoort te worden uitgevoerd in overeenstemming met relevante wet- en regelgeving en ethische overwegingen en behoort in verhouding te staan tot de bedrijfseisen, de classificatie van de informatie waartoe toegang wordt verleend en de vastgestelde risico's te zijn.

Door het verifiëren van de achtergrond van personeel worden integriteits- en beveiligingsrisico's verkleind bij de aanstelling of het in dienst nemen van personeel. Door een objectieve vaststelling of bevestiging van het (werk)verleden van de betrokkene worden aanwijzingen verkregen omtrent de mora-

liteit en de reputatie van de betrokkene en inzicht verkregen in de mate van diens betrouwbaarheid en integriteit. Dit inzicht is belangrijk bij het maken van de afweging of het verantwoord is de betreffende persoon voor de VNOG te laten werken. Deze krijgt dan immers toegang tot de organisatie: informatie (al dan niet gevoelig/vertrouwelijk), gebouwen en systemen.

Het vragen om een VOG is onderdeel van de Regeling werving en selectie van de VNOG. De wettelijke basis hiervoor is het bepaalde in artikel 2.2, derde en vierde lid CAR-UWO.

Het aanstellen van een persoon die niet over een VOG beschikt is te allen tijde uitgesloten, om daarmee het risico van schade aan de organisatie en aan derden niet te lopen. Voordat wordt overgegaan tot het aannemen van personeel is het van belang dat de risico's verbonden aan een functie kenbaar zijn. De organisatie zorgt ervoor dat deze risico's in beeld zijn.

Ten aanzien van zittend personeel in nader benoemde functies is het van belang met enige regelmaat de achtergrond te verifiëren in relatie tot integriteits- en beveiligingsrisico's. De VNOG hanteert hierbij een periode van vier jaar.

Bij de verificatie maakt de VNOG gebruik van twee middelen: de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) en, voor bepaalde functies, het zwaardere regime van de screening, dat in de plaats komt van de VOG. Het regime van de screening wordt toegepast zodra daarvoor het wettelijk kader van kracht is, zie hiervoor paragraaf 4.

3. Verklaring Omtrent het Gedrag

Een van de verificatie-instrumenten is de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Dit is een verklaring waaruit blijkt dat het gedrag van de persoon in het verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van een specifieke taak of functie in de samenleving.

3.1 Screenende instantie

Het Centraal Orgaan Verklaring Omtrent het Gedrag (COVOG), onderdeel van de Dienst Justis van het Ministerie van Justitie en Veiligheid, screent het gedrag van personen die een VOG aanvragen en geeft de VOG's af. Alle sollicitanten die gaan werken bij een overheidsinstantie moeten voor aanvang een VOG aangevraagd hebben en deze kunnen overleggen.

Wanneer een 'natuurlijk persoon' een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) aanvraagt, onderzoekt Justis of de aanvrager strafbare feiten heeft gepleegd. Justis beoordeelt de betrouwbaarheid van personen en organisaties ter bevordering van een veilige en rechtvaardige samenleving.

Als blijkt dat de aanvrager geen strafbare feiten op zijn of haar naam heeft staan, geeft Justis de VOG af. Is er sprake van strafbare feiten, dan wordt beoordeeld of deze relevant zijn ten opzichte van het doel waarvoor de VOG is aangevraagd. Vervolgens wordt aan de hand van een screeningsprofiel beoordeeld of strafbare feiten een belemmering (kunnen) vormen voor de afgifte van de VOG.

Het COVOG hanteert risicogebieden van een algemeen screeningsprofiel en specifieke screeningsprofielen. Deze geven weer welke risico's zich voor kunnen doen. De risico's die worden benoemd zijn niet limitatief. Het is dus mogelijk dat een VOG wordt geweigerd op grond van een justitieel gegeven dat niet wordt vermeld in het risicogebied of het specifieke screeningsprofiel.

Indien in een screeningsprofiel het risico van bijvoorbeeld gewelds- en zedendelicten niet is vermeld, kan even goed dit justitieel gegeven voor de specifieke taak of bezigheid waarvoor een VOG wordt aangevraagd relevant zijn.

In beginsel kennen de risicogebieden en de screeningsprofielen een terugkijktermijn van vier jaren. In die gevallen waarin een afwijkende terugkijktermijn wordt gehanteerd staat dat in het screeningsprofiel vermeld, dan wel is dat op andere wijze bekend gemaakt.

3.2 Screeningsprofielen voor de VOG

Voor de check op het al dan niet afgeven van een VOG heeft Justis algemene en specifieke screeningsprofielen opgesteld. De werkgever bepaalt het screeningsprofiel, waarop gescreend dient te worden. De toepassing door de VNOG van de verschillende screeningsprofielen in relatie tot de functies, waarvoor deze gelden is uitgewerkt in bijlage 1.

3.3 Nieuw personeel

Het kunnen overleggen van een VOG geldt voor alle personen die voor de VNOG gaan werken, zowel beroeps- als vrijwillige medewerkers, in vaste of tijdelijke dienst, en andere medewerkers zoals uitzend- en inhuurkrachten en stagiairs. Dit houdt in dat nieuw personeel vóór indiensttreding bij de VNOG een VOG dient te overleggen. Hiermee is het een voorwaarde voor aanstelling of om een opdracht uit te voeren.

De VNOG accepteert geen VOG's, die ouder zijn dan een jaar. In de praktijk zal het overleggen van een gedateerde VOG niet snel aan de orde zijn, omdat de VNOG als werkgever aangeeft waarop bij het verkrijgen van een VOG gecheckt dient te worden. Indien sprake is van een wijziging van profiel zal opnieuw een VOG worden gevraagd.

3.4 Zittend personeel

Niet in alle gevallen beschikken VNOG-medewerkers over een (recente, dit is niet ouder dan vier jaar) VOG. Dit geldt derhalve ook voor medewerkers die werkzaam zijn binnen kritische bedrijfsprocessen en vallen onder een of meerdere van de screeningsprofielen. Voor deze medewerkers hanteert de VNOG een herhaalde VOG.

De kwalificatie 'werkzaam binnen kritische bedrijfsprocessen' komt tot stand op basis van afwegingen op de volgende risicogebieden:

- a. Vertrouwelijke informatie: de beschikking hebben over vertrouwelijke of strategische informatie;
- b. Omgaan met geld: zich bezighouden met het ontvangen/declareren of uitgeven of toekennen van gelden;
- c. Machts- en monopoliepositie: op basis van status/deskundigheid invloed kunnen uitoefenen op besluitvorming en/of personen;
- d. Rechten en bevoegdheden: het toekennen van rechten en bevoegdheden aan personeel of burgers;
- e. Beoordelen en adviseren: het oordeel of advies heeft grote gevolgen;
- f. Goederen en diensten: het aanschaffen van goederen of diensten, of het doen van aanbestedingen;
- g. Solistisch handelen: het alleen of zeer zelfstandig uitvoeren van kwetsbare handelingen of besluiten, zonder dat er controle is;
- h. Kwetsbare groepen: omgaan met kwetsbare personen zoals kinderen of zieken;
- i. Toegang: toegang tot bepaalde systemen, ruimte of stoffen.

Als kritische bedrijfsprocessen en daarbinnen werkzame personen worden aangemerkt:

Functies in kritische bedrijfsprocessen

proces	Functies	risicogebied
Management	algemeen directeur afdelingshoofden teamleiders districtscommandanten postcommandanten	a-b-c-g
Ondersteuning bestuur en management	bestuursadviseur managementsecretaris controller jurist managementassistent	a-e
Privacy & security (P&S)	Functionaris Gegevensbescherming Privacy Officer Chief Information Security Officer Security Officer	a-e
ICT	functioneel beheerders van grotere bedrijfsapplicaties netwerkbeheerders	a-d-i
Informatie (voorziening)	medewerkers Informatie	d
DIV	medewerkers DIV	a
Financiën	medewerkers financieel beheer	b
HRM	medewerkers HRM	a
Services	medewerkers Servicedesk	i
Vertrouwenspersoon	Vertrouwenspersonen	h
Jeugdbrandweer	Jeugdleiders	h

Het Managementteam kan bovenstaand overzicht aanvullen met nader aan te wijzen functionarissen.

3.5 Nieuwe VOG

Om de achtergrond van medewerkers in relatie tot integriteits- en veiligheidsrisico's ook tijdens hun dienstverband te kunnen verifiëren hanteert de VNOG een periode van vier jaar, waarbinnen zittend personeel binnen de in paragraaf 3.4 genoemde functies een nieuwe VOG dient te overleggen.

3.6 VOG Politiegegevens

Een VOG Politiegegevens (VOG P) is een VOG, waarbij naast justitiële documentatie (strafblad) ook altijd politiegegevens worden geraadpleegd. Daarbij kunnen deze politiegegevens op zichzelf doorslaggevend zijn voor de weigering van de VOG, ook als er verder geen sprake is van een strafblad. Dit in tegenstelling tot een 'reguliere' VOG, die niet alleen op basis van politiegegevens geweigerd kan worden.

De VOG P is alleen wettelijk verplicht voor door de minister voor Rechtsbescherming aangewezen werkgevers en functies. Het gaat dan ondermeer om functies met toegang tot gevoelige informatie

over openbare orde, veiligheid en handhaving. De VNOG is niet als zodanig aangewezen en kent tot nog toe ook geen functies, die door de minister zijn aangewezen. Zodra een dergelijke aanwijzing is gedaan is de VOG P van toepassing op de medewerkers die een aangewezen functie (willen) uitoefenen.

4. Screening

Naast het overleggen van een VOG hanteert de VNOG binnen daarvoor bestaande en nog te ontwikkelen (landelijke) kaders de mogelijkheid van screening van kandidaat-medewerkers, ondermeer door de Politie. Deze mogelijkheid wordt toegepast voor kandidaten voor een beperkt aantal functies.

Landelijk loopt er een traject om (onderdelen van of processen binnen) de veiligheidsregio's aan te merken als onderdeel van de vitale infrastructuur in Nederland. Deze aanwijzing kan leiden tot nadere regels voor het screenen van medewerkers, die een functie vervullen die als vertrouwensfunctie wordt aangemerkt of waarvoor een andere screeningsregime geldt. Zodra dat het geval is zal dat gelden voor de betreffende VNOG-medewerkers. Tot dat moment hanteert de VNOG voor alle doelgroepen de VOG.

4.1 Cruciale functies

De VNOG kent enkele functionarissen die werkzaam zijn in een functie die is aangemerkt als cruciaal voor de organisatie. Het betreft personeel dat werkzaam is in cruciale processen van de VNOG, waarbij de continuïteit van de dienstverlening, zowel binnen als buiten de organisatie, gewaarborgd dient te zijn en/of er uit hoofde van toegang tot (digitale) systemen over vertrouwelijke informatie kan worden beschikt. Voor deze functionarissen geldt een separaat screeningsregime. Het betreft de volgende functionarissen:

- Chief Information Security Officer
- Security Officer
- Netwerkbeheerders ICT
- Meldkamerpersoneel Brandweer Meldkamer Oost-Nederland. Zodra voor meldkamerpersoneel het specifieke kader voor aanvullend onderzoek beschikbaar is zal dat gelden voor medewerkers in deze categorie.

4.2 Betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek

De medewerkers die deze functies willen vervullen worden voor hun indiensttreding onderworpen aan een betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek, dat wordt uitgevoerd door de Politie. Er wordt in de politie- en justitiesystemen nagekeken of de kandidaat eerder met politie en justitie in aanraking is gekomen en op welke manier.

Ook worden vrij toegankelijke informatiebronnen zoals sociale media geraadpleegd. De Politie vraagt informatie op bij eerdere werkgevers of onderwijsinstellingen en voert een apart gesprek met de kandidaat en met mensen die hem of haar bij de VNOG aanbevelen. Hoe uitgebreid het onderzoek is, hangt af van de aard van de functie. Het onderzoek leidt tot een negatief of een positief advies.

Totdat de kaders en de mogelijkheden hiervoor van toepassing zijn geldt voor deze medewerkers de VOG Politiegegevens.

4.3 Veiligheidsonderzoek

Het is mogelijk dat functies bij de VNOG door de Minister van Justitie en Veiligheid worden aangemerkt als vertrouwensfunctie. Om in zo'n functie te mogen werken, moeten kandidaten een veiligheidsonderzoek ondergaan. Dit onderzoek, dat zwaarder is dan een betrouwbaarheids- of geschiktheidsonderzoek wordt door of namens (via de Politie) de AIVD uitgevoerd. Het onderzoek richt zich op de vraag of de kandidaat voldoende betrouwbaar is en of verwacht wordt dat hij/zij zijn/haar werk op een professionele, integere manier zal vervullen. Indien het veiligheidsonderzoek geen risico's aan het licht brengt geeft de AIVD een 'Verklaring van Geen Bezwaar' (VGB) af. Het veiligheidsonderzoek is aan de orde zodra daarvoor het wettelijk kader van kracht is.

5. Geen VOG of een negatieve screening

Personen die werkzaam willen zijn bij of voor de VNOG en geen (recente) VOG kunnen overleggen of een negatief screeningsresultaat hebben gekregen, komen niet in aanmerking voor de betreffende functie bij of het uitvoeren van de betreffende werkzaamheden voor de VNOG.

Voor personen die al werkzaam zijn bij de VNOG, niet over een (recente) VOG/VOG P beschikken en waarvoor niet alsnog een nieuwe VOG/VOG P wordt afgegeven of personen die een negatief screenings-

resultaat hebben gekregen geldt dat per geval een oordeel wordt gevormd over de gevolgen hiervan voor de betreffende medewerker. In voorkomende gevallen wordt maatwerk toegepast. Daarbij wordt nagegaan wat in het betreffende concrete geval en aan de hand van de feitelijke situatie als proportioneel moet worden aangemerkt, met de beginselen van redelijkheid en billijkheid als toetssteen. Dit werkt zowel naar de medewerker als naar de werkgever toe, doordat de belangen van de medewerker en de werkgever op een evenredige wijze tegen elkaar worden afgewogen.

Bij deze beoordeling zijn de aard van de functie danwel de werkzaamheden en de daarmee samenhangende risico's, de mate van toegang tot (systemen met) (vertrouwelijke) informatie en het beschikken over hogere toegangsrechten tot cruciale systemen en bedrijfsprocessen van belang, naast de duur van het dienstverband en het gedrag en de opstelling van de betreffende medewerker. Indien bekend is om welke reden geen VOG is verkregen of de screening negatief is kan dit in de afweging betrokken worden. In de beoordeling worden eveneens de bepalingen 8:6, 8:7, 8.8, 8:13 (Ontslag) en Hoofdstuk 16 (Disciplinaire straffen) van de CAR(UWO) Veiligheidsregio's betrokken. De beoordeling wordt uitgevoerd door de algemeen directeur, in samenspraak met het afdelingshoofd Bedrijfsvoering, de teamleider HRM en de betreffende direct leidinggevende.

Indien nodig neemt het bevoegd gezag passende maatregelen ten aanzien van de betreffende persoon. De uiterste consequentie kan zijn dat de VNOG afscheid wil nemen van een medewerker, omdat er te grote bezwaren zijn tegen het in stand houden van de aanstelling. Hier kan een medewerker zich tegen verzetten conform de geldende (en in de rechtspositie opgenomen) procedures.

Het niet willen meewerken aan het verkrijgen van een nieuwe VOG of aan een screening stelt de VNOG in beginsel gelijk aan het niet verkrijgen van een VOG of het niet verkrijgen van een positief advies of een verklaring van geen bezwaar. De werkgever treedt in een dergelijk geval in overleg met de betreffende medewerker. Het is ook voor de betreffende VNOG-medewerker altijd mogelijk in overleg te gaan met zijn/haar leidinggevende of de vertrouwenspersoon te benaderen.

6. Ondersteuning door de VNOG

Het aanvragen van een VOG Politiegegevens is voor een medewerker geen alledaagse zaak. Dat geldt des te meer voor het ondergaan van een betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek of een veiligheidsonderzoek. De VNOG spant zich in om de medewerker waar mogelijk te ondersteunen bij dergelijke aanvragen en onderzoeken. Team HRM beschikt hiertoe over de hiervoor benodigde deskundigheid (aanvragen van een VOG Politiegegevens, procedures). De medewerkers van de VNOG kunnen een beroep doen op deze deskundigheid.

Bijlage 1 Screeningsprofiel

De VNOG hanteert bij het aanvragen van een VOG voor nieuw en zittend personeel het algemene screeningsprofiel van het Ministerie van Justitie en Veiligheid (Justis). Het specifieke screeningsprofiel van Justis is van toepassing op specifieke beroepsgroepen en activiteiten, die niet gelden voor de (medewerkers van de) VNOG.

Het algemene profiel omvat de volgende acht risicogebieden:

1. Informatie
2. Geld
3. Goederen
4. Diensten
5. Zakelijke transacties
6. Proces
7. Aansturen organisatie
8. Personen.

Deze risicogebieden vormen samen de werkgebieden waarbinnen sprake kan zijn van macht. Dit kan macht zijn over personen, geld, goederen, productieprocessen en dergelijke.

Algemeen screeningsprofiel

proces	Functies	risicogebieden
Management	algemeen directeur afdelingshoofden teamleiders districtscommandanten postcommandanten	1-2-3-4-5-6-7-8
Ondersteuning bestuur en management	bestuursadviseur managementsecretaris controller jurist managementassistent	1-2-3-4-5-7-8
Privacy	Functionaris Gegevensbescherming Privacy Officer	1-4
Security	Chief Information Security Officer Security Officer	1-4-5-6
ICT	functioneel beheerders van grotere bedrijfsapplicaties netwerkbeheerders	1-3-4-5-6
Informatie	medewerkers Informatie	1-4-5-6
DIV	medewerkers DIV	1-4-5-6
Financiën	medewerkers financieel beheer	1-2-3-4-5-6
HRM	medewerkers HRM	1-2-4-5-6-8
Services	medewerkers Servicedesk	1-2-3-4-5-6-7-8
Vertrouwenspersoon	vertrouwenspersonen	1-7-8
Jeugdbrandweer	Jeugdleiders	2-3-4-7-8
Overige medewerkers	medewerker beroeps-vrijwillig	1 + wat van toepassing is voor de betreffende functie