

Screening van justitiepersoneel Caribisch Nederland

Screening van justitiepersoneel Caribisch Nederland

Inspectieonderzoek van de Raad voor de rechtshandhaving naar de screening van justitiepersoneel op Bonaire, Sint Eustatius en Saba.

**Raad voor de rechtshandhaving
Mei 2026**

Voorwoord

De integriteit van het justitieel apparaat vormt een fundament van de rechtsstaat. Burgers moeten erop kunnen vertrouwen dat medewerkers die werkzaam zijn binnen de justitiële keten hun functie onafhankelijk, betrouwbaar en integer uitoefenen. Juist in een domein met vergaande bevoegdheden en dagelijkse omgang met gevoelige informatie, kwetsbare personen en strafrechtelijke beslissingen, is integriteit geen abstract begrip, maar een randvoorwaarde voor legitimiteit en gezag.

Screening van justitiepersoneel speelt daarbij een cruciale rol. Een zorgvuldige en tijdige beoordeling van de betrouwbaarheid van (toekomstige) medewerkers draagt bij aan het voorkomen van integriteitsschendingen, belangenverstrengeling en ongewenste beïnvloeding. Screening is daarmee niet slechts een administratieve stap bij indiensttreding, maar een essentieel instrument voor risicobeheersing en voor het beschermen van de organisatie, haar medewerkers en de samenleving als geheel.

De Raad stelt met dit onderzoek vast dat de huidige wettelijke mogelijkheden voor screening in Caribisch Nederland enerzijds niet volledig worden benut, maar anderzijds ook beperkingen kennen. Dit doet afbreuk aan de mate waarin integriteitsrisico's tijdig en volledig in beeld kunnen worden gebracht. Dit leidt tot kwetsbaarheden die het functioneren en de geloofwaardigheid van de justitieorganisaties in Caribisch Nederland onder druk zetten. De Raad gaat er daarom van uit dat de minister van Justitie en Veiligheid op de kortst mogelijke termijn aan de slag gaat met de opvolging van de aanbevelingen.

De Raad wil iedereen die een bijdrage heeft geleverd aan dit onderzoek bedanken.

DE RAAD VOOR DE RECHTSHANDHAVING

mr. M.I. Koelewijn, voorzitter

mr. E.R.A. Morillo, raadslid

mr. M.R. Clarinda, raadslid

Colofon

Uitgever: Raad voor de rechtshandhaving

Jaar: 2026

Maand: mei

Plaats: Bonaire

Vindplaats: www.raadrh.com

Inhoudsopgave

Afkortingenlijst.....	7
Samenvatting en aanbevelingen.....	8
Aanleiding/doelstelling	8
Onderzoeksresultaten/beantwoording deelvragen	8
Beantwoording centrale onderzoeksvraag: hoofdconclusie	11
Aanbevelingen	11
1. Inleiding	13
1.1. Aanleiding	13
1.2. Doelstelling	13
1.3 Centrale vraag en deelvragen	13
1.3.1 Centrale vraag	13
1.3.2 Deelvragen	13
1.4. Afbakening van het onderzoek	14
1.5 Begrippen	14
1.6 Toetsingskader	14
1.7 Onderzoeksaanpak	14
1.8 Leeswijzer.....	15
2. Wettelijk kader	16
2.1 Inleiding	16
2.2 Varianten van screening in CN.....	16
2.2.1 VOG.....	16
2.2.2 Veiligheidsonderzoek voor vertrouwensfuncties	17
2.2.3 Betrouwbaarheidsonderzoek KPCN.....	18
2.3 Screening Europees Nederland: VOG-P en screening politie.....	19
2.4 Oordeel.....	20
3. Screening in de praktijk.....	21
3.1 Algemeen.....	21
3.1.1 Regulier VOG-proces	21
3.1.2 Eigenaarschap screening.....	23
3.2 OM BES	24
3.2.1 Bevindingen.....	24
3.2.2 Oordeel.....	26
3.3 KPCN	26

3.3.1 Bevindingen	26
3.3.2 Oordeel.....	28
3.4 JICN	29
3.4.1 Bevindingen	29
3.4.2 Oordeel.....	31
3.5 VRCN	32
3.5.1 Bevindingen	32
3.5.2 Oordeel.....	32
3.6 SRCN	33
3.6.1 Bevindingen	33
3.6.2 Oordeel.....	34
4. Overkoepelend beeld/hoofdconclusie en aanbevelingen.....	35
4.1 Beantwoording deelvragen.....	35
4.2 Beantwoording centrale onderzoeksvraag: hoofdconclusie	37
4.3. Aanbevelingen	37
Bijlage 1: Vragenlijst zelfevaluatie.....	40
Bijlage 2: Overzicht geïnterviewde functionarissen	43

Afkortingenlijst

BES	Bonaire, Sint Eustatius en Saba
CN	Caribisch Nederland
DGPenV	Directoraat-Generaal Politie en Veiligheidsregio's
DGSenB	Directoraat-Generaal Straffen en Beschermen
DJI	Dienst Justitiële Inrichtingen
JenV	Justitie en Veiligheid
JICN	Justitiële Inrichting Caribisch Nederland
KPCN	Korps Politie Caribisch Nederland
NP	Nationale Politie
OM BES	Het Openbaar Ministerie Bonaire, Sint Eustatius en Saba
PG	Procureur Generaal van Curaçao, van Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba
RCN	Rijksdienst Caribisch Nederland
SRCN	Stichting Reclassering Caribisch Nederland
VGB	verklaring van geen bezwaar
VOG	verklaring omtrent het gedrag
VRCN	Voogdijraad Caribisch Nederland

Samenvatting en aanbevelingen

Aanleiding/doelstelling

De Raad voor de rechtshandhaving (de Raad) heeft onderzoek gedaan naar de screening van justitiepersoneel in Caribisch Nederland (CN). Medewerkers van justitieorganisaties beschikken over gevoelige informatie, hebben in veel gevallen vergaande bevoegdheden en vervullen functies waarin betrouwbaarheid en onkreukbaarheid essentiële voorwaarden zijn. Tegen die achtergrond is screening van personeel een belangrijk instrument om integriteitsrisico's tijdig te onderkennen en te beperken. De Raad heeft het onderzoek uitgevoerd aan de hand van *deskresearch*, zelfevaluaties en interviews in zowel Caribisch als Europees Nederland.

Onderzoeksresultaten/beantwoording deelvragen

Algemeen

De screening van justitiepersoneel in CN kent meerdere wettelijke varianten. Voor rijksambtenaren geldt in algemene zin de verklaring omtrent het gedrag (VOG) op grond van het Rechtspositiebesluit Ambtenaren BES en de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag BES. Voor politieambtenaren van het KPCN is daarnaast in het Besluit rechtspositie korps politie BES voorzien in betrouwbaarheidsonderzoeken. Voor aangewezen vertrouwensfuncties geldt de Wet veiligheidsonderzoeken en is een Verklaring van Geen Bezwaar (VGB) vereist.

Het beginsel van *comply or explain* betekent dat sinds 2015 alle Europees-Nederlandse beleidsintensiveringen en de daaruit voortvloeiende wetgeving van toepassing zijn voor CN, tenzij er redenen zijn dat niet te doen. In Europees Nederland is sinds 2022 een VOG-P van toepassing voor bepaalde functies binnen vergelijkbare justitieorganisaties. Voor de Nationale Politie bestaat sinds 2023 ook een breder screeningsinstrumentarium. Het ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) kan niet aangeven in hoeverre destijds is onderzocht in hoeverre dergelijke vereisten ook voor Caribisch Nederland relevant en aangewezen zou zijn.

Beantwoording deelvragen

Deelvragen 1 en 2:

- Wat zijn de wettelijke bepalingen die het screeningsproces reguleren?
- Welke vormen van (her)screening zijn er binnen de genoemde justitieorganisaties?

Het Rechtspositiebesluit Ambtenaren BES, gebaseerd op de Ambtenarenwet BES, en de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag BES reguleren de VOG-screening voor ambtenaren werkzaam bij de justitieorganisaties. Het Besluit rechtspositie korps politie BES regelt de betrouwbaarheidsonderzoeken voor het Korps Politie Caribisch Nederland (KPCN). De Wet veiligheidsonderzoeken voorziet in de VGB-screening voor door de minister aangewezen vertrouwensfuncties. Dit betreft de zwaarste vorm van screening en wordt momenteel uitsluitend toegepast op specifieke functies binnen het KPCN.

Deelvraag 3

- Wie heeft daarin welke taak en verantwoordelijkheid?

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is het bevoegd gezag voor alle rijksambtenaren in CN. Aan de directeur van de Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN) is ten aanzien daarvan (onder)mandaat verleend, zoals voor het aanvragen van de VOG. De minister van JenV, tevens korpsbeheerder, is verantwoordelijk voor de betrouwbaarheidsonderzoeken en veiligheidsonderzoeken voor politieambtenaren bij het KPCN. Medewerkers van de Stichting Reclassering Caribisch Nederland (SRCN) zijn rechtstreeks in dienst van de stichting. De SRCN is zelf verantwoordelijk voor de screening.

Deelvragen 4, 5 en 6

- Hoe ziet het (her)screeningsproces er in de praktijk uit?
- In hoeverre wordt daarop gestuurd en door wie?
- Welke knelpunten en risico's doen zich daarbij voor?

VOG

De Raad concludeert dat binnen de betrokken justitieorganisaties toekomstige medewerkers in beginsel uitsluitend eenmalig worden gescreend door middel van een VOG. Er bestaat onduidelijkheid over de vraag of, en in welke gevallen, externen eveneens verplicht zijn een VOG te overleggen.

Daarnaast constateert de Raad dat medewerkers in de praktijk werkzaamheden verrichten voordat een VOG is verstrekt. Dit leidt ertoe dat personen zonder afgeronde screening toegang kunnen krijgen tot vertrouwelijke informatie. De Raad acht dit risicovol en kwetsbaar en is van oordeel dat een medewerker pas met werkzaamheden mag aanvangen nadat de VOG is afgegeven.

De Raad constateert dat de gezaghebbers bij de beoordeling van een VOG geen politiegegevens betrekken, terwijl dit wettelijk - onder voorwaarden - wel mogelijk is. Hoewel dit geen verplichting betreft, concludeert de Raad dat hiermee bestaande wettelijke mogelijkheden onvoldoende worden benut. Binnen de justitiële keten bestaat bovendien een verkeerde voorstelling van zaken over de vraag welke gegevens, waaronder gegevens uit andere (ei)landen, bij de screening worden betrokken.

De Raad constateert dat herscreening - met uitzondering van wapendragers bij JICN - niet plaatsvindt, noch tijdens het dienstverband, noch bij functiewijziging of overstap naar een andere justitiële organisatie. Dit proces is onvoldoende ingericht en geborgd. Gelet op het afbreukrisico dat integriteitsincidenten binnen justitie met zich brengen, acht de Raad herscreening voor aangewezen functies noodzakelijk, zowel gedurende het dienstverband als bij functiewijzigingen en organisatieoverstappen.

VOG-P (variant) voor CN nodig

De Raad is van oordeel dat de minister van JenV reeds in 2022, in het kader van *comply or explain*, ook voor CN een VOG politiegegevens - al dan niet in een Caribische variant - had kunnen en moeten realiseren. Het nut en de noodzaak voor de invoering van de VOG-P in Europees Nederland waren evident en gelden onverkort voor CN, met name voor kwetsbare

functies binnen de justitieorganisaties. De geografische ligging dan wel eiland specifieke kenmerken zijn hiervoor naar zijn oordeel geen reden voor afwijking.

Door het uitblijven hiervan worden justitieorganisaties al jarenlang blootgesteld aan vermijdbare integriteitsrisico's. De Raad acht dit vanuit het oogpunt van integriteitsborging niet verdedigbaar en is van oordeel dat de minister hierop eerder en nadrukkelijker had moeten sturen. De Raad roept de minister op dit alsnog op korte termijn te realiseren.

De Raad vindt het onwenselijk dat - mede in verband met het risico van willekeur - justitieorganisaties op informele wijze intern navraag doen naar sollicitanten. Hoewel de Raad begrip heeft voor de door de organisaties gevoelde noodzaak daartoe, onderstreept hij dat deze situatie onaanvaardbaar is. Een formeel kader is daarvoor de enige geëigende weg. Een VOG-P voor aangewezen functies kan deze praktijk voorkomen.

Betrouwbaarheidsonderzoeken KPCN: Regeling ontbreekt

De Raad concludeert dat het - na vijftien jaar - nog steeds ontbreken van een regeling die de betrouwbaarheidsonderzoeken voor het KPCN nader uitwerkt en reguleert, moet worden aangemerkt als een nalatigheid van de minister van JenV. Dit klemmt temeer nu in Europees Nederland sinds 2023 het Besluit screening ambtenaren van politie en politie-externen van kracht is. Het nut en de noodzaak voor een vergelijkbaar en zorgvuldig uitgewerkt screeningskader gelden eveneens voor het KPCN. De Raad roept de minister op dit alsnog op korte termijn te realiseren.

Sturing: ontbreken van centrale regie

De Raad concludeert dat centrale regie op de screening van justitiepersoneel ontbreekt. Betrokken organisaties onderschrijven het belang van screening, maar wijzen in de praktijk naar elkaar als het gaat om taken en verantwoordelijkheden. Het is opmerkelijk dat screening niet eerder een integraal onderwerp van gesprek is geweest tussen de betrokken uitvoeringsorganisaties, JenV, DJI, RCN en de gezaghebbers. De Raad roept de minister op hierin regie te nemen en met alle betrokken partijen duidelijke en bindende afspraken te maken.

Veiligheidsonderzoeken KPCN

Voor aangewezen functies bij het KPCN vindt een zwaardere screening plaats door middel van veiligheidsonderzoeken. Het KPCN onderzoekt of betrouwbaarheidsonderzoeken, mits wettelijk goed verankerd en uitgewerkt, kunnen leiden tot een beperking van het aantal vertrouwensfuncties. Gelet op de beginselen van subsidiariteit en proportionaliteit onderschrijft de Raad deze benadering.

Beantwoording centrale onderzoeksvraag: hoofdconclusie

De Raad concludeert dat de huidige screening van justitiepersoneel bij de onderzochte organisaties in Caribisch Nederland tekortschiet en aanzienlijke integriteitsrisico's met zich brengt. De huidige wettelijke en organisatorische inrichting van de screening voldoet niet meer aan de eisen die justitieorganisaties mogen en moeten stellen aan een zorgvuldige, tijdige en volledige beoordeling van de betrouwbaarheid van (toekomstige) medewerkers. Hierdoor kunnen integriteitsrisico's onvoldoende (periodiek) volledig in beeld worden gebracht. Dit leidt tot onaanvaardbare kwetsbaarheden die het functioneren en de geloofwaardigheid van de justitieorganisaties in Caribisch Nederland onder druk zetten.

Aanbevelingen

Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek komt de Raad tot de volgende aanbevelingen aan de minister van JenV.¹ De Raad zal de opvolging van de aanbevelingen nauwgezet monitoren en zal zich over een half jaar laten informeren over de voortgang.

1. Organiseer dat de screening van justitiepersoneel in Caribisch Nederland zo spoedig als mogelijk verbeterd wordt. Neem hierin centrale regie en stem dit af met de betrokken uitvoeringsorganisaties, de RCN, het parket PG, DJI en de gezaghebbers.

Gelet op de resultaten van dit onderzoeken dient naar het oordeel van de Raad bij de verbetering van de screening in elk geval meegenomen te worden:

- a. het betrekken van politie-informatie bij het huidige VOG-proces;
- b. het aanwijzen van functies in CN waarvoor een VOG-P benodigd is, in de lijn met de VOG-P die reeds per 2022 in Europees Nederland - óók voor bepaalde functies bij justitieorganisaties - geldt;
- c. het Koninkrijksbreed raadplegen/delen van informatie ten behoeve van VOG (P);
- d. het informeren van de betrokken uitvoeringsorganisaties over welke informatie van welk (ei)land betrokken wordt bij het VOG-proces;
- e. het borgen van de aanwezigheid van een VOG vóór daadwerkelijke tewerkstelling;
- f. herscreening na tijdsverloop, functiewijziging of overstap naar een andere justitiële organisatie;
- g. de screening van externen.

Stel voor het verbeterproces een uitvoeringsplan op, inclusief tijdpad. De Raad doet daarbij de suggestie een projectleider aan te stellen.

2. Onderzoek waar de uitvoering van VOG (P)-onderzoeken voor CN belegd dient te worden. Betrek daarbij ook de gezaghebbers en Justis. Stel daarvoor financiële middelen en ondersteuning beschikbaar en borg dit proces.
3. Stel voor het KPCN zo spoedig mogelijk, in elk geval in 2026, de ministeriële regeling op die de betrouwbaarheidsonderzoeken uitwerkt.

¹ Op grond van artikel 30, derde lid, van de Rijkswet Raad voor de rechtshandhaving richt de Raad zijn aanbevelingen aan de minister van Justitie en Veiligheid.

De Raad geeft daarbij in overweging in overleg met het KPCN aansluiting te zoeken bij de mogelijkheden die het Besluit screening ambtenaren van politie en politie-externen (Nationale Politie) biedt.

Organiseer ondersteuning van de Nationale Politie aan het KPCN om deze onderzoeken uit te kunnen voeren.

1. Inleiding

1.1. Aanleiding

De Raad voor de rechtshandhaving (de Raad) is belast met de algemene inspectie van de organisaties in de justitiële keten in Curaçao, in Sint Maarten en in Nederland voor wat betreft Bonaire, Sint Eustatius en Saba. De Raad kijkt daarbij naar de effectiviteit en de kwaliteit van de taakuitvoering, het beheer en de justitiële samenwerking binnen en tussen de landen.

De integriteit van de overheid behoort tot de fundamenteën van de rechtsstaat. Het vertrouwen van de burger is hier in belangrijke mate op gebaseerd. Gezien het werkveld van justitie en de vaak gevoelige informatie die daarbij komt kijken, is het uitgangspunt van integriteit onmisbaar. Het (her)screenen van personen die binnen justitie (willen) werken is een belangrijk onderdeel voor de waarborging daarvan. De Raad heeft in diens jaarplan 2025 aangekondigd dat de vestigingen van Sint Maarten en Caribisch Nederland (CN) beide een onderzoek uitvoeren op het screeningsproces ten aanzien van justitiepersoneel. Het onderhavig inspectierapport is de weerslag van het onderzoek in CN.

1.2. Doelstelling

Met dit onderzoek wil de Raad bijdragen aan het bevorderen van integriteit binnen het justitiedomein in CN. De Raad geeft inzicht in de wettelijke grondslag en het uitvoeringsproces van de verschillende vormen van screening van justitiepersoneel. De Raad brengt knelpunten in kaart en formuleert daarover (eventueel) aanbevelingen aan de uitvoeringsorganisaties en aan de minister van Justitie en Veiligheid (JenV).

1.3 Centrale vraag en deelvragen

1.3.1 Centrale vraag

De centrale vraag luidt als volgt:

In hoeverre worden bij het Openbaar Ministerie Bonaire, Sint Eustatius en Saba (OM BES), het Korps Politie Caribisch Nederland (KPCN), de Justitiële Inrichting Caribisch Nederland (JICN), de Voogdijraad Caribisch Nederland (VRCN) en de Stichting Reclassering Caribisch Nederland (SRCN) toekomstige en werkzame personen ge(her)screend?

1.3.2 Deelvragen

Om de centrale vraagstelling te beantwoorden zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

1. Wat zijn de wettelijke bepalingen die het screeningsproces reguleren?
2. Wie heeft daarin welke taak en verantwoordelijkheid?
3. Welke vormen van (her)screening zijn er binnen de genoemde justitieorganisaties?
4. Hoe ziet het (her)screeningsproces er in de praktijk uit?
5. In hoeverre, door wie en op welke wijze wordt gestuurd op het (her)screeningsproces?
6. Welke knelpunten en risico's doen zich hierbij (deelvraag 2-5) eventueel voor?

1.4. Afbakening van het onderzoek

Het onderzoek richt zich op het screeningsproces zoals dat heden ten dage wordt uitgevoerd voor de vijf organisaties binnen de strafrechtketen in Caribisch Nederland: het OM BES, het KPCN, de JICN, de VRCN en de SRCN.

1.5 Begrippen

Screening

De Raad verstaat in dit inspectierapport onder screening de maatregelen waarmee voorafgaand aan of tijdens het dienstverband de integriteit van (toekomstige) medewerkers wordt beoordeeld.

1.6 Toetsingskader

Het toetsingskader bestaat uit het wettelijk kader en eventueel ontwikkeld beleid ten aanzien van screening voor het OM BES, het KPCN, de JICN, de VRCN en de SRCN.

1.7 Onderzoeksaanpak

Object van onderzoek

Het onderzoek richt zich op het OM BES, het KPCN, de JICN, de SRCN en de VRCN. Alsmede op:

- de Procureur-Generaal van Curaçao, van Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba (PG), verantwoordelijk voor het beheer van het OM BES;
- het Directoraat-Generaal Politie en Veiligheidsregio's (DGPenV), namens de minister van JenV via (onder)mandaat belast met het korpsbeheer van het KPCN;²
- de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI), verantwoordelijk voor het beheer van de JICN;
- het Directoraat-Generaal Straffen en Beschermen (DGSenB) van het ministerie van JenV, beleidsmatig verantwoordelijk voor de VRCN, de SRCN en de DJI.³

Uitvoering onderzoek

De Raad verrichtte literatuuronderzoek en stuurde in maart 2025 het plan van aanpak voor het onderhavige onderzoek naar de betrokken organisaties. Daarbij vroeg de Raad aan de justitieorganisaties om een zelfevaluatie op het eigen screeningsproces uit te voeren (bijlage I). Op basis van de ontvangen zelfevaluaties heeft de Raad verdiepende interviews afgenomen, zowel in Caribisch als Europees Nederland.⁴

Naast de onderzochte organisaties heeft de Raad informatieve gesprekken gevoerd met relevante organisaties. Het formeel werkgeverschap van rijksambtenaren in CN (en dus ook van justitiepersoneel) is (met uitzondering van de officieren van justitie van het OM BES) belegd bij de Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN). De Raad heeft voor dit onderzoek daarom ook functionarissen van de RCN gesproken die betrokken zijn bij screening. Ten slotte heeft de

² Zie ook Artikel 50 Rijkswet politie van Curaçao, van Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba.

³ Gedurende het onderzoek bleek dat DGSenB binnen JenV ook beleidsmatig verantwoordelijkheid draagt voor het proces VOG (verklaring omtrent het Gedrag).

⁴ Zie ook Protocol onderzoeken Raad voor de rechtshandhaving.

Raad informatie opgevraagd bij de kabinetten van de Gezaghebbers van Bonaire, Saba en Sint Eustatius. De gezaghebbers zijn belast met de beoordeling van aanvragen van een verklaring omtrent het gedrag (VOG) in CN.

Het onderzoek is in overeenstemming met onderstaande fasering uitgevoerd:

Fase 1: oriëntatie en voorbereiding.

In de eerste fase vond een oriëntatie plaats op het onderwerp. De oriëntatie heeft geleid tot een plan van aanpak.

Fase 2: dossieronderzoek en interviews.

De Raad stuurde in maart 2025 het plan van aanpak voor het onderhavige onderzoek naar de betrokken organisaties. Daarbij vroeg de Raad aan de justitieorganisaties een zelfevaluatie op het eigen screeningsproces uit te voeren aan de hand van een vragenlijst (bijlage I). Op basis van de ontvangen zelfevaluaties heeft de Raad verdiepende interviews afgenomen en informatie ontvangen, zowel in Caribisch als Europees Nederland.

Fase 4: analyse en rapportage.

Na analyse van de verzamelde informatie en de vastgestelde interviews is een conceptrapport opgesteld. Het conceptrapport is voor wederhoor aan de bovengenoemde organisaties verstrekt. Daarna heeft de Raad het rapport vastgesteld en aangeboden aan de minister van JenV.

Fase 5: openbaarmaking rapport.

Zes weken na aanbieding aan de minister van JenV publiceert de Raad het rapport op de eigen website.

1.8 Leeswijzer

De Raad geeft in hoofdstuk 2 inzicht in het wettelijk kader van screening, inclusief taken en verantwoordelijkheden. In hoofdstuk 3 beschrijft de Raad de screening in de praktijk. De Raad beantwoordt in hoofdstuk 4 de deelvragen, de centrale vraag en geeft daarmee een overkoepelend beeld van de resultaten van dit onderzoek. Ten slotte worden aanbevelingen geformuleerd. Het rapport heeft twee bijlagen. Bijlage I betreft een voor het onderzoek gebruikte vragenlijst voor de zelfevaluatie. Bijlage II is een overzicht van de geïnterviewde functionarissen.

2. Wettelijk kader

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijft de Raad het wettelijk kader voor screening in CN en de daarin belegde taken en verantwoordelijkheden (paragraaf 2.2). De Raad gaat in paragraaf 2.3 ook in op het kader voor de screening van justitiepersoneel in Europees Nederland. Dit is - gelet op het principe van ‘*comply or explain*’ - óók voor CN van belang. Bovendien komt dit de leesbaarheid van hoofdstuk 3 - waarin de Europees Nederlandse situatie ook ter sprake komt - ten goede. De Raad sluit in paragraaf 2.4 af met een oordeel.

Comply or explain

Met de staatkundige hervorming op 10 oktober 2010 heeft Nederland een taak en verantwoordelijkheid op zich genomen voor Bonaire, Sint Eustatius en Saba. Sindsdien is gewerkt om de beleidsachterstanden op in Caribisch Nederland te verkleinen. Tot 2019 werd hierbij uitgegaan van het principe van legislatieve terughoudendheid, wat inhield dat Europees-Nederlandse wet- en regelgeving in principe niet werd toegepast op CN tenzij er goede redenen waren dit wel te doen. Sinds 2019 heeft de legislatieve terughoudendheid voor CN plaatsgemaakt voor de toepassing van het principe *comply or explain*. Het belangrijkste uitgangspunt van *comply or explain* is dat alle Europees-Nederlandse beleidsintensiveringen en de daaruit voortvloeiende wetgeving van toepassing zijn voor CN, tenzij er redenen zijn dat niet te doen.⁵

2.2 Varianten van screening in CN

De screening van justitiepersoneel in CN kent meerdere varianten, variërend van een onderzoek ten behoeve van een verklaring omtrent het gedrag (VOG), een betrouwbaarheidsonderzoek voor het KPCN tot een veiligheidsonderzoek voor vertrouwensfuncties.

2.2.1 VOG

Rechtspositiebesluit Ambtenaren BES en Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag BES (de wet VOG)

Artikel 3 van het Rechtspositiebesluit Ambtenaren BES regelt de VOG-screening voor alle ambtenaren op Bonaire, Sint Eustatius en Saba. Voor aanstelling tot ambtenaar kan slechts in aanmerking komen hij die van ‘goed zedelijk gedrag is’. Dit dient te blijken uit een verklaring omtrent het gedrag, als bedoeld in de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag BES. Artikel 3a van het rechtspositiebesluit biedt de mogelijkheid functies aan te wijzen voor de bekleding waarvan het goed zedelijk gedrag van de ambtenaar elke vijf jaar moet blijken uit een VOG, de zogenaamde herscreening of periodieke screening.⁶

⁵ [Kamerbrief toepassing 'comply or explain' in Caribisch Nederland | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#).

⁶ [wetten.nl - Regeling - Rechtspositiebesluit ambtenaren BES - BWBR0028693](#)

De afgifte van een VOG geschiedt conform artikel 16 van de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag BES door de gezaghebber van het openbaar lichaam waar betrokkene in het bevolkingsregister is opgenomen.⁷ De PG verstrekt in overeenstemming met artikel 12 van die wet inlichtingen uit de strafregisters en de strafkaarten aan de gezaghebbers voor diens VOG-onderzoek.

Een VOG houdt in dat de gezaghebber uit het onderzoek met betrekking tot het gedrag van betrokkene, gelet op het doel waarvoor de afgifte is gevraagd, niet is gebleken van bezwaren tegen die persoon.⁸ De gezaghebber mag op basis van artikel 23 van de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag BES bij zijn onderzoek uitsluitend acht slaan op:

- de uittreksels uit het strafregister, die hem ten aanzien van de betrokkene verstrekt worden;
- gegevens ontleend aan de registers van de politie in de tegenwoordige of in de vroegere woonplaatsen of verblijfplaatsen van betrokkene;
- andere schriftelijke bescheiden, welke hem in verband met de afgifte van een verklaring omtrent gedrag ter beschikking worden gesteld.

Indien ten aanzien van betrokkenen geen strafblad in de strafregisters voorkomt, let de gezaghebber bij zijn onderzoek niet op feiten en gedragingen, vermeld in andere registers en bescheiden, indien sedert de dag, waarop deze zijn voorgevallen, meer dan vier jaren zijn verlopen.

Het strafregister bestaat uit strafbladen van de tegen natuurlijke personen uitgesproken onherroepelijke veroordelingen, opgelegd door rechters van het gemeenschappelijk Hof van Justitie van Aruba, Curaçao en Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba. Ook veroordelingen door een gerecht in Europees Nederland worden in de strafregisters opgenomen. Alle bij het parket in eerste aanleg binnengekomen processen-verbaal worden geregistreerd op een strafkaart.⁹

2.2.2 Veiligheidsonderzoek voor vertrouwensfuncties

De Wet Veiligheidsonderzoeken biedt de mogelijkheid functies waarin de functionaris de nationale veiligheid kan schaden, aan te wijzen als vertrouwensfunctie. Iemand die een vertrouwensfunctie vervult, kan onder meer toegang hebben tot staatsgeheime informatie. Voor die functies is een zogenaamde verklaring van geen bezwaar (VGB) van de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD) nodig.¹⁰ Die wordt afgegeven indien er naar aanleiding van het veiligheidsonderzoek geen bezwaren bestaan. Een veiligheidsonderzoek is de meest uitgebreide vorm van screening. Een VGB wordt in beginsel afgegeven voor een specifieke

⁷ [wetten.nl - Regeling - Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag BES - BWBR0028258](#).

⁸ Artikel 22 en volgende van de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag BES: [wetten.nl - Regeling - Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag BES - BWBR0028258](#)

⁹ Artikel 2 en volgende van de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag BES.

¹⁰ Wet Veiligheidsonderzoeken: [wetten.nl - Regeling - Wet veiligheidsonderzoeken - BWBR0008277](#). Zie ook: [Wat is een veiligheidsonderzoek? | Veiligheidsonderzoek | AIVD](#).

functie op basis van kwetsbaarheden. Na het verstrijken van een termijn van vijf jaren of een veelvoud daarvan sinds het afgeven van een VGB kan een nieuw veiligheidsonderzoek worden ingesteld.

2.2.3 Betrouwbaarheidsonderzoek KPCN

De minister van JenV is de korpsbeheerder van het KPCN. Dat betekent bijvoorbeeld dat het personeel van politie weliswaar formeel in dienst is bij de RCN, maar dat RCN niet belast is met personeelsbesluiten. De minister van JenV is verantwoordelijk voor het betrouwbaarheidsonderzoek ten behoeve van een aanstelling als ambtenaar van politie bij het KPCN.

De Rijkswet politie van Curaçao, van Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba legt de formele basis voor onder meer de rechtspositie van politieambtenaren. Het op de Rijkswet gebaseerd Besluit rechtspositie korps politie BES regelt de rechtspositie van politieambtenaren van het KPCN.¹¹

Aanstelling als politieambtenaar is volgens artikel 8l van voornoemd Besluit alleen mogelijk wanneer uit een door de minister van JenV ingesteld betrouwbaarheidsonderzoek blijkt dat er geen bezwaar bestaat tegen de aanstelling. Dit onderzoek omvat het inwinnen van justitiële documentatie en politiegegevens van betrokkene.

Het betrouwbaarheidsonderzoek is niet van toepassing indien sprake is van:

- een aanstelling in een functie waarin uitsluitend technische, administratieve of andere ondersteunende werkzaamheden ten dienste van de politie worden verricht, en de minister heeft bepaald dat voor deze functie een verklaring omtrent het gedrag (VOG) volstaat; of
- een vertrouwensfunctie.

Indien naar het oordeel van de minister de aard van de functie of de werkzaamheden daartoe aanleiding geeft, kan opnieuw een betrouwbaarheidsonderzoek worden uitgevoerd.¹² Dit kan plaatsvinden:

- bij wijziging van werkzaamheden;
- bij aanstelling in een andere functie;
- bij het vervullen van een functie gedurende ten minste vijf jaar; of
- bij een redelijk vermoeden van ernstig plichtsverzuim dat de integriteit of verantwoordelijkheid van de betrokkene raakt.

Artikel 8n van het Besluit bepaalt dat de minister van JenV verantwoordelijk is voor de goede uitvoering van het betrouwbaarheidsonderzoek. Daarin is ook bepaald dat bij regeling van de minister nadere regels worden gesteld ter uitvoering van de betrouwbaarheidsonderzoeken. Deze nadere regels dienen in ieder geval waarborgen te bevatten ten aanzien van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van betrokkene. Uit het onderzoek blijkt dat deze regeling van de minister (sinds de inwerkingtreding op 10 oktober 2010) niet is opgesteld.

¹¹ [wetten.nl - Regeling - Besluit rechtspositie korps politie BES - BWBR0028767](https://wetten.nl/-/Regeling-Besluit-rechtspositie-korps-politie-BES-BWBR0028767).

¹² Conform artikel 8m Besluit rechtspositie korps politie BES.

2.3 Screening Europees Nederland: VOG-P en screening politie

VOG-P

Per 1 juli 2022 geldt in Europees Nederland op basis van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens de Regeling aanwijzing functies VOG politiegegevens (VOG-P).¹³ De VOG-P geldt voor functies die de staatssecretaris van JenV via die regeling heeft aangewezen. Functies komen hiervoor in aanmerking als sprake is van:

- a) een bevoegdheid om geweld te gebruiken;
- b) toegang tot gevoelige informatie bij de uitvoering van wettelijke taken op het terrein van openbare orde en veiligheid of handhaving van de rechtsorde;
- c) integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur.¹⁴

Zo zijn in de regeling functies binnen het lokaal bestuur, het gevangeniswezen en het openbaar ministerie aangewezen. Voor die functies worden in het VOG-proces naast justitiële documentatie, ook altijd politiegegevens geraadpleegd.

Geïnterviewden binnen JenV kunnen desgevraagd niet aangeven in hoeverre destijds is onderzocht of de VOG-P in het kader van *comply or explain* ook voor CN van toepassing zou moeten worden verklaard. Zij geven aan dat een VOG-P momenteel alleen mogelijk is volgens de Wet Justitiële en strafvorderlijke gegevens en daarmee niet van toepassing is in CN. Het houdt volgens hen mogelijk verband met het gegeven dat in CN een ander screeningsproces dan in Europees Nederland wordt doorlopen. Geïnterviewden binnen het ministerie van JenV, het OM BES en de RCN geven aan dat de screeningsvereisten voor CN niet anders zouden mogen zijn dan die voor gelijke functies in Europees Nederland.

Uit het onderzoek blijkt dat de justitieorganisaties niet bij RCN hebben aangegeven dat behoefte bestaat aan een uitgebreidere VOG, waarbij ook politie-antecedenten kunnen worden geraadpleegd. JenV is van mening dat wanneer deze behoefte er is, dit met RCN, de gezaghebbers en het ministerie van JenV besproken dient te worden. Het OM BES, SRCN, JICN en VRCN bevestigen dat dit gesprek met RCN nog niet gevoerd is.¹⁵

Screening Nationale Politie Europees Nederland

Voor de Nationale Politie (NP) in Nederland geldt het Besluit screening ambtenaren van politie en politie-externen (gebaseerd op de Politiewet 2012).¹⁶ Door de inwerkingtreding hiervan heeft de NP sinds 1 januari 2023 een eigen instrumentarium voor de screening van personeel en

¹³ [wetten.nl - Regeling - Regeling aanwijzing functies VOG politiegegevens - BWBR0046821](https://wetten.nl/Regeling-Regeling-aanwijzing-functies-VOG-politiegegevens-BWBR0046821). Wet van 11 november 2021 tot wijziging van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens in verband met het mogelijk maken van het in bepaalde gevallen weigeren van afgifte van een verklaring omtrent het gedrag op basis van politiegegevens, Staatsblad 2021, 559.

Zie ook [VOG politiegegevens \(VOG P\) | Justis](#).

¹⁴ Artikel 35a Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.

¹⁵ De Raad gaat hier in hoofdstuk 3 nader op in.

¹⁶ [wetten.nl - Regeling - Besluit screening ambtenaren van politie en politie-externen - BWBR0047260](https://wetten.nl/Regeling-Besluit-screening-ambtenaren-van-politie-en-politie-externen-BWBR0047260).

externen.¹⁷ Het zogenaamde betrouwbaarheidsonderzoek van ambtenaren van politie en politie-externen, heeft als doel de integriteit van de politie te versterken. Dit onderzoek omvat onder meer een onderzoek van justitiële gegevens, politiegegevens, gegevens uit open bronnen en de financiële situatie. Als de te verrichten werkzaamheden een verhoogd risico kunnen vormen voor de integriteit van de politie, wordt bovendien een omgevingsonderzoek gedaan naar in het bijzonder de partner en de kinderen van de betrokkene. Alle ambtenaren van politie en externen worden daarnaast tijdens het uitvoeren van werkzaamheden opnieuw gescreend op dezelfde wijze als waarop zij initieel zijn gescreend. Dit kan gebeuren, indien feiten of omstandigheden dit rechtvaardigen of, indien daarvan geen sprake is, na het verstrijken van een bepaalde termijn. Voor personen ten aanzien van wie een betrouwbaarheidsonderzoek is uitgevoerd, geldt daarnaast dat tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden een continue controle op veranderingen in de justitiële documentatie plaatsvindt.

Geïnterviewden binnen JenV kunnen desgevraagd niet aangeven in hoeverre destijds is onderzocht of de nieuwe screening in het kader van *comply or explain* ook voor het KPCN van toepassing zou moeten worden verklaard. Zij wijzen er op dat het *Besluit screening ambtenaren van politie en politie-externen* specifiek voor de NP geldt en niet voor CN zal gaan gelden.

2.4 Oordeel

De Raad constateert dat de screening van justitiepersoneel in CN meerdere wettelijke varianten kent waarin ook taken en verantwoordelijkheden zijn belegd. Het Rechtspositiebesluit Ambtenaren BES regelt in algemene zin de VOG voor rijksambtenaren. Het Besluit rechtspositie korps politie BES regelt de betrouwbaarheidsonderzoeken voor het KPCN. En de wet veiligheidsonderzoeken de screening voor aangewezen vertrouwensfuncties bij het KPCN.

De Raad constateert dat het ministerie van JenV, indachtig het principe van *comply or explain*, zowel ten aanzien van de Regeling aanwijzing functies VOG politiegegevens in 2022, als ten aanzien van het Besluit screening ambtenaren van politie en politie-externen in 2023, niet kan aangeven in hoeverre destijds door JenV is onderzocht of deze screeningsmogelijkheden ook van toepassing zouden moeten worden in CN.

Daarnaast constateert de Raad dat de minister van JenV, tevens korpsbeheerder van het KPCN, de betrouwbaarheidsonderzoeken voor het KPCN niet heeft uitgewerkt in een ministeriële regeling, terwijl dit wel na 2015 had moeten gebeuren. De betrouwbaarheidsonderzoeken zijn daardoor jarenlang niet uitgevoerd, met alle risico's van dien. De Raad is van oordeel dat de korpsbeheerder hier risicovolle steken heeft laten vallen. De Raad roept de korpsbeheerder dan ook op deze regeling in 2026 vast te stellen. Daarnaast roept de Raad de korpsbeheerder op ondersteuning van de nationale politie aan het KPCN te organiseren voor het uitvoeren van deze onderzoeken.

¹⁷ Externen zijn personen die niet in dienst zijn van de betreffende organisatie, maar wel werkzaamheden verrichten voor die organisatie of toegang hebben tot systemen, informatie of locaties. Zoals uitzendkrachten, stagiaires, consultants en toeleveranciers.

3. Screening in de praktijk

De Raad beschrijft in paragraaf 3.1 eerst de wijze waarop de gezaghebbers, het parket PG en de RCN uitvoering geven aan het VOG-proces. Dit is een regulier proces voor ambtenaren dat ook geldt voor betrokkenen die een VOG aanvragen voor een aanstelling bij een justitieorganisatie. Ook het eigenaarschap voor screening komt daarbij aan bod. In paragraaf 3.2. beschrijft de Raad de bevindingen en beoordeling per justitieorganisatie.

3.1 Algemeen

3.1.1 Regulier VOG-proces

Parket PG en gezaghebber

De afgifte van een VOG geschiedt door de gezaghebber van het openbaar lichaam waar betrokkene in het bevolkingsregister is opgenomen. De PG verstrekt inlichtingen uit de strafregisters en de strafkaarten aan de gezaghebbers voor diens VOG-onderzoek. Het parket PG geeft aan dat sprake is van een uniform verstrekingsproces aan de gezaghebbers voor diens beoordeling met betrekking tot de afgifte van een VOG. Alle beschikbare justitiële documentatie van Bonaire, Sint Eustatius, Saba, Sint Maarten en Curaçao, evenals informatie uit Justid,¹⁸ worden geraadpleegd. Alle daarin voorkomende informatie wordt verstrekt aan de betreffende gezaghebber.

Geïnterviewden binnen het kabinet van de gezaghebber op Bonaire geven aan dat het kabinet voor het VOG-proces een overzicht van de justitiële gegevens van de betreffende persoon ontvangt van de PG. Daarbij zitten ook geregeld gegevens van andere eilanden dan CN en vanuit Europees Nederland. Uit het onderzoek blijkt dat meerdere justitieorganisaties er van uit gaan dat alleen informatie van CN wordt betrokken bij het VOG-proces, en niet van andere eilanden en Europees Nederland.

Het kabinet geeft ook aan dat volgens hen alleen politiegegevens mogen worden geraadpleegd indien een betrokkene justitiële documentatie heeft. Geïnterviewden zijn sinds 2021 werkzaam bij het kabinet. Sinds hun indiensttreding is het opvragen van politiegegevens überhaupt niet voorgekomen. Of dit in het verleden is gebeurd, is onbekend. Desgevraagd geven zij aan dat in een voorkomend geval het kabinet de informatie op zou vragen bij het KPCN. Zij wijzen er tegelijkertijd op dat het raadplegen van politiegegevens een mogelijkheid voor de gezaghebber is en geen verplichting. In januari 2026 heeft de Raad het kabinet van de gezaghebber gewezen op de interpretatie van artikel 23 lid 1 en lid 2 van de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag BES. Die interpretatie wordt ook onderkend; het betrekken van politiegegevens is wettelijk gezien mogelijk, zij het onder de voorwaarde dat deze niet ouder mag zijn dan vier jaar (zie ook paragraaf 2.2.1). Ook het aantal VOG-aanvragen die het kabinet ontvangt speelt, in relatie tot daarvoor benodigde capaciteit om dit aantal te verwerken, een rol bij het wel of niet betrekken van politie-informatie.

¹⁸ Justitiële Informatiedienst Europees Nederland.

Het kabinet van de gezaghebber op Sint Eustatius geeft aan dat het tot op heden niet is voorgekomen dat zij politiegegevens hebben opgevraagd ten behoeve van het beoordelen of een VOG verstrekt kan worden. Het zou wel kunnen voorkomen dat het kabinet conform artikel 23 van de wet politiegegevens betreft. Bijvoorbeeld indien bij het kabinet bekend zou zijn dat een strafrechtelijk onderzoek loopt naar een betrokkene. Dit is echter nog niet eerder gebeurd. Tegelijkertijd geven zij aan het lastig te vinden in zo'n situatie op basis van de beschikbare politie-informatie de persoon te beoordelen, rekening houdende met het feit dat er nog geen gerechtelijke uitspraak is. Daar is nog geen ervaring in opgedaan.

Het kabinet van de gezaghebber op Saba geeft aan dat er nog geen aanleiding is geweest om politie-informatie bij de beoordeling afgifte VOG te betrekken. Het kabinet betreft alleen de eventuele justitiële documentatie die het ontvangt van het parket PG. In de praktijk is het betrekken van politie-informatie nog niet voorgekomen.

De kabinetten van de gezaghebbers van Bonaire, Sint Eustatius en Saba vragen de informatie op bij het Parket PG in Curaçao. Niet bij de PG in Aruba. Dit is volgens hen ook logisch omdat de BES-eilanden onder het parket op Curaçao vallen. Aruba heeft een eigen PG. Het kabinet van de gezaghebber op Bonaire geeft aan dat de wettelijke grondslag voor de openbare lichamen ontbreekt om informatie bij de PG op Aruba op te vragen. Het kabinet wijst erop dat gewerkt wordt aan een wijziging van de regelgeving zodat dit in de toekomst wel mogelijk is.

RCN

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) is het bevoegd gezag voor alle rijksambtenaren in CN. Aan de directeur RCN is (onder)mandaat verleend besluiten te nemen over het werkgeverschap in CN. De RCN is dus feitelijk belast met het formeel werkgeverschap voor de rijksambtenaren in CN, inclusief justitiefunctionarissen.¹⁹

De RCN faciliteert het VOG-proces voor de onderzochte justitieorganisaties (met uitzondering van de SRCN) door het aanvraagformulier in te vullen en aan de kandidaat te verstrekken. De kandidaat dient vervolgens zelf de VOG aan te vragen bij (het kabinet van) de gezaghebber van het openbaar lichaam waar hij of zij staat ingeschreven. RCN beschouwt een geldige VOG als een formele aanstellingseis voor alle rijksambtenaren. De VOG wordt toegevoegd aan het personeelsdossier, waarna de arbeidsovereenkomst kan worden ondertekend.

De RCN geeft aan dat het in de praktijk voorkomt dat medewerkers reeds starten met hun werkzaamheden voordat de VOG is verstrekt en ontvangen. Dit gebeurt met name vanwege lange doorlooptijden van VOG-aanvragen en aanhoudende personeelstekorten binnen de justitiële keten. De RCN geeft aan dat deze werkwijze wel een integriteitsrisico met zich meebrengt. Immers hebben medewerkers reeds toegang tot informatie.²⁰

¹⁹ Artikel 4 Ambtenarenwet BES en Organisatie- en mandaatbesluit BZK-BES, Staatscourant 2010, 15922.

²⁰ De Raad heeft niet onderzocht in hoeverre de VOG's in de P-dossiers aanwezig zijn omdat dit buiten de doelstelling van het onderzoek valt.

Ten aanzien van VOG stelt de RCN dat artikel 3a van het Rechtspositiebesluit ambtenaren BES de mogelijkheid biedt tot periodieke screening (herscreening), mits functies daartoe formeel zijn aangewezen door het bevoegd gezag, te weten de minister van BZK. Tot op heden zijn dergelijke functies niet aangewezen. Het gesprek daarover moet nog gevoerd worden. RCN geeft aan dat in de toekomst in overleg met de justitieorganisaties functies aangewezen kunnen worden waarbij herscreening nodig wordt geacht.

3.1.2 Eigenaarschap screening

Volgens de RCN zijn de verantwoordelijken binnen het ministerie van JenV in eerste instantie verantwoordelijk voor het niveau van de screening bij de justitieorganisaties. RCN zegt dat in de overleggen tussen de RCN en het ministerie van JenV screening nog niet onderwerp van gesprek is geweest. Geïnterviewden van de RCN wijzen ook naar het maandelijkse overleg dat de RCN voert met de diensthouders en directeurs van de justitiële uitvoeringsorganisaties in CN. De onderzochte uitvoeringsorganisaties bevestigen dat dit gesprek nog niet plaats heeft gevonden. Tegelijkertijd geven zij aan dat dit gesprek wel gevoerd moet worden. Niet alleen met RCN, maar ook met het ministerie van JenV. Het OM BES geeft aan dat over het thema screening in CN binnen de justitiële keten en bij RCN nog niet goed is nagedacht. Niemand heeft daarin tot op heden de regie genomen.

Geïnterviewden van het kabinet van de Gezaghebber op Bonaire geven aan dat vanuit het werkgeverschap van de RCN minimaal een VOG vereist is. Het is niet aan de gezaghebber een inhoudelijk oordeel te geven over de vraag of een VOG voldoende is voor de justitieorganisaties. De gezaghebbers hebben alleen de taak een aanvraag te toetsen aan het geldende wettelijk kader.

Geïnterviewden van het ministerie van JenV wijzen erop dat voor wat betreft de gegevensuitwisseling binnen het Koninkrijk in 2022 en 2023 op verzoek van het ministerie van JenV een beleidsanalyse is uitgevoerd door Deloitte.²¹ Toen bleek dat een juridische grondslag nodig is om tot volledige en wederzijdse uitwisseling van gegevens te komen. Geïnterviewden van JenV geven aan dat het Justitieel Vierpartijenoverleg (JVO)²² het initiatief heeft genomen dit te gaan regelen.²³ De gewenste ontwikkeling is meegenomen in de JenV beleidsagenda Caribisch Nederland 2026-2030.²⁴

²¹ Deloitte. Beleidsanalyse Gegevensuitwisseling VOG-screening Koninkrijk. Eindrapportage, 26 april 2023.

²² Het JVO is een halfjaarlijks overleg tussen de ministers van Justitie (en Veiligheid) van het Koninkrijk der Nederlanden; (Caribisch) Nederland, Curaçao, Sint Maarten en Aruba.

²³ Dit is volgens JenV aan de orde geweest op het JVO van 22 juni 2023 en 17 januari 2024. Het stond gepland voor het JVO van januari 2025, maar dit JVO was verzet naar juni en vervolgens verzet naar september 2025.

²⁴ [JenV Beleidsagenda Caribisch Nederland 2026-2030 | Rapport | Rijksoverheid.nl](#).

JenV heeft ten tijde van het onderzoek van de Raad het initiatief genomen om collega's van de screeningsautoriteit Justis²⁵ en de collega's die namens de gezaghebbers betrokken zijn bij de VOG-screening periodiek met elkaar te laten spreken om tot kennisoverdracht en uniformiteit te komen. JenV heeft vanaf februari 2026 verkennende gesprekken in CN gevoerd over het VOG-proces en werkt naar eigen zeggen vanuit het beleidskompas²⁶ en vanuit *comply or explain* aan een integrale beleidsverkenning naar de VOG in CN. Hierbij wordt onder andere gekeken naar het wettelijk kader, beleid en specifieke vormen van screening in CN. Een planning voor de verkenning was ten tijde van het onderzoek nog niet gemaakt.

3.2 OM BES

3.2.1 Bevindingen

VOG

Geïnterviewden binnen het OM BES geven aan dat een zorgvuldige screening essentieel is voor het waarborgen van integriteit. Alle medewerkers dienen bij indiensttreding over een geldige VOG te beschikken. Het OM BES gaat ervan uit dat in het geval een kandidaat al beschikt over een VOG, de RCN als formeel werkgever controleert of de VOG toereikend is voor het nieuwe functieprofiel. De RCN geeft echter aan dit bij functiewijziging of doorstroom niet te controleren.

Het OM BES uit zorgen over de beperkte informatiewaarde van een VOG omdat politieantecedenten in de praktijk niet betrokken worden. Daardoor bestaat volgens het OM BES een incompleet beeld van de integriteitsrisico's terwijl dit - zeker bij justitieorganisaties - belangrijk is. Het OM BES benoemt ook voorbeelden uit het verleden van justitiepersoneel dat een VOG kreeg, terwijl je op basis van politieantecedenten zou dienen te concluderen dat dit ongewenst was. Een standaard VOG biedt onvoldoende waarborgen voor screening van justitiepersoneel.

Vanuit het parket PG wordt door een werkgroep gewerkt aan het opstellen van eenduidig beleid op de screening van (toekomstige) medewerkers en de periodieke screening van medewerkers die al in dienst zijn bij het OM. Volgens het OM BES zal bij dit nieuwe beleid onderscheid gemaakt worden tussen de verschillende functiegroepen. Medewerkers die toegang hebben tot meer en gevoeligere informatie zullen ruimer gescreend gaan worden dan medewerkers die minder toegang tot gevoelige informatie hebben. Het OM BES gaf tijdens het interview op 1 juli 2025 aan dat het beleid waarschijnlijk eind 2025 vastgesteld kan worden. Gedurende het onderzoek van de Raad werd duidelijk dat het beleid nog niet gereed is.²⁷ Desgevraagd kan niet aangegeven worden wat de planning voor de afronding is.

²⁵ [Justis | De screeningsautoriteit](#). Justis is in Europees Nederland de uitvoeringsorganisatie die verantwoordelijk is voor de beoordeling van de VOG-aanvragen.

²⁶ [Beleidskompas | Kenniscentrum voor beleid en regelgeving](#).

²⁷ Update/mailbericht van OM BES aan de Raad, 25 januari 2026.

Indien het OM BES op basis van signalen niet goed de betrouwbaarheid van een kandidaat kan vaststellen, bijvoorbeeld omdat die ambtshalve bekend is, wordt - naast het formele VOG-proces via de Gezaghebber - aanvullend intern onderzoek verricht in eigen systemen. Ook kan - naast de (eventuele) verstrekking van het parket PG aan de Gezaghebber - zelfstandig naslag plaatsvinden in justitiële documentatie van andere landen binnen het Koninkrijk. Bij twijfel wordt de kandidaat niet aangesteld. Het OM geeft aan dat het dit noodgedwongen - omwille van risicobeheersing en het beperken van integriteitsrisico's - doet.

In afwachting van het nieuw beleid raadpleegt het OM BES bij sollicitaties soms - bij bepaalde functies - reeds openbare bronnen, zonder daarvoor expliciete toestemming van een kandidaat te vragen. Het OM BES geeft aan dat ook gebruik wordt gemaakt van het feit dat men in een kleine gemeenschap leeft, waarbij iedereen elkaar lijkt te kennen. Er wordt bijvoorbeeld intern bij collega's navraag gedaan naar potentiële kandidaten. Het OM BES zegt daarover dat het uit oogpunt van eventuele integriteitsrisico's een risicoafweging moet maken en zich genoodzaakt voelt om daarin meer te doen dan wellicht strikt genomen volgens het wettelijk kader mogelijk is.

Geïnterviewden van de RCN vinden het belangrijk dat een screening formeel goed geregeld wordt in plaats van te (moeten) vertrouwen op het informele circuit. Zij beschouwen dit informele circuit als een privacy-risico. Bovendien stellen zij dat een aanvrager van een VOG in bezwaar kan gaan indien de aanvraag afgewezen wordt. Tegen een informeel circuit staat een kandidaat machteloos.

Voor uitzendkrachten wordt geen VOG vereist; zij ondertekenen uitsluitend een geheimhoudingsverklaring. Dit geldt ook voor externe medewerkers. Die verrichten uitsluitend werkzaamheden onder begeleiding. Uitzendkrachten en externen die regelmatig werkzaamheden verrichten, worden door het OM BES zelf nagetrokken in het bedrijfsprocessensysteem van het OM. De RCN stelt daarentegen dat stagiaires en toeleveranciers wel over een VOG moeten beschikken.

Herscreening

Binnen het OM BES vindt geen periodieke herscreening plaats. Het OM BES beschouwt een eenmalige VOG bij indiensttreding als onvoldoende; het parket PG werkt aan nieuw integraal screeningsbeleid voor het OM. Herscreening maakt daar onderdeel van uit. Desgevraagd geeft het OM aan dat het thema screening in het verleden niet een thema was dat OM breed en binnen de keten in CN aandacht kreeg.

Veiligheidsonderzoeken

Binnen het OM BES zijn momenteel geen vertrouwensfuncties aangewezen. Dit wordt betrokken bij het nieuwe beleid. Officieren van justitie uit Europees Nederland beschikken vaak al over een VGB voor hun functie in Europees Nederland. Zij dienen dan aansluitend een VOG te overleggen voor indiensttreding in CN.²⁸

²⁸ Conform het rechtspositiebesluit ambtenaren BES.

3.2.2 Oordeel

De Raad constateert dat het OM BES erop vertrouwt dat de RCN controleert of een kandidaat voor aanvang van de werkzaamheden beschikt over een (bestaande) VOG en of deze VOG toereikend is voor een (nieuwe) functie, terwijl de RCN aangeeft dat het daarop niet stuur. Het behoeft naar het oordeel van de Raad geen betoog dat een kandidaat pas in de functie kan en mag starten wanneer de VOG daadwerkelijk verstrekt is. De Raad is van oordeel dat onvoldoende afstemming tussen OM BES en RCN plaatsvindt over ieders taak en verantwoordelijkheid. De Raad acht het noodzakelijk dat screeningsbeleid alsmede daaruit voortvloeiende duidelijke werkafspraken worden vastgelegd.

Ofschoon de Raad - gelet op de beperkingen in de huidige VOG screening - begrip heeft voor de keuze van het OM BES zonder een wettelijke grondslag een eigen interne screening uit te voeren, is dit uit een oogpunt van rechtszekerheid, bescherming van de persoonlijke levenssfeer en (schijn van) willekeur, onwenselijk. Ook benadrukt dit het nut en de noodzaak van de aanscherping van het wettelijk kader voor een bredere en betere screening voor niet alleen het OM maar al het justitiepersoneel in CN.

De Raad juicht de inspanningen door het OM BES toe de integriteit binnen de organisatie te bevorderen en daartoe een betere screeningsmethodiek toe te willen passen. Zeker binnen het OM, waarin functionarissen vergaande bevoegdheden hebben en omgaan met gevoelige strafrechtelijke informatie, is een adequate screening op basis van een deugdelijke wettelijke grondslag een randvoorwaarde voor legitimiteit en gezag.

De Raad is van oordeel dat uitzendkrachten en externe medewerkers die werkzaamheden verrichten bij het OM BES eveneens een VOG moeten (kunnen) overleggen, alvorens zij toegang krijgen tot de infrastructuur van het OM BES.

De Raad constateert dat herscreening voor een VOG niet geregeld is omdat tot op heden geen functies bij het OM BES daarvoor door RCN zijn aangewezen. De Raad staat positief tegenover de inspanningen van het OM een uniform screeningsbeleid te ontwikkelen. De Raad is daarbij wel van oordeel dat dit beleid - in relatie tot het OM BES - ook met de RCN op de kortst mogelijke termijn afgestemd moet worden.

3.3 KPCN

3.3.1 Bevindingen

VOG

Alle medewerkers zijn formeel in dienst van de RCN en dienen over een VOG te beschikken, zo blijkt uit het onderzoek. Dit biedt volgens geïnterviewden echter onvoldoende inzicht in iemands verleden, waardoor integriteitsrisico's ontstaan.

Het KPCN laat weten dat ook voor ondersteunend personeel en rijkstrainees een VOG is vereist. Stagiaires kunnen volstaan met een getekende geheimhoudingsverklaring. Het KPCN

weet niet hoe een en ander geregeld is met toeleveranciers, omdat dat via de RCN loopt. Men gaat ervan uit dat de RCN contracten heeft met onderhoudsbedrijven en dat ook onderhoudsmedewerkers een VOG hebben. Het KPCN noemt dit een punt van zorg, omdat in het verleden onderhoudsmensen in het gebouw werkten die bij nadere (eigen) controle een justitieel verleden bleken te hebben.

Het KPCN geeft aan dat voor niet-vertrouwensfuncties geen periodieke screening plaatsvindt.

Screening NP Europees Nederland

Het KPCN geeft aan dat in Europees Nederland voor de NP sinds 2023 het *Besluit screening ambtenaren van politie en politie-externen* geldt.²⁹ Meerdere geïnterviewden van verschillende organisaties binnen CN geven aan dat een dergelijke brede screening ook voor KPCN nodig is. In het kader van *comply or explain* hadden zij verwacht dat KPCN daarbij door het ministerie van JenV betrokken zou worden. In de zelfevaluatie benoemt het KPCN de noodzaak om voor niet-vertrouwensfuncties een uitgebreidere screeningsmethodiek via een betrouwbaarheidsonderzoek uit te kunnen voeren.

Betrouwbaarheidsonderzoek

Geïnterviewden binnen het KPCN geven aan dat voor het uitvoeren van betrouwbaarheidsonderzoeken een ministeriële regeling met nadere uitvoeringsregels ontbreekt die voorziet in een structurele en juridisch geborgde screeningsprocedure.³⁰ Op basis van het besluit rechtspositie politieambtenaren BES had jaren geleden al door de minister van JenV een regeling opgesteld moeten worden. Dat is tot op heden nog steeds niet gebeurd.

Het KPCN wijst erop dat de verplichte betrouwbaarheidsonderzoeken sinds 2024 onderwerp van gesprek is met de korpsbeheerder. Het korps richtte in januari 2024 een verzoek aan de NP om ondersteuning bij het wegwerken van achterstanden bij het verrichten van betrouwbaarheidsonderzoeken. Zittend personeel heeft tot op heden alleen een VOG en geen betrouwbaarheidsonderzoek ondergaan. Tot op heden is door de NP geen gevolg gegeven aan dat verzoek. Niet aangegeven kon worden waarom niet en in hoeverre daar door de korpsbeheerder - verantwoordelijk voor de betrouwbaarheidsonderzoeken - op gestuurd is. KPCN werkt sinds 2025 ook aan een richtlijn Instroom nieuwe medewerkers.³¹ Deze is nog niet vastgesteld. Het betrouwbaarheidsonderzoek is hier onderdeel van.

Geïnterviewden binnen JenV geven aan dat KPCN reeds conform de nog vast te stellen richtlijn betrouwbaarheidsonderzoeken kan uitvoeren, ook al is de regeling nog niet vastgesteld en in werking getreden. Zij zijn van mening dat het korps dit met instemming van de kandidaat al

²⁹ De Raad beschreef dit al in hoofdstuk 2.

³⁰ Zie ook paragraaf 2.2.3.

³¹ Korps Politie Caribisch Nederland, Ministerie van Justitie en Veiligheid. Onderzoek nieuwe medewerkers KPCN. De Raad heeft het concept ingezien.

kan/mag uitvoeren.³² Wanneer niet wordt ingestemd met het betrouwbaarheidsonderzoek, dient volgens hen de procedure met de kandidaat te worden stopgezet.

JenV wijst erop dat het *Besluit screening ambtenaren van politie en politie-externen* specifiek voor de nationale politie geldt en niet voor CN zal gaan gelden. Het ministerie van JenV werkt wel aan het opstellen van de ministeriële regeling als bedoeld in het Besluit rechtspositie politie BES. Dit dient als basis voor het nieuwe betrouwbaarheidsonderzoek voor het KPCN. Zij wijzen daarbij op de legislatieve terughoudendheid in de eerste vijf jaar na 10-10-2010. Na die vijf jaar zouden gewenste wettelijke aanpassingen voorbereid worden. Dat is ten aanzien van de betrouwbaarheidsonderzoeken (uitwerken in een regeling) nog niet gebeurd. Desgevraagd kan ten tijde van de interviews niet worden aangegeven wat de planning voor afronding en inwerkingtreding is. Gewezen wordt op schaarse wetgevingscapaciteit binnen het ministerie van JenV en prioriteiten die gesteld moeten worden.³³

Veiligheidsonderzoeken

Voor het KPCN zijn specifieke functies als vertrouwensfuncties 'A' aangewezen en opgenomen in een lijst. Voor dergelijke functies is een VGB nodig. Het KPCN heeft ten tijde van het interview aan inspecteurs van de Raad deze lijst getoond. Herhaalonderzoeken vinden (na vijf jaar) plaats in overeenstemming met de Wet Veiligheidsonderzoeken. Binnen het KPCN wordt door de Inlichtingendienst een lijst van personen bijgehouden die een vertrouwensfunctie vervullen; daarin staat ook vermeld wanneer een herhaalonderzoek uitgevoerd moet worden.

Het KPCN wijst erop dat zodra het proces rondom betrouwbaarheidsonderzoeken is ingericht opnieuw en kritisch gekeken wordt naar de aangewezen vertrouwensfuncties. Het aantal aangewezen vertrouwensfuncties dient beperkt te worden tot die functies waarvoor, gelet op het risico voor de nationale veiligheid, een veiligheidsonderzoek noodzakelijk is. De verwachting is dat het aantal vertrouwensfuncties naar beneden bijgesteld kan worden omdat voor een aantal functies een betrouwbaarheidsonderzoek (wellicht) zou kunnen volstaan. Het korps wil dit zorgvuldig in overleg met de korpsbeheerder en de AIVD bezien.

3.3.2 Oordeel

De Raad is van oordeel dat JenV in het kader van *comply or explain* beter onderzoek had moeten en kunnen doen in hoeverre het Besluit Screening NP ook voor het KPCN had/zou kunnen gelden. De gewenste en benodigde proactiviteit geldt ook voor de ministeriële regeling die het betrouwbaarheidsonderzoek voor het KPCN vorm moet geven. Die regeling had in 2015 - na de periode van legislatieve terughoudendheid - al in werking kunnen en moeten treden. Schaarse wetgevingscapaciteit is een argument dat de Raad ook voor andere thema's al jaren als standaard argument verneemt als reden waarom wetgeving achterloopt. Dit kan en mag anno 2026 - mede gelet op de integriteitsrisico's die het KPCN nu nog steeds onnodig loopt -

³² KPCN en de gemandateerd korpsbeheerder geven in de wederhoorreactie d.d. 24 april 2026 aan dat het korps voor nieuwe medewerkers reeds - met instemming van de kandidaat - betrouwbaarheidsonderzoeken uitvoert.

³³ In de wederhoorreactie d.d. 24 april 2026 wordt door de gemandateerd korpsbeheerder aangegeven dat (pas) medio 2026 gestart wordt met het opstellen van de regeling.

geen rechtvaardiging meer zijn om het vaststellen van de regeling nog langer uit te stellen. De Raad roept de minister dan ook met klem op die regeling in 2026 vast te stellen.

De Raad juicht de inspanningen toe die het KPCN onderneemt om de integriteit binnen de organisatie te bevorderen en daartoe een betere screeningsmethodiek wil toepassen. Zeker binnen het KPCN, waarin functionarissen vergaande bevoegdheden hebben en omgaan met gevoelige strafrechtelijke informatie, is een adequate screening een randvoorwaarde voor legitimiteit en gezag en het beheersen van risico's. De Raad is van oordeel dat de korpsbeheerder de plicht heeft hierin doortastender zijn verantwoordelijkheid te nemen en het KPCN hierin beter - samen met de NP - te ondersteunen.

De Raad vindt het met het oog op proportionaliteit en subsidiariteit een positieve ontwikkeling dat het KPCN opnieuw beoordeelt welke functies daadwerkelijk een vertrouwensfunctie dienen te zijn waarvoor - uit oogpunt van de nationale veiligheid - een veiligheidsonderzoek vereist is. Het betrouwbaarheidsonderzoek kan -mits wettelijk goed verankerd en duidelijk uitgewerkt- voor diverse functies een prima (minder ingrijpend) alternatief zijn.

De Raad is van oordeel dat het KPCN samen met de RCN moet afstemmen hoe om te gaan met de screening van externen.

3.4 JICN

DJI en de JICN hebben - ofschoon daartoe meermalen opgeroepen - geen zelfevaluatie ingevuld. De JICN verwijst in dit verband per mail naar de RCN als formeel werkgever. De inhoudelijke beantwoording van de gestelde vragen over wetgeving, verantwoordelijkheden, screening- en herscreeningprocessen, knelpunten en risico's dient volgens JICN daarom door de formele werkgever, de RCN, te worden verzorgd. Desgevraagd geeft DJI aan dat JICN en DJI hierover niet met RCN contact hebben gehad.

3.4.1 Bevindingen

VOG

Zodra een kandidaat door de procedure komt, moet deze binnen zes weken een VOG kunnen overleggen, aldus de JICN. Iedere nieuwe medewerker moet een VOG overleggen voordat hij of zij kan starten.³⁴ Indien geen VOG wordt verstrekt, wordt het dienstverband beëindigd. Dezelfde procedure via de Gezaghebber wordt gevolgd. Soms lukt het niet het VOG-proces binnen 6 weken af te ronden. Geïnterviewden geven aan dat degene in dat geval al wel kan starten in de functie. RCN geeft ook aan dat het voorkomt dat een VOG op een later moment wordt aangeleverd, nadat de arbeidsovereenkomst getekend is en de kandidaat gestart is in de functie.

³⁴ Mailbericht JICN aan inspecteur van de Raad voor de rechtshandhaving in het kader van het onderzoek Screening van justitiepersoneel Bonaire, Sint Eustatius en Saba. 09-05-2025

JICN geeft aan dat vanuit de RCN een mantelovereenkomst bestaat ten aanzien van toeleveranciers. Men gaat er desgevraagd van uit dat deze personen via de RCN zijn gescreend en in het bezit zijn van een VOG. JICN controleert dit niet.

De JICN geeft aan dat intern en informeel navraag gedaan wordt naar sollicitanten. Geïnterviewden maken naar eigen zeggen gebruik van de kleinschaligheid van de BES-eilanden, waarbij iedereen elkaar in zekere zin kent. Zij geven aan dat tijdens het sollicitatiegesprek ook altijd de vraag wordt gesteld of de kandidaat ooit in aanraking is gekomen met justitie of politie. Het antwoord wordt schriftelijk vastgelegd. Dat is volgens hen feitelijk een screening door JICN zelf.

De JICN-medewerkers die verantwoordelijk zijn voor het vervoer van gedetineerden zijn wapendragend. Zij zijn tevens buitengewoon agent van politie. Ten behoeve van de hercertificering dienen zij periodiek, om de vijf jaar, een nieuwe VOG aan te vragen. De RCN geeft aan dat de regie op dit proces is belegd bij de JICN en dat binnen de JICN iemand is aangewezen die ten aanzien van de wapendragenden de termijnen in de gaten houdt.

De geïnterviewden van de RCN geven aan dat gelijktijdig met de VOG-aanvraag een politie-antecedenten onderzoek wordt verricht door het KPCN. Volgens de geïnterviewden van de JICN is dit een *gentleman's agreement* met het KPCN. Zij geven aan dat deze afspraak tussen de JICN en het KPCN niet een harde afspraak betreft.

JICN geeft aan dat herscreening van bestaand personeel niet plaatsvindt, met uitzondering van de reeds hierboven beschreven verplichte herscreening van de wapendragenden. Het ontbreken van een herscreening voor alle overige medewerkers wordt door de JICN niet als een gemis beschouwd. JICN geeft aan dat mede dankzij de kleinschaligheid van de samenleving 'eventuele misstappen niet anoniem blijven'. Wanneer een medewerker van de JICN met de politie in aanraking komt, wordt JICN daarover telefonisch geïnformeerd door het KPCN.

Binnen de JICN verzamelt Bureau Inlichtingen en Veiligheid informatie over gedetineerden die zich bijvoorbeeld bezighouden met het binnen brengen van drugs. Desgevraagd geeft men aan dat daarbij soms ook personeel betrokken is. Toch gaan geïnterviewden van de JICN ervan uit dat de huidige screeningsmethodiek voldoende is om de integriteit binnen de JICN te waarborgen.

VOG-P DJI

Geïnterviewden van JICN geven desgevraagd aan dat zij niet bekend zijn met de screening op justitie- en politie-antecedenten door middel van VOG-P, zoals in Europees Nederland onder meer wordt toegepast bij medewerkers van justitiële inrichtingen.³⁵ Zij geven aan dat als de

³⁵ Regeling van de Minister voor Rechtsbescherming van 24 juni 2022, nr. 4040514, houdende het aanwijzen van functies die een hoge mate van integriteit vereisen en waarvoor de afgifte van een verklaring omtrent het gedrag kan worden geweigerd op basis van politiegegevens (regeling aanwijzing functies VOG politiegegevens). De regeling trad in werking met ingang van 1 juli 2022.

JICN aan de voorkant kritisch zou zijn op politie-antecedenten in de huidige krappe arbeidsmarkt mogelijk mensen afvallen die volgens hen wel een baankans bij de JICN verdienen.

Geïnterviewden binnen JenV geven aan dat in Europees Nederland de DJI medio 2022 is aangesloten bij de bredere VOG-P screening vanwege onder meer ondermijningsrisico's en de wens om eerder signalen in kaart te kunnen brengen. Zij kunnen niet aangeven waarom destijds niet is onderzocht of de VOG-P in het kader van *comply or explain* ook voor de JICN van toepassing zou moeten worden verklaard.

Veiligheidsonderzoeken

Binnen de JICN zijn geen functies als vertrouwensfuncties aangemerkt.

3.4.2 Oordeel

De Raad betreurt de beslissing van DJI en JICN geen zelfevaluatie uit te voeren. Het enkel verwijzen naar de RCN als formeel werkgever ontslaat beide organisaties naar zijn oordeel niet van hun eigen verantwoordelijkheid voor een adequaat screeningsproces ten behoeve van het waarborgen van de integriteit binnen de JICN. Van beide organisaties mag worden verwacht dat zij binnen hun functionele verantwoordelijkheid zelfstandig een evaluatie uitvoeren, al dan niet in afstemming met de RCN.

De Raad is van oordeel dat de JICN een risico neemt om medewerkers reeds aan de slag te laten gaan zonder dat (al) een VOG verstrekt is.

In de Regeling aanwijzing functies VOG politiegegevens zijn functies aangewezen die uitgeoefend worden binnen justitiële inrichtingen in Europees Nederland. De Raad vindt het onbegrijpelijk dat de VOG-P screening in Europees Nederland wordt toegepast voor functies binnen het gevangeniswezen, terwijl die bij JICN niet gebeurt. De Regeling aanwijzing functies VOG P komt nota bene mede voort uit de wens van de DJI tot een bredere screening. Die wens kan en mag voor de JICN niet anders zijn. De Raad is van oordeel dat DJI hier beter op had kunnen en dienen te sturen.

Voor de wapendragenden van de JICN geldt ook slechts een VOG (op justitiële antecedenten). Een informeel proces via het KPCN om toch politiegegevens te verkrijgen ondervangt dit niet en kent de nodige risico's bij het beschermen van de persoonlijke levenssfeer en op willekeur. Bovendien raakt dit de rechtszekerheid. Dat geldt ook voor het intern en informeel navraag doen naar sollicitanten.

De Raad acht een justitiële instelling kwetsbaar waar het ondermijnende criminaliteit betreft. Ondermijnende criminaliteit maakt ook medewerkers kwetsbaar voor verharding en intimidatie, waarna integriteitsschendingen op de loer liggen. De krapte in de arbeidsmarkt mag geen reden zijn de screening minder serieus te nemen. Het behoeft naar het oordeel van de Raad geen betoog dat een bredere screening conform VOG-P ook voor bepaalde functies bij JICN moet gaan gelden.

3.5 VRCN

De VRCN heeft geen zelfevaluatie ingevuld, omdat de VRCN ten tijde van het onderzoek als gevolg van een brand onverhoopt moest verhuizen naar een nieuwe (kantoor)locatie en vele werkzaamheden moest deprioriteren. De Raad heeft daar begrip voor.

3.5.1 Bevindingen

VOG

Geïnterviewden binnen de VRCN geven aan dat, zodra een kandidaat is aangenomen, deze de VOG kan aanvragen bij (het kabinet van) de gezaghebber van het betreffende openbaar lichaam. Personen die vanuit Europees Nederland in dienst komen kunnen een VOG aanvragen in Europees Nederland. De RCN vult het aanvraagformulier in en overhandigt dit aan de kandidaat. Volgens geïnterviewden van de VRCN kan het lang duren voordat in CN een VOG wordt verstrekt. Daarom kiest de VRCN er soms voor dat een kandidaat zonder VOG alvast kan starten in de functie.

De VRCN voert geen controle uit op de aanwezigheid van de VOG in personeelsdossiers. Zij vertrouwt erop dat de RCN bijhoudt of de werknemers daadwerkelijk een VOG hebben. De RCN geeft hierover aan dat een kandidaat kan starten onder de voorwaarde dat een VOG binnen zes weken na indiensttreding wordt aangeleverd.

Herscreening binnen de VRCN vindt niet plaats; ook niet wanneer iemand wisselt van organisatie of functie(profiel). Geïnterviewden van JenV geven aan dat er functies zijn binnen de VRCN met een zeker risicoprofiel en waarvoor herscreening meerwaarde kan hebben. Zij verwijzen naar de RCN als formeel werkgever om hiertoe besluiten te nemen. De geïnterviewden van JenV vinden dat aangesloten zou moeten worden bij de Nederlandse praktijk (Raad voor de Kinderbescherming) omdat het hier om soortgelijke functies gaat.

Geïnterviewden binnen JenV geven aan dat bij de VRCN iedereen wordt gescreend door middel van een VOG. Zij weten niet of kandidaten in afwachting van de verstrekking van een VOG al kunnen starten in de functie.

Veiligheidsonderzoeken

Binnen de VRCN zijn geen functies aangewezen als vertrouwensfunctie.

3.5.2 Oordeel

De Raad is van oordeel dat de VRCN een risico neemt om medewerkers toegang te verschaffen tot de eigen infrastructuur zonder dat (al) een VOG verstrekt is.

De Raad is van oordeel dat het intern en informeel navraag doen naar sollicitanten privacyrisico's en (schijn van) willekeur met zich meebrengt.

De Raad is van oordeel dat wanneer de VRCN en JenV vinden dat herscreening meerwaarde heeft, zij die actief bij de RCN aan de orde moeten stellen. Zeker nu JenV aangeeft dat in Europees- en CN gelijk(soortige) functies op gelijke wijze gescreend zouden moeten worden.

3.6 SRCN

3.6.1 Bevindingen

VOG

De SRCN heeft beleid vastgesteld ten aanzien van Werving en Selectie.³⁶ Screening is daar onderdeel van. Alle medewerkers dienen in overeenstemming met dat beleid voorafgaand aan de datum van indiensttreding een VOG te kunnen overleggen.

De SRCN geeft aan dat zij in de praktijk volgens het beleid handelt. Het beleid wordt volgens hen ook geregeld geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. De voorwaarde tot een VOG staat ook genoemd in vacatureteksten. Dit geldt ook voor sollicitanten die vanuit een vorige werkgever al een VOG hebben. De directeur van de SRCN is verantwoordelijk voor het screeningsproces. Volgens de SRCN zijn VOG's in het digitale personeelssysteem opgeslagen en in één oogopslag te controleren op volledigheid.

Een VOG op basis van justitiële gegevens biedt volgens de SRCN voldoende diepgang; een screening op politie-informatie is niet nodig. Wanneer iemand niet door een rechter veroordeeld is, mag bijvoorbeeld een verzekeringstelling volgens hen niet automatisch een beletsel opwerpen voor iemands aanstelling. Naast het uitgangspunt dat kandidaten zelf geen relevante strafbare feiten mogen hebben gepleegd, wordt tijdens het sollicitatiegesprek ook aandacht besteed aan mogelijke risico's bij partners. Dit is vooral van belang gezien de kleinschaligheid van de eilanden en de onafhankelijke positie die de SRCN moet behouden. De integriteit en onpartijdigheid van de organisatie kunnen in het geding komen wanneer een medewerker of diens partner een justitiële achtergrond heeft die relevant is voor het werk. Op basis van een naam kan de SRCN nagaan of iemand recentelijk bij de SRCN onder toezicht heeft gestaan. Hierdoor kan de SRCN naar eigen zeggen -indien nodig - snel interveniëren.

De SRCN kent geen herscreening. De SRCN geeft in de zelfevaluatie en in het interview aan dat herscreening niet nodig is, omdat de SRCN vanuit diens taakstelling zicht heeft op justitiële zaken, zoals verzekeringstellingen en extractvonnissen. De geïnterviewden noemen ook de kleinschaligheid van de eilanden. Hierdoor worden eventuele incidenten met betrekking tot personeel snel openbaar. De informele weg om elkaar te informeren brengt privacyrisico's met zich mee, maar dat zij van mening zijn dat de betrokken organisaties in de strafrechtketen samen een verantwoordelijkheid hebben. Elkaar informeren over personeel met relevante strafrechtelijke antecedenten hoort daar volgens hen bij. Herscreening zou volgens geïnterviewden een optie zijn als een medewerker intern overstapt naar een functie met een ander functieprofiel. Dat is echter nog niet voorgekomen. Deze mogelijkheid van herscreening bij doorstroom naar een andere functiegroep wordt meegenomen in de evaluatie van de interne procedure "werving en selectie".

³⁶ Procedure Werving en Selectie. Stichting Reclassering Caribisch Nederland. Versie september 2023.

SRCN hanteert ten aanzien van externen (inclusief stagiaires) de regel dat ook zij een VOG moeten kunnen overleggen. Verder geldt dat cliënten niet, en ex-clieënten wel toegang krijgen tot het gebouw om bijvoorbeeld onderhoudswerkzaamheden uit te voeren. De SRCN is voornemens dit nader uit te werken in een formeel kader. Geïnterviewden geven aan dat niet wordt nagegaan of externen in het systeem als (ex-)cliënt is geregistreerd. Recente cliënten zijn volgens hen intern voldoende bekend, vanwege de kleinschaligheid van de eilanden.

Veiligheidsonderzoeken

Binnen de SRCN zijn geen functies aangewezen als vertrouwensfunctie

3.6.2 Oordeel

De Raad constateert dat de SRCN een formeel vastgelegde en daarmee transparante wervingsprocedure heeft. De procedure wordt bovendien periodiek geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. De Raad vindt dat hiermee een professionele standaard is neergelegd die als *good practice* kan dienen.

De SRCN geeft aan een VOG, mede gebaseerd op politiegegevens, niet nodig te vinden. Anderzijds vertrouwt SRCN op tijdige ambtshalve bekende informatie over personeel wanneer een medewerker met politie en justitie in aanraking komt. De Raad is van oordeel dat het intern en informeel navraag doen naar sollicitanten privacyrisico's en (een schijn van) willekeur met zich meebrengt.

De Raad is van oordeel dat de SRCN net als de reclassering in Europees Nederland structureel in aanraking komt met gevoelige justitiële informatie. Een periodieke VOG-P screening kan daarom naar het oordeel van de Raad hierin een verschil maken.

4. Overkoepelend beeld/hoofdconclusie en aanbevelingen

De Raad schetst in dit hoofdstuk een overkoepelend beeld van de resultaten van dit inspectieonderzoek. De Raad geeft antwoord op de deelvragen en de centrale onderzoeksvraag en formuleert daarmee ook de hoofdconclusie. Hij sluit af met aanbevelingen.

4.1 Beantwoording deelvragen

Deelvragen 1 en 2:

- Wat zijn de wettelijke bepalingen die het screeningsproces reguleren?
- Welke vormen van (her)screening zijn er binnen de genoemde justitieorganisaties?

Het Rechtspositiebesluit Ambtenaren BES, gebaseerd op de Ambtenarenwet BES, en de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag BES reguleren de VOG-screening voor ambtenaren werkzaam bij de justitieorganisaties. Het Besluit rechtspositie korps politie BES regelt de betrouwbaarheidsonderzoeken voor het Korps Politie Caribisch Nederland (KPCN). De Wet veiligheidsonderzoeken voorziet in de VGB-screening voor door de minister aangewezen vertrouwensfuncties. Dit betreft de zwaarste vorm van screening en wordt momenteel uitsluitend toegepast op specifieke functies binnen het KPCN.

Deelvraag 3

- Wie heeft daarin welke taak en verantwoordelijkheid?

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is het bevoegd gezag voor alle rijksambtenaren in Caribisch Nederland (CN). Aan de directeur van de Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN) is ten aanzien daarvan (onder)mandaat verleend, zoals voor het aanvragen van de VOG.

De minister van Justitie en Veiligheid, tevens korpsbeheerder, is verantwoordelijk voor de betrouwbaarheidsonderzoeken en veiligheidsonderzoeken voor politieambtenaren bij het KPCN. Medewerkers van de Stichting Reclassering Caribisch Nederland (SRCN) zijn rechtstreeks in dienst van de stichting. De SRCN is zelf verantwoordelijk voor de screening.

Deelvragen 4, 5 en 6

- Hoe ziet het (her)screeningsproces er in de praktijk uit?
- In hoeverre wordt daarop gestuurd en door wie?
- Welke knelpunten en risico's doen zich daarbij voor?

VOG

De Raad concludeert dat binnen de betrokken justitieorganisaties toekomstige medewerkers in beginsel uitsluitend eenmalig worden gescreend door middel van een VOG. Er bestaat onduidelijkheid over de vraag of, en in welke gevallen, externen eveneens verplicht zijn een VOG te overleggen.

Daarnaast constateert de Raad dat medewerkers in de praktijk werkzaamheden verrichten voordat een VOG is verstrekt. Dit leidt ertoe dat personen zonder afgeronde screening toegang kunnen krijgen tot vertrouwelijke informatie. De Raad acht dit risicovol en kwetsbaar en is van oordeel dat een medewerker pas met werkzaamheden mag aanvangen nadat de VOG daadwerkelijk is afgegeven.

De Raad constateert dat de gezaghebbers bij de beoordeling van een VOG geen politiegegevens betrekken, terwijl dit wettelijk - onder voorwaarden - wel mogelijk is. Hoewel dit geen verplichting betreft, concludeert de Raad dat hiermee bestaande wettelijke mogelijkheden onvoldoende worden benut. Binnen de justitiële keten bestaat bovendien een verkeerde voorstelling van zaken over de vraag welke gegevens, waaronder gegevens uit andere (ei)landen, bij de screening worden betrokken.

De Raad constateert dat herscreening - met uitzondering van wapendragers bij JICN - niet plaatsvindt, noch tijdens het dienstverband, noch bij functiewijziging of overstap naar een andere justitiële organisatie. Dit proces is onvoldoende ingericht en geborgd. Gelet op het afbreukrisico dat integriteitsincidenten binnen justitie met zich brengen, acht de Raad herscreening voor aangewezen functies noodzakelijk, zowel gedurende het dienstverband als bij functiewijzigingen en organisatieoverstappen.

VOG-P (variant) voor Caribisch Nederland nodig

De Raad is van oordeel dat de minister van JenV reeds in 2022, in het kader van *comply or explain*, ook voor CN een VOG politiegegevens - al dan niet in Caribische variant - had kunnen en moeten realiseren. Het nut en de noodzaak voor de invoering van de VOG-P in Europees Nederland waren evident en gelden onverkort voor CN, met name voor kwetsbare functies binnen de justitieorganisaties. De geografische ligging dan wel eiland specifieke kenmerken zijn hiervoor naar zijn oordeel geen reden voor een afwijking.

Door het uitblijven hiervan worden justitieorganisaties al jarenlang blootgesteld aan vermijdbare integriteitsrisico's. De Raad acht dit vanuit het oogpunt van integriteitsborging niet verdedigbaar en is van oordeel dat de minister hierop eerder en nadrukkelijker had moeten sturen. De Raad roept de minister op dit alsnog op korte termijn te realiseren.

De Raad vindt het onwenselijk dat - mede in verband met het risico van willekeur - justitieorganisaties op informele wijze intern navraag doen naar sollicitanten. Hoewel de Raad begrip heeft voor de door de organisaties gevoelde noodzaak daartoe, onderstreept hij dat deze situatie onaanvaardbaar is. Een formeel kader is daarvoor de enige geëigende weg. Een VOG-P voor aangewezen functies kan deze praktijk voorkomen.

Betrouwbaarheidsonderzoeken KPCN: Regeling ontbreekt

De Raad concludeert dat het - na vijftien jaar - nog steeds ontbreken van een regeling die de betrouwbaarheidsonderzoeken voor het KPCN nader uitwerkt en reguleert, moet worden aangemerkt als een nalatigheid van de minister van JenV. Dit klemmt temeer nu in Europees Nederland sinds 2023 het Besluit screening ambtenaren van politie en politie-externen van

kracht is. Het nut en de noodzaak voor een vergelijkbaar en zorgvuldig uitgewerkt screeningskader gelden eveneens voor het KPCN. De Raad roept de minister op dit in 2026 alsnog te realiseren.

Sturing: ontbreken van centrale regie

De Raad concludeert dat centrale regie op de screening van justitiepersoneel ontbreekt. Betrokken organisaties onderschrijven het belang van screening, maar wijzen in de praktijk naar elkaar als het gaat om taken en verantwoordelijkheden. Het is opmerkelijk dat screening niet eerder een integraal onderwerp van gesprek is geweest tussen de betrokken uitvoeringsorganisaties, JenV, DJI, RCN en de gezaghebbers.

De Raad roept de minister op hierin regie te nemen en met alle betrokken partijen duidelijke en bindende afspraken te maken.

Veiligheidsonderzoeken KPCN

Voor aangewezen functies bij het KPCN vindt een zwaardere screening plaats door middel van veiligheidsonderzoeken. Het KPCN onderzoekt of betrouwbaarheidsonderzoeken, mits wettelijk goed verankerd en uitgewerkt, kunnen leiden tot een beperking van het aantal vertrouwensfuncties. Gelet op de beginselen van subsidiariteit en proportionaliteit onderschrijft de Raad deze benadering.

4.2 Beantwoording centrale onderzoeksvraag: hoofdconclusie

De Raad concludeert dat de huidige screening van justitiepersoneel bij de onderzochte organisaties in Caribisch Nederland tekortschiet en aanzienlijke integriteitsrisico's met zich brengt. De huidige wettelijke en organisatorische inrichting van de screening voldoet niet meer aan de eisen die justitieorganisaties mogen en moeten stellen aan een zorgvuldige, tijdige en volledige beoordeling van de betrouwbaarheid van (toekomstige) medewerkers. Hierdoor kunnen integriteitsrisico's onvoldoende (periodiek) volledig in beeld worden gebracht. Dit leidt tot onaanvaardbare kwetsbaarheden die het functioneren en de geloofwaardigheid van de justitieorganisaties in Caribisch Nederland onder druk zetten.

4.3. Aanbevelingen

Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek komt de Raad tot de volgende aanbevelingen aan de minister van JenV.³⁷ De Raad zal de opvolging van de aanbevelingen nauwgezet monitoren en zal zich over een half jaar laten informeren over de voortgang.

³⁷ Op grond van artikel 30, derde lid, van de Rijkswet Raad voor de rechtshandhaving richt de Raad zijn aanbevelingen aan de minister van Justitie en Veiligheid.

1. Organiseer dat de screening van justitiepersoneel in Caribisch Nederland zo spoedig als mogelijk verbeterd wordt. Neem hierin centrale regie en stem dit af met de betrokken uitvoeringsorganisaties, de RCN, het parket PG, DJI en de gezaghebbers.

Gelet op de resultaten van dit onderzoeken dient naar het oordeel van de Raad bij de verbetering van de screening in elk geval meegenomen te worden:

- a. het betrekken van politie-informatie bij het huidige VOG-proces;
- b. het aanwijzen van functies in CN waarvoor een VOG-P benodigd is, in de lijn met de VOG-P die reeds per 2022 in Europees Nederland - óók voor bepaalde functies bij justitieorganisaties - geldt;
- c. het Koninkrijksbreed raadplegen/delen van informatie ten behoeve van VOG-(P);
- d. het informeren van de betrokken uitvoeringsorganisaties over welke informatie van welk (ei)land betrokken wordt bij het VOG-proces;
- e. het borgen van de aanwezigheid van een VOG vóór daadwerkelijke tewerkstelling;
- f. herscreening na tijdsverloop, functiewijziging of overstap naar een andere justitiële organisatie
- g. de screening van externen.

Stel voor het verbeterproces een uitvoeringsplan op, inclusief tijdspad. De Raad doet daarbij de suggestie een projectleider aan te stellen.

2. Onderzoek waar de uitvoering van VOG (P)-onderzoeken voor CN belegd dient te worden. Betrek daarbij ook de gezaghebbers en Justis. Stel daarvoor financiële middelen en ondersteuning beschikbaar en borg dit proces.

3. Stel voor het KPCN zo spoedig mogelijk, in elk geval in 2026, de ministeriële regeling op die de betrouwbaarheidsonderzoeken uitwerkt.
De Raad geeft daarbij in overweging om in overleg met KPCN aansluiting te zoeken bij de mogelijkheden die het Besluit screening ambtenaren van politie en politie-externen (nationale politie) biedt.
Organiseer ondersteuning van de Nationale Politie aan het KPCN om deze onderzoeken uit te kunnen voeren.

Bijlagen

Bijlage I:

Vragenlijst Raad als leidraad ten behoeve van de zelfevaluatie op het screeningsproces van de betrokken uitvoeringsorganisaties.

Bijlage II:

Overzicht geïnterviewde functionarissen.

Bijlage 1: Vragenlijst zelfevaluatie

Hierbij treft u vragen aan die betrekking hebben op het proces van (her)screening van (toekomstige) medewerkers van de justitieorganisaties BES.

U wordt verzocht een zelf-evaluatie uit te voeren op het screeningsproces ten behoeve van uw organisatie. Onderstaande vragen zijn een leidraad om tot een rapportage te komen. U kunt de zelf-evaluatie uitvoeren door (i.i.g.) deze en eigen onderzoeksvragen in uw rapportage te beantwoorden. De Raad ontvangt graag documenten die uw reactie onderschrijven.

Wettelijk kader en beleid

- Kent uw organisatie de wettelijke verplichting rondom (her)screening van (toekomstige) medewerkers?
- Op welke wet- en regelgeving is uw (her)screeningsproces gebaseerd?
- Geef aan in hoeverre herscreening (periodieke screening) verplicht en/of mogelijk is én in welke situaties. Graag relevante stukken bijvoegen.
- Wie (organisatie) is volgens u (eind)verantwoordelijk voor het (her)screenen van medewerkers?
- Hoe verhoudt formeel werkgeverschap zich daarbij in relatie tot de beheersverantwoordelijkheid? Wat betekent dat concreet voor uw organisatie?
- Is er binnen of ten aanzien van uw organisatie sprake van een vastgesteld beleid voor wat betreft het (her)screenen van medewerkers? Graag relevante stukken bijvoegen.
- Wat zijn de screeningsvereisten, ook in relatie tot verschillende functiegroepen in uw organisatie? Waar zijn deze op gebaseerd? Graag inzichtelijk maken.
- Tot welke Verklaring leiden deze? (bijvoorbeeld VOG, VOG-P, VGB (AIVD-screening)? Graag overzichten bijvoegen.
- Welke screeningsmethoden zijn in uw beleid opgenomen?
- Wordt dit beleid periodiek geëvalueerd en bijgewerkt? Wanneer vond de laatste evaluatie en/of update plaats? Graag toelichten/bijvoegen.
- Wie is binnen uw organisatie (eind)verantwoordelijk voor de naleving van het (her)screeningsbeleid?
- Wie is binnen uw organisatie operationeel belast met -en (proces)verantwoordelijk voor- het (her)screeningsbeleid?

Proces Screening in de praktijk

- Beschrijf het screeningsproces in stappen en tijdlijnen, m.a.w. hoe ziet de huidige praktijk van screening eruit?
- Welke vormen/methoden van screening hanteert u? Licht deze toe svp.
- Welke functies worden standaard gescreend?
- Welke functies worden niet gescreend? Waarom niet?
- Welke personen/instanties zijn betrokken bij het screeningsproces?
- Komt het voor dat medewerkers te werk worden gesteld, terwijl de screening nog niet is afgerond?
- Wat gebeurt er wanneer een medewerker niet door een screening komt?

- Zijn er specifieke situaties waarin een screening niet goed verloopt?
- Wat gebeurt er indien u- buiten de formele screening om- signalen/informatie ontvangt over niet-integer gedrag van (toekomstige) werknemers? Komt dit wel eens voor en hoe handelt u dan?

Proces Herscreening in de praktijk

- Beschrijf het proces van herscreening in stappen en tijdlijnen, m.a.w. hoe ziet de huidige praktijk van herscreening eruit? Welke vormen van herscreening hanteert u?
- In hoeverre vindt herscreening plaats? Wie bewaakt dit?
- Indien herscreening niet plaats vindt, waarom niet?
- Welke functies worden niet periodiek gescreend? Waarom niet?
- Welke functies worden standaard periodiek gescreend?
- In welke fase van iemands dienstverband vindt herscreening plaats?
- Is er ook een andere aanleiding tot herscreening? Welke?
- Welke personen/instanties zijn betrokken bij het herscreeningsproces?
- Wat gebeurt er wanneer een medewerker niet door een herscreening komt?

Reflectie op de Realiteit

- Komt het voor dat in de praktijk moet worden afgeweken van wetgeving/beleid? Waarom is dat en tegen welke knelpunten loopt u aan?
- In hoeverre worden alle vereiste en gewenste (her)screenings daadwerkelijk uitgevoerd? Hoe houdt u dit overzicht? Hoe vindt controle plaats op de naleving van het screeningsproces?
- Vindt u dat de huidige screeningspraktijk voldoet aan de wettelijke en interne eisen? Licht dit toe svp.
- Zijn er specifieke situaties waarin (her)screening niet goed verloopt?
- Welke knelpunten herkent u in het (her)screeningsproces? Welke uitdagingen ervaart uw organisatie ten aanzien van (de uitvoering van) het (her)screeningsproces? (bijvoorbeeld kosten, administratieve last, tekort aan mankracht, gebrek aan kennis, beschikbaarheid uitvoerende instantie, afstand Europees-Nederland/ Caribisch Nederland, anders?)
- Welke risico's zijn verbonden aan het (her)screeningsproces?
- Is, naar uw mening, het wettelijk verplichte screeningsniveau voldoende in relatie tot de toets van integriteit binnen uw organisatie?
- Indien nee, per wanneer speelt dit en wat heeft u zelf ondernomen om de screening aan te passen/te verzwaren?
- In hoeverre is dit gelukt en wat waren de resultaten?
- In hoeverre liep/loopt u daar tegen knelpunten aan?
- Zijn verbeteringen in het (her)screeningsproces mogelijk en wenselijk? Zo ja, welke?
- Hoe en op welke termijn gaat u deze verbeteringen doorvoeren?
- Wat heeft u daarvoor nodig? Wat helpt (u) om verbeteringen door te voeren?

- Wat wilt u de Raad meegeven voorzover hier niet aan de orde gekomen?

Bijlage 2: Overzicht geïnterviewde functionarissen

JenV:

- Korpsbeheerder
- Clustercoördinator DGPenV
- Plv. directeur DGSenB/portefeuillehouder VRCN
- Senior beleidsmedewerker/accounthouder VRCN
- Businesscontroller DJI
- Accountmanager DJI
- Beleidsmedewerker DGSenB VOG-beleid
- Beleidsmedewerker DGSenB, DSenS
- Senior beleidsmedewerker DGSenB, DSenS
- Coördinator Reclasseringsbeleid DGSenB, DSenS

OM:

- Hoofdofficier van justitie, parket BES

Parket Procureur-Generaal (schriftelijk³⁸):

- Advocaat-generaal
- Coördinerend Informatie Officier

KPCN:

- Plv. Korpschef/hoofd operatiën
- Beleidsadviseur Korpsleiding

JICN:

- Voormalig directeur
- Directeur

SRCN:

- Directeur/Bestuurder
- Beleidsadviseur Bedrijfsvoering

VRCN:

- Waarnemend Diensthoofd/Directeur

RCN:

- Directeur

³⁸ Het parket PG koos ervoor vragen van de Raad per e-mail te beantwoorden.

- Medewerker Bureau Integriteit
- Medewerker Bureau Integriteit
- HR adviseur

Kabinetten van de gezaghebbers op Bonaire, Sint Eustatius en Saba³⁹

- Kabinetschefs en ondersteuning/adviseurs

³⁹ Ook deels via schriftelijke beantwoording van vragen.

Colofon

Raad voor de rechtshandhaving

Kaya Industria 15-I, Unit 2G | Kralendijk | Bonaire

info@rrh-cn.org

www.raadrh.com

Mei 2026