

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

> Retouradres Postbus 20011 2500 EA Den Haag

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

**Ministerie van
Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties**
Directie Ambtenaar en
Organisatie
Ambtelijk Vakmanschap en
Rechtspositie

Turfmarkt 147
Den Haag
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Kenmerk
2018-0000956416

Uw kenmerk

Datum 24 januari 2019
Betreft Rapport: Screening van gemeenteambtenaren. Verkennend
onderzoek naar grip op integriteitsrisico's door inzet van
screening.

Bijlage

1. Toelichting beleidsreactie.
2. Rapport 'Screening van gemeenteambtenaren. Verkennend onderzoek naar grip op integriteitsrisico's door inzet van screening'.

Hierbij bied ik u het rapport '*Screening van gemeenteambtenaren. Verkennend onderzoek naar grip op integriteitsrisico's door inzet van screening*' van 22 maart 2018 aan dat Bureau Berenschot in opdracht van BZK heeft uitgevoerd en mijn reactie daar op. Ik heb u eerder - onder andere naar aanleiding van de brief over de evaluatie Veilige Publieke Taak en het borgen van de resultaten van dit programma - geïnformeerd over de uitvoering van deze verkenning.¹ In de brief van de minister van Justitie en Veiligheid over de 'Actie-agenda aanpak ondermijning', die hij mede namens mij aan u heeft gestuurd, is toegezegd dat ik een reactie op het onderzoeksrapport aan de Tweede Kamer zal sturen.²

Inleiding

Er zijn ontwikkelingen in de samenleving die invloed hebben op het openbaar bestuur. De lokale opgaven waarvoor gemeenten staan worden zwaarder en brengen grotere belangen met zich mee. Daardoor kunnen zorgen ontstaan over bijvoorbeeld ongewenste externe beïnvloeding vanuit de georganiseerde ondermijnende criminaliteit. Belangrijk onderdeel van de kabinetsbrede aanpak, waar ik vanuit BZK van harte aan bijdraag, is het vergroten van bewustwording rond kwetsbare werkprocessen en functies binnen gemeenten.

De afgelopen jaren zijn diverse taken van de Rijksoverheid gedecentraliseerd naar gemeenten. Met name taken in het sociale domein worden in toenemende mate uitgevoerd door gemeenten. Daarnaast is door de bestuurlijke aanpak van onder andere ondermijning de rol van gemeenten in het veiligheidsdomein groter geworden. Het toenemende aantal taken van gemeenten alsook de zorgen over mogelijk ongewenste beïnvloeding van het openbaar bestuur noopt tot nieuwe vormen van integrale samenwerking waarbij het delen van informatie cruciaal is. In de (nieuwe) uitvoeringspraktijk worden vaker bijzondere persoonsgegevens verwerkt en nemen gemeenteambtenaren kennis van gevoelige informatie van organisaties waar mee wordt samengewerkt. Medewerkers van verschillende organisaties worden binnen samenwerkingsverbanden niet altijd op dezelfde wijze

¹ TK 28684, nr. 513

² TK 29911, nr. 180

gescreend. Hierdoor ontstaat bij tijd en wijle een diffuus beeld over de gewenste wijze en het niveau van screening.

Vanwege ervaringen met de integrale aanpak van (georganiseerde en ondermijnende) criminaliteit, de aanpak van radicalisering en terrorismebestrijding hebben enkele gemeenten aandacht gevraagd voor een fundamentele discussie over het integriteitsvraagstuk, en de rol die screening daarin speelt. Het is daarom goed om als daar aanleiding voor is, het bestaande wettelijke kader en instrumentarium tegen het licht te houden. Hoe verhouden die zich na ingrijpende veranderingen in (de omgeving van) gemeenten tot de uitvoeringspraktijk? Van oktober 2017 tot maart 2018 is om die reden een verkenning uitgevoerd naar mogelijkheden en knelpunten omtrent screening van (kandidaat-)gemeenteambtenaren als instrument om integriteitsrisico's te beperken. Op 22 maart 2018 is het onderzoeksrapport uitgebracht aan mijn ministerie.

Kenmerk
2018-0000956416

Hierna wordt ingegaan op de bevindingen van het rapport en de te zetten vervolgstappen. In de bijlage bij de brief wordt na een behandeling van de onderzoeksopzet (en eventuele beperkingen) nader ingegaan op screening in de gemeentelijke context, het wettelijk kader en de verdere invulling van het vervolgproces.

Uitkomsten van de verkenning

Uit de verkenning blijkt dat er binnen de wettelijke kaders voldoende ruimte is voor gemeenten om gebruik te maken van verschillende gegevens en bronnen voor screening van kandidaat-functionarissen/medewerkers. De verkenning heeft een te beperkte omvang qua aantal onderzochte gemeenten om concluderende uitspraken te doen over de wenselijkheid van het uitbreiden van mogelijkheden tot screenen. De verkenning biedt echter voldoende handvatten om te komen tot zinvolle vervolgstappen. Geconstateerd wordt dat er in ieder geval in de gemeenten die deel hebben genomen aan de *case study* niet altijd optimaal gebruik wordt gemaakt van het beschikbare instrumentarium. Dit heeft verscheidene redenen zoals de mate van inzicht in risicovolle functies en processen in de eigen organisatie, de beschikbaarheid van voldoende mankracht en expertise voor de uitvoering van een gedegen screening en/of verschillende opvattingen over belang en effectiviteit van screening.

Vervolgproces

Het is van belang om in navolging van de verkenning stappen te zetten die bijdragen aan meer inzicht in het complexe en diverse beeld over screening bij gemeenten. Er wordt bezien waar meer eenduidigheid gecreëerd kan worden in de wijze en het niveau van screening tussen vergelijkbare functies. In dat kader staat voorop dat de verantwoordelijkheid voor de invulling daarvan bij de gemeentelijke werkgevers zelf ligt. Daarnaast wordt gekeken of het nodig is om een aantal gemeentelijke functies in aanmerking te laten komen voor een hoger screeningsniveau. Puntsgewijs resulteert bovenstaande per direct en in het eerste half jaar van 2019 in de volgende vervolgstappen:

1. Verkennen of (en welke) gemeentelijke functies aangemerkt kunnen worden als vertrouwensfunctie en daarmee voor een veiligheidsonderzoek

door de AIVD. Verder onderzoekt het ministerie van Justitie en Veiligheid als het verantwoordelijke ministerie de mogelijkheid om functies bij de Regionaal Informatie en Expertise Centra (RIEC's) en het Landelijk Informatie en Expertisecentrum (LIEC) aan te wijzen als vertrouwensfuncties.

2. Praktische verdieping van eenduidiger richtlijnen/kaders voor screening - rekening houdend met de inwerkingtreding van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) – zoals de grotere toegankelijkheid van nieuwe (openbare) bronnen die ingezet kunnen worden voor screening (bv. sociale media).
3. Bundelen van bestaand materiaal – handreikingen, leidraad, folders – over screening en dit materiaal aanvullen met inzichten uit voornoemde verdieping in een handreiking screening voor gemeenten. Deze handreiking kan mogelijk ook door andere decentrale overheden gebruikt worden.
4. Faciliteren van pilots in gemeenten ter vergroting van het inzicht in risicovolle functies en kwetsbare werkprocessen in gemeenten en het trainen van gemeenteambtenaren in het herkennen en tegengaan van ondermijning.
5. Op dit moment bereidt de minister voor Rechtsbescherming een wetsvoorstel voor dat beoogt om bij specifieke functies in het veiligheidsdomein de VOG op basis van uitsluitend politiegegevens te kunnen afwijzen. Daarvoor kunnen ook functies bij gemeenten in aanmerking komen.

Ik zal uiteraard gedurende het vervolgproces erop toezien dat resultaten bijdragen aan een effectievere inzet van het beschikbare screeningsinstrumentarium. In de bijlage wordt het bovenstaande nader toegelicht.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

drs. K.H. Ollongren

Bijlage 1 – toelichting op de beleidsreactie

Uitkomsten van en reactie op rapport 'Screening gemeenteambtenaren. Verkennend onderzoek naar grip op integriteitsrisico's' door inzet van screening.'
De verkenning is door een extern bureau (Berenschot) uitgevoerd. Het doel van het onderzoek was het verkrijgen van inzicht in zowel de mogelijkheden als de knelpunten bij de screening van (kandidaat-)gemeenteambtenaren als middel om integriteitsrisico's te beperken. De onderzoeksvragen spitsten zich toe op het wettelijk kader, het bestaande screeningsbeleid en -instrumentarium en de randvoorwaarden voor het inzetten van dit instrumentarium. Tevens is gekeken naar de toepassing van het instrumentarium door gemeenten.

Er is een documentstudie verricht en een *case study* gedaan. Voor de *case study* zijn bij vijf gemeenten interviews afgenomen over dit onderwerp en is gekeken naar de beschikbare documenten over screeningsmethodieken en risicovolle functies. Daarnaast is bij vier niet-gemeentelijke overheidsorganisaties – de Politie, de Belastingdienst, de inspectie SZW en het UWV – gekeken naar de wijze van screenen. Bij deze organisaties wordt door medewerkers gewerkt met gevoelige informatie (justitiële informatie bij de eerste drie, medische informatie bij het UWV).

Er is gekozen voor een afbakening van de omvang van het onderzoek, namelijk de uitvoering van gemeentelijke taken ten behoeve van het veiligheidsdomein. Dit laat onverlet dat ook bij de uitvoering van andere gemeentelijke taken – vergunningverlening, beheer van vastgoed, financiële functies, etc. - integriteitsrisico's kunnen bestaan waarbij de inzet van bepaalde screeningsmethoden noodzakelijk kan zijn. De uitkomsten van deze verkenning zijn evenwel ook goed bruikbaar voor functies en processen die niet onder het veiligheidsdomein vallen.

Uit de verkenning komt allereerst naar voren dat er verschillende ideeën zijn over het belang van screening voor het borgen van de integriteit van de organisatie. Iedere organisatie wil zich beschermen tegen externe dreigingen en er spelen grote belangen een rol (toegang tot geld en informatie). Daarom wordt veel waarde gehecht aan screening als instrument dat aan die bescherming kan bijdragen. Anderzijds is er het besef dat met screening niet alle incidenten zijn te voorkomen, reden voor sommige organisaties om de nadruk leggen op het continue investeren in integriteitsbewustzijn en in organisatorische en technische maatregelen. Het een sluit het ander echter niet uit.

Ten tweede zijn er verschillen tussen de onderzochte gemeenten in de mate waarin ze een expliciet screeningsbeleid hebben, inclusief uitgewerkte risiconiveaus en toepassing van screeningsprofielen. Bij de landelijke uitvoeringsorganisaties was hierbij overigens vaker sprake van een centraal beleid. In de praktijk wordt vooral gebruik gemaakt van het sollicitatiegesprek en van de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Daarbij blijken bij gemeenten vragen te zijn over welke gegevens en bronnen verwerkt mogen worden ten behoeve van screening; zo is er onduidelijkheid over het raadplegen van openbare bronnen als onderdeel van de screening.

De in deze verkenning betrokken gemeenten maken niet allemaal gebruik van een expliciet afwegingskader: het beschikken over onderbouwde risicoprofielen, het onderscheid maken naar risiconiveaus en de daarbij passende gegevens en bronnen en het expliciet beoordelen welke bijdrage screening kan hebben aan het reduceren van de risico's of dat met andere maatregelen kan worden volstaan. Ook wordt hierdoor bij screening niet optimaal gebruik gemaakt van toegestane en beschikbare gegevens en bronnen.

De verkenning heeft een te beperkte omvang qua aantal onderzochte gemeenten om concluderende uitspraken te doen over de wenselijkheid van het uitbreiden van mogelijkheden tot screenen. Wel geeft de verkenning inzicht in welke instrumenten voor het screenen van gemeenteambtenaren op dit moment beschikbaar zijn en waar de behoefte van de onderzochte gemeenten zitten.

Wettelijk kader

Veranderingen in verantwoordelijkheden van gemeenten, de samenleving en wijze van samenwerken tussen organisaties leveren vragen op over of en hoe men adequaat omgaat met integriteitsrisico's die hiermee samenhangen. In de Ambtenarenwet zijn bepalingen opgenomen over de verantwoordelijkheid van overheidswerkgevers ten aanzien van integriteitsbeleid. Zo zijn werkgevers verplicht een gedragscode te hebben en leggen ambtenaren aan het begin van hun ambtelijke carrière een ambtseed of gelofte af.³ Onderdeel van het instrumentarium van integriteits- en werving/selectiebeleid is het onderzoek naar de geschiktheid en bekwaamheid van medewerkers⁴.

Screening raakt het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Een inmenging in dit recht dient te voldoen aan de in het nationale en internationale recht daaraan gestelde voorwaarden.⁵ Op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) moet de gemeente ervoor zorgen dat persoonsgegevens worden verwerkt op een wijze die ten aanzien van de betrokkene rechtmatig, behoorlijk en transparant is. Hij moet in het kader van de screening van (kandidaat)ambtenaren aantonen welke gegevens en bronnen noodzakelijk, proportioneel en subsidiair zijn. Als de risico's die resteren na het nemen van andere maatregelen, zoals op het vlak van integriteit en informatiebeveiliging, voldoende ernstig van aard zijn (in termen van kans en impact), kan screening worden toegepast. Voor de meeste functies zijn de standaard methoden afdoende, waaronder het aanvragen van een VOG (eventueel periodiek) en controle van referenties. Wanneer sprake is van een risico voor de nationale veiligheid wordt het zwaarste screeningsinstrument gebruikt, het veiligheidsonderzoek van de AIVD. Bij dit onderzoek kan bijvoorbeeld een omgevingsonderzoek plaatsvinden.

³ Artikel 125quater en 125quinquies Ambtenarenwet.

⁴ Artikel 125 Ambtenarenwet.

⁵ Met name artikel 10, eerste lid, van de Grondwet, artikel 8 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de Mens en de fundamentele vrijheden en artikel 7 en 8 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft naar aanleiding van een onderzoek naar de verwerking van persoonsgegevens bij *pre-* en *in-employment* screening het volgende geconstateerd: "Screenings moeten dus naar aard, inhoud en omvang worden beperkt tot reductie van het risico waarvoor zij worden verricht. Hieronder wordt ook begrepen dat de aard van de gevraagde informatie en de termijn waarop de screening ziet in verhouding moet staan tot het betreffende risico."⁶

Om dit te kunnen bepalen stelt de AP verschillende eisen aan de werkgever.⁷ Op hoofdlijnen stelt de AP:

- dat de werkgever een afwegingskader dient vast te stellen dat er voor zorgt dat de aard, inhoud en omvang van een screening voldoet aan de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit.
- dat de aan de betreffende functie klevende risico's in kaart dienen te worden gebracht. Dit kan leiden tot een onderbouwde vaststelling van een screeningsprofiel.
- dat beoordeeld dient te worden in hoeverre het uitvoeren van een screening kan bijdragen aan het reduceren van die risico's en waar die screening dan op gericht dient te zijn. Dit betekent dat er ook bekeken moet worden of andere maatregelen, zoals organisatorische- en technische maatregelen gericht op de beveiliging van gegevens, toegepast kunnen worden om de risico's te reduceren.

Daarnaast gelden er aanvullende eisen voor de verwerking van persoonsgegevens. Zo mogen gegevens die niet relevant zijn gezien de aard en risico's van de functie niet worden vastgelegd in het dossier (dataminimalisatie). Er zijn dus geen algemene normen om te bepalen of verwerking gerechtvaardigd is, maar per functie(profiel) dient de werkgever een gespecificeerde afweging te maken.

Screening als instrument om integriteitsrisico's te beperken

Screening kan verschillende doelen hebben. Allereerst kan screening als onderdeel van het werving- en selectieproces helpen bij het vinden van een geschikte, integere kandidaat voor een vacature. Screening helpt dan met name om iets te kunnen zeggen over gedrag uit het verleden en of er aanleiding is om te twifelen aan de integriteit van de kandidaat. Voor het screenen van in de *pre-employment* fase kunnen een variëteit aan gegevens en bronnen worden gebruikt zoals het voeren van een sollicitatiegesprek, controle op diploma's, navragen van referenties, aanvragen van een VOG door de kandidaat, invullen van vragenlijsten, opvragen van financiële gegevens zoals raadplegen van het insolventieregister, of het gebruik van openbare bronnen zoals sociale media, mits de verwerking voldoet aan de vereisten van de AVG, waaronder noodzakelijkheid, proportionaliteit, subsidiariteit en kenbaarheid voor de betrokkene, zie ook de *do's and dont's* t.a.v. screening en sociale media van de AP.⁸ Voor de VOG geldt dat deze is gericht op functiespecifieke risico's en in dat kader 'maatwerk' biedt. Er

⁶ Onderzoeksrapport Hoffmann B.V., Onderzoek naar de verwerking van persoonsgegevens bij pre- en in-employment screening. 23 mei 2016 (p.43)

⁷ Idem.

⁸ [Screening, internet en sociale media. Do's and dont's voor werkgevers](#). Autoriteit Persoonsgegevens.

zijn bepalingen over hoever terug in de tijd er voor bepaalde functies wordt gekeken, en niet alle mogelijke strafbare gedragingen zijn relevant voor specifieke functies. De kandidaat moet vooraf geïnformeerd zijn over de screening en de bronnen die geraadpleegd zullen worden.

Kenmerk
2018-0000956416

Tijdens de *in-employment* fase kan voor het beperken van integriteitsrisico's gebruik worden gemaakt van integriteitsbeleid zoals een gedragscode en het afleggen van de eed/beloofte. Daarnaast kan het voeren van periodieke gesprekken met functionarissen – over integriteit -, het afnemen van een test, controle van identiteitsbewijs en het aanvragen van een VOG bij functiewijziging, overplaatsing of tewerkstelling eveneens bijdragen aan het beperken van integriteitsrisico's. Vaak is de reden dat gebruik wordt gemaakt van bijvoorbeeld het aanvragen van een VOG, dat de aard van het werk risico's met zich meebrengt waarvan gevolgen ingrijpend zijn en/of veel schade – bijvoorbeeld financieel – met zich meebrengen. Desalniettemin blijft screening een momentopname en is alleen effectief als sluitstuk van een functionerend integriteitssysteem. Door de waarde die aan screening wordt toegekend, bestaat het risico dat andere maatregelen worden verwaarloosd. Integriteit en (informatie-)beveiliging vergen continu zicht op ontwikkelingen, risico's en effectiviteit van beschikbare beheersmaatregelen. Bovendien dient de balans tussen het zoveel mogelijk inperken van risico's en tegelijkertijd het zoveel mogelijk beschermen van de persoonlijke levenssfeer van gescreende personen continue in het oog gehouden te worden.

Screening kan eveneens onderdeel zijn van informatiebeveiligingsbeleid. Afspraken over de beveiliging van gegevens zijn vastgelegd in de Baseline Informatiebeveiliging Nederlandse Gemeenten (BIG)⁹, waarbij de Informatiebeveiligingsdienst (IBD) van de VNG praktische ondersteuning biedt. De vertrouwelijkheid van de informatie wordt evenwel met name bewaakt door organisatorische- en technische maatregelen. Sluitstuk van de beveiliging betreft de screening van personen die toegang hebben tot vertrouwelijke informatie. Overigens is het uitgangspunt zoals opgenomen in het Voorschrift Informatiebeveiliging Rijksdienst (VIR) en de BIG dat overheidsorganisaties met elkaar samenwerken op basis van vertrouwen in elkaars maatregelen om gegevens adequaat te beschermen.

Vervolgproces

In de beleidsreactie is al puntsgewijs aangegeven welke vervolgstappen zinvol worden geacht. Onderstaande is een verdere uitwerking van de invulling van deze vervolgstappen.

1. Verkenning van in aanmerking komen van gemeentelijke functies (bij de RIEC's en het LIEC) voor een veiligheidsonderzoek.

De AIVD voert een verkenning uit waarin wordt gekeken naar kwetsbaarheden bij gemeenten. Hieruit vloeit mogelijk voort dat een aantal gemeentelijke functies aan moet worden gemerkt als vertrouwensfunctie. Er zal in dat kader met een

⁹ Deze is mede gebaseerd op de Voorschrift Informatiebeveiliging Rijksdienst (VIR) van de Rijksoverheid.

tiental gemeenten en twee provincies een gesprek worden gevoerd. Vooruitlopend op de verkenning wordt er met de gemeente Amsterdam inmiddels gesproken over een concrete aanwijzing van een enkele functie als vertrouwensfunctie. Verder onderzoekt het ministerie van Justitie en Veiligheid de mogelijkheid om functies bij de RIEC's en het LIEC aan te wijzen als vertrouwensfuncties.

2. Praktische verdieping screening van gemeenteambtenaren

Er zijn nog enkele aanvullende onderwerpen op het vlak van screening die verdere verdieping nodig hebben. De uitkomsten van deze verdieping zullen gebruikt worden voor het schrijven van de 'Handreiking screening' (zie punt 3), zowel de verdieping als het opstellen van een handreiking worden gelijktijdig gestart. Uitkomsten uit de verdieping worden in een latere fase nog betrokken bij de op te stellen handreiking. Het streven is om deze verdieping in het eerste half jaar van 2019 af te ronden. Onderstaande onderwerpen zijn voorbeelden van onderwerpen die daarbij aan de orde kunnen komen. In vervolggesprekken – met koepels en andere betrokken ministeries – kunnen hier vragen en/of onderwerpen aan toegevoegd worden.

Uitvoering van screening door externe partijen

In de verkenning wordt benoemd dat er bij sommige gemeenten mogelijk sprake is van onvoldoende mankracht en/of expertise om screening zelf uit te voeren, ook ten aanzien van functies met een hoger risiconiveau. De vraag is in hoeverre screening door externe partijen gemeenten zou kunnen helpen. Hierbij geldt uiteraard steeds dat het wettelijk kader leidend is: externe marktpartijen voeren een screening uit namens de werkgever op basis van de voor de werkgever geldende wettelijke grondslagen en het afwegingskader van de werkgever.¹⁰

Raadplegen openbare bronnen

Uit de verkenning blijkt dat er specifiek over het gebruik van openbare bronnen (sociale media) enkele onduidelijkheden bestaan. De kaders hiervoor zijn aangegeven door de AP en ook door voormalig minister van SZW.¹¹ Hieruit blijkt dat gebruik mag, mits er alleen informatie wordt verwerkt die relevant is voor het functieprofiel. Zie ook de beantwoording van Kamervragen van de voormalig minister van SZW op Kamervragen over het betrekken van sociale media bij screening van sollicitanten: "In een sollicitatieprocedure zal een werkgever moeten kunnen onderbouwen dat een online check noodzakelijk. Als er sprake is van een profiel dat een professioneel doeleinde dient, zal daar eerder sprake van kunnen zijn dan als het een privéprofiel betreft. Van belang is bovendien dat werkgevers vooraf transparant zijn over het feit dat een online screening onderdeel uitmaakt van de procedure, en dat gegevens die tijdens een screening worden verzameld niet langer bewaard worden dan noodzakelijk is"¹² De wijze

¹⁰ Onderzoeksrapport Hoffmann B.V., Onderzoek naar de verwerking van persoonsgegevens bij pre- en in-employment screening. 23 mei 2016 (p.43)

¹¹ Screening van gemeenteambtenaren. Verkennend onderzoek naar grip op integriteitsrisico's door inzet van screening. Berenschot, 22 maart 2018.

¹² Tweede Kamer, vergaderjaar 2017–2018, Aanhangsel nr. 74

waarop en de gestelde voorwaarden voor het raadplegen van dergelijke openbare bronnen verdient echter nog een praktische uitwerking.

3. Handreiking screening

Kenmerk
2018-0000956416

Uit de verkenning, maar zeker ook uit de aanvullende gesprekken die in het kader van de beleidsreactie zijn gevoerd blijkt at een meer eenduidig beeld over screening en meer inzicht in het complexe en diverse beeld aangaande screening wenselijk is. Hiervoor kunnen zowel de verdere verdieping op de onderwerpen die genoemd zijn onder punt 2 als de uitkomsten van de verkenning van de AIVD als in een later stadium de uitkomsten van de experimenten genoemd onder punt 4 (hieronder) worden betrokken. De handreiking hoeft echter niet in het geheel opnieuw bedacht en opgeschreven te worden. Er zal voor de samenstelling van de handreiking gebruik worden gemaakt van reeds bestaande documentatie zoals:

- Justis Brochure screening van personeel;
- AIVD Leidraad aanwijzing vertrouwensfuncties;
- AIVD Handboek integriteitsonderzoek: Leidraad voor preventief zelfonderzoek naar kwetsbaarheden binnen overheidsorganisaties;
- AIVD Kwetsbaarheidsanalyse Spionage (KVAS);
- Voorschrift Informatiebeveiliging Rijksdienst – Bijzondere Informatie;
- BIOS Handreiking Kwetsbare functies;
- BIOS Weerbaarheid- en risicoanalyse in de vorm van een workshop.

4. Faciliteren van experimenten en pilots m.b.t. vergroten van inzicht in risicovolle functies en processen in gemeenten.

In het kader van de aanpak Weerbaar Bestuur heeft BZK een aantal gemeenten in de gelegenheid gesteld om de bestuurlijke weerbaarheid te versterken. Een aantal van de lokale initiatieven staat in het teken van inzicht verkrijgen in risicovolle functies en kwetsbare werkprocessen. Daarnaast is ook voor de bewustwording bij onder meer ambtenaren met medewerking van BZK en JenV de Ondermijningsapp beschikbaar gesteld door het RIEC/LIEC (www.stopondermijningsamen.nl/app). Daarnaast loopt er een onderzoek naar kwetsbare processen binnen een aantal gemeenten.¹³ Opbrengst in de zomer 2019 zal een instrument zijn om intimidatie, bedreiging en omkoping te meten met een bijbehorend handelingsperspectief per gemeente en een overkoepelende analyse.

¹³ Door Verwey Jonker Instituut en Bureau Broekhuizen in opdracht van het ministerie van BZK