

Reactie Nationale Politie op vragen EenVandaag TV in de zaak-politiemol Mark M.

• Welke lessen zijn er bij de politie geleerd van de zaak Mark M?

– De politie staat voor integriteit en betrouwbaarheid. Als een mede collega verdacht wordt van corruptie, dan raakt dat de politie zeer. Het incident heeft aangetoond dat verbeteringen nodig waren op het gebied van informatiebeveiliging en autorisaties. De politie heeft hierop maatregelen genomen en bekijkt continu of aanscherping van het beleid noodzakelijk is. De politie neemt repressieve en preventieve maatregelen om de kans op integriteitsschendingen te verkleinen.

– Daarnaast is een inhaalslag gemaakt met de screening van medewerkers. De politie heeft allereerst van medewerkers met een A-functie (zwaarste categorie) gecontroleerd of zij in bezit zijn van een Verklaring van Geen Bezwaar. Daarna is dat gedaan bij de P-functies.

• Is de autorisatie nu verder aangescherpt? Hoe dan? En, zijn de beloofde verbeteringen geïmplementeerd?

– Er zijn verschillende verbeteringen doorgevoerd, die bijdragen aan de controle van en de correctie op bestaande autorisaties.

– Het toekennen van autorisaties voor toegang tot zeer gevoelige informatie gebeurt, sinds begin 2016, alleen nadat twee bevoegde functionarissen hiervoor toestemming hebben gegeven. Dit 'vier-ogen principe' houdt in dat door een tweede leidinggevende de aanvraag voor autorisatie(s) nogmaals wordt getoetst.

– Verder zijn er regelmatig controles op verleende autorisaties, door middel van steekproeven.

– Het korps werkt aan een geautomatiseerde oplossing voor het autorisatiebeheer. Hiermee wordt het proces van verstrekken en intrekken van autorisaties voor politiestructuren bij (ver)plaatsing of uitdiensttreding geautomatiseerd. Deze zgn. 'IAM tooling' is eind 2016 technisch opgeleverd en er vinden momenteel twee pilots plaats. Naast het genereren van een totaaloverzicht op autorisaties, wordt met deze tool een verdere stap voorwaarts gezet in het snel autoriseren en de-autoriseren van medewerkers.

• Welke maatregelen zijn er nu concreet genomen?

– In aanvulling op bovenstaande antwoorden, met betrekking tot de screening: Voor wat betreft de functionarissen die op een A-vertrouwensfunctie werkzaam zijn, is eind 2015 gecontroleerd of zij in het bezit zijn van een Verklaring van geen bezwaar (VGB). Daar waar het gaat om de P-vertrouwensfuncties heeft de politie het moment van de personele reorganisatie aangegrepen om te controleren of de functionarissen in bezit zijn van een VGB. Bij alle medewerkers die worden geplaatst op een vertrouwensfunctie wordt gecontroleerd of zij reeds in het bezit zijn van een VGB. Indien dit laatste niet het geval is, worden deze medewerkers alsnog gescreend. Hieronder vallen dus zowel de medewerkers die nog niet eerder op de vertrouwensfunctie werkzaam waren, als de medewerkers die reeds op een P-vertrouwensfunctie werkzaam zijn en hier opnieuw op worden geplaatst. Deze onderzoeken zijn naar verwachting voor de zomer 2017 afgerond.

– De politie heeft een zorgvuldig werving- en selectiebeleid, aandacht voor integriteit bij de beëdiging en zorgt de politie dat integriteit een belangrijk element is in de opleiding van nieuwe politiemedewerkers.

- Het bespreken van waar mensen in hun vak tegenaan lopen wordt in verschillende initiatieven gestimuleerd (zoals in functioneringsgesprekken, (de)briefings en Waarde(n)volle gesprekken). Daarnaast is het uitgangspunt dat medewerkers bij hun leidinggevende signalen kunnen melden, maar ook bij vertrouwenspersonen of de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten terecht kunnen.

- Er wordt gewerkt aan een procedure in geval van een vermoeden van plichtsverzuim bij studenten. Deze beschrijvingen worden gebaseerd op geldende protocollen en werkprocessen.

- Er loopt een Fenomeenonderzoek WODC ter beantwoording van de vraag of de dreiging van corruptie binnen handhavingsorganisaties is toegenomen door de ontwikkeling van de georganiseerde criminaliteit.

• **Is de kans op verkeerd gebruik van informatiesystemen verkleind?**

- Ja. De politie heeft preventieve en repressieve maatregelen genomen om de kans op integriteitsschendingen en de impact daarvan te verkleinen. De aandacht voor integriteit is ook niet een eenmalig, maar een integraal onderdeel van het politiewerk en de cultuur van de politie. Steeds opnieuw moet worden gezien of de genomen maatregelen aanscherping dan wel aanpassing behoeven. Immers, de ontwikkeling van het integriteitsbeleid, autorisatiebeleid en (informatie)beveiligingsbeleid staat niet stil. Integriteitsschendingen kunnen in een organisatie met ongeveer 60.000 medewerkers waar veel en gevoelige informatie wordt verwerkt helaas nooit helemaal worden uitgesloten.

- De minister van Veiligheid en Justitie bereidt een wetsvoorstel uitbreiding screeningsbevoegdheden politie voor. Onderdeel van dit wetsvoorstel is een herziening van het beleid rondom de herhaalonderzoeken bij politieambtenaren (op een niet-vertrouwensfunctie). Onderdeel daarvan is de mogelijkheid van continue screening van politieambtenaren. De politie is hiermee altijd op de hoogte als ten aanzien van dergelijke politieambtenaren of externen sprake is van een nieuw justitieel gegeven.