

# Screening in Sint Maarten

# Screening in Sint Maarten

*Inspectieonderzoek van de Raad voor de rechtshandhaving naar de screening van justitie-personeel in Sint Maarten*

**Raad voor de rechtshandhaving  
Mei 2026**

## Voorwoord

Voor u ligt het inspectierapport over de screening van justitie-personeel in Sint Maarten. Hiervoor heeft de Raad onderzocht in hoeverre personen die binnen justitie (willen) werken, in overeenstemming met de wet- en regelgeving worden ge(her)screend.

Integriteit vormt de basis van een goed functionerende organisatie, met name in de rechtshandhaving. Het vertrouwen van de burger in de organisaties binnen de justitieketen wordt verkregen wanneer het personeel onder meer blijkt geeft van integriteit, verantwoording aflegt, wet-en regelgeving naleeft en onder effectief toezicht staat.

De screening van justitie-personeel is een maatregel om de integriteit binnen de organisaties te bevorderen. De Raad heeft bij deze inspectie de screening aan de hand van toepasselijke wet- en regelgeving, beleid, en procedures onderzocht. De Raad brengt hiermee (eventuele) knelpunten, de oorzaken daarvan en verbeteringen in kaart.

De Raad concludeert *overall* dat de (her)screening van personen die als ambtenaar binnen justitie (willen) werken te wensen over laat: deze vindt niet altijd plaats in overeenstemming met vigerende wet- en regelgeving. Bovendien houden niet alle organisaties zich aan de wettelijke procedures voor het screenen van personeel. Het voorgaande brengt risico's voor de taakuitvoering met zich mee. Het is dan ook noodzakelijk dat er maatregelen worden genomen en uitgevoerd om deze risico's te beperken. In dit rapport leest u meer over het onderzoek van de Raad. Als gevolg van de resultaten van het onderzoek roept de Raad de minister van Justitie op de noodzakelijke maatregelen zo snel als mogelijk te treffen. Niet alleen ten behoeve van de screening van justitie-personeel zelf, maar ook ter bevordering van de algehele integriteit binnen de organisaties en daarmee bijdragend aan het vertrouwen dat de burger moet kunnen hebben in deze organisaties.

De Raad spreekt zijn dank uit aan iedereen die een bijdrage heeft geleverd aan de realisatie van dit inspectieonderzoek.

DE RAAD VOOR DE RECHTSHANDHAVING

Mr. M.I. Koelewijn, voorzitter,  
Mr. E.R.A. Morillo, raadslid,  
Mr. M.R. Clarinda, raadslid.

## Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b> .....	<b>4</b>
<b>Afkortingenlijst</b> .....	<b>5</b>
<b>Samenvatting en aanbevelingen</b> .....	<b>6</b>
<b>1. Inleiding</b> .....	<b>9</b>
1.1 Aanleiding .....	9
1.2 Doelstelling .....	10
1.3 Centrale vraag .....	10
1.4 Afbakening van het onderzoek .....	10
1.5 Toetsingskader .....	11
1.6 Onderzoeksaanpak en -methode .....	11
1.7 Leeswijzer .....	11
<b>2. Wettelijk kader</b> .....	<b>12</b>
2.1 Inleiding .....	12
2.2 Wet- en regelgeving en beleid .....	12
2.2.1 Wet- en regelgeving .....	12
2.2.2 Beleid .....	15
<b>3. Bevindingen: Screeningsmaatregelen voor justitie-personeel</b> .....	<b>16</b>
3.1 Wet- en regelgeving en beleid .....	16
3.1.1 Wet- en regelgeving .....	16
3.1.2 Beleid .....	19
3.2 Screeningsmaatregelen in de praktijk .....	19
3.2.1 VOG .....	19
3.2.2 Veiligheidsonderzoeken .....	22
3.2.3 Aanpak vereiste VOG en/of veiligheidsonderzoeken door de organisaties .....	24
<b>4. Analyse, conclusie en aanbevelingen</b> .....	<b>28</b>
4.1. Analyse .....	28
4.1.1 Inleiding .....	28
4.1.2 Wettelijk kader en beleid .....	28
4.1.3 Screening in de praktijk .....	30
4.2 Conclusie .....	32
4.3 Aanbevelingen .....	32
<b>Bijlage 1. Wettelijk kader</b> .....	<b>33</b>
Wet- en regelgeving .....	33
<b>Bijlage 2. Vertrouwensfuncties ministerie van Justitie</b> .....	<b>35</b>

## Afkortingenlijst

<i>Afkorting</i>	<i>Betekenis</i>
BW	Burgelijk Wetboek Sint Maarten
ICSM	Intelligence Center Sint Maarten
IGD	Immigratie- en Grensbewakingsdienst
IRC	Immigration Research Center
JVO	Justitieel Vierpartijen Overleg
KPSM	Korps Politie Sint Maarten
Kustwacht	Kustwacht Caribisch Gebied
LMA	Landsverordening Materieel Ambtenarenrecht
LRS	Landsrecherche Sint Maarten
MOT	Meldpunt Ongebruikelijke Transacties
MvJ	minister van Justitie
OM	Openbaar Ministerie
OM Carib	Openbaar Ministerie in het Caribisch Gebied
PG	Procureur-Generaal
P&O	Personeel & Organisatie
J&IS	Judicial and Institutional Services
TCI	Team Criminele Inlichtingen
VDSM	Veiligheidsdienst Sint Maarten
VGB	Verklaring van Geen Bezwaar
VOG	Verklaring Omtrent het Gedrag

## Samenvatting en aanbevelingen

### Inleiding

De Raad vindt het van belang dat overheidspersoneel – en dan specifiek justitie-personeel - integer is. Dit omdat de taakstelling van Justitie veelal het werken met gevoelige informatie omvat en het integer gedrag van de functionarissen hierbij onontbeerlijk is. Ook burgers moeten erop kunnen vertrouwen dat de overheid de integriteit van haar medewerkers vooropstelt. De onderzoeksvraag luidt als volgt: In hoeverre worden personen die binnen justitie (willen) werken in overeenstemming met de wet- en regelgeving ge(her)screend? Ter beantwoording van de onderzoeksvraag is een drietal vragen opgesteld over wetgeving en beleid, procedures en knelpunten.

### Wetgeving en beleid

#### *Wet- en regelgeving*

Op basis van wet- en regelgeving kunnen een verklaring omtrent het gedrag (VOG) en/of een veiligheidsonderzoek gebruikt worden voor het screenen en herscreenen van personeel. De wettelijke basis voor een VOG en waar van toepassing een veiligheidsonderzoek voor sollicitanten en bestaand overheidspersoneel is onder meer in de landsverordening materieel ambtenarenrecht vastgelegd. Daarnaast zijn er bepalingen opgenomen in de rechtspositieregelingen van de verschillende organisaties. De knelpunten die in dit kader door een aantal organisaties worden ervaren betreffen wijzigingen in functies door de introductie van een nieuwe functieboek en het feit dat functies, (nog) niet zijn aangewezen als vertrouwensfuncties via het landsbesluit aanwijzing vertrouwensfuncties<sup>1</sup>. Hierdoor kan de Veiligheidsdienst Sint Maarten (VDSM) geen veiligheidsonderzoeken naar de desbetreffende functies uitvoeren. Dit brengt risico's met zich mee.

Het kunnen uitwisselen van gegevens binnen het Koninkrijk ten behoeve van een VOG is van belang gezien het feit dat er veel mobiliteit is van personen bij het werken en wonen. De wettelijke basis hiervoor is echter nog niet (goed) geregeld. Dit onderwerp komt ook regelmatig aan bod tijdens het Justitieel Vierpartijen Overleg.

#### *Beleid*

Tijdens het sollicitatie- en selectieproces wordt door de meeste organisaties gebruikt gemaakt van het instroombeleid (de vereisten voor aanstelling als ambtenaar zoals vastgelegd in artikel 6 van de LMA) en het *Government Employee Handbook* voor het screenen van personeel door middel van onder meer het aanvragen van een VOG en/of veiligheidsonderzoek voor sollicitanten. Verder wordt er door de meeste organisaties bij bestaand personeel met name gebruik gemaakt van *performance management* als screeningsmaatregel. Dit bij gebrek aan een wettelijke basis voor het uitvoeren van een herhaalscreening van personeel, tenzij zij een vertrouwensfunctie bekleden.

---

<sup>1</sup> Landsbesluit houdende algemene maatregelen, van 21 februari 2012, ter aanwijzing van vertrouwensfuncties en ter vaststelling van regels ten aanzien van de wijze waarop veiligheidsonderzoeken worden gehouden.

## Procedures in de praktijk

### VOG

Een VOG heeft geen wettelijke vervaldatum. Echter omdat het een momentopname betreft hanteren de organisaties vaak een geldigheidsduur voor afgifte bij nieuw personeel. De procedure voor het aanvragen van een VOG wordt in het algemeen door de organisaties als goed ervaren. De soms langere doorlooptijd door capaciteitstekort bij de Immigratie en Grensbewakingsdienst (IGD) en het Openbaar Ministerie (OM) wordt wel door sommige organisaties als knelpunt ervaren. Een aantal organisaties vindt de beoordelingsprocedure voor de afgifte van een VOG, waarbij alleen justitiële gegevens bekeken worden, echter onvoldoende. Door dit gebrek aan vertrouwen in de resultaten van een VOG wordt door sommige organisaties gebruik gemaakt van andere informele screeningsprocedures. Zo wordt navraag gedaan over de sollicitanten in het eigen netwerk en/of bij de politie om inzicht te verkrijgen in de achtergrond van een sollicitant. Het op deze manier verwerken van de vergaarde persoonsgegevens is echter niet conform wet- en regelgeving. Bovendien worden bestaande medewerkers bij de verschillende organisaties niet op een later tijdstip opnieuw gescreend door middel van een (nieuw) VOG aangezien hier geen wettelijke basis voor is. Bij de J&IS bijvoorbeeld, melden medewerkers ondanks dat er geen wettelijke basis voor is wel relevante persoonlijke omstandigheden. Dit met name wanneer deze betrekking hebben op strafrechtelijke of civielrechtelijke zaken en mogelijk gevolgen hebben voor hun functie of voor de integriteit van de organisatie.

### *Veiligheidsonderzoeken*

Het is verboden om iemand in een vertrouwensfunctie te benoemen als die persoon geen verklaring van geen bezwaar heeft verkregen door middel van een veiligheidsonderzoek. Veiligheidsonderzoeken worden uitsluitend door de VDSM uitgevoerd. De beperkte capaciteit van de VDSM vormt een knelpunt voor het kunnen uitvoeren van veiligheidsonderzoeken. Waar van toepassing wordt daarom voor zover mogelijk voor de verschillende organisaties veiligheidsonderzoeken uitgevoerd. De Kustwacht vormt hier een uitzondering op. Momenteel wordt de procedure voor het aanwijzen van vertrouwensfuncties bij de IGD opgesteld. Het Korps Politie Sint Maarten (KPSM) heeft deze procedure al afgerond, maar er moet in dit verband nog wel een aantal veiligheidsonderzoeken worden uitgevoerd.

Verder zijn de organisaties allemaal bekend met de procedures inzake veiligheidsonderzoeken. De meeste organisaties zijn hier ook tevreden over en over de resultaten van de veiligheidsonderzoeken. Dit komt vooral door het vertrouwen dat zij hebben in de beoordelingsprocedure van de VDSM, waarbij niet alleen rekening wordt gehouden met justitiële gegevens, maar ook met politieke gegevens en specifieke gegevens en inlichtingen.

Iedere vijf jaar en, indien gebleken feiten of omstandigheden daartoe aanleiding geven, wordt incidenteel een hernieuwd veiligheidsonderzoek ingesteld. De persoon en de werkgever zijn ook verplicht veranderingen door te geven, omdat een wijziging in de (persoonlijke) omstandigheden aanleiding kan zijn om versneld een herhaalonderzoek in te laten stellen. Herhaalonderzoeken vinden echter niet altijd om de vijf jaar plaats, zoals wettelijk vereist is. De meningen bij de organisaties verschillen over wie verantwoordelijk is voor het toezicht hierop: de VDSM, de organisatie of de betrokkene zelf. Hierover is duidelijkheid vereist.

## **Analyse en conclusie**

Uit deze inspectie blijkt dat de screening van personen die als ambtenaar binnen justitie (willen) werken, deels in overeenstemming met de wet- en regelgeving is/geschiedt. Terwijl door alle organisaties aan de (wettelijke) eis van een VOG wordt voldaan dient op de kortst mogelijke termijn nog actie te worden ondernomen zodat ook veiligheidsonderzoeken waar van toepassing voor de Kustwacht, de IGD en het KPSM worden verricht. De Raad wijst op de noodzakelijke wijzigingen met betrekking tot wet- en regelgeving en beleid ten aanzien van de veiligheidsonderzoeken en vertrouwensfuncties in dat kader. Daarnaast houden niet alle organisaties zich aan de wettelijke procedures voor het screenen van personeel. Zo hebben niet alle personeelsleden die een vertrouwensfunctie uitoefenen, een veiligheidsonderzoek hiervoor ondergaan.

De Raad vraagt meer aandacht om de screening in overeenstemming te brengen met de wettelijke procedures en dienovereenkomstig te handelen en doet in dit kader een viertal aanbevelingen.

## **Aanbevelingen**

Op basis van de resultaten van het inspectieonderzoek doet de Raad de volgende aanbevelingen:

1. Breng het huidige beleid, de procedures en bestaande afwijkende praktijken voor het screenen van justitie-personeel bij de organisaties in overeenstemming met wet- en regelgeving.
2. Inventariseer – naast bij de Kustwacht - in hoeverre er nog risicovolle functies zijn bij de justitiële organisaties die moeten worden aangewezen als vertrouwensfunctie en rond het traject af. Heb hierbij in de tijd richting afronding ook aandacht voor mitigerende maatregelen om risico's zo veel als mogelijk te beperken.
3. Stimuleer, ten gunste van de betrouwbaarheid van een VOG, dat de noodzakelijke wet- en regelgeving voor de uitwisseling van justitiële gegevens binnen het Koninkrijk waar nodig wordt aangepast dan wel vastgelegd.
4. Draag zorg dat de vereiste (herhaal)veiligheidsonderzoeken naar justitie-personeel in een vertrouwensfunctie op de kortst mogelijk termijn worden uitgevoerd.

# 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding

In het jaarplan 2025 geeft de Raad aan een inspectie uit te zullen voeren gericht op het screenen van personen die binnen het domein van Justitie (willen) werken.<sup>2</sup> Dit gezien de taakstelling van Justitie, de veelal gevoelige informatie waarmee gewerkt wordt en het integer gedrag van de functionarissen dat hierbij onontbeerlijk is.

De integriteit van de staat is een van de fundamenten van de rechtsstaat. Het vertrouwen van burgers is hier grotendeels op gebaseerd. Om dit zo veel als mogelijk te waarborgen is het van belang dat overheidsperoneel – en dan specifiek van justitie – integer is. Het is dan ook noodzakelijk dat er maatregelen worden genomen en uitgevoerd om de risico's te beperken op niet integer gedrag. De Raad heeft in verschillende rapporten het onderwerp integriteit aan de orde gesteld.<sup>3</sup> De Raad merkt op dat de afgelopen jaren naast positieve berichtgevingen, het ook voorkomt dat personeel van verschillende justitiële uitvoeringsorganisaties negatief in de publiciteit komt als gevolg van geconstateerde integriteitsschendingen. Dit ondermijnt het vertrouwen dat burgers in de overheid hebben.

Een belangrijke maatregel om de integriteit van nieuw en bestaand personeel binnen de overheid – en meer specifiek binnen justitie - te bevorderen is het (her)screenen van personeel. Deze screening wordt ingevuld al naar gelang de wettelijke kwalificatie als ambtenaar en is afhankelijk van het soort functie en het functieniveau van de betreffende overheidsfunctionaris. Er is dan minimaal sprake van een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) en/of een veiligheidsonderzoek bij nieuw personeel of een actueel VOG en/of een herhaald (veiligheids)onderzoek bij bestaand personeel.

### 1.1.1 Achtergrond

Sinds 2014 zijn er door verschillende instanties rapporten over integriteit binnen de overheid van Sint Maarten gepubliceerd.<sup>4,5,6,7,8</sup> Al deze rapporten bevatten talloze bevindingen met bijbehorende aanbevelingen om de integriteit binnen de overheid, waaronder binnen het ministerie van Justitie, te verbeteren en te bevorderen.

In het rapport van Price Waterhouse Coopers<sup>9</sup> kan het volgende gelezen worden over het screenen van personeel door de overheid van Sint Maarten:

*“There also appears to be limited screening conducted on all employees. A senior official in the Ministry of General Affairs stated that references from former employers are collected, but “criminal checks” are only conducted on certain individuals that are deemed to be dealing with “positions of confidence.” The National Security Service Sint Maarten (“VDSM”) conducts background screenings on “positions of confidence,” according to interviewees, and a National Decree containing general measures, of February 21, 2012, for the appointment of positions involving confidentiality and for the establishment of rules concerning the way security investigations are conducted. The list of positions screened does not appear to be comprehensive of all high-risk positions within the Government of Sint Maarten.”*

<sup>2</sup> De Raad voor de rechtshandhaving (hierna: de Raad) is belast met de algemene inspectie van de organisaties van de justitiële keten in Curaçao, Sint Maarten en Nederland voor wat betreft de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba (hierna: Caribisch Nederland). Voorts is de Raad belast met de algemene inspectie van de kwaliteit en effectiviteit van de justitiële samenwerking tussen de landen.

<sup>3</sup> Zie bijvoorbeeld de rapporten 'Inspectieonderzoek: Infrastructuur ter bestrijding van corruptie' (2014) en 'Infrastructuur corruptiebestrijding op Bonaire, Sint Eustatius en Saba' (2015).

<sup>4</sup> PWC, (2014). *Integrity inquiry into the functioning of the Government of Sint Maarten*. Pg.138.

<sup>5</sup> Commissie Integer Openbaar Bestuur, (2014). *Doing the right things right*.

<sup>6</sup> Algemene rekenkamer, (2014). *Baseline study Sint Maarten. State of affairs institutional integrity management 2014*.

<sup>7</sup> Transparency International, (2015). *St. Maarten 2015 National Integrity System Assessment*.

<sup>8</sup> Integrity Chamber, (2021). *Quickscan of the integrity infrastructure of Government Ministries. Ministry of Justice*.

<sup>9</sup> PWC, (2014). *Integrity inquiry into the functioning of the Government of Sint Maarten*, p. 138.

De volgende aanbeveling uit hetzelfde rapport is dan ook relevant voor dit onderzoek:

*“Confirm mandated criminal checks are being consistently conducted on all employees prior to beginning employment within the government and confirm that comprehensive and accurate pre-hire screening is being conducted in a timely manner on individuals working in senior positions and high-risk departments.”*

## 1.2 Doelstelling

Het doel van het onderzoek is het in beeld brengen in hoeverre personen die binnen justitie (willen) werken gescreend en herscreend worden. Het onderzoek richt zich ook op de procedures die in de praktijk worden gehanteerd voor de (her)screening. De Raad brengt hiermee (eventuele) knelpunten, de oorzaken daarvan en verbeteringen in kaart. Op deze manier draagt de Raad bij aan het bevorderen van integriteit binnen justitie.

## 1.3 Centrale vraag

De centrale onderzoeksvraag luidt:

*In hoeverre worden personen die binnen justitie (willen) werken in overeenstemming met de wet- en regelgeving ge(her)screend?*

Ter beantwoording van de centrale vraag zijn de volgende deelvragen opgesteld:

1. Hoe ziet de wet- en regelgeving over het (her)screenen van justitie-personeel eruit?
2. Welke procedures worden er gehanteerd in de praktijk voor de justitiële organisaties bij het (her) screenen van justitie-personeel?
3. Welke knelpunten doen zich (eventueel) voor bij het (her)screenen van justitie-personeel?

## 1.4 Afbakening van het onderzoek

**Onderzoekperiode:** Het onderzoek richt zich op de periode 2014 tot en met februari 2025.

**(Her)Screening:** Een van de (basis)maatregelen om de integriteit van nieuw en bestaand personeel te bevorderen en risico's te minimaliseren.

In deze inspectie wordt met screening bedoeld de maatregelen betreffende een VOG en/of een (herhaald) veiligheidsonderzoek teneinde de betrouwbaarheid en geschiktheid van een persoon voor een functie te kunnen beoordelen.

**Doelgroep van deze inspectie:** Ambtenaren die (d.m.v. een succesvolle sollicitatie) voornemens zijn om te werken of al werkzaam zijn bij de volgende justitiële organisaties in algemene en bijzondere functies waarvoor een VOG of een veiligheidsonderzoek vereist is:

- Immigratie- en Grensbewakingsdienst (IGD);
- Korps Politie Sint Maarten (KPSM);
- Landsrecherche (LRS);
- Openbaar Ministerie Parket Sint Maarten (OM);
- Kustwacht Caribisch Gebied (Kustwacht Steunpunt Sint Maarten);<sup>10</sup>
- Point Blanche gevangenis en huis van bewaring (gevangenis);

<sup>10</sup> De Kustwacht voor Aruba, Curaçao en Sint Maarten alsmede voor de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba (ook wel de Kustwacht van het Koninkrijk der Nederlanden in het Caribisch Gebied genoemd) wordt gevormd door een samenwerking tussen de landen. De Kustwacht is op grond van de Rijkswet Kustwacht ingesteld en heeft verschillende taken, waaronder een opsporingstaak, een toezichtstaak (op verschillende gebieden) en een dienstverlenende taak. De Kustwacht is voor wat het beheer betreft ondergebracht bij het Ministerie van Defensie. Voor zover het de samenwerking ter uitvoering van de justitiële taak door de Kustwacht aangaat, heeft de Raad een inspectiebevoegdheid.

- Meldpunt Ongebruikelijke Transacties (MOT);<sup>11</sup>
- Judicial & Institutional Services (J&IS)<sup>12</sup>.

### 1.5 Toetsingskader

Voor de beantwoording van de geformuleerde hoofd- en deelvragen heeft de Raad een toetsingskader opgesteld aan de hand van door de Raad vastgestelde criteria. De criteria zijn gebaseerd op wet- en regelgeving, beleid, diverse onderzoeksrapporten en overige relevante informatie.

### 1.6 Onderzoeksaanpak en -methode

De inspectie werd conform onderstaande fasen uitgevoerd:

1. oriëntatiefase: globale verdieping in het onderwerp en het schrijven van het plan van aanpak.
2. deskresearch: literatuuronderzoek en voorbereiding van de schriftelijke vragenlijst en interviews.
3. dataverzameling: verwerken vragenlijsten en uitvoeren van interviews.<sup>13</sup>
4. analyse en rapportage: aan de hand van de hoofd- en deelvragen is de verzamelde informatie geanalyseerd en het concept inspectierapport opgesteld.
5. wederhoor en vaststelling: de geïnterviewden en de minister van Justitie is de gelegenheid gegeven om te reageren op de concept interviewverslagen en/of de conceptrapportage, waarna eventuele opmerkingen werden verwerkt en het rapport ter vaststelling aan de raadsleden werd aangeboden.
6. aanbidding rapport: Het rapport is aangeboden aan de minister. Zes weken na aanbidding van het rapport aan de minister heeft de Raad het rapport openbaar gemaakt door het op zijn website te plaatsen.

### 1.7 Leeswijzer

Na het inleidende hoofdstuk 1, beschrijft hoofdstuk 2 het wettelijk kader. Het derde hoofdstuk beschrijft de bevindingen over het screenen van justitie-personeel. Het laatste hoofdstuk 4 bevat een analyse van de bevindingen, de conclusie en de aanbevelingen. Bijlage 1 van dit rapport geeft een kort overzicht van de relevante wet- en regelgeving en beleid. Bijlage 2 bevat een overzicht van de huidige vertrouwensfuncties binnen justitie.

<sup>11</sup> De Raad heeft geen inspectiebevoegdheid ten aanzien van het MOT, zij hebben vrijwillig aan het onderzoek meegewerkt.

<sup>12</sup> Voorheen Stichting Justitiële Inrichtingen Sint Maarten (SJIS).

<sup>13</sup> De Raad heeft een schriftelijke vragenlijst naar de IGD, de LR, het OM en de Kustwacht verstuurd als onderdeel van de inspectie. Het aanleveren van cijfers over het onderwerp maakte ook deel hiervan uit. Alleen het OM heeft hierop gereageerd en ook cijfers aangeleverd. De Raad heeft de vragenlijst met de overige organisaties doorgenomen door middel van een interview.

## 2. Wettelijk kader

### 2.1 Inleiding

### 2.2 Wet- en regelgeving en beleid

#### 2.2.1 Wet- en regelgeving

Voor het screenen van justitie-personeel<sup>14</sup> zijn relevante bepalingen te vinden in wetgeving op koninkrijks- en nationaal niveau. Dit zijn bepalingen in onder meer de Rijkswet politie, de Rijkswet Openbaar Ministeries, de Landsverordening Materieel ambtenarenrecht (LMA), de Landsverordening Veiligheidsdienst, de Landsverordening Kustwacht, het Rechtspositiebesluit politie en diverse andere landsbesluiten. Deze komen hierna aan bod. Zie verder [bijlage 1](#) voor een compleet overzicht van de voor dit onderwerp relevante wet- en regelgeving.

Een persoon kan slechts voor aanstelling als ambtenaar in aanmerking komen als degene in overeenstemming met artikel 6 van de LMA onder andere van goed zedelijk gedrag is, hetgeen dient te blijken uit een verklaring, afgegeven door de daartoe bevoegde instantie, Nederlander is, op grond van een geneeskundig onderzoek geschikt is verklaard en voor zover van toepassing een veiligheidsonderzoek heeft ondergaan en op grond daarvan geschikt is bevonden.

Op basis van wet- en regelgeving kunnen de volgende maatregelen voor het screenen en herscreenen van justitie-personeel/ambtenaren gebruikt worden:

- Verklaring omtrent het gedrag (VOG); en/of
- Veiligheidsonderzoek.

#### 2.2.1.1 Verklaring omtrent het gedrag

Volgens artikel 15 lid 3 van de Landsverordening justitiële documentatie en de verklaringen omtrent het gedrag<sup>15</sup> houdt een VOG niets anders in dan dat de minister uit het onderzoek met betrekking tot het gedrag van de betrokkene ingesteld, gelet op het doel waarvoor de afgifte is gevraagd, niet is gebleken van bezwaren tegen die persoon. Voor het onderzoek mag de minister gebruik maken van uittreksels uit de strafregisters, gegevens ontleend aan de registers van de politie in de tegenwoordige of in de vroegere woonplaats of verblijfplaats van de betrokkene en andere schriftelijke bescheiden die verband houden met de afgifte van de VOG (artikel 23). In artikel 18 lid 1 van dezelfde landsverordening is bepaald dat het verzoek tot afgifte van een VOG gedaan wordt door degene omtrent wiens gedrag een verklaring wordt gevraagd.

#### 2.2.1.2 Veiligheidsonderzoek

In artikel 1h van de Landsverordening Veiligheidsdienst<sup>16</sup> wordt onder een veiligheidsonderzoek verstaan het verrichten van onderzoek ter zake de vervulling van vertrouwensfuncties. In artikel 1h van dezelfde landsverordening is bepaald dat dit functies bij het Land, of elders in Sint Maarten zijn, die de mogelijkheid bieden de nationale veiligheid te schaden.

Veiligheidsonderzoeken zijn er op de 3 niveaus: A, B en C. De A-onderzoeken zijn het zwaarste in omvang en diepgang. Een B- of C-onderzoek is meer een administratief onderzoek.

<sup>14</sup> Met justitie-personeel worden zowel ambtenaren als contractanten bedoeld. In de individuele arbeidsovereenkomst is geregeld dat alle regels die gelden voor ambtenaren, ook gelden voor werknemers die op contractbasis werken.

<sup>15</sup> AB 2013, GT no. 572.

<sup>16</sup> AB 2010, GT no. 4.

Volgens artikel 3, lid b van de Landsverordening Veiligheidsdienst heeft de dienst in het belang van de nationale veiligheid onder andere tot taak: het verrichten van veiligheidsonderzoeken. In Sint Maarten kan alleen de VDSM veiligheidsonderzoeken, in de zin van genoemde landsverordening, uitvoeren.

De betreffende vertrouwensfuncties waarnaar onderzoek gedaan moet worden zijn per ministerie en uitvoeringsorganisatie, inclusief Justitie, opgenomen in de bijlage van het Landsbesluit aanwijzing vertrouwensfuncties en uitvoeren veiligheidsonderzoeken (landsbesluit vertrouwensfuncties).<sup>17</sup> Zie hiervoor [bijlage 2](#).

Voorts stelt de Minister ten aanzien van personen die een vertrouwensfunctie vervullen, iedere vijf jaar en, indien gebleken feiten of omstandigheden hem daartoe aanleiding geven, incidenteel een hernieuwd veiligheidsonderzoek in (artikel 45, lid 1).<sup>18</sup> In de brochure vertrouwensfuncties en veiligheidsonderzoeken van de VDSM kan gelezen worden dat de persoon en de werkgever verplicht veranderingen dienen door te geven, omdat een wijziging in de (persoonlijke) omstandigheden aanleiding kan zijn om versneld een herhaalonderzoek in te laten stellen.<sup>19</sup>

### 2.2.1.3 Screening op organisatieniveau

Voorts is het kunnen uitvoeren van een VOG en/of veiligheidsonderzoek afhankelijk van de rechtspositieregeling en het bijbehorende functieboek van de desbetreffende justitiële organisatie waar het personeel werkzaam is of wil zijn. Op 27 december 2023 is het landsbesluit tot vaststelling van het goedgekeurde functieboek door de minister van Justitie getekend voor Justitie, met uitzondering van de Kustwacht, de J&IS en het OM. Deze drie organisaties hebben een andere rechtspositie. De wettelijke vereisten voor elke organisatie worden hieronder kort toegelicht.

#### Politie

In artikel 8 onder f van het rechtspositiebesluit politie Sint Maarten, dat van toepassing is op het KPSM, de Landsrecherche Sint Maarten (LRS) en een deel van de IGD (ambtenaren van de Grensbewaking),<sup>20</sup> staat dat voor een aanstelling als ambtenaar van politie, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, uitsluitend in aanmerking komt degene, die van goed zedelijk gedrag is. Dit dient te blijken uit een verklaring, afgegeven door de daartoe bevoegde instantie.

Verder is aanstelling als ambtenaar van politie slechts mogelijk, indien op grond van een door de minister ingesteld onderzoek (inwinnen van justitiële documentatie en politiegegevens van betrokkene door de Criminele Inlichtingen Dienst en Info-Unit) naar de betrouwbaarheid en geschiktheid van de betrokkene geen bezwaar lijkt te bestaan tegen de aanstelling. Dit tenzij het een vertrouwensfunctie betreft (artikel 17 lid 1 en 2).

Artikelen 20, 21 en 22 van het besluit regelen de aanstelling en plaatsing van ambtenaren in een vertrouwensfunctie. Ook zijn er bepalingen opgenomen over de aanmelding van een persoon voor een veiligheidsonderzoek en het herhalen van het veiligheidsonderzoek na een termijn van vijf jaren of indien blijkt van feiten of omstandigheden die een herhaalonderzoek eerder rechtvaardigen. Deze bepalingen komen overeen met artikelen 44 en 45 in de Landsverordening veiligheidsdienst. Op het andere deel van de IGD - niet zijnde ambtenaren van de Grensbewaking - is de LMA van toepassing.

<sup>17</sup> AB 2012, no 9.

<sup>18</sup> Memorie van toelichting Landsverordening Veiligheidsdienst: Het veiligheidsonderzoek wordt periodiek, om de vijf jaar vanzelfsprekend mits de betrokkene deze functie nog bekleedt of op grond van bijzondere omstandigheden herhaald.

<sup>19</sup> [BROCHURE Vertrouwensfuncties en veiligheidsonderzoeken.pdf](#)

<sup>20</sup> Artikel 1 onder e Rechtspositiebesluit politie Sint Maarten, AB 2023, no. 65 geeft aan dat onder ambtenaar van politie wordt verstaan: 'De ambtenaar aangesteld ter uitvoering van de politietaak bij het korps Sint Maarten, de Landsrecherche en de Grensbewaking, alsmede de ambtenaar aangesteld ter uitvoering van technische-administratieve- of andere ondersteunende taken ten dienste van de politie'.

## **Kustwacht**

Volgens de Landsverordening rechtspositie Kustwacht komt niet in aanmerking voor een aanstelling als ambtenaar bij de Kustwacht degene ten aanzien van wie er betwijfeld moet worden dat hij zijn plicht als ambtenaar onder alle omstandigheden getrouwelijk zal volbrengen.<sup>21</sup> Artikel 2 bepaalt dat tenzij bij of krachtens deze landsverordening anders is bepaald, de LMA van toepassing is op de ambtenaar. Voorts staat in artikel 3 lid 1 van het Landsbesluit rechtspositie Kustwacht dat ten aanzien van de belanghebbende een veiligheidsonderzoek door de minister (van Algemene Zaken) wordt ingesteld.<sup>22</sup> Het veiligheidsonderzoek omvat onder meer de justitiële inlichtingen die ten behoeve van het veiligheidsonderzoek zijn verkregen met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Landsverordening op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag.

## **Openbaar ministerie**

Voor de rechtspositie van het OM zijn de Rijkswet Openbaar Ministeries en de LMA van toepassing. In artikelen 26 en 27 van deze Rijkswet staat onder meer dat de rechtspositie van de leden van het OM geregeld wordt bij of krachtens algemene maatregel van rijksbestuur. In de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren<sup>23</sup> is in artikel 4a bepaald dat benoeming tot rechterlijk ambtenaar of rechterlijk ambtenaar in opleiding slechts kan als degene in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag, niet ouder dan drie maanden en afgegeven volgens de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens<sup>24</sup>. Op andere ambtenaren die wel werkzaam zijn bij het parket van de procureur-generaal maar die geen lid zijn van het openbaar ministerie, en benoemd worden door de minister van het land waar ze voornamelijk werkzaam zullen zijn (dit op voorstel van de procureur-generaal), is de rechtspositie van de in dat land geldende ambtenarenregeling van toepassing (ofwel de LMA).

Voor het OM parket in eerste aanleg zijn geen vertrouwensfuncties benoemd. De functie van Advocaat Generaal betreft wel een vertrouwensfunctie, echter is dit geen functie binnen het parket in eerste aanleg Sint Maarten.

## **Gevangenis en MOT**

De gevangenis en het MOT vallen beide qua rechtspositie onder de LMA. Zo wordt de directeur van het MOT bij landsbesluit benoemd, geschorst en ontslagen en het overige personeel als ambtenaar aangesteld dan wel op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst genomen met inachtneming van de omvang van het personeel en de functieomschrijvingen (artikel 9 lid 1 en 2 Landsverordening MOT).<sup>25</sup> Het personeel van de gevangenis wordt bij landsbesluit benoemd, geschorst en ontslagen (artikel 15 Landsverordening beginselen gevangeniswezen).<sup>26</sup>

## **J&IS**

De J&IS (stichting) valt qua rechtspositie onder het Burgerlijk Wetboek (BW). Het BW heeft geen bepalingen over het screenen van personeel. In artikel 611 van boek 7A van het BW is wel bepaald dat de werkgever en de werknemer verplicht zijn zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen. Bij de J&IS zijn er geen functies aangewezen als vertrouwensfunctie.

---

<sup>21</sup> Artikel 5 lid 1 Landsverordening houdende regels betreffende de rechtspositie van de landsdienaren van Sint Maarten die werkzaam zijn bij de Kustwacht voor Aruba, Curaçao en Sint Maarten alsmede voor de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba.

<sup>22</sup> Landsbesluit, houdende algemene maatregelen, ter uitvoering van artikel 4, artikel 5, derde lid, en artikel 7, tweede lid, van de Landsverordening rechtspositie Kustwacht.

<sup>23</sup> Volgens de Wet op de rechterlijke organisatie wordt onder rechterlijke ambtenaren ook verstaan de hoofdofficieren van justitie, de plaatsvervangende hoofdofficieren van justitie, de senior officieren van justitie A, de senior officieren van justitie, de officieren van justitie, de substituu-officieren van justitie, de plaatsvervangende officieren van justitie, de officieren enkelvoudige zittingen en de plaatsvervangende officieren enkelvoudige zittingen bij de arrondissementsparketten, het landelijk parket, het functioneel parket, het parket centrale verwerking openbaar ministerie en het parket-generaal.

<sup>24</sup> BWBR0014194

<sup>25</sup> AB 2019, no. 24

<sup>26</sup> AB 2013, GT no. 431

## 2.2.2 Beleid

### Government Employee Handbook

Het doel van het *Government Employee Handbook* (het handboek) is om ambtenaren informatie te verstrekken over het personeels- en organisatiebeleid van de overheid. Het handboek bevat slechts een korte samenvatting van de verschillende beleidsmaatregelen en het bevat weinig verdere details. Een van de onderwerpen die in het handboek aan bod komt, is het intake-proces. Daarin wordt als voorwaarde voor de benoeming als ambtenaar onder andere gesteld dat de betrokkene een verklaring van goed gedrag moet overleggen en dat kandidaten uit het buitenland deze verklaring in hun land van verblijf moeten verkrijgen. Er wordt hierin verwezen naar artikel 6 van de LMA.

### Instroombeleid

Er is een overheidsbreed instroombeleid dat van toepassing is op de ambtelijke organisatie.<sup>27</sup> Het instroombeleid noemt de vereisten voor aanstelling als ambtenaar zoals vastgelegd in artikel 6 van de LMA, met uitzondering van het veiligheidsonderzoek. Daarnaast geeft het instroombeleid ook een aantal gevallen aan waar bij indiensttreding voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur gekozen kan worden. Een daarvan is wanneer er redenen zijn waardoor iemand (nog) niet in ambtelijke dienst kan worden benoemd. Als voorbeeld wordt gegeven een persoon die in afwachting is van een VOG en/of een medische keuring. In dat geval kan een arbeidsovereenkomst worden gesloten totdat aan deze voorwaarden is voldaan. Bij negatieve resultaten wordt de overeenkomst ontbonden.

### VOG beleid

Er is een beleidsdocument voor de beoordeling van aanvragen voor een VOG door het ministerie van Justitie in 2021 gepubliceerd.<sup>28</sup> De volgende vijf beoordelingscriteria zijn hierin genoemd:

1. de ouderdom van de veroordeling of de buitengerechtelijke schikking;
2. de aard en de ernst van het strafbare feit;
3. de wijze van afhandeling en de zwaarte van de opgelegde straf of maatregel, en
4. het aantal en de aard van de gegevens die in een bepaalde periode zijn geregistreerd,
5. alles wat verband houdt met de vraag of er, op basis van de bovengenoemde gegevens, een ernstig vermoeden bestaat dat de aanvrager een gevaar vormt voor de openbare orde en de samenleving.

### Performance management beleid

In artikel 15 van de LMA is bepaald dat aan de wijze waarop de ambtenaar de functie vervult door of namens het bevoegde gezag geregeld aandacht wordt besteed door functioneringsgesprekken te houden en beoordelingen van het functioneren op te maken. *Performance management* is een beleidsspeerpunt voor het ministerie. Dit blijkt ook uit eerder onderzoek van de Raad.<sup>38</sup>

---

<sup>27</sup> Instroombeleid 2012. Bijlage bij LB 2011/1908.

<sup>28</sup> LANDSCOURANT VAN SINT MAARTEN Jaargang 2021, nummer 27 Datum: 10 december 2021.

### 3. Bevindingen: Screeningsmaatregelen voor justitiepersoneel

**Criterion:**

*De screening van justitie-personeel vindt plaats in overeenstemming met wet- en regelgeving hierover.*

Dit hoofdstuk beschrijft, aan de hand van de vastgestelde criteria, de bevindingen over het onderwerp (her)screenen van personen die binnen justitie (willen) werken. De Raad kijkt naar de procedures in de praktijk in het kader van de maatregelen VOG en een veiligheidsonderzoek.

#### 3.1 Wet- en regelgeving en beleid

**Criterion:**

*Er is lokale wet- en regelgeving en beleid ten aanzien van het (her)screenen van justitiepersoneel. Overheidsdienaren beschikken daar waar vereist over een verklaring omtrent het gedrag en / of ondergaan een veiligheidsonderzoek conform wet- en regelgeving en beleid.*

*Beleid voor de screening van justitie-personeel is bekend en wordt uitgevoerd.*

##### 3.1.1 Wet- en regelgeving

De volgende wet- en regelgeving wordt voor het (her)screenen voornamelijk als basis gebruikt in de praktijk: de LMA, de Landsverordening Veiligheidsdienst, de Landsverordening justitiële documentatie en de verklaringen omtrent het gedrag en diverse landsverordeningen en landsbesluiten over rechtspositie. Deze worden ook door de verschillende geïnterviewde organisaties als geheel kader genoemd.

Voor de aanstelling van justitie-personeel in een (vertrouwens)functie worden de screeningsmaatregelen VOG en/of veiligheidsonderzoek toegepast. Het herscreenen van justitiepersoneel in dezelfde functie (tijdens dienstverband) kan alleen plaatsvinden als het een vertrouwensfunctie betreft. De wet- en regelgeving biedt niet de mogelijkheid om personen te herscreenen door middel van een VOG.

#### VOG

De VOG is de afgelopen jaren onderwerp van discussie geweest tijdens het Justitieel Vierpartijen Overleg (JVO). Dit omdat er veel mobiliteit is binnen het Koninkrijk ten aanzien van werken en wonen, waardoor de maatschappelijke veiligheid zoveel mogelijk gewaarborgd dient te worden. Een VOG kan hierbij helpen.<sup>29</sup> In het JVO van juni 2023 is gewezen op het belang van de uitwisseling van justitiële gegevens tussen de landen in verband met de VOG-screening. De ministers hebben daarbij het belang van dit thema en de voortgang op het dossier onderschreven.<sup>30</sup> In opdracht van het Nederlandse ministerie van Justitie en Veiligheid is in 2023 onderzoek uitgevoerd door Deloitte Dutch Caribbean naar de mogelijkheden om justitiële gegevens door Europees Nederland ten behoeve van de VOG-screening uit te wisselen met het Caribisch deel van het Koninkrijk.<sup>31</sup> Geïnterviewden binnen de Judicial & Institutional Services

<sup>29</sup> Kamerbrief met periodieke rapportage hoofdlijnen JVO januari 2024.

<sup>30</sup> Tweede Kamer der Staten-Generaal, kst-36410-IV-5.

<sup>31</sup> Deloitte (2023). Beleidsanalyse Gegevensuitwisseling VOG-screening Koninkrijk. Eindrapportage, 26 april 2023.

(J&IS) vertellen dat de uitwisseling van justitiële gegevens tussen de landen verre van optimaal is. Dit omdat er momenteel geen uitwisseling van deze gegevens over personeel en cliënten mogelijk is.

Tijdens het JVO van januari 2024 is de opdracht gegeven om te zorgen voor de juiste juridische basis en benodigde aanpassingen van de wetgeving.<sup>32</sup>

### **Veiligheidsonderzoeken**

De VDSM is momenteel bezig met het verder actualiseren van het Landsbesluit vertrouwensfuncties. Het is de bedoeling de bijlage met functies aan te passen. Dit is deels omwille van de veranderingen die de nieuwe functieboeken binnen justitie (ministeriebreed en Kustwacht) met zich brengen. In bepaalde gevallen is weliswaar de functienaam veranderd, maar zijn de functiebeschrijvingen in het functieboek Justitie hetzelfde gebleven. Deze functies kunnen volgens de VDSM nog steeds conform de bestaande bijlage gescreend worden. In andere gevallen zijn functies verwijderd en nieuwe functies toegevoegd. Dit vergt wel aanpassingen in de bijlage van het landsbesluit vertrouwensfuncties om een veiligheidsonderzoek te kunnen uitvoeren. Samen met de organisaties streeft de VDSM ernaar het proces om te komen tot een geactualiseerd bijlage uiterlijk in 2026 af te ronden.

### *Wet- en regelgeving Kustwacht*

Zowel de Kustwacht zelf als de vertrouwensfuncties van de Kustwacht, zijn ondanks jarenlange inspanningen hiertoe, tot op heden niet in de bijlage van het Landsbesluit vertrouwensfuncties opgenomen. Hierdoor kunnen in de praktijk geen veiligheidsonderzoeken voor aankomend Kustwacht personeel worden uitgevoerd. Alhoewel het landsbesluit rechtspositie Kustwacht zelf spreekt over het instellen van een veiligheidsonderzoek door de minister, kan dit vanwege de wettelijke constructie onmogelijk een basis zijn ofwel bevoegdheid creëren voor de uitvoering hiervan, aldus de Kustwacht. Dit komt volgens de KW omdat alleen de – van hogere orde zijnde - Landsverordening Veiligheidsdienst stelt dat veiligheidsonderzoeken exclusief en dus alleen door de VDSM kunnen worden uitgevoerd. De Landsverordening rechtspositie Kustwacht bevat geen bepaling over het doen van (veiligheids)onderzoeken in dit kader. Voorts geldt dat alleen als de functies opgenomen zijn in de eerder aangehaalde bijlage van het Landsbesluit vertrouwensfuncties een veiligheidsonderzoek dan wel een herhaalonderzoek kan worden uitgevoerd.

Tot voor kort was desondanks het voorgaande (geen verankering van een wettelijk taak voor de VDSM ten aanzien van de Kustwacht) sprake van (tijdelijke) samenwerkingsafspraken tussen de Kustwacht en de VDSM waarbij de VDSM de initiële veiligheidsonderzoeken toch uitvoerde, maar geen herhaal veiligheidsonderzoeken uitvoerde. De Raad heeft een kopie van deze samenwerkingsafspraken van de KW ontvangen. In het document wordt opgemerkt dat de samenwerkingsafspraken steun vinden in de huidige wet- en regelgeving die zowel van toepassing is op de Kustwacht Carib als de VDSM. Echter wordt door de Kustwacht ten tijde van het onderzoek aangegeven dat in afwachting van de effectuering van het nieuwe functieboek Kustwacht deze samenwerkingsafspraken zijn stopgezet. Het VDSM geeft in wederhoor aan dat de veiligheidsonderzoeken voor de KW tijdelijk “on hold” werden gezet in afwachting van het aangepaste functieboek van de KW. Dit zodat de juiste functienaam op de VGB zou komen te staan. Ongeveer twee maanden geleden is dit geregeld en sindsdien voert de VDSM weer veiligheidsonderzoeken uit voor de KW.

---

<sup>32</sup> Tweede Kamer der Staten-Generaal, kst-36410 IV.

## Rechtspositie ambtenaren justitiële organisaties

### *Landsrecherche*

Voor de Landsrecherche Sint Maarten (LRS) heeft de implementatie van het nieuwe functieboek geen gevolgen gehad voor het kunnen uitvoeren van veiligheidsonderzoeken, omdat in de bijlage van het landsbesluit vertrouwensfuncties wordt gesproken over 'alle functies bij de LRS'.

### *KPSM*

Ook voor het KPSM had de implementatie van het nieuwe functieboek geen gevolgen, omdat reeds voor het nieuwe functieboek de vertrouwensfuncties zodanig werden aangewezen dan wel beschreven.

### *IGD*

In de aangehaalde bijlage wordt nog gesproken over de Immigratie- en Naturalisatiedienst, terwijl de dienst officieel Immigratie en Grensbewakingdienst (IGD) heet. Het hoofd en alle functies<sup>33</sup> bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst worden in de bijlage genoemd. In het geval van de Immigratie- en Grensbewakingdienst zijn er naar aanleiding van het nieuwe functieboek nieuwe functies bijgekomen, functienamen veranderd en/of functies geschrapt. De IGD<sup>34</sup> heeft in 2024 vastgesteld welke nieuwe/aangepaste functies (naast de functie van hoofd) moeten worden aangewezen als vertrouwensfuncties met bijbehorende categorie in overeenstemming met het Landsbesluit vertrouwensfuncties. Dit proces is in samenwerking met de secretaris-generaal en de VDSM uitgevoerd. De organisatie wacht momenteel op feedback van de VDSM om het proces af te ronden. Uiteindelijk is het de bedoeling dat elke functie binnen immigratie wordt aangemerkt als een vertrouwensfunctie.

### *Gevangenis en MOT*

Bij beide diensten is alleen de functie van directeur een vertrouwensfunctie. Voor de overige functies is een VOG vereist. Ook bij de gevangenis en het MOT zijn in het nieuwe functieboek nieuwe functies verwerkt, functienamen veranderd en/of functies geschrapt. Dit vereist dus in voorkomende gevallen aanpassing van het landsbesluit vertrouwensfuncties.

### *Kustwacht*

De Kustwacht heeft een nieuw (concept) functieboek en rechtspositieregeling. Op basis van het functieboek is er een overzicht gemaakt met nieuwe functienamen en dit gaat gepaard met het voorstel van de Kustwacht voor de categorie van veiligheidsonderzoek dat erbij hoort (A, B of C). Dit op basis van de functiebenamingen en daarbij behorende categorieën die in Nederland bij Defensie worden gebruikt. De meeste functies betreffen een B-veiligheidsonderzoek. Het functieboek lag sinds eind 2024 ter goedkeuring bij de minister van Justitie, waarnaar het in de tweede helft van 2025 is goedgekeurd.<sup>35</sup> De aanpassingen moeten nog in het Landsbesluit vertrouwensfuncties worden doorgevoerd. De Kustwacht geeft aan dat er de afgelopen jaren weinig ondersteuning is geweest vanuit het ministerie. Hierdoor zijn er veel achterstanden ontstaan, met name op het gebied van personeel (rechtspositie). Dit heeft negatieve (financiële) gevolgen gehad voor haar personeelsbeleid. De Kustwacht probeert in de tussentijd proactief een oplossing te vinden voor het knelpunt over het niet kunnen uitvoeren van veiligheidsonderzoeken, omdat dit de nodige grote integriteits- en veiligheidsrisico's voor de Kustwachtorganisatie en -operaties met zich meebrengt. Op een nader informatieverzoek hierover is niet binnen de

<sup>33</sup> Functies bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst, ter beoordeling door het Hoofd Immigratie- en Naturalisatiedienst in samenspraak met het hoofd van de Dienst, waarvan redelijker wijs verwacht kan worden dat bij de vervulling van de functie de medewerker in aanraking komt of zal komen met informatie die het voortbestaan van de democratische rechtsorde, de integriteit van het openbaar bestuur, de veiligheid of de gewichtige belangen van Sint Maarten kunnen aantasten.

<sup>34</sup> Eind 2023 werd de al enige tijd openstaande kritieke functie van directeur IGD gevuld.

<sup>35</sup> Tijdens het schrijven van dit rapport werd het functieboek goedgekeurd: [Prime Minister Marcelina Commends Approval of Coast Guard Function Book](#).

gestelde termijn gereageerd. Een veiligheidsonderzoek heeft tot doel de risico's te minimaliseren die gepaard gaan met het aanstellen van een persoon in een vertrouwensfunctie.

### 3.1.2 Beleid

Het handboek en het instroombeleid worden als leidraad door het MOT, de IGD, de LRS en het KPSM voor het sollicitatie- en selectieproces gebruikt. Deze verwijzen ook naar de noodzakelijke screening voor aanstelling door middel van een VOG en/of veiligheidsonderzoek. Zij worden in dit proces door de P&O afdeling van het ministerie van Justitie waar nodig ondersteund. Meerdere geïnterviewden geven aan dat dit onder meer betekent dat de afdeling controleert of de benoemingsadviezen (inclusief documentatie, waaronder een VOG en/of verklaring van geen bezwaar (VGB) bij een positief veiligheidsonderzoek) voor de aanstelling van nieuw personeel correct en in overeenstemming is met het beleid hierover. Zij geven ook aan dat (sinds oktober 2024) nieuw personeel een *onboarding* sessie krijgt. Het handboek wordt tijdens deze *onboarding* aan personeel overhandigd. De IGD en de gevangenis bevestigen dat nieuw personeel deze sessie heeft gevolgd.

Het sollicitatie- en selectieproces wordt voor het OM parket Sint Maarten en de Kustwacht Steunpunt Sint Maarten vanuit de centrale P&O afdelingen van hun respectievelijke organisaties (OMCARIB en KWCARIB) in Curaçao uitgevoerd.

De J&IS als stichting beschikt over haar eigen interne beleid hierover. De Raad heeft hier een kopie van ontvangen.

Verder heeft het ministerie zoals aangegeven beleid voor de beoordeling van het afgeven van een VOG opgesteld. In het eerdergenoemd onderzoek van Deloitte Dutch Caribbean geeft zij aan dat in de praktijk justitiële gegevens feitelijk (ook) voor dit doel gebruikt worden. Echter belemmert het onderscheid dat in de Caribische delen wordt gemaakt tussen de 'strafkaart' (lopende zaken) en het 'strafregister' (onherroepelijke zaken) de huidige en gewenste praktijk van VOG beoordelingen. Artikel 23 lid 1 van de landsverordening justitiële documentatie en de verklaringen omtrent het gedrag wordt hiervoor gebruikt. Hierin staan namelijk de soort gegevens die mogen worden gebruikt voor de beoordeling van een VOG. Echter is artikel 23 niet zonder meer van toepassing op de strafkaarten van de andere eilanden.<sup>36</sup> Het ministerie geeft in wederhoor aan dat enkel de strafkaart gebruikt wordt voor de beoordeling van een VOG.

## 3.2 Screeningsmaatregelen in de praktijk

In de volgende paragrafen wordt de screening door middel van een VOG en/of een veiligheidsonderzoek in de praktijk beschreven.

### 3.2.1 VOG

**Criterion:**

*Voor het onderzoek mag de minister gebruik maken van uittreksels uit de strafregisters, gegevens ontleend aan de registers van de politie in de tegenwoordige of in de vroegere woonplaats of verblijfplaats van de betrokkene en andere schriftelijke bescheiden die verband houden met de afgifte van de VOG.*

*Het verzoek tot afgifte van een VOG wordt gedaan door degene omtrent wiens gedrag een verklaring wordt gevraagd.*

<sup>36</sup> Deloitte (2023). Beleidsanalyse Gegevensuitwisseling VOG-screening Koninkrijk. Eindrapportage. 26 april 2023.

### 3.2.1.1 Screening: sollicitatie- en selectieproces

Voor het screenen van justitie-personeel verwijzen alle organisaties naar hun sollicitatie- en selectieproces waarbij de screening door middel van een VOG en/of veiligheidsonderzoek het sluitstuk is van dit proces. Alle organisaties geven aan dat er altijd een VOG overgelegd wordt zoals vereist.

Bestaand personeel bij de justitiële organisaties wordt alleen geherscreend als er sprake is van een vertrouwensfunctie, zo geven alle geïnterviewden aan. Een aantal organisaties geeft voorts aan dat gezien de vijf jaar termijn voor de herscreening in het algemeen en in de tussentijd ook de functioneringsgesprekken in het kader van *performance management* in de praktijk gebruikt worden als een soort van (verkapte) herscreening. Dit omdat niet-integer gedrag indien nodig ook tijdens deze gesprekken kan worden besproken en aangepakt.

Het VOG proces bestaat uit de aanvraag, de uitvoering van de VOG en de afgifte van de VOG.

### 3.2.1.2 Aanvraag VOG

Alle succesvolle sollicitanten worden door de onderzochte justitiële organisaties verzocht een VOG te overhandigen. Het formulier hiervoor wordt deels ingevuld door de betreffende organisatie. De sollicitant doet aan de hand van het formulier een verzoek tot afgifte van een VOG bij de IGD. Dit proces is verder niet intern beschreven bij de verschillende organisaties. Zonder de VOG wordt de persoon niet in dienst genomen of de tijdelijke arbeidsovereenkomst in afwachting daarvan beëindigd, aldus alle geïnterviewden.

#### OM

Het OM CARIB is nu beleid over het screenen van inkomend en huidig personeel aan het ontwikkelen. Er is een intern proces voor het bevragen in verband met een VOG, welke nog niet vastgelegd is in procesafspraken. Het voornemen is dit uiterlijk in 2026 (deels) te implementeren. Volgens het OM draagt op dit moment de P&O-afdeling van het OM zorg voor het tijdig aanvragen van VOG's en archivering van de geleverde VOG's in het personeelsdossier.

### 3.2.1.3 Uitvoering VOG: Rol IGD en OM

De intake voor een VOG werd aanvankelijk uitgevoerd door het *Public Service Center* van het ministerie van Algemene Zaken. Een paar jaar geleden werd het overgedragen aan het ministerie van Justitie (stafbureau) en uiteindelijk – volgens de IGD - als (oneigenlijke) taak aan de IGD toegewezen. Dit door middel van een informele (niet schriftelijke) overeenkomst, aldus de IGD. Het ministerie geeft in wederhoor aan dat de intake voor een VOG niet (langer) door de IGD wordt uitgevoerd, maar al enige tijd (weer) door het stafbureau en de afdeling Justitiële Zaken van het ministerie.

Als eerste vindt de intake van het verzoek plaats. Op Sint Maarten bestaat de intake uit het verwerken van het verzoek in een *Customer Relationship Management* systeem en het versturen van een ontvangstbevestiging naar de verzoeker. Volgens de wet worden ten behoeve van het onderzoek van een VOG uitsluitend bepaalde gegevens in acht genomen. Dit zijn uittreksels uit de strafregisters, gegevens ontleend aan de registers van de politie in de tegenwoordige en vroegere woonplaatsen of verblijfplaatsen van de persoon, en andere schriftelijke bescheiden die verband houden met de afgifte van de VOG.<sup>37</sup> Wanneer de aanvraag betaald is en compleet is wordt het gestuurd naar het OM voor een administratieve check in de justitiële systemen.<sup>38</sup>

<sup>37</sup> AB 2013, GT no. 572. Artikel 23, lid 1.

<sup>38</sup> Deloitte (2023). Beleidsanalyse Gegevensuitwisseling VOG-screening Koninkrijk. Eindrapportage. 26 april 2023.

De gegevens die door het OM in acht worden genomen zijn: de strafregisters. De wetgeving beperkt zich hiertoe, aldus het OM. Volgens een geïnterviewde van het ministerie geeft de VOG geen inzicht in politie-informatie. Voorheen werd deze informatie apart opgevraagd, maar dat is nu niet meer het geval. Het ministerie geeft in wederhoor aan dat de toenmalige minister de beleidsbeslissing heeft genomen om geen check meer in de politiestructuren te laten plaatsvinden. Ook het KPSM geeft in wederhoor aan dat een VOG een apart proces is zonder input van het KPSM.

Volgens de gevangenis is de informatie die ten behoeve van een VOG over de sollicitant wordt verstrekt te beperkt. Het zou meer moeten behelzen dan alleen een check in justitiële systemen, namelijk ook politie-informatie. De IGD en het MOT, zijn ook van mening dat de justitiële gegevens die ten grondslag liggen aan een VOG onvoldoende zijn om een beoordeling te kunnen doen over de geschiktheid van een sollicitant om binnen justitie te kunnen werken.

De beslissing over het al dan niet afgeven van een verklaring moet in beginsel binnen 14 dagen nadat het verzoek is gedaan worden genomen door de Minister van Justitie (MvJ). Hoewel er aanvankelijk tijdens het interview door de IGD is aangegeven dat er sprake was van een achterstand door capaciteitstekort bij de IGD en het OM, is in een later interview door een geïnterviewde van het ministerie aangegeven dat de bedoelde achterstand vanaf 10 juni 2025 is weggewerkt.

#### **3.2.1.4 Afgifte VOG**

De afgifte van de VOG geschiedt door de MvJ. In het geval de minister uit het onderzoek met betrekking tot het gedrag van betrokkene niet is gebleken van bezwaren tegen die persoon geeft hij de gevraagde verklaring af. In de andere gevallen weigert hij de verklaring af te geven. Bij een weigering kan de persoon binnen 14 dagen na ontvangst van de mededeling in beroep gaan door een klaagschrift in te dienen bij het Gerecht in eerste aanleg. De geïnterviewde justitiële organisaties geven allemaal aan dat het niet is voorgekomen dat personen in een functie zijn aangesteld bij een weigering afgifte VOG. Zo wordt er bij het OM indien sprake is van het niet afgeven van een VOG, dit vanuit de P&O-afdeling besproken met de betreffende Hoofdofficier van Justitie en de Procureur-Generaal. Op dat moment kan indiensttreding niet plaatsvinden gelet op artikel 6 van de LMA. Uit de aangeleverde vragenlijst door het OM blijkt dat in ieder geval voor de jaren 2022 tot en met 2024 al het nieuwe personeel een VOG heeft aangeleverd. De overige bevraagde organisaties hebben geen cijfers aangeleverd.

De organisaties gaan op verschillende manieren om met de mogelijkheid zoals genoemd in het instroombeleid om personeel in dienst te nemen voordat de screening (VOG) is afgerond. Zo heeft de gevangenis aangegeven van deze mogelijkheid gebruik te hebben gemaakt, ondanks mogelijke risico's die daarmee gepaard gaan. Dit vanwege het grote capaciteitstekort. Het MOT geeft aan dat personen niet bij het MOT aan het werk kunnen gaan voordat de resultaten van de VOG bekend zijn. De J&IS geeft in deze aan dat als een VOG niet op tijd wordt verkregen er dan toch voor wordt gekozen om de persoon te laten beginnen op basis van capacitaire overwegingen. Dit wordt dan in het arbeidscontract vermeld. Als de VOG negatief is wordt de persoon alsnog uit de functie verwijderd.

## 3.2.2 Veiligheidsonderzoeken

### *criterium:*

*Het is verboden een persoon met een vertrouwensfunctie te belasten, tenzij de Minister tevoren op grond van een door de dienst ingesteld veiligheidsonderzoek heeft verklaard dat tegen vervulling van die functie door betrokkene uit het oogpunt van het voortbestaan van de democratische rechtsorde, de integriteit van het openbaar bestuur of de veiligheid of andere gewichtige belangen van Sint Maarten geen bezwaar bestaat.*

*De minister doet ten aanzien van personen die een vertrouwensfunctie vervullen, iedere vijf jaar en, indien gebleken feiten of omstandigheden hem daartoe aanleiding geven, incidenteel een hernieuwd veiligheidsonderzoek instellen.*

### 3.2.2.1 Veiligheidsonderzoek: algemeen

Justitie-personeel in een vertrouwensfunctie vereist een hoger niveau van screening dan een VOG vanwege de (gevoelige) aard van de functie. Dit gebeurt door middel van een veiligheidsonderzoek. In het geval de functie in de bijlage voorkomt wordt altijd een onderzoek aangevraagd door de desbetreffende organisatie en voert de VDSM deze altijd uit, aldus alle geïnterviewden.

Het proces van een veiligheidsonderzoek bestaat uit een aanvraag, uitvoering van het veiligheidsonderzoek en afgifte van een VGB.

### 3.2.2.2 Aanvraag veiligheidsonderzoek

Het landsbesluit vertrouwensfuncties is op 20 april 2012 in werking getreden en de VDSM voert sindsdien op basis daarvan veiligheidsonderzoeken uit. Dit betekende echter dat op het moment van inwerkingtreding personen al werkzaam waren in een functie die als vertrouwensfunctie moet worden aangemerkt. De VDSM geeft aan dat het destijds met name ook belangrijk was dat de VDSM werkgevers en betrokkenen ging voorlichten over vertrouwensfuncties en het belang van een veiligheidsonderzoek en deed dit ook. Er heeft sindsdien een inhaalslag plaatsgevonden voor bestaand personeel. Echter dient er nog steeds een aantal onderzoeken te worden verricht in dit kader.

Algemene voorlichtingsbijeenkomsten door de VDSM over het uitvoeren van veiligheidsonderzoeken vinden – nu jaren later - op dit moment alleen plaats op managementniveau bij de organisaties. De laatste bijeenkomst vond in maart 2025 plaats met de secretarissen-generaal van de verschillende ministeries. De secretaris-generaal van justitie heeft de veiligheidsonderzoeken als prioriteit bestempeld. Het rapport van de Algemene Rekenkamer over veiligheidsonderzoeken binnen de overheid heeft ook voor de nodige aandacht gezorgd.<sup>39</sup> Verder maakt de VDSM via hun website ook informatie beschikbaar over de procedure van een veiligheidsonderzoek en ook bijvoorbeeld over reizen naar het buitenland en cyberdreigingen.

De VDSM benadrukt dat functies alleen als een vertrouwensfunctie worden aangewezen als de functie een gevaar of risico kan vormen voor het voortbestaan van de democratische rechtsorde, de integriteit van het openbaar bestuur of de veiligheid of andere gewichtige belangen van Sint Maarten.

De verschillende justitiële organisaties geven aan dat in de vacatures die gepubliceerd worden voor een functie die tevens een vertrouwensfunctie is vermeld wordt dat er een

<sup>39</sup> Algemene rekenkamer, (2014). *Baseline study Sint Maarten. State of affairs institutional integrity management 2014.*

veiligheidsonderzoek zal worden uitgevoerd door de VDSM. Dit wordt ook door de VDSM aan de organisaties verzocht om van tevoren te communiceren.

Wanneer het sollicitatie- en selectieproces is afgerond, vult de werkgever de aanvraag in voor de geselecteerde persoon, inclusief de startdatum van de indiensttreding. Het veiligheidsonderzoek dient namelijk afgerond te zijn voor de startdatum van de persoon. Na de aanvraag van de werkgever, dient de geselecteerde persoon het (online) formulier 'Opgave Persoonsgegevens' in te vullen.

### **3.2.2.3 Uitvoering veiligheidsonderzoek: Rol VDSM**

#### *Veiligheidsonderzoek*

De VDSM geeft aan dat het uitgangspunt is dat de organisaties zelf verantwoordelijk zijn ervoor te zorgen dat individuen integer handelen en hun eigen maatregelen hieromtrent te nemen om dit te bevorderen. Een veiligheidsonderzoek vereist een diepgaande kijk in iemands leven en maakt inbreuk op zijn of haar privacy, het moet en kan daarom niet lichtvaardig worden opgevat. Daarnaast moet de VDSM ook rekening houden met hun capaciteit om veiligheidsonderzoeken uit te kunnen voeren. De doorlooptijd voor een veiligheidsonderzoek is gemiddeld 8 weken en mag worden verlengd met hooguit vier weken. De doorlooptijd wordt doorgaans gehaald, aldus de VDSM.

Volgens artikel 5 van het landsbesluit vertrouwensfuncties dient bij het veiligheidsonderzoek uitsluitend gelet te worden op de daarin genoemde vijf soorten gegevens waaronder justitiële gegevens, politiegegevens en specifieke gegevens en inlichtingen. De VDSM deelt mee dat altijd wordt getracht om gegevens waar mogelijk via meerdere bronnen te verifiëren.

Ten behoeve van het veiligheidsonderzoek zijn personen verplicht om een VOG aan te vragen (artikel 5 onder a) in het land waar ze verblijven. Een van de grootste knelpunten waar de VDSM tegenaan loopt betreft het verzoeken van gegevens bij het OM. De informatieverzoeken van het VDSM worden namelijk door het OM naar het parket PG op Curaçao gestuurd om daar verwerkt te worden. De mutaties die op Sint Maarten plaatsvinden worden echter niet altijd tijdig verwerkt in de systemen op Curaçao. Deze kwestie is besproken met het OM. Volgens het OM worden de zaken rondom dit proces aangepakt, aldus de VDSM. De VDSM past afhankelijk van de doelgroep ook hun methode van veldonderzoek aan voor het vergaren van verdere gegevens en inlichtingen (artikel 5 onder c, d, en e). Bijvoorbeeld, het bevragen van justitie-personeel vereist soms andere vraagtechnieken om de gewenste informatie te vergaren.

#### *Herhaal veiligheidsonderzoek*

Volgens de wet- en regelgeving dient een herhaalonderzoek naar een persoon in een vertrouwensfunctie om de vijf jaar plaats te vinden. De VDSM neemt het initiatief om herinneringen hierover te sturen naar alle organisaties. Soms nemen de personen in een vertrouwensfunctie ook zelf het initiatief voor een herhaalonderzoek. Idealiter zou de VDSM graag zien dat de organisaties hier meer de eigen verantwoordelijkheid in zouden nemen. Het MOT meent dat de VDSM hierin de regie moet houden. In de praktijk wordt de termijn van vijf jaar overschreden. Dit door een gebrek aan capaciteit bij de VDSM.

### **3.2.2.4 Afgifte Verklaring van geen bezwaar**

De minister van Algemene Zaken wordt op de hoogte gesteld van de resultaten van een veiligheidsonderzoek. Bij een positief resultaat wordt een VGB afgegeven. In het geval van een weigering van afgifte van een VGB wordt de persoon eerst medegedeeld over het voornemen tot weigering. Dit geeft de persoon de kans om zich terug te trekken, aldus de VDSM. De VDSM

geeft ook aan dat de meeste weigeringen veiligheidsonderzoeken in de B- en C categorieën betreffen. Personen hebben 6 weken de tijd bezwaar in te dienen bij een weigering.

De geïnterviewde justitiële organisaties geven allemaal aan dat het niet is voorgekomen dat personen in een functie zijn aangesteld of in de functie zijn gebleven bij een weigering van een VGB.

### 3.2.3 Aanpak vereiste VOG en/of veiligheidsonderzoeken door de organisaties

**Criterion:**

*Van alle aanstaande justitie-personeel wordt een verklaring van goed gedrag opgevraagd voordat zij worden aangesteld en, indien van toepassing, een veiligheidsonderzoek uitgevoerd.*

*Alle justitie-personeel in een vertrouwensfunctie worden om de vijf jaar geheerscreend.*

Alle justitiële organisaties geven aan daar waar vereist, gebruik te maken van een VOG en/of een veiligheidsonderzoek. Een aantal organisaties heeft naast deze maatregelen ook andere (wettelijke) screeningsmaatregelen, bijvoorbeeld een milieuonderzoek en antecedentenonderzoek, tot hun beschikking als onderdeel van hun sollicitatie- en selectieproces. Deze worden hierna ook besproken voor zover relevant. Sollicitanten worden niet door de desbetreffende organisaties op de hoogte gesteld indien van de bestaande wettelijke procedures wordt afgeweken tijdens het sollicitatie- en selectieproces.

#### 3.2.3.1 KPSM

Geïnterviewden van het KPSM geven aan dat in het kader van de screening en in overeenstemming met de wet- en regelgeving (artikel 13 lid 1 Rechtspositiebesluit) er altijd een antecedentenonderzoek en een huisbezoek (milieuonderzoek) bij de sollicitant (kandidaat-aspirant) plaatsvindt. Het antecedentenonderzoek wordt uitgevoerd door de 'info-organisatie' van het KPSM, onder verantwoordelijkheid van de HR-afdeling. De rol van het management in het screeningsproces is voorlichting en procesbewaking. Naast deze maatregelen wordt er ook een VOG overhandigd en indien van toepassing een VGB afgegeven. Tijdens het sollicitatie- en selectieproces worden kandidaten mondeling en schriftelijk voorgelicht over de screening, aldus het KPSM.

Volgens het KPSM worden veiligheidsonderzoeken uitgevoerd door de VDSM op basis van de relevante wet- en regelgeving. In aanvulling op het landsbesluit vertrouwensfuncties heeft het KPSM samen met de VDSM een protocol opgesteld waarin de functies binnen het KPSM zijn geclassificeerd (A, B of C niveau vertrouwensfunctie).<sup>38</sup> Veiligheidsonderzoeken en herhaal onderzoeken worden doorgaans uitgevoerd. Een enkele keer kan er vertraging optreden tijdens het uitvoeren van het veiligheidsonderzoek. Als dit gebeurt, wordt dit altijd door de VDSM gecommuniceerd. Volgens het KPSM ervaren zij relatief weinig problemen met het screenen van personeel. Zo is het KPSM tevreden met de kwaliteit en betrouwbaarheid van het veiligheidsonderzoek. Dit zou deels te danken zijn aan het feit dat de VDSM onderdeel uitmaakt van de *Intelligence Center Sint Maarten* (ICSM) en toegang heeft tot de beschikbare informatie, aldus het KPSM.

Verder maakt het KPSM zich wel zorgen over het screenen van personeel bij andere organisaties gezien het belang hiervan voor het beperken van veiligheids- en integriteitsrisico binnen de justitiële keten.

Herhaalonderzoeken worden uitgevoerd, zo ook voor de korpschef. De VDSM geeft daar gevolg aan via de met het KPSM vastgestelde vertrouwensfunctielijst.

### 3.2.3.2 Kustwacht

Bij de Kustwacht worden kandidaten voorgelicht over het screeningsproces. Als onderdeel van het sollicitatie- en selectieproces van de Kustwacht dient een VOG overhandigd en indien van toepassing een VGB afgegeven te worden. Ook vindt een huisbezoek plaats bij sollicitanten.

Voor bepaalde functies binnen de Kustwacht moet een veiligheidsonderzoek worden uitgevoerd. Volgens de Kustwacht kunnen personen niet in dienst treden voordat het veiligheidsonderzoek is afgerond. In de huidige situatie, is er zoals eerder aangegeven, echter sprake van personeel dat in de opleiding zit, en voor wie er voorlopig geen veiligheidsonderzoek kan worden uitgevoerd. Dit kan tot grote integriteit- en veiligheidsrisico's leiden volgens geïnterviewden. Zoals eerder is aangegeven werden de veiligheidsonderzoeken door de VDSM tijdelijk "on hold" gezet en diende eerst het nieuwe functieboek van de Kustwacht te worden goedgekeurd.

Zoals eerder aangegeven worden er geen herhaal veiligheidsonderzoeken voor bestaand personeel van de Kustwacht door de VDSM uitgevoerd.

### 3.2.3.3 OM (parket in eerste aanleg)

Het OM geeft aan dat de screening door het OM zich (wettelijk) beperkt tot uitgifte van een VOG voor nieuw personeel. Dit terwijl er in sommige gevallen (bepaalde functies) toch een diepgaander screening wenselijk geacht wordt door het OM. De daadwerkelijke procedure voor het screenen van nieuw personeel wijkt echter niet af van wet- en regelgeving hierover, aldus het OM. Zoals eerder aangegeven zijn er geen vertrouwensfuncties bij het OM (parket Sint Maarten), waardoor herhaal veiligheidsonderzoeken niet aan de orde zijn.

### 3.2.3.4 Gevangenis

Aanvullend op hun sollicitatie- en selectieproces vraagt het management van de gevangenis mondeling aan het KPSM om een antecedentonderzoek uit te voeren zodra iemand heeft gesolliciteerd bij de gevangenis. De gevangenis geeft aan dat kandidaten dan hierover niet worden geïnformeerd. Mogelijke banden met bendes is een van de risicovolle aspecten die volgens de gevangenis onderzocht moet worden, aangezien de potentiële sollicitantengroep vooral bestaat uit jongvolwassenen. De uitkomst van dit onderzoek wordt mondeling door de korpschef aan de directeur van de gevangenis gecommuniceerd. De gevangenis en het KPSM zijn zich ervan bewust dat dit een informele procedure betreft waar geen wettelijke basis voor is. Daarom wordt er volgens beide organisaties geen inhoudelijke politie-informatie verstrekt. In plaats daarvan wordt er gebruik gemaakt van een rode vlag/groene vlag systeem. Rood betekent dat er zware antecedenten zijn. Groen betekent geen of lichte antecedenten. Daarnaast worden sollicitanten gevraagd om een VOG te overhandigen.

De gevangenis geeft in wederhoor als aanvulling op het bovenstaande aan dat niet in alle gevallen een antecedentonderzoek wordt gevraagd bij het KPSM. Het heeft in ieder geval de afgelopen vijf jaar volgens de directeur niet plaatsgevonden. Deze praktijk stamt volgens hem uit vroegere jaren.

Alleen de functie van directeur gevangenis is een vertrouwensfunctie en is als zodanig onderworpen aan een veiligheidsonderzoek. Het veiligheidsonderzoek heeft voor de huidige wnd. directeur plaatsgevonden. Er heeft nog geen herhaalonderzoek plaatsgevonden. De gevangenis geeft aan dat het echter wenselijk is om ook andere managementfuncties, zoals sectiehoofden, als zodanig te categoriseren gezien de aard van de functies. Dit is zeker nodig met de invoering van het nieuwe functieboek waarbij nieuwe functies zijn gecreëerd. De kandidaat wordt gevraagd een VOG te overhandigen.

### 3.2.3.5 IGD

Zoals eerder aangegeven is aanstelling als ambtenaar van politie (in dit geval ambtenaren voor de grensbewaking) slechts mogelijk, indien op grond van een door de minister ingesteld onderzoek (justitiële documentatie en politiegegevens van betrokkene door de Criminele Inlichtingen Dienst en Info-Unit) naar de betrouwbaarheid en geschiktheid van de betrokkene geen bezwaar lijkt te bestaan tegen de aanstelling. Dit tenzij het een vertrouwensfunctie betreft. Volgens de IGD is voor het personeel van de IGD de screening over de hele linie echter hetzelfde, wat betekent dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen administratief personeel en ambtenaren van politie (grensbewaking). De IGD laat in dit kader het *Immigration Research Center* een antecedentenonderzoek verrichten naar sollicitanten op het moment dat ze solliciteren. Volgens de IGD wordt de privacy van de sollicitant bewaakt door het feit dat er geen (politie) informatie door het IRC aan de IGD wordt verstrekt. Het IRC gebruikt het zogenaamde stoplichtmodel. Dit betekent dat de persoon rood, groen of oranje wordt gelabeld. Oranje betekent dat er een probleem is, maar dat het in principe kan worden verontschuldigd, groen betekent dat er geen problemen zijn en rood betekent een “no go”. Verderop in het traject wordt een VOG bij de sollicitant opgevraagd.

Het hoofd IGD is een categorie A vertrouwensfunctie en heeft als zodanig een screening ondergaan. Voor het bestaande personeel moeten er nog veiligheidsonderzoeken plaatsvinden, waarvoor een inhaalslag zal plaatsvinden. Het is de bedoeling om de veiligheidsonderzoeken te starten met de bestaande sectiehoofden en dan verder te gaan met de in dienst zijnde ‘ondergeschikten’. Personen die in samenwerkingsteams werken, zullen ook voorrang krijgen bij het ondergaan van een veiligheidsonderzoek, aldus de IGD.

Het ministerie geeft in wederhoor aan dat het, gezien het grote aantal onvervulde leidinggevende functies binnen de IGD en de budgettaire beperkingen van het ministerie, onduidelijk is wanneer het screeningsproces voor het huidige IGD-personeel van start kan gaan.

De IGD merkt op dat het proces van het online invullen van dit formulier in het kader van een aanvraag voor een veiligheidsonderzoek als niet gebruikersvriendelijk werd ervaren. Hierdoor haakte het bestaande personeel dat nu vanwege de inhaalslag in het proces van screening zit soms tijdelijk af. Dit is met de VDSM besproken. De VDSM gaf aan dat bij problemen met het online proces, personen in plaats daarvan een kopie van de formulieren kunnen ophalen op het kantoor van de VDSM. Dit vormt echter een obstakel voor mensen waardoor ze ook tijdelijk afhaken, aldus de IGD. Uiteindelijk zullen de personeelsleden van de IGD het proces moeten voltooien zodra alle functies binnen de IGD zijn aangemerkt als vertrouwensfuncties.

Er zijn nog geen herhaalonderzoeken voor de IGD uitgevoerd.

### 3.2.3.6 Landsrecherche

Naast het genoemde sollicitatie- en selectieproces waarbij een VOG bij de sollicitant wordt opgevraagd doet de LRS als onderdeel van hun screening ook een antecedentenonderzoek in de eigen systemen (Team Criminele Inlichtingen (TCI)) naar de sollicitant. Volgens de LRS worden sollicitanten erover geïnformeerd dat er een antecedentenonderzoek zal plaatsvinden als onderdeel van de sollicitatie- en selectieproces. Dit in het kader van transparantie. De LRS doet dit ten behoeve van haar eigen besluitvorming over de sollicitant. De TCI officier van Justitie bepaalt welke informatie vertrekt wordt in de vorm van een proces-verbaal. Dit gebeurt op basis van richtlijnen van de PG genaamd ‘Verstrekken van Info’, aldus de LRS.

Alle functies binnen de Landsrecherche zijn gecategoriseerd als een A-vertrouwensfunctie. De LRS geeft aan dat al het personeel een initieel veiligheidsonderzoek heeft gehad. Personen kunnen de functie niet bekleden voordat het veiligheidsonderzoek is afgerond. In het kader van

een A-veiligheidsonderzoek is het de VDSM toegestaan om diep in te gaan op de achtergrond van personen. En als het nodig is wordt aanvullende informatie door de VDSM opgevraagd. Sollicitanten en bestaand personeel worden geacht om hieraan mee te werken. De VDSM bevraagt ook het TCI voor informatie. Volgens de LRS is het veiligheidsonderzoek uitgebreid genoeg. De LRS is daarom in het algemeen tevreden over het veiligheidsonderzoek en heeft er vertrouwen in. Een knelpunt is wel dat het screenen van sollicitanten uit het buitenland ingewikkeld is. Het is namelijk moeilijk voor de VDSM om van bepaalde landen informatie te verkrijgen, aldus de LRS.

Personeel van de LRS krijgt om de vijf jaar een herhaal veiligheidsonderzoek. De VDSM doet melding wanneer er een herhaalonderzoek moet worden uitgevoerd. Volgens de LRS is het tot op heden niet voorgekomen dat personeel geen herhaalonderzoek heeft ondergaan. Het gebeurt echter weleens dat het langer dan vijf jaar duurt voordat het herhaalonderzoek plaatsvindt. De LRS meent dat dit komt door capaciteitstekort bij de VDSM.

Verder is personeel aan de hand van de "Gedragscode Landsrecherche Sint Maarten 2019" geboden om wijzigingen in de persoonlijke omstandigheden (het verrichten van nevenwerkzaamheden, financieel welzijn, contacten) aan management door te geven. Dit vanwege mogelijk belangenverstremming.

#### **3.2.3.7 JI&S**

Zoals eerder aangegeven zijn er geen vertrouwensfuncties bij de JI&S. Sollicitanten worden tijdens het sollicitatieproces gevraagd om een VOG aan te vragen in het land waar zij woonachtig zijn. Als de VOG niet op tijd wordt verkregen dan kan het dat er toch voor wordt gekozen om de persoon te laten beginnen vanuit capacitaire overwegingen. Dit wordt dan in het arbeidscontract vermeld.

#### **3.2.3.8 MOT**

Onder het screenen van nieuw personeel wordt verstaan het aanvragen van een VOG of veiligheidsonderzoek als onderdeel van het sollicitatie- en selectieproces. Het MOT wijkt af van de bestaande wettelijke procedures tijdens het sollicitatie- en selectieproces door in het kader van hun screening informeel navraag te doen over de sollicitanten binnen het eigen netwerk. Dit vanwege de gevoelige informatie die het MOT in haar registers houdt en beheert, aldus het MOT.

De functie van directeur MOT is een vertrouwensfunctie en de directeur heeft een veiligheidsonderzoek gehad en inmiddels ook een herhaalonderzoek. Het MOT is van mening dat meer functies bij het MOT in aanmerking zouden moeten komen voor een veiligheidsonderzoek. Dit omdat er bij het MOT sprake is van gevoelige informatie van dienstverleners. Het is dus volgens het MOT belangrijk dat een herijking op vertrouwensfuncties plaatsvindt.

## 4. Analyse, conclusie en aanbevelingen

### 4.1. Analyse

#### 4.1.1 Inleiding

In dit onderzoek heeft de Raad onderzocht in hoeverre personen die als ambtenaar binnen justitie (willen) werken in overeenstemming met de wet- en regelgeving ge(her)screend worden. Op basis van de bevindingen in hoofdstuk 3 volgen in dit hoofdstuk een analyse, conclusies en beantwoording van de deelvragen en de centrale vraag. Aan het eind van het hoofdstuk doet de Raad een viertal aanbevelingen.

De Raad benoemt zowel bij het wettelijk kader en beleid (deelvraag 1; paragraaf 4.1.2), als bij screening in de praktijk (deelvraag 2, paragraaf 4.1.3) eventuele knelpunten (ofwel deelvraag 3).

#### 4.1.2 Wettelijk kader en beleid

**Deelvraag 1: Hoe ziet de wet- en regelgeving over het (her)screenen van justitie-personeel eruit?**

#### Wet- en regelgeving

##### *VOG en veiligheidsonderzoeken*

Hoewel de term ‘screening’ als zodanig niet gebruikt wordt in wet- en regelgeving bevat het een kader voor wat betreft de maatregelen VOG en veiligheidsonderzoeken om de integriteit van nieuw en bestaand personeel te bevorderen. Er worden namelijk eisen gesteld aan het (ethisch) gedrag van personeel onder andere in artikel 6 van de LMA. Dit artikel verwijst naar de VOG en het veiligheidsonderzoek als maatregelen om goed zedelijk gedrag te waarborgen. Ook zijn de bepalingen in de rechtspositiebesluiten van personeel van toepassing. Het screenen van personeel door middel van een VOG en/of veiligheidsonderzoek is grotendeels bepaald in de wet- en regelgeving over de rechtspositie van personeel. Dit vormt de basis voor het uitvoeren van het veiligheidsonderzoek. Echter, het is niet voldoende voor het zonder meer kunnen uitvoeren van een veiligheidsonderzoek door uitsluitend de VDSM. De functies dienen daarnaast in de bijlage bij het landsbesluit vertrouwensfuncties opgenomen te zijn om daadwerkelijk in aanmerking te kunnen komen voor een veiligheidsonderzoek. De Raad concludeert dat de screeningsprocedure voor de justitiële organisaties uit dit onderzoek, met uitzondering van de Kustwacht, aldus wettelijk is geregeld. De maatregelen VOG en/of veiligheidsonderzoek worden door de verschillende justitiële organisaties genomen om de risico’s te beperken en de integriteit binnen de organisatie te bevorderen.

De Raad constateert in deze inspectie dat in het kader van een screening van nieuw justitie-personeel personen minimaal aan een VOG maatregel worden onderworpen. Voor alle organisaties (behalve de J&IS) is het aanleveren van een VOG wettelijk verplicht en is het ook steeds een vereiste van de justitiële organisaties dat nieuw personeel dat ook daadwerkelijk aanlevert. Justitie-personeel dat tevens een vertrouwensfunctie bekleedt is wettelijk verplicht ook

een veiligheidsonderzoek te ondergaan. Een knelpunt is de volledigheid van de bijlage bij het landsbesluit vertrouwensfuncties (zie hieronder).

Voorts waarborgt het wettelijk kader ook dat na een aanstelling, ofwel bij bestaand personeel, onderzoeken blijven plaatsvinden om de risico's te (blijven) beperken (herhaalonderzoek). Herscreening van bestaand personeel is echter alleen iedere vijf jaar en alleen in het geval van vertrouwensfuncties aan de orde. Een knelpunt is het gebrek aan capaciteit bij de VDSM, waardoor deze termijn wordt overschreden.

### *Kustwacht*

Ondanks dat het Landsbesluit rechtspositie Kustwacht aangeeft dat er ten aanzien van de belanghebbende een veiligheidsonderzoek moet worden ingesteld zijn geen van de functies van de Kustwacht in het landsbesluit vertrouwensfuncties opgenomen. Hierdoor kunnen geen van deze functies door de VDSM worden ge(her)screend, want een wettelijke basis ontbreekt. De Raad vindt het zorgelijk dat er geen (wettelijke) basis is voor het screenen van nieuw en bestaand personeel van de Kustwacht door de VDSM. Deze gang van zaken brengt hoge risico's voor de organisatie met zich mee. De Raad meent voorts dat het goed is dat de (tijdelijke) samenwerkingsafspraken zijn stopgezet, gezien het feit dat deze afwijkende praktijk in strijd is met de wet. Hetgeen daaromtrent is vermeld in het samenwerkingsdocument is derhalve onjuist. De Raad deed in dit verband (deels) aanbeveling 1.

Voorts vergt het nieuwe functieboek Justitie voortvarende vervolgacties om de benodigde veiligheidsonderzoeken voor de wijzigingen voor wat betreft bepaalde functies te kunnen uitvoeren.

Het feit dat er bij een aantal organisaties wijzigingen zijn aangebracht in de functies van het nieuwe functieboek Justitie, betekent concreet dat een aantal functies nog in de bijlage moet worden opgenomen. Hier wordt aan gewerkt. Tot die tijd leidt het tot (wettelijk gezien) ontoelaatbaarheid en onmogelijkheid van het uitvoeren van veiligheidsonderzoeken, terwijl deze wel noodzakelijk zijn. Organisaties zijn het niet altijd eens met de volgens hen soms beperkte aanwijzing van functies als vertrouwensfuncties (wel of niet).

De functieboeken van het ministerie en de Kustwacht zijn inmiddels goedgekeurd. Nu is het volgens de Raad aldus zaak om ervoor te zorgen dat het landsbesluit vertrouwensfuncties voortvarend wordt geüpdatet, zodat niet alleen de initiële veiligheidsonderzoeken, maar ook de herhaalonderzoeken plaats kunnen vinden. Dit geldt ook voor (nieuwe) functies bij de andere justitiële organisaties. Voorts is het volgens de Raad gezien de mogelijke risico's van belang om in de tijd tot aan de update mitigerende maatregelen te nemen, om de risico's te beperken. De Raad heeft in dit kader aanbeveling 2 geformuleerd.

### *Uitwisseling gegevens*

Om de betrouwbaarheid van een screening te vergroten is het belangrijk dat autoriteiten beschikken over de justitiële gegevens over een persoon bij de beoordeling in het kader van een VOG. Dit zou ook moeten gelden voor personen die vanuit een ander land binnen het Koninkrijk op een functie solliciteren. Het ontbreken van gegevens brengt risico's met zich voor de veiligheid en integriteit. Hoewel uit het onderzoek blijkt dat er in de praktijk justitiële gegevens worden uitgewisseld ten behoeve van een VOG acht de Raad het noodzakelijk dat de wettelijke grondslag voor volledige en wederzijdse verstrekking en gebruik van justitiële gegevens wordt geregeld. De Raad heeft in dit kader aanbeveling 3 geformuleerd.

## Beleid

De Raad constateert dat de verschillende organisaties tijdens het sollicitatie- en selectieproces waar van toepassing de richtlijnen hanteren zoals uitgelijnd in het handboek en instroombeleid. De J&IS beschikt over haar eigen beleid hierover. De Raad merkt op dat de VOG als screeningsmaatregel is opgenomen in het instroombeleid en het handboek, maar het veiligheidsonderzoek niet. De Raad mist in het beleid van de overheid een uitwerking van het begrip screening, het veiligheidsonderzoek en de plaats daarvan binnen het sollicitatie- en selectieproces. De Raad heeft namelijk geconstateerd dat niet alle organisaties hetzelfde omgaan met het screeningproces in het algemeen en hun eigen procedures toepassen die niet altijd in overeenstemming zijn met de wet- en regelgeving hierover. De Raad merkt tevens op dat het ministerie bij de beoordeling van de VOG niet ten volle gebruikmaakt van alle beschikbare mogelijkheden. Zo wordt er geen rekening gehouden met politiegegevens.

De Raad vindt het belangrijk dat het screenen van personeel op een consistente en systematische wijze en binnen de wettelijke kaders plaatsvindt. Dit voorkomt ook willekeur. Aandacht voor het begrip en een uniforme uitwerking daarvan binnen het beleidskader kan hier mogelijk aan bijdragen. De Raad heeft in dit kader aanbeveling 1 geformuleerd.

Screening is het sluitstuk op het interne sollicitatie- en selectieproces en de overheid moet zijn beleid zodanig vorm geven dat risico's worden verkleind of weggenomen. Dit door de nodige organisatorische maatregelen te nemen.

**Deelvraag 2: Welke procedures worden er voor de justitiële organisaties gehanteerd bij de (her) screening van ambtenaren in de praktijk?**

### 4.1.3 Screening in de praktijk

De Raad heeft vastgesteld dat de procedures voor de afgifte van een VOG en het uitvoeren van een veiligheidsonderzoek wettelijk zijn vastgelegd. Deze zijn door de justitiële organisaties (nog) niet verder intern beschreven. Het OM is voor wat betreft de VOG hier wel mee bezig. Daarnaast wordt door een aantal organisaties (KPSM, MOT, gevangenis en IGD) afgeweken van de bestaande wettelijke procedures tijdens het sollicitatie- en selectieproces (zie hieronder).

De screening (VOG en/of VGB) vindt volgens de geldende procedures overwegend tijdig plaats. Er kan soms wel vertraging oplopen bij de afgifte van een VOG. Hierdoor zijn er in het verleden personen al (onder bepaalde voorwaarden) aan het werk gezet voordat de screening was afgerond. Ook al is deze praktijk conform het instroombeleid, de Raad beschouwt deze werkwijze als risicovol omdat er dan nog geen inschatting is gemaakt over de betrouwbaarheid van de persoon. Er is op basis van dit onderzoek echter bij geen van de organisaties gebleken dat sollicitanten of bestaand personeel bij een negatief screeningsresultaat in dienst is getreden of gebleven. De Raad merkt hierbij op dat in het kader van dit onderzoek geen dossieronderzoek heeft plaatsgevonden.

De Raad heeft geconstateerd dat de procedure van het bevragen van het KPSM door de gevangenis als screeningsmaatregel tijdens het sollicitatie- en selectieproces een informele procedure betreft die geen wettelijke basis heeft. Verder wijkt ook de screening van het IRC van de IGD deels af. Het verstrekken van een signaal (geen politiegegevens) door politie en het IRC over sollicitanten waar dit niet van toepassing is vindt de Raad onwenselijk. De Raad benadrukt dat sollicitanten het recht hebben op privacy. Daarnaast kan het vergaren van informatie via informele netwerken niet als officiële bron beschouwd worden. De rechtmatigheid en betrouwbaarheid van informatie die op deze manier wordt vergaard is niet gegarandeerd en iemand op basis hiervan beoordelen, is dus op zijn minst ongewenst. Bovendien worden

sollicitanten hierover niet geïnformeerd, hebben ze geen toestemming hiervoor verleend en zijn zij niet bekend met eventuele rechtsmiddelen. Hoewel de Raad begrip heeft voor de gevoelde noodzaak daartoe, onderstreept hij dat een formeel wettelijk kader daarvoor de enige geëigende weg daarvoor is en dat dit de genoemde praktijk kan voorkomen. Een oplossing in lijn met de wet en mogelijk beleid om dit – ook in de tussentijd - te mitigeren dient daarom gevonden te worden. De Raad heeft dit ook in aanbeveling 1 geadresseerd.

## **VOG**

De Raad heeft ook geconstateerd dat voor het aanstellen van justitie-personeel alle organisaties minimaal een VOG eisen. De meeste organisaties missen echter momenteel de toegevoegde waarde die een VOG behoort te hebben, vanwege de soort gegevens waarop het momenteel gebaseerd wordt. De algemene consensus is dat het vaak onvoldoende inzicht geeft in de achtergrond van sollicitanten. Dit omdat het onderzoek zich beperkt tot de procedure van het opvragen van justitiële gegevens en geen politiegegevens en gegevens en inlichtingen betreffende overige persoonlijke gedragingen en omstandigheden omvat. Dit ondanks de ruimte die hiervoor is geboden in wet- en regelgeving en beleid. Ook de discrepantie tussen de registers van de politie in de tegenwoordige en vroegere woonplaatsen of verblijfplaatsen (Bonaire, Sint Eustatius, Saba, Sint Maarten, Curaçao en Nederland) en het centrale register van het OM kan voor de nodige risico's zorgen. Hierdoor wijken sommige organisaties af van de bestaande screeningsprocedures en gaan zij hier creatief mee om. Hoewel de Raad het enigszins kan volgen dat de organisaties in de praktijk oplossingen bedenken om toch meer relevante informatie te verkrijgen gezien de mogelijke risico's, meent de Raad dat dit ook de nodige (integriteits)risico's met zich meebrengt voor de organisatie. Hoewel een aantal organisaties zich erop beroept dat het ontbreken van de genoemde gegevens ervaren wordt als onacceptabel door de mogelijke veiligheid- en integriteitsrisico's die ze lopen, dient iedereen zich aan de wet te houden, zo ook de organisaties. De Raad heeft het voorgaande ook in aanbeveling 1 geadresseerd.

## **Veiligheidsonderzoeken**

In de praktijk worden niet alle vertrouwensfuncties bij de verschillende justitiële organisaties conform wettelijk verplichting en procedures gescreend. Bij het KPSM is er sprake van bestaand personeel dat nog geen veiligheidsonderzoek heeft ondergaan. Dit komt mede omdat vertrouwensfuncties door de VDSM eerst in overleg met het diensthoofd bepaald moesten worden en door de capaciteitsproblematiek van de VDSM om veiligheidsonderzoeken te kunnen verrichten. Hoewel het KPSM de vertrouwensfuncties al heeft bepaald is er nog steeds sprake van personeel dat een veiligheidsonderzoek moet ondergaan. Dit is een lopend proces. Voor wat betreft de IGD is het proces van het bepalen van vertrouwensfuncties pas in 2024 gestart en moet het proces nog worden afgerond. Voorts dient er nog een wettelijke oplossing te komen - zoals eerder aangegeven - voor (herhaal) veiligheidsonderzoeken van personeel van de Kustwacht. De Raad is van oordeel dat veiligheidsonderzoeken voor de hiervoor genoemde organisaties op de kortst mogelijk termijn conform wetgeving moeten worden uitgevoerd. De Raad heeft in dit kader aanbeveling 4 geformuleerd.

De Raad merkt op dat organisaties waar een veiligheidsonderzoek deel uitmaakt van de screeningprocedure over het algemeen tevreden zijn over deze procedure.

De Raad constateert dat er bij de organisaties geen herhaalscreening plaatsvindt, tenzij het een vertrouwensfunctie betreft. Die van een enkeling moet nog plaatsvinden. De Raad meent dat dit zoals wettelijk voorgeschreven om de vijf jaar moet gebeuren. Het uitblijven en niet standaardiseren van veiligheidsonderzoeken en herhaalonderzoeken waar nodig en voorgeschreven brengt naar het oordeel van de Raad risico's met zich mee zoals onder meer reputatie schade en het lekken van vertrouwelijke informatie door personeel dat niet integer is.

De Raad meent dat er meer aandacht hiervoor moet zijn. Dit ook om de integriteit van de organisaties te (kunnen) bewaken. De bepaling is namelijk niet voor niets in het leven geroepen.

## 4.2 Conclusie

**Hoofdvraag:** *In hoeverre worden personen die als ambtenaar binnen justitie (willen) werken in overeenstemming met de wet- en regelgeving ge(her)screend?*

Uit de inspectie blijkt dat personen die als ambtenaar binnen justitie (willen) werken deels in overeenstemming met de wet- en regelgeving worden ge(her)screend. Alle organisaties voldoen aan de (wettelijke) eis van een VOG. Echter houden niet alle organisaties zich aan de wettelijke procedures bij het vergaren van informatie tijdens het screenen van personeel. Hier moet meer aandacht voor zijn door dit soort praktijken in overeenstemming te brengen met de wettelijke procedures. Op de kortst mogelijke termijn dient actie op het gebied van het updaten van wetgeving en beleid te worden ondernomen voor de Kustwacht, de IGD en het KPSM. Dit zodat hun personeel, die tevens een (herhaal) veiligheidsonderzoek moeten ondergaan, deze ook telkens krijgen. De Raad wijst op de noodzakelijke wijzigingen met betrekking tot wet- en regelgeving ten aanzien van de veiligheidsonderzoeken en het aanwijzen van vertrouwensfuncties in het kader van de Kustwacht. Ook wijst de Raad op de inhaalslag die nog gemaakt moet worden door de IGD en het KPSM met betrekking tot het laten verrichten van veiligheidsonderzoeken voor personeel.

De justitiële keten is een van de meest risicovolle ketens alsmede staat voor handhaving van de wet. De Raad meent dat er daarom meer aandacht moet zijn vanuit de organisaties en de minister voor de screening van personeel en het naleven van wet- en regelgeving. Als dit ontbreekt of onvoldoende is dan tast het niet alleen de integriteit van de keten aan, maar ook het vertrouwen van de burgers in het justitiële systeem. De Raad heeft in het kader van het onderwerp van deze inspectie daarom een aantal aanbevelingen geformuleerd ter verbetering.

## 4.3 Aanbevelingen

De Raad heeft met zijn inspectie inzicht gegeven in het screenen van justitie-personeel. De Raad heeft in deze een aantal knelpunten geconstateerd en doet een viertal aanbevelingen aan de minister van Justitie ter verbetering:

1. Breng het huidige beleid, de procedures en bestaande afwijkende praktijken voor het screenen van justitie-personeel bij de organisaties in overeenstemming met wet- en regelgeving.
2. Inventariseer – naast bij de Kustwacht - in hoeverre er nog risicovolle functies zijn bij de justitiële organisatie die moeten worden aangewezen als vertrouwensfunctie en rond het traject af. Heb hierbij in de tijd richting afronding ook aandacht voor mitigerende maatregelen om risico's zo veel als mogelijk te beperken.
3. Stimuleer, ten gunste van de betrouwbaarheid van een VOG, dat de noodzakelijke wet- en regelgeving voor de uitwisseling van justitiële gegevens binnen het Koninkrijk waar nodig wordt aangepast dan wel vastgelegd.
4. Draag zorg dat de vereiste (herhaal)veiligheidsonderzoeken naar justitie-personeel in een vertrouwensfunctie op de kortst mogelijk termijn worden uitgevoerd.

## Bijlage 1. Wettelijk kader

In dit bijlage wordt een kort overzicht gegeven van de relevante wet- en regelgeving.

### Wet- en regelgeving

- *Rijkswet politie van Curaçao, van Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba*<sup>40</sup>
- *Rijkswet Kustwacht voor Aruba, Curaçao en Sint Maarten alsmede voor de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba*<sup>41</sup>;
- *Rijkswet openbare ministeries van Curaçao, van Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba*<sup>42</sup>
- *Landsverordening materieel ambtenarenrecht*<sup>43</sup>;
- *Landsverordening Veiligheidsdienst*<sup>44</sup>;
- *Landsverordening politiegegevens*<sup>45</sup>
- *Landsverordening op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag*<sup>46</sup>;
- *Landsverordening houdende regels betreffende de rechtspositie van de landsdienaren van Sint Maarten die werkzaam zijn bij de Kustwacht voor Aruba, Curaçao en Sint Maarten alsmede voor de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba*<sup>47</sup>
- *Landsbesluit houdende algemene maatregelen, van 21 februari 2012, ter aanwijzing van vertrouwensfuncties en ter vaststelling van regels ten aanzien van de wijze waarop veiligheidsonderzoeken worden gehouden*<sup>48</sup>;
- *Landsbesluit houdende algemene maatregelen van de 4<sup>e</sup> augustus 2014 tot wijzigingen van het Landsbesluit aanwijzing vertrouwensfuncties en uitvoering van veiligheidsonderzoeken in verband met de verlenging van de overgangsrechterlijke termijn*<sup>49</sup>;
- *Landsbesluit houdende algemene maatregelen, van de 27ste januari 2005 ter uitvoering van artikel 4, artikel 5, derde lid, en artikel 7, tweede lid, van de Landsverordening rechtspositie Kustwacht*<sup>50, 51</sup>;
- *Landsbesluit, houdende algemene maatregelen, van de 22ste december 2023 houdende regels over de rechtspositie van ambtenaren van politie (Rechtspositiebesluit politie Sint Maarten)*<sup>52</sup>.
- *Landsbesluit, houdende algemene maatregelen, van de 7de maart 2023 strekkende tot wijziging en aanvulling van de bijlage behorende bij het Landsbesluit aanwijzing vertrouwensfuncties en veiligheidsonderzoeken.*<sup>53</sup>

---

<sup>40</sup> BWBR0028079

<sup>41</sup> Stb. 2010/388.

<sup>42</sup> BWBR0028072

<sup>43</sup> AB 2019, no.24.

<sup>44</sup> AB 2010, GT no. 4

<sup>45</sup> AB 2010, GT no. 61

<sup>46</sup> AB 2013, GT no. 572

<sup>47</sup> AB 2013, GT no. 659

<sup>48</sup> AB 2012, no 9.

<sup>49</sup> AB 2014, no. 57

<sup>50</sup> AB 2013, no. 473.

<sup>51</sup> Landsbesluit, houdende algemene maatregelen, van de 19 december 2024 tot wijziging van de bijlage bij het Landsbesluit, houdende algemene maatregelen rechtspositie Kustwacht ter uitvoering van artikel 4, artikel 5, derde lid, en artikel 7, tweede lid, van de Landsverordening rechtspositie Kustwacht, AB 2024, no. 43.

<sup>52</sup> AB 2023, no 66.

<sup>53</sup> AB 2023, no. 13

- *Ministeriële regeling ter uitvoering van artikel 12, eerste lid, onder b, en artikel 13 van de Landsverordening op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag*

## Bijlage 2. Vertrouwensfuncties ministerie van Justitie

Advocaat Generaal
Secretaris Generaal
Chef kabinet minister van Justitie
Secretaris stafbureau
Hoofd afdeling Justitiële zaken
Hoofd korps politie Sint Maarten
Commissarissen van het korps politie Sint Maarten belast met de recherche
Medewerker tap kamer
Functies bij het Korps Politie Sint Maarten, ter beoordeling door het Hoofd Korps Politie Sint Maarten in samenspraak met het hoofd van de Dienst, waarvan redelijkerwijs verwacht kan worden dat bij de vervulling van de functie de medewerker in aanraking komt of zal komen met informatie die het voortbestaan van de democratische rechtsorde, de integriteit van het openbaar bestuur, de veiligheid of de gewichtige belangen van Sint Maarten kunnen aantasten.
Hoofd Gevangenis en Huis van bewaring
Hoofd immigratie en Naturalisatiedienst
Functies bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst, ter beoordeling door het Hoofd Immigratie- en Naturalisatiedienst in samenspraak met het hoofd van de Dienst, waarvan redelijkerwijs verwacht kan worden dat bij de vervulling van de functie de medewerker in aanraking komt of zal komen met informatie die het voortbestaan van de democratische rechtsorde, de integriteit van het openbaar bestuur, de veiligheid of de gewichtige belangen van Sint Maarten kunnen aantasten.
Landelijke Coördinator Vreemdelingenketen
Alle functies bij de Landsrecherche
Hoofd Douane
Hoofd Meldpunt Ongebruikelijke transacties

## **Colofon**

Raad voor de rechtshandhaving

Juancho Yrausquin Blvd 26, Unit 2G | Philipsburg | Sint Maarten

[info@rrh-sxm.org](mailto:info@rrh-sxm.org)

[www.raadrh.com](http://www.raadrh.com)

Mei 2026