

Insider Threat,

**veiligheidsonderzoek en omdenken
een methodologische benadering
NDIB, 2016 12 08**



Algemene Inlichting-
Veiligheidsdienst
Ministerie van Binnenlandse
Zaken
Koninkrijksrelaties

opgave persoonlijke gegevens
veiligheidsonderzoek A
welijk
onderzoek

Insider Threat

Wat is het probleem?

Alpha- & betakans

Veranderende mind set?

Twee ideaaltypes

Verschillen?

Wat is het problem? een methodologisch perspectief

Methodologische perspectief:

- **Bewijzen dat iemand ok is?**
- **Ontkrachten dat iemand een dreiging vormt**

Alpha- en beta kans [1]

- Alpha-kans: de kans dat u *correct* concludeert dat er een significante relatie is tussen fenomenen
- Beta-kans: de kans dat u *niet* een relatie tussen fenomenen *ontdekt*

Alpha- en beta kans [2]

Hoe gaat u de relatie onderzoeken tussen persoon en dreiging mogelijke insider threat?

- Zo goed mogelijk **bewijzen** dat betrokkene **ok** is [alpha-kans verkleinen]?
- Zo goed mogelijk **ontkrachten** dat betrokkene een **dreiging** vormt [beta-kans verkleinen]?

Wat is het problem? een methodologisch perspectief

Methodologische perspectief:

- **Bewijzen dat iemand ok is?**
- **Ontkrachten dat iemand een dreiging is**

Wat doet u [anders] in de volgende situaties?

Alpha- en beta kans [3]

Hoe gaat u de relatie onderzoeken tussen persoon en dreiging mogelijke insider threat?

- Zo goed mogelijk bewijzen dat betrokkene ok is [alpha-kans verkleinen]?
- Zo goed mogelijk ontkrachten dat betrokkene een dreiging vormt [beta-kans verkleinen]?

In welk bereik is – bij twijfel – het material doorgaans doorslaggevend voor u om iemand toch af te wijzen?

Een veranderende mind set?

- **Psychologisch onderzoek en loyaliteit**

Trend

- Trend [Weak signal/Hart Rudman]: hogere score op PPI index [Psychopathic Personality Inventory]
- Studenten 40% minder empathisch, toename Narcisme [Twenge, *Journal of Personality*, 2008, 875-901 & 919-927]
[4x zoveel Narcismetrek Westerse wereld]
 - Meer egoïstisch, competitief, zelf verzekerd, individualistisch → **veranderende loyaliteit [toetsen?]**
 - Correlatie: Utilitaristische oplossingen voor morele dilemma's [Bartels & Pizarro, *Cognition*, 2011, 154-161/Dutton, 36]
 - [iets van] iemand opofferen voor het totaal; onontvreembare rechten onder druk

Bewijzen ok of ontkrachten dreiging?

Hoge score op PPI index voor aspect dissociatie.

Wat doet u?

- A] Bewijs hoge psychopathische score: niet aannemen?
- B] Ontkrachten dreiging: prettig dat iemand op stressvolle functie kan dissociëren?
- C] zowel a] als b]? kandidaat valt dan af door 'a'

Mind set onderzoeker?

- **Wetenschapper en mind set**
- **CI analist en methodiek**

Mind set wetenschapper?

Robert Travis:

- Zelf inflatie is de norm
- Normaal gesproken plaatst ongeveer 70% zichzelf bij de top 50%
- “for extreme examples of self-deception you can hardly beat academics: 94% of them in one survey place themselves in the top half of their profession” [Trivers, In: Kappeler, Silk, *Mind the Gap*, 2010, 384]

Mind set: vertekeningen in de inlichtingenliteratuur bij onderzoek

Vertekeningen, methodologische classificatie:

- Object van onderzoek: misleiding
(geïstitutionaliseerd, CI, Angleton)
- Onderzoeker
- Toegang tot de inhoud: afschermen
(geïstitutionaliseerd)
- Gemak van de methode (a] snel en goedkoop +
b] niet bewust verschillen beta-kans effecten [wat
je mist])

Profiel insider threat?

Vaak omschreven als bewust/onbewust

Kenmerken?

Divers

Wat komt vaak voor?

- 75% bleek achteraf bij pre-employment screening nog bonafide

Binnen die groep relatief vaak:

- vast contract
- meer dan 10 jaar in dienst
- grote life event
- persoonlijkheid: narcisten oververtegenwoordigd

Dit naast veranderende mind set.

Twee ideaal types

- I: **bewijs** dat kandidaat **geen dreiging** vormt door zijn eigen kwetsbaarheid, of zich in een kwetsbare omgeving bevindt
 - uitgebreid interview (4-6 uur, twee personen [interviewer en observant])
 - **uitsluiten** dat de kandidaat kwetsbaar is (alcohol, drugs, seks, geld, verleden, etc.), of een extremistische of gewelddadig verleden heeft. Nadruk info op 16+ jaar
 - kwetsbaarheden door personen in omgeving kandidaat **uitsluiten**: extremisten, criminelen, verdachte landen bezoeken

- II: drie fase strategie om te **ontkrachten** dat kandidaat een **dreiging** vormt:
 - fase 1: uitgebreid interview (10+ uur, door één persoon): vraag kandidaat zichzelf nu te beschrijven en dan terug de tijd tot 3-7 levensjaar
 - fase 2: taxatie maken van kandidaat zijn kwetsbaarheden en samen plan maken om hiermee om te gaan
 - fase 3: kandidaat wordt tijdens gehele carrière geredteamed [**ontkrachten dreiging**]

Hoe reageert kandidaat onder druk?

I: bewijs dat kandidaat geen dreiging

- uitgebreid interview (4-6 uur, twee personen [interviewer en observant])
- uitsluiten dat de kandidaat kwetsbaar is, nadruk info op 16+ jaar
- kwetsbaarheden door personen in omgeving kandidaat uitsluiten

II: drie fase strategie om te ontkrachten dat kandidaat een dreiging vormt:

- fase 1: uitgebreid interview (10+ uur, door één persoon): vraag kandidaat zichzelf beschrijven + terug in de tijd tot 3-7 levensjaar
- fase 2: taxatie kwetsbaarheden kandidaat + samen plan
- fase 3: kandidaat wordt tijdens gehele carrière geredteamed

Mogelijkheid misleiding door kandidaat?

Commitment van kandidaat?

I: bewijs dat kandidaat geen dreiging

- uitgebreid interview (4-6 uur, twee personen [interviewer en observant])
- uitsluiten dat de kandidaat kwetsbaar is, nadruk info op 16+ jaar
- kwetsbaarheden door personen in omgeving kandidaat uitsluiten

II: drie fase strategie om te ontkrachten dat kandidaat een dreiging vormt:

- fase 1: uitgebreid interview (10+ uur, door één persoon): vraag kandidaat zichzelf beschrijven + terug in de tijd tot 3-7 levensjaar
- fase 2: taxatie kwetsbaarheden kandidaat + samen plan
- fase 3: kandidaat wordt tijdens gehele carrière geredteamed

Mogelijkheden diversificatie?

Best & brightest?

I: bewijs dat kandidaat geen dreiging

- uitgebreid interview (4-6 uur, twee personen [interviewer en observant])
- uitsluiten dat de kandidaat kwetsbaar is, nadruk info op 16+ jaar
- kwetsbaarheden door personen in omgeving kandidaat uitsluiten

II: drie fase strategie om te ontkrachten dat kandidaat een dreiging vormt:

- fase 1: uitgebreid interview (10+ uur, door één persoon): vraag kandidaat zichzelf beschrijven + terug in de tijd tot 3-7 levensjaar
- fase 2: taxatie kwetsbaarheden kandidaat + samen plan
- fase 3: kandidaat wordt tijdens gehele carrière geredteamed

Aantasten privacy?

Bewijslast bij procedure?

I: bewijs dat kandidaat geen dreiging

- uitgebreid interview (4-6 uur, twee personen [interviewer en observant])
- uitsluiten dat de kandidaat kwetsbaar is, nadruk info op 16+ jaar
- kwetsbaarheden door personen in omgeving kandidaat uitsluiten

II: drie fase strategie om te ontkrachten dat kandidaat een dreiging vormt:

- fase 1: uitgebreid interview (10+ uur, door één persoon): vraag kandidaat zichzelf beschrijven + terug in de tijd tot 3-7 levensjaar
- fase 2: taxatie kwetsbaarheden kandidaat + samen plan
- fase 3: kandidaat wordt tijdens gehele carrière geredteamed

Omdenken: zomaar invoeren?

Voor insiders komt het bijna nooit als een verrassing: indicatoren

Waarom niet melden?

Andere cultuur, met name cultuuromslag bij HRM/P&O

HRM/P&O van afrekencultuur naar begeleiden, anders:

- stapt bij kwetsbaarheden betrokkene niet zelf naar HRM met hulpvraag
- wordt er niet gemeld door collega's
- geen verslag gelegd door superieuren

Cultuuromslag bij HRM crux voor cultuuromslag binnen bedrijf
indien men overstapt op in-/during employment screening