De Noord-Hollandse Norm Weerbare Overheid (Eind concept juni 2024)

Inleiding

Een betrouwbare overheid is het fundament van de democratische rechtsorde. Het vormt de basis voor een rechtvaardige, stabiele en goed functionerende samenleving. Helaas hebben we als overheden steeds vaker te kampen met dreigingen van buitenaf en het frustreren van de democratische gang van zaken.

Als criminelen gebruik maken van legale bedrijven en diensten van bijvoorbeeld gemeenten en provincie, neemt de verwevenheid tussen de onder- en bovenwereld toe. Dit verzwakt het vertrouwen van burgers in het openbaar bestuur en stelt de democratische legitimiteit ter discussie.
Daarnaast spelen er andere zaken die vragen om een weerbare overheid. Zo krijgen publieke ambtsdragers en medewerkers met een publieke taak steeds vaker te maken met intimidaties, bedreigingen, agressie en geweld en is de Nederlandse overheid de afgelopen jaren doelwit geweest van cybercriminaliteit. Helaas staat ons land hoog op de lijst van landen waarvan de digitale infrastructuur misbruikt wordt bij cyberaanvallen.

Het wordt steeds duidelijker dat ondermijning niet alleen een gevolg is van criminele activiteiten, maar ook voortvloeit uit de veranderende ethische en morele standaarden die essentieel zijn voor het goed functioneren van de samenleving. Deze zaken ondermijnen het functioneren van de overheid, het publieke vertrouwen in instituties en daarmee de democratische rechtsstaat. Ook dit vraagt om een integere en weerbare overheid die tegendruk kan geven aan deze dreigingen en tendensen.

De afgelopen jaren hebben de provincie en de gemeenten in Noord-Holland al stevig ingezet op het vergroten van hun weerbaarheid. De Provincie Noord-Holland en de Regionale Informatie- en Expertisecentra (RIEC's)[1] ondersteunen gemeenten en andere partners hierbij vanuit het programma Weerbaar Noord-Holland. In veel gemeenten zijn weerbaarheidsscans uitgevoerd die tot meer bewustwording van de risico's van ondermijning hebben geleid en concrete aanknopingspunten bieden om de weerbaarheid daartegen verder te verstevigen.
Thema's als bewustwording, integriteit, veilige publieke taak, informatieveiligheid, en stringente en consequente toepassing van het bestuurlijk instrumentarium staan al langere tijd op de bestuurlijke agenda. De ene gemeente is daarin verder dan de andere, waarbij logischerwijs schaalgrootte, beschikbaarheid van capaciteit en de mogelijkheid om financiële middelen vrij te spelen een rol spelen.

Wat nog ontbreekt is een gezamenlijk basisniveau voor de weerbare overheid, een ondergrens waaraan alle Noord-Hollandse gemeenten en de provincie zich committeren. De tijd is rijp om de stap te zetten naar één gezamenlijk gedragen norm, met als doel dat overtreders van wet- en regelgeving overal in de hele provincie dezelfde behandeling krijgen. Oftewel dat 'de dijken overal even hoog zijn'. Criminelen in het bijzonder houden zich niet aan gemeentegrenzen en zoeken naar zwakke plekken. Wanneer één partij druk uitoefent, bestaat het risico dat zij hun heil elders zoeken, het zogenoemde 'waterbedeffect'. Het is kapitaalvernietiging als we schaarse capaciteit op één plek investeren, terwijl kwaadwillenden op een andere plek gewoon hun gang kunnen gaan. Dat willen we tegengaan.

[1] RIEC Noord-Holland, RIEC Amsterdam-Amstelland en RIEC Midden-Nederland.

Bovendien is weerbaarheid een organisatiebrede aangelegenheid die het domein van de openbare orde en veiligheid overstijgt. Noodzakelijk is een gedragen en duurzame beweging waaraan de hele organisatie vanuit eigen rollen en verantwoordelijkheden een bijdrage levert: van burgemeester, college, gemeentesecretaris en gemeenteraad tot het ambtelijk apparaat. Daarom beleggen we het eigenaarschap voor een weerbare organisatie expliciet bij de driehoek van burgemeester – gemeentesecretaris – griffier (commissaris van de koning – provinciesecretaris – statengriffier).

Ook biedt het stellen van dit gezamenlijk basisniveau gelegenheid om hier samen naartoe te werken, daarbij van en met elkaar te leren en elkaar hierop aan te spreken. Zo wordt niet steeds het wiel opnieuw uitgevonden en schaarse capaciteit optimaal benut. Daarbij is het uitgangspunt om samen op te trekken en elkaar te ondersteunen in de implementatie en uitvoer van deze norm. Tegelijk is er ook het besef dat er op sommige onderdelen sprake kan zijn van maatwerk waardoor er verschillen zullen zijn in de uitvoering en de snelheid waarmee de norm geïmplementeerd kan worden door verschillende organisaties. Het uitgangspunt van samenwerking zien we ook terug in de schrijfstijl van deze norm.

We spreken in de 'wij'-vorm, waarmee we verwijzen naar de provinciale en gemeentelijke organisaties gezamenlijk in de provincie Noord-Holland. 'Wij' betekent ook de eigen organisatie. Dit betreft de verschillende functionarissen en afdelingen in de organisatie, het college, de gemeenteraad/provinciale staten en griffie. 'Wij' betekent ook dat we er samen voor staan en dat we van elkaar kunnen leren.

De norm beschrijft het 'wat'. Het 'hoe' invulling te geven aan de norm en waarmee te beginnen is aan iedere gemeente/provincie zelf. De toelichtingen die per norm zijn opgenomen zijn dan een verduidelijking van de norm en niet voorschrijvend.

Deelthema's

1) Bewustwording & Organisatie
2) Integriteit & Veilige Werkomgeving
3) Veilige Publieke Taak
4) Informatiepositie & Informatiebeveiliging
5) Beleid & Handhaving
6) Communicatie

1. Bewustwording & Organisatie

1.1 Wij beleggen het eigenaarschap voor een weerbare organisatie bij de driehoek burgemeester – gemeentesecretaris – griffier[2].

De verantwoordelijkheid voor de implementatie van de weerbaarheidsnorm en het zijn van een weerbare organisatie wordt gedragen door deze driehoek. Deze functionarissen spelen een belangrijke rol in het organiseren van de randvoorwaarden om als organisatie weerbaar te zijn tegen ondermijning.

[2] In de provinciale organisatie bestaat deze uit commissaris van de koning – provinciesecretaris – provinciegriffier

1.2 Wij besteden periodiek en structureel aandacht aan ondermijnende criminaliteit en ondermijning van de rechtsstaat.

Wij hebben een weerbaarheidsscan laten uitvoeren en evalueren zelf tweejaarlijks de voortgang van de ontwikkelpunten die daaruit voortkomen. Wij leggen hierover verantwoording af aan de gemeenteraad of provinciale staten. Door de weerbaarheidsscan is er een 0-meting voorhanden om te bezien hoe het is gesteld met de weerbaarheid binnen de organisatie.

De medewerker(s) van het vakgebied veiligheid heeft (hebben) structureel oog voor het thema ondermijnende criminaliteit en is (zijn) in staat signalen van ondermijning te herkennen.
Dit betekent dat de risico's van ondermijnende criminaliteit voor de organisatie bekend zijn en structureel aandacht krijgen. Daarnaast is de medewerker opmerkzaam als het gaat om signalen van ondermijnende criminaliteit.

Onze bestuurders en directie hebben structureel aandacht voor het thema ondermijning.
Dit betekent dat de risico's van ondermijnende criminaliteit en ondermijnende tendensen voor de organisatie bekend zijn en dat dit een structureel agendapunt is tijdens portefeuillehouders- en directieoverleggen.

Er zijn één of meer medewerkers (deels) vrijgemaakt voor de aanpak van ondermijnende criminaliteit.
Dit houdt in dat wij voor de aanpak van ondermijnende criminaliteit specifiek uren beschikbaar stellen binnen het taakveld.

Het vakgebied veiligheid is de verbindende schakel in de aanpak van ondermijnende criminaliteit.
We beleggen deze coördinerende rol binnen de afdeling Veiligheid bij één of meerdere personen. De afdeling Veiligheid verbindt de andere afdelingen met elkaar en het thema.

Alle afdelingen onderkennen vanuit hun eigen rol en taak dat ondermijnende criminaliteit en ondermijnende tendensen hen raakt, zijn alert op risico's voor ondermijning en tonen eigenaarschap in de aanpak ervan.
Ondermijning is niet alleen onder de aandacht bij de medewerkers in het veiligheidsdomein en de bestuurder(s) maar ook bij het management van de organisatie. Alle onderdelen van de organisatie kunnen ten slotte te maken krijgen met ondermijning. Ieder deel van de organisatie beseft dat zij een rol heeft in het voorkomen en tegengaan van ondermijning.

1.3. Wij besteden binnen de eigen organisatie periodiek aandacht aan weerbaarheid en actuele ondermijningsthema's. Dit doen wij organisatiebreed op het niveau van eigen medewerkers en politieke ambtsdragers.

Het thema ondermijning laten landen binnen een organisatie is een grote uitdaging. Alle onderdelen van de organisatie krijgen met negatieve/ondermijnende invloeden van buitenaf te maken. Daarom is het goed om bewustwording te creëren, voor zowel politieke ambtsdragers als de ambtelijke organisatie.

Van die bewustwording maakt deel uit:

- Wij herkennen signalen van ondermijning;
- Wij hebben in onze werkprocessen aandacht voor de risico's op ondermijning;
- Wij weten op welke manier de aanpak van ondermijning binnen de organisatie is georganiseerd;
- Wij kennen de rol van het RIEC binnen deze aanpak;

- Wij kennen de procedure om signalen van ondermijning en ondermijnende criminaliteit te melden;
- Wij zijn ons bewust van onze rol en positie als ambtenaar/politiek ambtsdrager in het kader van de aanpak van ondermijning.

1.4. Wij benaderen ondermijningsvraagstukken zoveel mogelijk integraal. Alle organisatieonderdelen werken samen aan de aanpak van ondermijning en/of voeren projecten uit waarbij aandacht is voor ondermijning.

De mogelijke dilemma's zijn hierbij onderwerp van gesprek. Niet alle onderdelen van onze organisatie zijn hetzelfde. Daarom zullen we soms ongelijk moeten investeren in onze organisatie om samen aan de norm te voldoen.

Wij hanteren een integrale benadering bij ondermijningsvraagstukken.
Ten aanzien van ondermijning werken we op casusniveau maar ook op beleidsniveau samen met verschillende delen van onze eigen organisatie en andere overheidspartners. Om de aanpak onder de aandacht te hebben of te houden en om de integrale aanpak te monitoren is het van belang dat het thema ondermijning in verschillende overleggremia structureel aandacht heeft. Daarom is ondermijning een vast onderdeel op de agenda van bestuurlijke overlegtafels. We bekijken de agenda structureel met een 'ondermijningsbril'.

1.5. Wij werken samen met relevante publieke- en private partners in de aanpak van ondermijnende criminaliteit en zoeken actief samenwerking op met andere gemeenten in de provincie.

Minimaal eens per jaar besteden we gezamenlijk – met één of meer andere gemeenten – aandacht aan onze weerbaarheid en ondermijnende criminaliteit. Hiermee wisselen we kennis uit en kunnen we elkaar mogelijk ondersteunen.

Wij breiden de aanpak van ondermijnende criminaliteit uit door coalities te sluiten met andere publieke en private partners.
Bij publieke partners denken we bijvoorbeeld aan waterschappen, omgevingsdiensten, en uitvoeringsorganisaties met een publieke taak. Wij gaan proactief op zoek naar maatschappelijke partners die we kunnen betrekken in het creëren van één weerbare samenleving. Samenwerken met het PVO (Platform Veilig Ondernemen) kan daarbij helpen. Deze samenwerkingen kennen wederzijdse voordelen. Mogelijke private partijen om mee samen te werken zijn:

- (Horeca)-ondernemers;
- Bedrijfskringen en het Koninklijk Verbond van Ondernemers;
- Makelaars en gebiedsontwikkelaars;
- Particuliere beheerders bedrijventerreinen;
- Woningcorporaties.

2. Integriteit & Veilige Werkomgeving

2.1. Wij hebben een integriteitsbeleid vastgesteld.
Dit is getoetst aan de landelijke regelgeving en handreikingen.

2.2. Wij hebben een actuele gedragscode. Deze geldt voor medewerkers, politieke ambtsdragers en externen.
De gedragscode is gebaseerd op de meest recente wetgeving en handreikingen.

2.3. Wij organiseren jaarlijks organisatiebrede bijeenkomsten rondom het thema integriteit en netwerkbewustzijn – onder meer in relatie tot ondermijning.
Deze bijeenkomsten organiseren wij voor politieke ambtsdragers en de ambtelijke organisatie over:

a) Integriteit;
b) Morele oordeelsvorming;
c) Dilemma's op basis van actuele ontwikkelingen;
d) Gedragscode.

Directie, leidinggevenden en griffie zijn zich bewust van de belangrijke rol die ze hierin hebben en nemen die verantwoordelijkheid ook.

2.4. Wij zorgen dat bij een meldpunt melding van mogelijke integriteitsschendingen kan worden gemaakt.
Wij hebben een meldingsregeling voor integriteitsschendingen en klachten.
Medewerkers en politieke ambtsdragers weten waar zij interne integriteitsschendingen kunnen melden en kunnen erop vertrouwen dat er vertrouwelijk met hun melding wordt omgegaan. We hebben ook een vertrouwenspersoon of -commissie waarmee medewerkers kunnen praten. Een vertrouwenspersoon kan een melding doorgeven aan het meldpunt als de melder anoniem wil blijven.

2.5. Wij hebben een protocol waarin beschreven staat hoe te handelen bij (vermeende) schending van integriteit.
In het protocol staat beschreven wanneer integriteitsonderzoeken plaatsvinden, door wie en hoe de procedures verlopen. Nieuwe medewerkers worden hierop alert gemaakt bij hun onboarding.

2.6. Wij zijn alert op mogelijke integriteitsvraagstukken.
Wij weten welke functies gevoelig zijn voor integriteitsproblemen. Iedereen in de organisatie is alert op mogelijke integriteitsproblemen in de interactie met de maatschappij. We weten met wie we praten. We letten goed op mogelijke integriteitsproblemen rondom de agenda's van het college en de gemeenteraad.

2.7. Wij laten voor kandidaat-bestuurders een risicoanalyse uitvoeren.
De analyse kunnen we intern of extern laten uitvoeren. Dit doen we volgens de meest recente handreiking van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). De risicoanalyse helpt om integriteitsrisico's bij bestuurders in kaart te brengen en te voorkomen. Verschillende bronnen (zoals CV, BKR-registratie, referenties en een gesprek) geven inzicht in de kandidaat-bestuurder.

2.8. Wij adviseren politieke partijen een risicoanalyse uit te voeren voor leden.

Conform de meest recente handreiking van BZK. Als partijen ervoor kiezen om dit na advisering niet uit te voeren zijn zij zelf verantwoordelijk voor de mogelijke integriteitsrisico's die zij daarmee lopen.

2.9. Wij besteden bij de eed- of belofteaflegging van nieuwe medewerkers specifiek aandacht aan integriteit en netwerkbewustzijn, onder meer in relatie tot ondermijning.

Nieuwe medewerkers leggen de ambtseed/ -belofte af.
Met een belofte of eed spreken medewerkers uit dat zij zich realiseren wat het betekent om ambtenaar te zijn en dat zij zich daarnaar zullen gedragen. Ze zweren of beloven onder andere dat ze niet frauderen, integer zijn, zich niet laten omkopen en geen vertrouwelijke informatie lekken.

2.10. Wij nemen in de overeenkomst met ingehuurde medewerkers waarbij geen eed- en belofteaflegging plaatsvindt een clausule op met een geheimhoudingsplicht.

Aangezien ingehuurde medewerkers geen ambtseed kunnen afleggen is het van belang om een clausule met een geheimhoudingsverklaring in de overeenkomst op te nemen. Ook conformeren zij zich aan de geldende gedragscode van onze organisatie. Zo borgen wij de integriteit van ingehuurde medewerkers.

2.11. Wij hebben in een besluit bepaald welke screeningsmaatregelen (zoals een VOG) plaatsvinden per profiel of functieaspect.

Wij benoemen functieprofielen/taakaccenten die kwetsbaar zijn voor integriteitsschendingen (kwetsbare functieprofielen) en zorgen ervoor dat medewerkers met kwetsbare functieprofielen en bestuurders bij aanvang dienstverband een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG), een Verklaring Geen Bezwaar (VGB)[3] of een Verklaring Omtrent Gedrag Politiegegevens (VOG P) overhandigen waaruit blijkt dat er geen bezwaar bestaat om de betreffende functie te vervullen.
De VOG P wordt aangevraagd voor functies benoemd in de 'Regeling aanwijzing functies VOG politiegegevens'.[4] Daarnaast screenen wij (in ieder geval) medewerkers die toegang hebben tot de RIEC-casuïstiek op andere manieren (zoals het opvragen en nabellen van referenties). Dit wordt periodiek herhaald, bijvoorbeeld iedere twee jaar of wanneer een medewerker doorstroomt naar een andere functie. Dit betekent dat medewerkers die werkzaam zijn in het veiligheidsdomein en/of gerelateerd aan de ondermijningsaanpak, gedegen worden gescreend. Wij verwachten dat ook politieke partijen een dergelijke screening zo vroeg mogelijk in de rekrutering van politieke ambtsdragers uitvoeren.

3. Veilige Publieke Taak

3.1. Wij hebben een actueel agressieprotocol, dragen dit actief uit en zijn erop aanspreekbaar.

Wij hebben een toegankelijk agressieprotocol voor medewerkers en politieke ambtsdragers en baseren ons daarbij op de norm 'Stop Agressie Samen' van BZK. Het agressieprotocol beschrijft hoe de organisatie handelt in het geval van agressie (inclusief digitale agressie) en maakt expliciet welk gedrag ambtenaren en bestuur niet accepteren. De volledige organisatie leeft dit protocol na.

[3] VOG gaat niet verder dan opvragen Justitiële Documentatie. Voor een VGB wordt diepgravender onderzoek gedaan.
[4] https://justis.nl/producten/vog-politiegegevens-vog-p/vog-p-aanvragen

3.2. Wij laten intern en extern weten wat onze organisatienorm van acceptabel gedrag is en wat dit betekent voor de houding van medewerkers en politieke ambtsdragers.

Burgers en bezoekers weten wat de organisatienorm van acceptabel gedrag is.
Er zijn verschillende manieren om aan burgers en bezoekers te laten weten wat de normen en waarden van de organisatie zijn. Sommige gemeenten kiezen ervoor om huisregels bij de ingang van het gebouw op te hangen.

3.3 Wij zorgen voor een veilige (fysieke) werkomgeving voor onze medewerkers.

Wij zorgen voor maatregelen om agressie en geweld op de werkplek te voorkomen en ervoor te zorgen dat medewerkers zich veilig voelen, zoals het instellen van alarmknoppen of beveiligingspersoneel.

3.4. Wij zijn ons bewust van de veiligheidsrisico's van het verspreiden van de persoonlijke gegevens van medewerkers uit de gehele organisatie en streven ernaar deze risico's te minimaliseren.

Wij zijn een transparante en dienstverlenende overheid. Tegelijkertijd moeten onze medewerkers veilig kunnen werken. Bijvoorbeeld doordat ze de mogelijkheid hebben om hun mails niet met hun eigen naam te ondertekenen, maar met een afdelingsnaam of via een algemeen mailadres te mailen. Ook is het van belang dat medewerkers het bestaan van verschillende protocollen en beleid kennen en veilig om kunnen gaan met persoonsgegevens. We maken medewerkers bewust van persoonlijke veiligheidsrisico's, zoals het openbaar stellen van social media-accounts.

3.5. Wij zijn ons bewust van de risico's in onze werkprocessen.

Wij brengen onze kwetsbare werkprocessen in kaart en weten waar de risico's op ondermijnende criminaliteit en ondermijning voor onze medewerkers daarin liggen. Wij beschermen onze medewerkers actief tegen deze risico's.

3.6. Wij trainen onze medewerkers en politieke ambtsdragers in het voorkomen van en omgaan met agressie en geweld.

Het agressieprotocol beschrijft hoe wij handelen in het geval van agressie en geweld.

3.7. Wij stimuleren dat medewerkers en politieke ambtsdragers van elk voorval van agressie en geweld melding maken of aangifte doen, en wij registreren alle voorvallen van agressie en geweld tegen medewerkers en politieke ambtsdragers.

Dit doen we volgens de landelijke richtlijnen. Aangiftes of meldingen worden door politie en OM conform het protocol Veilige Publieke Taak en de Eenduidige Landelijke Afspraken (ELA) opgepakt.

Alle voorvallen van agressie en geweld worden geregistreerd.
Registratie en opvolging zijn van belang om later terug te kunnen zien of er op de juiste manier gehandeld is. Bijvoorbeeld bij het bieden van hulp aan het slachtoffer. Registratie geeft ons daarbij inzicht in de soorten van agressie en geweld die voorkomen.

3.8. Wij hebben (structurele) middelen beschikbaar in de begroting zodat er bij bedreiging van medewerkers en politieke ambtsdragers passende (fysieke) beveiligingsmaatregelen getroffen kunnen worden.

Het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV), de politie en het OM kunnen advies geven over passende beveiligingsmaatregelen.

3.9. Wij verhalen de schade op de dader bij agressie en/of geweld.

De dader wordt financieel verantwoordelijk gehouden voor de veroorzaakte schade. Dit kan bijvoorbeeld gaan om medische kosten of materiële schade. Deze benadering heeft ook een belangrijke signaalwerking naar medewerkers en politieke ambtsdragers.

3.10. Wij verlenen nazorg aan de bestuurder of medewerker die slachtoffer is van agressie en geweld.

We staan om een collega heen die wordt bedreigd, stimuleren anderen om ook te melden en beschermen onze collega's en de democratie tegen agressie en intimidatie. Nazorg verlenen na agressie en geweld betekent ervoor zorgen dat de persoon de nodige steun en middelen krijgt om zowel emotioneel als fysiek te herstellen en zich weer veilig te voelen.

4. Informatiepositie & Informatiebeveiliging

4.1. Wij waarborgen een adequate en juiste informatiebeveiliging.

Wij hebben een actueel Informatiebeveiligingsbeleid en passen dit ook toe. Wij bevorderen bewustzijn over een adequate en juiste informatiebeveiliging en werken daartoe actief samen met verantwoordelijken voor informatiebeveiliging en privacy zoals de Chief Information Security Officer (CISO). Wij zorgen voor periodieke overleggen met verantwoordelijken.

Wij hebben onze informatiehuishouding op orde door verantwoordelijkheid te nemen voor het goed functioneren van de eigen digitale systemen.
Wij hanteren ten aanzien van cyberveiligheid de cyberrichtlijnen van het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV).

Wij zijn ingericht volgens, en voldoen aan de actuele Europese en Nederlandse wet- en regelgeving. Bijvoorbeeld de Baseline Informatiebeveiliging overheid (BIO) en NIS 2/Cyberbeveiligingswet.
Deze zijn gebaseerd op de actuele internationale standaard voor informatiebeveiliging ISO27001. De uitgangspunten daarbij zijn continu risicomanagement op organisatieprocessen en passende borging van de rollen Functionaris Gegevensbescherming (FG) en CISO.

4.2. Wij zorgen ervoor dat onze interne informatiepositie op het thema aanpak ondermijnende criminaliteit inzichtelijk is en wordt ingezet in de aanpak. Dit doen wij door het gestructureerd en op juridisch verantwoorde wijze verzamelen, verwerken en delen van informatie.

Wij hebben een vastgesteld en gepubliceerd privacyprotocol voor de informatiedeling.
Bij het proces van informatie-uitwisseling en -verwerking is het belangrijk om werkprocessen (van signaal tot aanpak, ook bestuurlijk casusaanpak) schriftelijk vast te stellen en hierbij rekening te houden met de wettelijke kaders van de actuele wet- en regelgeving (zie ook 4.7). Wij zorgen dat onze medewerkers benodigde kennis hebben over de AVG en informatiedeling.

Wij gebruiken op gecontroleerde wijze software, openbare bronnen en artificial intelligence (AI) ter verrijking van signalen van ondermijnende criminaliteit.
Verschillende medewerkers binnen de organisatie weten bij het verzamelen van de informatie, eventueel met behulp van AI, hoe deze data uit eigen en open bronnen, zoals social media,

geraadpleegd kan en mag worden. De software is passend en veilig ingericht zodat wij signalen gecontroleerd kunnen verwerken en analyses kunnen uitvoeren.

Wij hebben borgen de informatiepositie op het gebied van ondermijnende criminaliteit.
Wij beseffen dat we ons moet inzetten op het verwerven en verbeteren van een informatiepositie. De informatie kan niet uitsluitend van de afdeling Veiligheid komen. Het RIEC kan ondersteuning bieden in analyse op fenomeen-, thema- of gebiedsniveau.

4.3. Wij hebben een centraal meldpunt voor het ontvangen van signalen van ondermijnende criminaliteit en dragen dit actief uit.

Wij hebben een (anoniem) meldpunt voor signalen van ondermijnende criminaliteit.
Dit meldpunt kan een medewerker, een mailadres, intranet, een regionale samenwerking of een tool (app) zijn. Het proces voor het melden van signalen is bekend binnen de organisatie.

Wij zorgen voor terugkoppeling in het geval van een niet-anonieme melding.
Om de meldingsbereidheid intern te borgen is een terugkoppeling aan de melder over de afhandeling van het signaal essentieel. Het hoeft niet altijd te betekenen dat het signaal sterk genoeg is om op te pakken.

Wij zijn partner van Meld Misdaad Anoniem (M.).
Door rechtstreeks anonieme meldingen te ontvangen vergroten we onze informatiepositie.

4.4. Wij verwerken signalen van medewerkers en politieke ambtsdragers volgens een vastgesteld werkproces en de richtlijnen voor interne gegevensdeling.

Medewerkers en politieke ambtsdragers weten waar zij signalen van ondermijnende criminaliteit kunnen melden. Wij hebben een helder werkproces met betrekking tot gegevensdeling en zijn hierbij compliant aan actuele wet- en regelgeving op het gebied van informatiebeveiliging en privacy.

4.5. Wij hebben een of meerdere medewerkers met de rol coördinator bestuurlijke aanpak die signalen van ondermijnende criminaliteit, het meldpunt en het werkproces coördineert.

Dat betekent dat we daarmee het verzamelen, verdelen en verspreiden van relevante informatie binnen verschillende afdelingen van de organisatie en tussen de organisatie en externe partners gericht op het versterken van de informatiepositie en/of handhavend optreden borgen in onze organisatie.

4.6. Wij zorgen voor een periodiek intern of lokaal overleg waarbij signalen van ondermijnende criminaliteit worden besproken.

Er is een overleg met diverse afdelingen waar signalen worden besproken en verrijkt met systeem/straatinformatie.
Om de aanpak van ondermijning op gang te brengen of houden is het van belang een lokaal signaaloverleg te hebben waarin signalen over ondermijnende criminaliteit worden besproken. We beoordelen gezamenlijk of een signaal versterkt moet worden of welke (integrale) aanpak mogelijk is. Vooral de medewerkers die zich bezighouden met financiën, opdrachtverlening, vergunningverlening en persoonsdocumenten, milieu en vastgoed, toezicht en handhaving betrekken we nauw bij de signalering van de ondermijnende criminaliteit, aangezien dit terreinen zijn waarbij misbruik vanuit criminelen een vergroot risico vormt.

4.7. Wij zorgen voor een periodieke ondermijningstafel onder het RIEC-convenant met de integrale overheidspartners waar signalen van ondermijnende criminaliteit worden besproken.
Deze periodieke tafel zorgt dat integrale partners bij elkaar zitten om casuïstiek die geaccepteerd is op het informatieplein te bespreken en interventies af te stemmen.

5. Beleid & Handhaving

5.1. Wij nemen de aanpak van ondermijnende criminaliteit op in de bestuurlijke plannen, zoals het integraal veiligheidsbeleid. Wij geven de aanpak verder vorm in het daarbij behorende uitvoeringsplan.
Wij geven prioriteit aan en hebben specifiek beleid voor de aanpak van ondermijnende criminaliteit en verkennen andere bestuurlijke instrumenten in de aanpak van ondermijnende criminaliteit.
Vaak stellen organisaties hun beleid op vanuit het kernbeleid Veiligheid van de VNG, waarbij georganiseerde/ondermijnende criminaliteit een standaard onderwerp is. Daarnaast kunnen organisaties ook apart beleid (actieplan/ jaarplan/programma) hebben voor de aanpak van ondermijning. Andere afdelingen worden proactief benaderd voor beleidswijzigingen. Gemeenten kunnen er ook voor kiezen om de aanpak te verankeren in een apart veiligheidsbeleid, het college-uitvoeringsprogramma of in hun begroting als onderdeel van de reguliere PenC-cyclus.

Algemene Plaatselijke Verordening (APV)

5.2. Wij hebben in onze APV artikelen opgenomen ten behoeve van de aanpak van ondermijnende criminaliteit, houden hier toezicht op en handhaven bij geconstateerde overtredingen.
Zogenaamde ondermijningsartikelen zijn opgenomen in de APV. Wij stellen hier beleid voor op en stemmen dit waar mogelijk regionaal af. Hiermee is de APV ondermijningsproof.

De APV bevat minimaal de volgende ondermijningsartikelen:

- Exploitatievergunningstelsel met eis ‘niet in enig opzicht van slecht levensgedrag zijn’ voor:
  - (Horeca-)inrichtingen zowel commercieel als paracommercieel;
  - Seks- en escortbedrijven;
  - Coffeeshops;
  - Evenementen;
  - Shisha lounge;
  - Speelautomatenhallen/kansspelautomaten.
- Sluiting van voor het publiek toegankelijke gebouwen
- Tegengaan onveilig, niet leefbaar en malafide ondernemersklimaat
- Vergunningplicht branches, gebieden en gebouwen
- Artikelen (gebiedsaanwijzingen) die zien op bescherming van de openbare orde en het woon- en leefklimaat

5.3 Wij zorgen ervoor dat onze toezichthouders en bijzondere opsporingsambtenaren (hierna: boa's) getraind en opgeleid zijn in het herkennen van signalen van ondermijnende criminaliteit.

5.4. Wij hebben zicht op ons bestuurlijk instrumentarium voor ondermijnende criminaliteit en evalueren dat periodiek. We delen kennis, ervaringen en eventuele knelpunten in de aanpak en bespreken de speerpunten voor de komende periode.

We komen hiervoor ten minste éénmaal per jaar bij elkaar.

Wet Bibob

5.5. Wij hebben actueel Bibob-beleid en passen dit ook toe.

De overheidsbeslissingen die onder de toepassing van de Wet-Bibob vallen zijn hierin opgenomen. De volgende beschikkingen zijn minimaal opgenomen in het Bibob-beleid:

- Alcoholwetvergunning
- Exploitatievergunningen
- Speelautomatenhallenvergunning/kansspelenvergunning
- Coffeeshopvergunning
- Prostitutie/escort/seksinrichtingen

De volgende overheidsbeslissingen worden al dan niet via een 'kan'-bepaling in het Bibob-beleid opgenomen:

- Omgevingswet (vergunningen/ontheffingen)
- Subsidiebesluit
- Vastgoedovereenkomst en grondtransacties
- Overheidsopdrachten[5]

5.6. Wij beschikken over Bibob-medewerkers die voldoende zijn toegerust om uitvoering te geven aan de Wet Bibob en komen periodiek bijeen om kennis en ervaringen uit te wisselen.

Binnen de organisatie zijn meerdere mensen opgeleid en passen de Wet Bibob toe. Zo waarborgen we kwaliteit en zijn we minder kwetsbaar. Een van deze medewerkers is aangesteld om de werkzaamheden van de verschillende afdelingen te coördineren en fungeert als aanspreekpunt voorde de interne organisatie, management en bestuur en externe partners.

Het is belangrijk dat er geen belangenverstrengeling speelt. Daarom passen wij het vierogenprincipe toe. Op basis van de bevindingen van het eigen onderzoek kunnen wij besluiten om advies vragen bij het RIEC of het Landelijk Bureau Bibob. Bij het toepassen van de Wet Bibob nemen we de privacywetgeving en de geheimhoudingsplicht op grond de Wet Bibob in acht.

5.7. Wij zorgen dat medewerkers uit de verschillende beleidsdomeinen die aanvragen voor beschikkingen en overeenkomsten in behandeling nemen bekend zijn met het Bibob-beleid en dit toepassen.

Wij nemen deel aan periodieke bijeenkomsten (die worden georganiseerd door het RIEC).

[5] Bijvoorbeeld sociale en andere specifieke diensten (SAS) zoals de inkoop van zorg en daarmee samenhangende zorgfraude, als bedoeld in de gewijzigde Wet Bibob van 1-10-2022. Deze is te vinden in de gereedschapskist.

Wet Damocles (Opiumwet)

5.8. Wij hebben actueel Damoclesbeleid (artikel 13b Opiumwet).

Wij zorgen dat ons Damoclesbeleid actueel is en blijft en voeren het consequent uit. De lokale situatie rondom drugscriminaliteit heeft invloed op het vast te stellen Damoclesbeleid.

5.9. Wij beschikken over medewerkers die voldoende zijn toegerust om uitvoering te geven aan de Wet Damocles.

Wij komen minimaal eens per jaar bijeen op regionaal niveau om kennis en ervaring uit te wisselen over de toepassing van de Wet Damocles.

Financiële weerbaarheid

5.10. Wij zorgen voor bewustwording bij de afdeling financiën (in het bijzonder debiteurenbeheer) over de risico's van openstaande vorderingen in relatie tot ondermijning.

Door bewustwording te creëren zorgen we dat medewerkers risico's herkennen (inzicht krijgen in hoe openstaande vorderingen kunnen worden misbruikt voor criminele activiteiten), waakzaam zijn (alert op verdachte activiteiten of patronen die wijzen op ondermijning), preventieve maatregelen nemen (bijvoorbeeld het invoeren van striktere controles of het melden van verdachte situaties) en kennis vergroten (over de verschillende vormen van ondermijning en hoe deze zich kunnen manifesteren binnen de financiële administratie).

5.11. Wij pakken openstaande bestuurlijke vorderingen (boetes, dwangsommen, leges, uitkeringen, etc.) in relatie tot ondermijning actief aan.

Bestuurlijke en integrale uitvoeringskracht

5.12. Wij borgen onze uitvoeringskracht door mono- en multidisciplinaire controles uit te voeren en handhaven op geconstateerde overtredingen

Wij trainen en leiden relevante toezichthouders en buitengewoon opsporingsambtenaren (boa's) op in het herkennen van ondermijnende criminaliteit en het toepassen van bevoegdheden.

Wij voeren informatiegestuurde gemeentelijke controles uit (meerdere afdelingen).
Vanuit het lokale overleg Ondermijning (of signalen buiten het overleg om) worden controles uitgezet met meerdere afdelingen (bijvoorbeeld boa's, Bouw- en Woningtoezicht, toezichthouder Basisregistratie Personen, politie).

Wij handhaven op geconstateerde overtredingen.
Wij zorgen ervoor dat er juridische consequenties volgen op overtredingen van regels of wetten die bij toezicht en handhaving zijn geconstateerd.

Wij voeren routinematige monodisciplinaire controles uit.
We voeren vanuit één discipline routinematig controles uit die raken aan de aanpak van ondermijnende criminaliteit. Voorbeelden zijn boa's die horecacontroles uitvoeren en hierbij signalen tegen kunnen komen van illegale prostitutie, hennepteelt, arbeidsuitbuiting of drugsafvaldumpingen.

Wij voeren multidisciplinaire controles uit.
Wij werken integraal samen door de uitvoering van multidisciplinaire controles met partners waarbij iedere organisatie met diens eigen bevoegdheden deelneemt.

We evalueren periodiek onze integrale uitvoeringskracht.
We komen minimaal eens per jaar met organisaties op regionaal niveau bijeen om de inzet van het bestuurlijk instrumentarium te evalueren, kennis en ervaringen te delen, eventuele knelpunten in de aanpak te bespreken en de speerpunten voor de komende periode te benoemen.

6. Communicatie

6.1. Wij hebben een interne en externe communicatiestrategie gericht op de weerbaarheid.

Wij zetten communicatie in bij de aanpak van ondermijning.
Zowel intern naar medewerkers/bestuur als extern naar haar inwoners en bedrijven. Enerzijds om hen bewust te maken over ondermijning en anderzijds hen te informeren over de (integrale) aanpak van ondermijning in de organisatie. Afstemming vindt plaats tussen de communicatieadviseur en afdeling Veiligheid.

Wij hebben een communicatiestrategie en planning over de aanpak van ondermijning.
Een communicatiestrategie op ondermijning helpt ons op de juiste momenten (proactief/preventief/ repressief) de juiste communicatie (vorm en boodschap) te voeren. Dit gaat onder andere over ‘promotiecampagnes’. Daarnaast denken we bij de aanvang van casuïstiek na over de communicatiestrategie. Die strategie stemmen wij integraal af.

6.2. Wij communiceren zelf en samen met partners in het vergroten van onze weerbaarheid.

Wij communiceren in elk geval over:

- Besluiten als deze een preventieve werking hebben op andere (malafide) aanvragers;
- Uitkomsten bij integrale controles/interventies;
- Veranderde wet- en regelgeving;
- Thema’s en fenomenen.

Begrippenlijst

Ondermijning: Valt uiteen in het begrip ondermijnende criminaliteit en ondermijnende tendensen.
Ondermijnende criminaliteit: Ondermijnende criminaliteit is georganiseerde misdaad die gebruik maakt van en infiltratie zoekt in legale structuren en instituties. Legale en publieke diensten die worden gebruikt voor criminele activiteiten zijn ondermijnend aan de samenleving. Bijvoorbeeld: het huren van een pand om een drugslab in te huisvesten.
Ondermijnende tendensen: Het geheel van moreel verwerpelijke activiteiten en gedragingen die de fundamenten van de rechtsstaat, democratische waarden, de integriteit en het uitvoeren van de publieke taak aantasten. Ook het beïnvloeden en bedreigen van ambtelijke medewerkers en politieke ambtsdragers kan ondermijnend zijn aan de rechtsstaat, als zij hierdoor bijvoorbeeld hun taken niet meer juist kunnen uitoefenen.

Externen: Inhuur- en uitzendkrachten.

Kwetsbare processen: Dit zijn functies of processen de betrekking hebben op taken, verantwoordelijkheden en werkzaamheden die van wege de aard en inhoud een risico kunnen vormen voor de integriteit van de organisatie en doelwit kunnen zijn van criminelen. Het kan daarbij gaan om gevoelige informatie (voorkennis), documenten (zoals identiteitsbewijzen), rechten (vergunning) of financiële middelen. De weerbaarheid van de organisatie op met name die processen moet voldoende zijn geborgd.

Netwerkbewustzijn: Wanneer ambtenaren en politieke ambtsdragers zich bewust zijn van het netwerk waarin zij zich begeven. Zij zien zowel de kansen die die dit netwerk biedt als de risico's die het vormt. Ook zijn zij zich bewust van de rol die iemands netwerken hebben op het functioneren als ambtelijk medewerker of politiek ambtsdrager. Voor politieke partijen kan een weerbaarheidscheck (van BZK) bijvoorbeeld bijdragen aan het netwerkbewustzijn.

Politieke ambtsdragers: Burgemeester, commissaris van de koning, wethouders, gedeputeerden, gemeenteraadsleden en leden provinciale staten. Dat medewerkers zijn: ambtenaren van gemeente en provincie en griffiers.

Scope: Met deze norm leggen we de nadruk op ondermijning van de rechtsstaat en -democratie. Niet alleen ondermijnende criminaliteit.

Veilige publieke taak (VPT): In 2007 is het programma VPT gestart zodat personen met een publieke taak hun werk zo veilig mogelijk uit kunnen voeren. Veiligheid is een breed begrip. Het kan zowel gaan over het beschermen tegen en aanpak bij agressie en geweld als over privacy van persoonlijke gegevens.

Veilige werkomgeving:

Wij: De provinciale en gemeentelijke organisaties in de provincie Noord-Holland. Dit betreft de verschillende afdelingen in de organisaties, het college, de gemeenteraad/provinciale staten en griffie.