

Een Gelders Akkkoord

*Toelichting op de
uitgangspunten*



1.1

De verantwoordelijkheid voor de implementatie van de weerbaarheidsnorm en het zijn van een weerbare organisatie ligt bij de driehoek van burgemeester/commissaris van de Koning – gemeentesecretaris/provinciesecretaris – raads-/statengriffier.

Deze functionarissen spelen een sleutelrol in het organiseren van de randvoorwaarden om als organisatie weerbaar te zijn en kunnen elkaar daarbij in positie zetten. Zij vertegenwoordigen elk een ander onderdeel van de organisatie: het college van B&W of Gedeputeerde Staten, de ambtelijke organisatie en de gemeenteraad of Provinciale Staten. Vanuit die rol zijn zij verantwoordelijk voor de weerbaarheid van hun organisatieonderdeel en de bijbehorende thema's. Binnen die gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben ook het college, het directieteam/managementteam en de gemeenteraad of Provinciale Staten een belangrijke rol in het versterken van de bestuurlijke en organisatorische weerbaarheid.

1.2

Wij besteden binnen onze hele organisatie periodiek en structureel aandacht aan ondermijning en bieden handelingsperspectief aan onze medewerkers en politieke ambtsdragers.

Dit doen wij organisatiebreed, op het niveau van zowel medewerkers als politieke ambtsdragers. Het organiseren van een weerbare organisatie is een grote uitdaging: alle onderdelen van de organisatie kunnen te maken krijgen met ondermijnende invloeden van buitenaf en moeten in staat zijn hierop adequaat te reageren. Daarom zetten wij in op het creëren van bewustwording én het bieden van handelingsperspectief. Medewerkers en teams zijn zich ervan bewust dat weerbaarheid verder gaat dan ondermijning alleen, en handelen daarnaar. Vanuit hun dagelijkse werk kunnen zij signalen van ondermijning opvangen en die neerleggen bij het vakgebied veiligheid. Op die manier zijn zij de ogen en oren van de organisatie. Weerbaarheid is een verantwoordelijkheid van ons allemaal. Door kennis te vergroten, alertheid te bevorderen en eigenaarschap te nemen, versterken we het vermogen van de organisatie om risico's tijdig te signaleren, hierop te handelen en tegelijkertijd haar taken richting de samenleving betrouwbaar, transparant en toegankelijk te blijven uitvoeren.

Er zijn één of meer medewerkers (deels) vrijgemaakt voor de aanpak van ondermijning. Dit houdt in dat wij voor de aanpak van ondermijning specifiek uren beschikbaar stellen binnen het taakveld. Wij hebben daarvoor een aanvullend functieprofiel opgesteld.

1.3

Wij benaderen ondermijningsvraagstukken integraal. Alle organisatieonderdelen werken samen aan de aanpak van ondermijning en hebben hier in hun werkprocessen aandacht voor.

Ten aanzien van ondermijning werken we op casus- en beleidsniveau samen met verschillende onderdelen van onze eigen organisatie. Het is belangrijk dat (weerbaarheid tegen) ondermijning in verschillende overlegstructuren aandacht krijgt. Zo houden we de integrale aanpak onder de aandacht.

Mogelijke dilemma's binnen ondermijningsvraagstukken zijn onderwerp van gesprek, zoals economische belangen versus veiligheid. Deze dilemma's komen tijdens processen naar voren omdat we integraal samenwerken en het vakgebied veiligheid betrekken in onze plannen en projecten. Niet alle onderdelen van onze organisatie zijn hetzelfde. Daarom is per organisatieonderdeel maatwerk nodig om op de meest effectieve manier samen te werken aan de weerbaarheid.

1.4

Wij werken samen met relevante publieke- en private partners in het versterken van onze weerbaarheid tegen ondermijning en zoeken daarin actief samenwerking op.

We besteden gezamenlijk – al dan niet met andere gemeenten of provincie – periodiek aandacht aan onze weerbaarheid tegen ondermijning. Hiermee wisselen we kennis uit en kunnen we elkaar mogelijk ondersteunen. Wij breiden het versterken van onze weerbaarheid uit door proactief coalities te sluiten met andere formele- en informele- publieke- en private partners. Zo bouwen we samen aan één weerbare samenleving.



2.1

Wij waarborgen een adequate informatiebeveiliging.

Informatiebeveiliging is van belang, omdat criminelen graag gebruik maken van de informatiepositie van overheidsorganisaties. Daarom voldoen we aan de actuele wet- en regelgeving met betrekking tot informatiebeveiliging en privacy, zoals de Cyberbeveiligingswet (Cbw), waar ook ISO27001 en BIO onderdeel van zijn, en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

Wij regelen de eigen informatiehuishouding door een adequate beveiliging van de eigen, digitale systemen.

Wij bevorderen bewustzijn over een adequate en juiste informatiebeveiliging in de organisatie. We hebben intern een nauwe onderlinge samenwerking tussen de afdeling veiligheid, de Chief Information Security Officer (CISO), de privacyofficer (PO) en de Functionaris Gegevensbescherming (FG).

Ten aanzien van cyberveiligheid hanteren wij de richtlijnen zoals die van het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV) en laten bijvoorbeeld een cyberscan uitvoeren om ons daarmee te kunnen ontwikkelen op het vlak van cyberveiligheid.

2.2

Wij zorgen ervoor dat onze informatiepositie op de aanpak van ondermijning inzichtelijk is en wordt ingezet in de aanpak. Dit doen wij door het gestructureerd en op juridisch verantwoorde wijze verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken van informatie.

Wij beseffen dat we ons moeten inzetten voor het verwerven en verbeteren van een goede informatiepositie. Wij gebruiken hiervoor het model Werkproces Informatiegestuurd Werken bij de aanpak van ondermijning (hierna: het Werkproces Informatiegestuurd Werken). Als organisatie(s) bespreken we (eventueel gezamenlijk) onze prioriteiten en inzet, die we zoveel mogelijk baseren op analyse. We handelen hierbij volgens geldende privacywetgeving zoals de AVG en Wpg.

Wij hebben een vastgesteld en gepubliceerd privacyprotocol voor de informatiedeling en hanteren deze. Om binnen de actuele wet- en regelgeving te werken is het belangrijk om werkprocessen (van signaal tot aanpak/interventie, ook bestuurlijke casusaanpak) schriftelijk vast te leggen. Daarnaast zorgen we dat onze medewerkers benodigde kennis hebben over de AVG en informatiedeling, en voeren we een DPIA (Data Protection Impact Assessment) uit bij de verzameling van informatie en zorgen dat medewerkers die informatie verzamelen hier op de juiste manier mee omgaan via de geheimhoudingsplicht in hun arbeidsovereenkomst, een gedragscode en onze interne richtlijnen over privacy en informatiedeling.

2.3

Wij hebben een intern centraal meldpunt voor het ontvangen van interne signalen van ondermijning en dragen dit actief uit.

Medewerkers en politieke ambtsdragers weten waar zij signalen van ondermijning kunnen melden. Dit interne meldpunt kan een medewerker, een mailadres, intranet of een tool (app) zijn. Het proces voor het melden van signalen is bekend binnen de organisatie. We verwerken signalen volgens het Werkproces Informatiegestuurd Werken.

Wij zorgen voor terugkoppeling in het geval van een niet-anonieme melding. Dit doen we om meldingsbereidheid intern te borgen.

Wij zijn aangesloten bij Meld Misdaad Anoniem (M.). Daarmee ontvangen we rechtstreeks anonieme externe meldingen van inwoners, ondernemers, maatschappelijke partners en medewerkers waarmee we onze informatiepositie vergroten.

2.4

Wij hebben één of meerdere medewerkers met een coördinerende rol die het meldpunt en het Werkproces Informatiegestuurd Werken kunnen coördineren.

Daarmee borgen we het verzamelen, verdelen en verspreiden van relevante informatie binnen verschillende afdelingen/teams van de organisatie en tussen de organisatie en externe partners gericht op het versterken van de informatiepositie en/of optreden.

2.5

Wij zorgen voor één periodiek intern of lokaal overleg waarbij signalen van ondermijning worden besproken.

Om de informatiepositie te verbeteren en uit te bouwen is het van belang een lokaal (signaal)overleg te hebben waarin signalen van ondermijning worden besproken. We beoordelen of en hoe we deze signalen enerzijds monodisciplinair op kunnen pakken, anderzijds om ze in te brengen in het RIEC-samenwerkingsverband.

Vooraf de medewerkers die zich bezighouden met financiën, opdrachtverlening, vergunningen en persoonsdocumenten, milieu, vastgoed, subsidies, sociaal domein, toezicht en handhaving betrekken we nauw bij de signalering van de ondermijning. Dit zijn vaak terreinen waarbij misbruik vanuit criminelen een vergroot risico vormt. Ook bespreken we signalen met partners (zoals politie en omgevingsdiensten). Signalen kunnen zo verrijkt worden met systeem- en straatinformatie.

3

Beleid, Toezicht en
Handhaving

3.1

Wij nemen de aanpak van ondermijning op in de bestuurlijke plannen. Wij geven de aanpak verder vorm in daarbij behorende uitvoeringsplannen.

Wij geven prioriteit aan en hebben specifiek beleid voor de aanpak van ondermijning.

Ondermijning heeft bijvoorbeeld een plek in het integraal veiligheidsplan (IVP), Wmo-beleid en VTH-beleid.

3.2

Onze APV is ondermijningsproof, we houden hier toezicht op en handhaven bij geconstateerde overtredingen.

Zogenaamde ondermijningsartikelen zijn opgenomen in de APV. Wij stellen het beleid mede op basis van het model-APV van de VNG op en stemmen dit waar mogelijk districtelijk/regionaal af om waterbedeffecten te voorkomen. De APV kan daarnaast geprioriteerde thema's bevatten die passen bij de lokale context (blijkend uit de rode draden beelden), zoals mensenhandel, drugscriminaliteit of jonge aanwas. De APV bevat bij voorkeur de volgende 'ondermijningsartikelen':

- (Exploitatie)vergunningstelsel, met (waar mogelijk) de eis 'niet in enig opzicht van slecht levensgedrag zijn', voor onder andere:
 - (Horeca-)inrichtingen/openbare inrichtingen;
 - Seks- en escortbedrijven/-inrichtingen;
 - Coffeeshops;
 - Evenementen;
 - Shishalounge;
 - 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

3.3

Medewerkers en bestuurders zijn getraind en opgeleid in het herkennen van signalen van ondermijning.

Via trainingen en het leren van ervaringen hebben zij handelingsperspectief om deze signalen te herkennen en in te zetten voor de weerbaarheid van de organisatie. Relevante vakgebieden voor zulke trainingen zijn bijvoorbeeld:

- Buitendienst;
- Burgerzaken en Klantcontactcentrum (KCC);
- Consulents en kwaliteitsmedewerkers participatiewet;
- Contractmanagement;
- Openbare orde en veiligheid;
- Ruimtelijke ordening en bouw(inspectie);
- Toezicht sociaal domein, consulents en kwaliteitsmedewerkers Wmo en Jeugdwet;
- Vergunningen, toezicht en handhaving;
- Bestuur, waaronder burgemeester/commissaris van de Koning, wethouders/gedeputeerden, raadsleden/leden provinciale staten.

3.4

Wij hanteren ons bestuurlijk instrumentarium voor de aanpak van ondermijning en evalueren dat periodiek en structureel. We delen kennis, ervaringen en eventuele knelpunten in de aanpak met relevante interne- en externe partners.

We komen hiervoor periodiek bij elkaar met als doel om kennis en casuïstiek uit te wisselen, wederzijds leren te stimuleren en benutten en aandachtspunten voor de komende periode te bepalen.

3.5

Wij hanteren een actueel Bibob-beleid en stemmen dit waar mogelijk regionaal af.

Het opstellen van Bibob-beleid kan op basis van de model-beleidsregel opgesteld door het RIEC.

De overheidsbeslissingen die onder de toepassing van de Wet Bibob vallen zijn hierin opgenomen.

Wij voegen waar nodig lokale accenten toe aan de bepalingen in ons beleid.

3.6

Wij beschikken over medewerkers die uitvoering kunnen 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. Dit hoeven geen fulltime Bibob-medewerkers te zijn. Door meerdere medewerkers op te leiden waarborgen we kwaliteit en zijn we minder kwetsbaar. Eén van deze medewerkers is aangesteld om de werkzaamheden van de verschillende afdelingen/teams te coördineren en fungeert als aanspreekpunt voor de interne organisatie, management en bestuur en externe partners. De Bibob-medewerkers en de Bibob-coördinator kunnen voor advisering tijdens of na het eigen onderzoek terecht bij de Strategische Adviseurs Bestuurlijke Aanpak van het RIEC ON. Op basis van de bevindingen van het eigen onderzoek kunnen wij besluiten om advies te vragen bij het Landelijk Bureau Bibob.

3.7

Wij zorgen dat medewerkers uit de verschillende beleidsdomeinen en gemandateerde organisaties die verantwoordelijk zijn voor (het behandelen van) beschikkingen, overeenkomsten en aanbestedingen, bekend zijn met het Bibob-beleid en weten waar ze aanvragen/verzoeken waarop de Wet Bibob van toepassing kan zijn neer moeten leggen.

Hiermee zorgen we dat het toepassingsbereik van de Wet Bibob zo goed mogelijk benutten. Bibob-onderzoeken kunnen we uit verschillende delen van de organisatie voortkomen. De (uitvoerende) Bibob-medewerkers sluiten aan bij relevante overleggen die over dit onderwerp gaan.

3.8

Wij hebben en hanteren actueel beleid voor de toepassing van artikel 13b van de Opiumwet en beschikken over medewerkers die voldoende zijn toegerust om daar uitvoering aan te geven.

Wij zorgen dat ons beleid actueel is en blijft en voeren het consequent uit. Wij komen periodiek en structureel bijeen op districtelijk/regionaal niveau om kennis en ervaring uit te wisselen over de toepassing van deze bevoegdheid.

3.9

Wij hanteren actuele verordeningen, beleidsregels en contractstandaarden om zorgfraude en zorgcriminaliteit binnen de Wmo en Jeugdwet tegen te gaan.

Wij hanteren een actuele verordening Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en Verordening Jeugdwet. Wij hebben in de verordening Wmo en in de verordening Jeugdwet regels opgenomen om onrechtmatig gebruik van zorggelden (inclusief PGB's) zo veel mogelijk te voorkomen en effectief aan te kunnen pakken. Wij nemen in contracten met zorgaanbieders eisen op in het kader van integriteit, de inzet van onderaannemers, kwaliteitsstandaarden van de zorg en handhaving van misstanden. De standaarden worden periodiek en structureel gecontroleerd en met nieuwe inkooprondes geactualiseerd.

3.10

Wij hanteren een toezicht- en handhavingskader op de Jeugdwet en Wmo 2015 en beschikken over een of meerdere toezichthouder(s) die we inzetten bij signalen van rechtmatigheidsproblemen en zorgfraude.

Medewerkers waarvoor dat relevant is krijgen training waarmee ze signalen van zorgfraude en zorgcriminaliteit kunnen herkennen en ook handelingsperspectief hebben om hierop te acteren.

3.11

Wij hanteren een sluitende (lokale) aanpak van mensenhandel door de gehele organisatie en leren daarin van elkaars best practices.

We zorgen onder andere dat een aandachtfunctionaris(sen) mensenhandel is aangesteld en medewerkers door de gehele organisatie signalen van mensenhandel kunnen herkennen en handelingsperspectief hebben op wat ze daarmee kunnen doen,. Dit doen we onder andere via training en opleiding van ondersteunende ondermijningsprogramma's in Noord- en Oost-Gelderland, Samen Weerbaar, Weerbaar Gelderland-Zuid en het RIEC Oost-Nederland. We maken daarbij gebruik van de best practices van districtelijke ondermijningsprogramma's. Bij de aanpak van mensenhandel hebben wij structurele samenwerking tussen het veiligheids- en sociaal domein.

3.12

Wij benutten bewustwording, preventie en een persoonsgerichte aanpak om jonge aanwas in de criminaliteit te voorkomen en/of hierop vroegtijdig in te grijpen.

Via bewustwording en preventie en het stimuleren van best practices bij deze gerichte aanpak willen we jonge aanwas voorkomen. Dit past ook bij onze geprioriteerde thema's zoals aanpak drugscriminaliteit en mensenhandel (waaronder ook seksuele- en criminele uitbuiting vallen). Als Gelderse gemeenten kunnen we ondersteund worden door onder andere ondermijningsprogramma's in Noord- en Oost-Gelderland, Samen Weerbaar, Weerbaar Gelderland-Zuid en het RIEC Oost-Nederland in deze aanpak. Daarnaast bundelen we onze krachten met andere organisaties en delen we best practices om gezamenlijk te leren.

3.13

Wij zorgen voor bewustwording bij de afdelingen/teams die te maken hebben met financiële processen over de risico's in relatie tot de aanpak van ondermijning.

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

3.14

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

Wij kunnen hiervoor gebruikmaken van de handreiking 'Bestuurlijk afpakken: effectief tegen ondermijning' van het RIEC Oost-Nederland.

3.15

Wij voeren informatiegestuurde mono- en integrale controles uit en handhaven op geconstateerde overtredingen in relatie tot ondermijning. Wij zorgen voor voldoende uitvoeringskracht.

Wij voeren routinematige monodisciplinaire of multidisciplinaire integrale controles uit. We voeren vanuit één discipline routinematig controles uit die raken aan de aanpak van ondermijning. Voorbeelden zijn toezichthouders die horecacontroles uitvoeren en hierbij signalen tegen kunnen komen van onvergunde prostitutie, hennepteelt, arbeidsuitbuiting of drugshandel.

Wij werken integraal samen met partners en doen dat bijvoorbeeld door het uitvoeren van mono- of multidisciplinaire en integrale controles. Alle organisaties nemen daarbij deel met hun eigen bevoegdheden.

We evalueren periodiek onze integrale uitvoeringskracht met organisaties op districtelijk/regionaal niveau 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 en af te spreken.



Integere werkomgeving

4.1

Wij hebben actueel integriteitsbeleid vastgesteld en geïmplementeerd, hanteren dit, communiceren erover en zijn erop aanspreekbaar.

Dit is getoetst aan de landelijke wet- en regelgeving en handreikingen. Dit betekent dat we zowel een ambtelijk- als een bestuurlijk integriteitsbeleid hebben. We actualiseren dit beleid regelmatig. We helpen medewerkers om dit beleid in de praktijk te brengen, bijvoorbeeld door middel van trainingen.

4.2

Wij hanteren protocollen waarin beschreven staat hoe te handelen bij (vermeende) schending van integriteit.

In deze ambtelijke en bestuurlijke protocollen staat beschreven wanneer integriteitsonderzoeken plaatsvinden, door wie en hoe de procedures verlopen. Nieuwe medewerkers maken we hierop alert bij hun introductieprogramma.

4.3

Wij hebben een actuele geldige gedragscode, hanteren deze en zijn daarop aanspreekbaar. Deze geldt voor medewerkers, politieke ambtsdragers en externen die werk voor onze organisatie verrichten.

De gedragscode is gebaseerd op de meest recente wet- en regelgeving en handreikingen.

4.4

Wij voeren periodiek en structureel het gesprek over het thema integriteit – onder meer in relatie tot ondermijning.

Wij hebben deze gesprekken met politieke ambtsdragers en de ambtelijke organisatie over:

- a) Persoonlijke integriteit;
- b) Morele oordeelsvorming;
- c) Dilemma's op basis van actuele ontwikkelingen;
- d) Gedragscode;
- e) Netwerkbewustzijn.

Deze gesprekken kunnen wij op verschillende manieren organiseren, van organisatiebrede bijeenkomsten tot een werkoverleg gewijd aan een van de thema's. De burgemeester/commissaris van de Koning/het college, gemeenteraad/Provinciale Staten, directie/MT, leidinggevend en griffie(r) zijn zich bewust van de belangrijke rol die ze in deze thema's hebben en laten deze verantwoordelijkheid ook zien.

4.5

Wij hebben een intern meldpunt voor het ontvangen van interne signalen van mogelijke integriteitsschendingen en dragen dit actief uit.

Medewerkers en politieke ambtsdragers weten waar zij interne integriteitsschendingen kunnen melden en kunnen erop vertrouwen dat er vertrouwelijk met hun melding wordt omgegaan. Dit meldpunt kan in- of extern georganiseerd zijn. We hebben daarnaast een (externe) vertrouwenspersoon of -commissie waarmee medewerkers kunnen praten. Een vertrouwenspersoon kan een melding doorgeven aan het meldpunt als de melder anoniem wil blijven.

4.6

Wij zijn alert op mogelijke integriteitsvraagstukken, maken deze bespreekbaar en handelen daarnaar.

Wij weten welke functies en procedures gevoelig zijn voor integriteitsproblemen. Iedereen in de organisatie is alert op mogelijke integriteitsproblemen in de interactie met de maatschappij en handelt daarnaar. We weten met wie we praten.

4.7

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.

4.8

Wij adviseren politieke partijen/- groeperingen een risicoanalyse uit te voeren voor (kandidaat-)raadsleden.

De risicoanalyse kunnen politieke partijen/- groeperingen volgens de meest recente handreiking van BZK uitvoeren. Als partijen ervoor kiezen om dit na advisering niet uit te voeren dragen zij de integriteitsrisico's die ze hiermee lopen.

4.9

Wij hebben in een besluit bepaald welke screeningsmaatregelen (zoals een VOG/VOG P of VGB) 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) 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'. Het aanvragen van een VOG (P) herhalen wij periodiek of wanneer een medewerker doorstroomt naar een andere functie. Dit betekent dat (ingehuurde) medewerkers die werkzaam zijn in het veiligheidsdomein en/of gerelateerd aan de ondermijningsaanpak, gedegen worden gescreend. Wij adviseren ook politieke partijen/- groeperingen om een dergelijk proces zo vroeg mogelijk in de werving en selectie van politieke ambtsdragers uit te voeren.

4.10

Wij besteden rondom de eed- of belofteaflegging van nieuwe medewerkers specifiek aandacht aan integriteit en informatieveiligheid, onder meer in relatie tot weerbaarheid en ondermijning.

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. De belofte of eed herhalen wij periodiek bij huidige medewerkers.

4.11

Wij nemen in de overeenkomst met ingehuurde medewerkers, waarbij geen eed- en belofteaflegging plaatsvindt, een clause op met een integriteitsverklaring en geheimhoudingsplicht.

Aangezien ingehuurde medewerkers en andere externen, zoals vrijwilligers en stagiairs, geen ambtseed kunnen afleggen is het van belang om een clause 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.

Veilige werkomgeving

4.12

Wij hanteren een actueel agressieprotocol.

Het agressieprotocol beschrijft hoe de organisatie handelt bij agressie, intimidatie en (dreiging met) geweld door criminelen in het kader van de aanpak van ondermijning. Deze is voor medewerkers en politieke ambtsdragers. Dit protocol wordt intern actief uitgedragen en het management is hierop aanspreekbaar.

4.13

Wij zorgen voor een veilige (fysieke) werkomgeving voor onze medewerkers die zowel in- als buiten ons gemeente- of provinciehuis aan het werk zijn.

Wij zorgen voor maatregelen om agressie en geweld in de werkomgeving te voorkomen en ervoor te zorgen dat medewerkers zich veilig voelen. We maken afspraken over de organisatie van een veilige werkomgeving voor collega's van andere organisaties die werkzaamheden voor- of namens onze organisatie uitvoeren.

4.14

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

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 sociale media-accounts en gaan over dit onderwerp periodiek met elkaar in gesprek om bewustzijn te creëren en behouden.

4.15

Wij weten waar risico's in onze werkprocessen zich bevinden en beschermen onze medewerkers en organisatie actief tegen deze risico's.

Wij brengen onze kwetsbare werkprocessen in kaart en weten waar de risico's op ondermijning voor onze medewerkers daarin liggen. We hebben afspraken en een protocol over hoe we onze medewerkers hiertegen beschermen. Hierbij hoort ook dat we zorgen dat medewerkers persoonlijk weerbaar zijn tegen deze risico's.

4.16

Wij zorgen dat er bij bedreiging van medewerkers en politieke ambtsdragers passende (fysieke) (beveiligings)maatregelen getroffen worden.

Het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV), de politie en het OM kunnen advies geven over passende beveiligingsmaatregelen. Ook het ministerie van BZK kan hierin ondersteunen.



5.1

Wij hanteren een communicatiestrategie gericht op weerbaarheid tegen ondermijning intern richting onze organisatie én extern naar onze samenleving.

Wij zetten communicatie in voor onze weerbaarheid en tegen ondermijning. We sluiten daarmee aan bij de initiatieven van de districtelijke programma's, het RIEC Oost-Nederland en de provincie. Tegelijk betrekken we met onze externe communicatie de samenleving en creëren we bewustwording en gedragsverandering. Zowel intern naar medewerkers/bestuur als extern naar onze samenleving. We zetten communicatie enerzijds in om de samenleving te betrekken en anderzijds om bewustwording te creëren en gedragsverandering te bevorderen. Afstemming vindt plaats tussen de communicatieadviseur en veiligheidsmedewerker(s).

Een communicatiestrategie helpt ons op de juiste momenten (proactief/preventief/ repressief) de juiste communicatie (vorm en boodschap) te voeren. De strategie stemmen wij integraal af. Wij communiceren in ieder geval over:

- Veranderende wet- en regelgeving;
- Thema's en fenomenen;
- Uitkomsten bij integrale controles/interventies;
- Campagnes, bewustwordings- en voorlichtingsactiviteiten.