

Handreiking voor een weerbare overheid

RIEC Limburg

Versie september - 2023

Inhoud

Voorwoord 3

Handreiking 6

1. Bewustwording & Organisatie 10

2. Integriteit & Veilige Werkomgeving 15

3. Veilige Publieke Taak 20

4. Informatiepositie & Informatiebeveiliging 23

5. Beleid & Handhaving 28

6. Communicatie 34

Bijlage 1
Checklist Limburgse Norm 36

Bijlage 2
Productenoverzicht 37

Voorwoord

Een weerbare overheid biedt tegenwicht aan ondermijning[1]. De urgentie van het verstevigen van weerbaarheid groeit in de huidige context van een verhardende georganiseerde criminaliteit. Daarnaast is er sprake van toenemende agressie tegen en de intimidatie van bestuurders, ambtenaren en volksvertegenwoordigers. Weerbaarheid van overheidsorganisaties is en blijft dan ook een belangrijk onderdeel van het breed offensief van de gezamenlijke overheid tegen ondermijning.

Dit document is een handreiking voor een weerbare overheid waar alle Limburgse gemeenten, de Provincie Limburg en het Waterschap Limburg hierna te noemen (overheids)organisaties zich aan committeren. Met één gezamenlijk gedragen norm stellen we ons ten doel dat binnen Limburg 'de dijken overal even hoog zijn'. Criminelen in het bijzonder houden zich niet aan gemeentegrenzen en zoeken steeds naar zwakke plekken. Wanneer één partij druk uitoefent, bestaat het risico dat zij hun heil elders zoeken, het zogenoemde 'waterbedeffect'.

Al jaren is er in Limburg stevig geïnvesteerd in de aanpak van ondermijning en in het versterken van de weerbaarheid. Voorafgaande jaren hebben de 31 gemeenten en de provincie een 'Scan bestuurlijke weerbaarheid' ontvangen. Op individueel niveau is hierdoor inzicht gegeven op de weerbaarheid van de organisatie en zijn, ondersteund door het RIEC Limburg, acties uitgevoerd om deze te versterken.

1 Ondermijnende criminaliteit is een vorm van criminaliteit die onze rechtsstaat aantast. Ondermijning is een gevolg van veel verschillende vormen van criminaliteit, waarbij de grenzen tussen de bovenwereld (de 'gewone' maatschappij) en de onderwereld (criminelen) vervagen.

De Limburgse norm bouwt voort op de 'Piramide naar fitte gemeente', zoals we deze kennen vanuit de scan bestuurlijke weerbaarheid. Daarnaast zorgt de norm voor verbinding met andere initiatieven zoals het versterken van de 'kleine' gemeenten op het gebied van weerbaarheid door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de uitrol van de Intergemeentelijke Bestuurlijke Handhavingsteams binnen Limburg.

Weerbaarheid is nadrukkelijk 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 bestuur tot ambtenaar.

Het stellen van een gezamenlijke ambitie moet ons uitdagen hier samen naartoe te werken, daarbij van en met elkaar te leren en elkaar hierop aan te spreken. Zo wordt het wiel niet steeds opnieuw uitgevonden en wordt schaarse capaciteit optimaal benut. De implementatie betreft echter maatwerk en valt onder eigen verantwoordelijkheid van de organisatie. De norm kan gezien worden als een hulpmiddel om op het gebied van weerbaarheid binnen de organisatie prioritering aan te brengen. Zie de norm als een aanvulling op de bestuurlijke plannen, denk hierbij aan bijvoorbeeld het Integraal Veiligheidsbeleid binnen de gemeente. Naar behoefte kan het RIEC hierbij met raad en daad ondersteuning bieden.

Bovenal zien we de Limburgse norm als het begin van een beweging van de overheden die gezamenlijk werken aan een weerbaarheidsniveau tegen ondermijning. Het laat zien wat nodig is om de basis op orde te krijgen. Uiteraard staat de organisatie vrij om - liefst in gezamenlijkheid - een weerbaarheidsniveau na te streven dat boven het voorgestelde niveau uitstijgt.

De volgende thema's maken onderdeel uit van de Limburgse Norm:

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

De thema's vormen onlosmakelijk van elkaar de weerbaarheid van de organisatie. Zij beïnvloeden elkaar en zijn afhankelijk van elkaar. Sommige thema's hebben een bredere scope dan enkel weerbaarheid tegen ondermijning, de onderdelen ervan zijn desalniettemin noodzakelijke randvoorwaarden om weerbaar tegen ondermijning te zijn.

De Limburgse norm bevat ambitieuze doelstellingen, dat is ook nodig om ondermijning aan te kunnen pakken. Het is belangrijk dat we het zien als een groeimodel, waarbij we ook bereid zijn de ambities aan te scherpen als de ontwikkelingen hierom vragen.

Portefeuillehouders:



Emile Roemer

Commissaris van de Koning



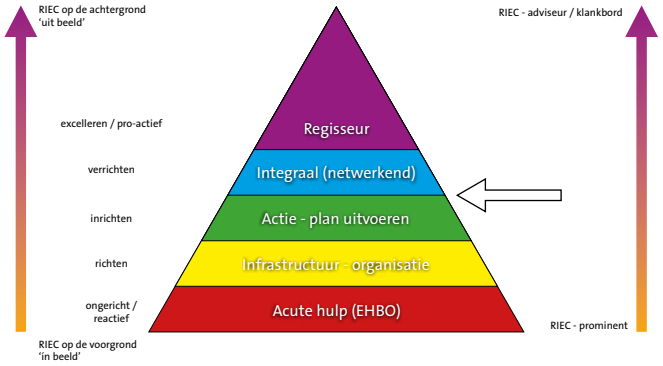
Daan Prevoo

Burgemeester
Valkenburg aan de Geul

Handreiking

Piramide naar fitte gemeente

De ‘Piramide naar fitte gemeente’, zoals we deze kennen vanuit de scan bestuurlijke weerbaarheid, vormt de inhoudelijke basis voor de Limburgse norm. In de piramide zijn 5 niveaus van weerbaarheid te onderscheiden, variërend van een fase ‘Acute hulp’ tot en met ‘Regisseur’. Ook voor de provincie en het Waterschap kan deze piramide worden toegepast.



Kijkend naar de organisaties ligt de norm op het snijvlak tussen fase 3 ‘actieplan uitvoeren’ en fase 4 ‘integraal (netwerkend)’. In de derde fase ligt de focus op het inrichten van de organisatie tegen ondermijning[1]. De ambtelijke top heeft zich aangesloten bij het onderwerp ondermijning en is de gemeente bezig met het opstellen van een actieplan ondermijning.

In de vierde fase is een gemeente grotendeels zelfvoorzienend. De gemeenteraad wordt door het college regelmatig geïnformeerd over de aanpak van ondermijning. De gemeente is zelf in staat om bij signalen de informatie te verzamelen. Dit komt doordat ondermijning veel portefeuilles raakt en de ambtenaren allemaal getraind zijn in het herkennen van signalen. Daarnaast is een MT-lid verantwoordelijk voor de uitvoering van het actieplan ondermijning.

1 Ondermijnende criminaliteit is een vorm van criminaliteit die onze rechtsstaat aantast. Ondermijning is een gevolg van veel verschillende vormen van criminaliteit, waarbij de grenzen tussen de bovenwereld (de ‘gewone’ maatschappij) en de onderwereld (criminelen) vervagen.

Processtappen

Om uitvoering te geven aan de Limburgse Norm is het noodzakelijke om per organisatie eerst een 0-meting uit te voeren.

Met een 0-meting wordt bedoeld:

- Het doorlopen van het normenkader en beoordelen welke norm uitgevoerd is, in ontwikkeling is of ontbreekt.
- Het raadplegen van bronnen, waardoor je kunt bepalen of aan de norm voldaan is.
- Denk hierbij aan het bevragen van sleutelfiguren binnen de organisatie (bestuurder en ambtenaren op het gebied van weerbaarheid).
- Het uitvoeren van een deskstudie ten aanzien van beleidsstukken en/of nota's (denk aan Damoclesbeleid, Bibobbeleid, APV, het Integraal Veiligheidsbeleid van de gemeente en de waterschapsverordening).
- Voor deze 0-meting is een checklist beschikbaar, zie bijlage 1.

Breng vervolgens als organisatie een prioritering aan op basis van de ingevulde checklist, waarbij je gebruik kunt maken van voorgestelde prioritering door het RIEC Limburg.

Stel daarna een plan van aanpak vast voor de uitvoeringsfase. Welk onderdeel wordt door wie opgepakt binnen welke termijn.

De uitvoering van deze processtappen is een verantwoordelijkheid van de organisatie. Het RIEC Limburg kan hierbij zorgen voor ondersteuning.

Ondersteuningsmogelijkheden

Om uitvoering te geven aan deze handreiking, sta je als organisatie niet alleen. Alle Limburgse organisaties hebben zich gecommitteerd om aan de slag te gaan met deze handreiking. Dus staan we allemaal voor dezelfde uitdaging/ beweging, waardoor we elkaar ook moeten en kunnen ondersteunen. Naast elkaar als overheden te ondersteunen kan het RIEC Limburg desgewenst ondersteuning bieden. Denk hierbij aan het ondersteunen bij het invullen van de checklist, het maken van een prioritering, het aanbieden van bewustwording en het ondersteunen in modelbeleid.





Foto: Roel van Weersch

1. Bewustwording & Organisatie

1.1 Wij hebben structureel oog voor de aanpak van ondermijnende criminaliteit.

De organisatie stelt een weerbaarheidsscan op. Twee-jaarlijks wordt de voortgang van de weerbaarheid geevalueerd.
Er is een 0-meting voorhanden om te bezien hoe het is gesteld met de weerbaarheid binnen de organisatie.

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

De bestuurder heeft structureel oog voor het thema ondermijning.
Dit betekent dat de risico's van ondermijning voor de organisatie bekend zijn en dat dit structureel een agendapunt is tijdens portfeuillehoudersoverleggen.

Er zijn een of meer medewerkers (deels) vrijgemaakt voor de aanpak van ondermijning.
Voor de aanpak van ondermijning zijn specifiek uren beschikbaar gesteld binnen het taakveld.

De aanpak van ondermijning wordt aangestuurd door de medewerker met vakgebied veiligheid.
De aanpak is binnen de afdeling Veiligheid belegd bij één of meerdere personen. De afdeling Veiligheid verbindt in de aanpak de andere afdelingen.

Meerdere afdelingen onderkennen dat de ondermijning hun portefeuille raakt.
Ondermijning is niet alleen onder de aandacht bij de afdeling veiligheid en de bestuurder. Alle afdelingen van de organisatie kunnen te maken krijgen met ondermijning. Afdelingen beseffen dat ze een rol spelen in de aanpak van ondermijning.

1.2. 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 bestuurders.

Het thema ondermijning laten landen binnen een organisatie is een grote uitdaging. Alle afdelingen krijgen met negatieve/ ondermijnende invloeden van buitenaf te maken. Daarom is het goed om bewustwording binnen de gehele organisatie te creëren.

Geadviseerd wordt periodiek bewustwordingssessies voor bestuur en de ambtelijke organisatie te organiseren.

Van die bewustwording maakt deel uit:

- het herkennen van signalen van ondermijning;
- de manier waarop de aanpak van ondermijning binnen de organisatie is georganiseerd;
- de rol van het RIEC binnen deze aanpak;
- de procedure waar signalen van ondermijnende criminaliteit te melden;
- de rol en positie van bestuurder/ ambtenaar in het kader van de aanpak van ondermijning.

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

MT/directie en het bestuur onderkennen de problematiek: ondermijning raakt de gehele organisatie en dit kan leiden tot dilemma's.
MT/Directie en het bestuur beseffen dat zij óók te maken kunnen krijgen met ondermijning, dat ook zij hierin een rol kunnen/moeten pakken. De mogelijke dilemma's (o.a. economische ontwikkeling vs. veiligheid) zijn onderwerp van gesprek.

Ondermijning is een vast onderdeel op de agenda van bestuurlijke overlegtafels. 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. Van belang is dat de agenda structureel met een 'ondermijningsbril' bekeken wordt.

Er wordt gebruik gemaakt van een integrale benadering bij ondermijningsvraagstukken. Ten aanzien van ondermijning wordt op casusniveau maar ook op beleidsniveau samengewerkt met overheidspartners.

De organisatie besteedt doorlopend/periodiek aandacht aan het verhogen van het bewustzijn van ondermijning bij:

- ondernemers;
- burgers;
- maatschappelijke partners.

1.4 Wij werken samen met relevante publieke- en private partners in de aanpak van ondermijning.

De organisatie breidt de aanpak van ondermijning uit door coalities te sluiten met maatschappelijke partners.
De organisatie gaat proactief op zoek naar maatschappelijke partners die ze kunnen betrekken in het creëren van één weerbare samenleving. Gedacht kan worden aan samenwerkingsverbanden met o.a.:

- (horeca)-ondernemers;
- bedrijfskringen en het Koninklijk Verband van Ondernemers;
- partners waar gemeentelijke taken bij zijn uitbesteed;
- woningcoörperaties.
- Platform Veilig Ondernemen

Denk hierbij aan partners met voorlichting in het kader van weerbaarheid en meldingsbereidheid vergroten.



2. Integriteit & Veilige Werkomgeving

2.1. Wij hebben het integriteitsbeleid vastgesteld.

Getoetst aan de landelijke regelgeving en handreikingen.

2.2. Wij zorgen voor een actuele gedragscode.

Gebaseerd op de meest recente wetgeving en handreikingen.

2.3. Wij bespreken het thema integriteit en netwerkbewustzijn – onder meer in relatie tot ondermijning.

Ten behoeven van het bestuur en de ambtelijke organisatie worden periodiek bijeenkomsten georganiseerd met als onderwerp:

a. integriteit;
b. morele oordeelsvorming;
c. dilemma's op basis van actuele ontwikkelingen;
d. gedragscode.

Directie en leidinggevenden hebben hierin een belangrijke rol.

2.4. Wij zorgen ervoor dat bij een vertrouwenspersoon en/of vertrouwenscommissie melding van mogelijke integriteitsschendingen kan worden gemaakt.

Er is een meldingsregeling voor schendingen en klachten.
Politieke ambtsdragers en medewerkers weten waar zij interne schendingen en klachten kunnen melden en kunnen erop vertrouwen dat er vertrouwelijk met hun klacht wordt omgegaan.

2.5. Wij hebben een protocol waarin beschreven staat hoe te handelen bij (vermeende) schending van integriteit.

Er is een protocol voor integriteitsonderzoeken.
In het protocol staat beschreven wanneer integriteits-onderzoeken plaatsvinden, door wie en hoe de procedures verlopen.

2.6. Wij zijn alert op mogelijke integriteitsvraagstukken.

De agenda's van diverse overleggen worden gescreend op mogelijke integriteitsvraagstukken.
Om integriteit in de organisatie te borgen is het van belang om verschillende agenda's te screenen.

2.7. Wij laten voor kandidaat-bestuurders een risicoanalyse uitvoeren.

Conform de meest recente handreiking van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties hierna BZK.

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

Conform de meest recente handreiking van het ministerie van BZK.

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 dat ze niet frauderen, zich niet laten omkopen of vertrouwelijke informatie lekken.

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

Aangezien ingehuurde medewerkers geen ambtseed kunnen afleggen is het voor de organistie van belang om een clausule met een geheimhoudingsverklaring in de overeenkomst op te nemen. Zo borgt de organisatie ook de integriteit van ingehuurde medewerkers.

2.11. Wij hebben in een besluit bepaald welke VOG-screening plaatsvindt per profiel of functieaspect.

Er ligt een besluit waarin is bepaald op welk profiel of aanvullend functieaspect de VOG of VGB-screening plaatsvindt.

Wij benoemen functieprofielen/taakaccenten die kwetsbaar zijn voor integriteitsschendingen (hierna: kwetsbare functieprofielen) en zorgen ervoor dat medewerkers met kwetsbare functieprofielen en bestuurders bij aanvang dienstverband een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) of Verklaring Geen Bezwaar (VGB)* overhandigen waaruit blijkt dat er geen bezwaar bestaat om de betreffende functie te vervullen. Dit wordt periodiek herhaald.
Dit betekent dat medewerkers die werkzaam zijn in het veiligheidsdomein en/of gerelateerd aan de ondermijningsaanpak, gedegen worden gescreend.

*VOG gaat niet verder dan opvragen Justitiele Documentatie. Voor een VGB wordt diepgravender onderzoek gedaan. Is nodig voor vertrouwensfunctie.

2.12. Wij onderkennen het belang van het gedegen screenen van (nieuwe) medewerkers die werkzaam zijn in het veiligheidsdomein en/of gerelateerd aan de ondermijningsaanpak.

Screenen medewerkers.

In ieder geval de medewerkers die toegang hebben tot RIEC casuïstiek worden gescreend. Dit geldt ook voor ingehuurde en tijdelijke medewerkers.



3. Veilige Publieke Taak

3.1. Wij hebben een actueel agressieprotocol en dragen dit actief uit.

De organistatie heeft een toegankelijk agressieprotocol voor medewerkers en bestuurders.
Het agressieprotocol beschrijft hoe de organisatie handelt in het geval van agressie.

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

Externen weten wat de organisatienorm van acceptabel gedrag is (bijv. de gedragsregels bij de ingang).
Er zijn verschillende manieren om aan externen te laten weten wat de normen en waarden van de organisatie zijn. In sommige gevallen hangen er bijv. huisregels bij de ingang van het gebouw.

3.3. Wij zijn ons bewust van de veiligheidsrisico´s van het verspreiden van de persoonlijke gegevens van medewerkers.

De organisatie is zich bewust van de veiligheidsrisico´s van het verspreiden van de persoonlijke gegevens van medewerkers/ ambtenaren.
Medewerkers moeten veilig kunnen werken. Zo moeten zij bijvoorbeeld de mogelijkheid hebben om hun mails niet met hun eigen naam te ondertekenen, maar met een afdelingsnaam en moeten zij de mogelijkheid kunnen hebben om via een algemeen mailadres te mailen. Ook is het van belang dat medewerkers bewust worden gemaakt van alle bestaande protocollen, van bestaand beleid en van het omgaan met persoonsgegevens.

3.4. Wij trainen onze bestuurders en medewerkers in het voorkomen van en omgaan met (digitale) agressie en geweld.

Het agressieprotocol beschrijft hoe de organisatie handelt in het geval van agressie en geweld.

3.5. Wij stimuleren dat bestuurders en medewerkers van elk voorval van (digitale) agressie en geweld melding maken of aangifte doen, en wij registreren alle voorvallen van agressie en geweld tegen bestuurders en medewerkers.

Alle voorvallen van agressie en geweld worden geregistreerd.

Registratie maar ook opvolging is 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 kan ook inzicht geven in de soorten van agressie en geweld die voorkomen.

Medewerkers en bestuurders worden gestimuleerd alle gevallen van agressie en geweld te melden/aangifte te doen.

Geadviseerd wordt dit volgens de landelijke richtlijnen te doen. Aangiftes of meldingen worden door politie en OM conform het protocol Veilige Publieke Taak opgepakt.

3.6. Wij hebben (structurele) middelen beschikbaar in de begroting zodat er bij bedreiging van bestuurders en medewerkers, op advies van het OM en de politie, passende (fysieke) beveiligingsmaatregelen getroffen kunnen worden.

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

3.8. Wij verlenen nazorg aan de bestuurder of medewerker die slachtoffer is van (digitale) agressie en geweld.



Foto: Huub Janssen

4. Informatiepositie & Informatiebeveiliging

4.1. Wij zorgen ervoor dat onze interne informatiepositie op het thema ondermijning inzichtelijk wordt gemaakt en wordt ingezet in de ondermijningsaanpak. Dit doen wij door het gestructureerd en op juridisch verantwoorde wijze verzamelen, verwerken en delen van informatie.

De organisatie beschikt over een vastgesteld en gepubliceerd privacy protocol voor de informatiedeling.
Bij het proces van informatie-uitwisseling en verwerking is het belangrijk dat de organisatie haar werkproces (van signaal tot aanpak, ook bestuurlijk casusaanpak) schriftelijk vaststelt en hierbij rekening houdt met de wettelijke kaders van de privacywetgeving.

De organisatie gebruikt open bronnen ter verrijking van signalen van ondermijning.
Verschillende medewerkers binnen de organisatie weten bij het verzamelen van de informatie hoe deze data anoniem uit open bronnen, zoals social media, geraadpleegd kan en mag worden.

De organisatie verwerkt en analyseert signalen en informatie.
Om de eigen informatiepositie van de organisatie op orde te krijgen en/of te houden is software ingericht waarin signalen kunnen worden verwerkt en/of waarmee analyses kunnen worden uitgevoerd.

De organisatie heeft een informatiepositie op het gebied van ondermijning.
De organisatie beseft dat zij moet inzetten

op het verwerven/verbeteren/verkrijgen van een informatiepositie. Ze is zich er van bewust dat de informatie niet alleen van de afdeling Veiligheid kan komen. Het RIEC kan ondersteuning bieden in analyse op fenomeen, thema of gebiedsniveau.

De organisatie zorgt ervoor dat medewerkers voldoende kennis hebben over informatiedeling.
Deze kennis zorgt ervoor dat er niet meer of minder informatie gedeeld wordt dan noodzakelijk.

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

De organisatie heeft een (anoniem) meldpunt voor signalen van ondermijning.
Dit meldpunt kan een medewerker, een mailadres, intranet, een regionale samenwerking of een tool (app) zijn.

De organisatie draagt zorg 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.

De organisatie is partner van Meld Misdaad Anoniem (M.).
Door rechtstreeks anonieme meldingen te ontvangen vergroot de organisatie haar eigen informatiepositie. Deze meldingen kan de organisatie ontvangen door partner van Meld Misdaad Anoniem te worden.

4.3. Wij verwerken signalen volgens een vastgesteld werkproces en de richtlijnen voor interne gegevensdeling.

De organisatie is AVG-proof:

a. informatie wordt tijdsgebonden bewaard;
b. informatieverzameling gebeurt doel gebonden;
c. de organisatie beschikt over een functionaris gegevensbescherming (FG);
d. informatie wordt enkel gedeeld via RIEC-IS en/of Fileshare of andere goedgekeurde tools.

Voor het borgen van de privacy is het van belang dat de organisatie is ingericht conform en voldoet aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Hierbij dienen persoonsgegevens correct en veilig te worden verwerkt.

4.4. Wij beleggen de rol van coördinator bestuurlijke aanpak bij een medewerker die signalen van ondermijning, het meldpunt en het werkproces coördineert.

Dat wil zeggen het verzamelen, veredelen en verspreiden van relevante informatie binnen verschillende afdelingen van de organisaties en tussen de organisatie en externe partners.

4.5. Wij zorgen voor een intern periodiek overleg/lokaal overleg waarbij signalen van ondermijning 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 ondermijning worden besproken. Gezamenlijk wordt beoordeeld of een signaal versterkt moet worden of welke (integrale) aanpak mogelijk kan zijn. Vooral de medewerkers die zich bezig houden met Vergunningverlening,

Milieu en Vastgoed/ Infrastructuur en Financiën worden nauw betrokken bij de signalering van de ondermijnende criminaliteit, aangezien dit terreinen zijn waarbij misbruik vanuit criminelen een vergroot risico vormt.

4.6. Wij zorgen voor een periodieke ondermijningstafel met de integrale overheidspartners waar signalen van ondermijning 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.

4.7. Wij waarborgen een adequate en juiste informatiebeveiliging.

De organisatie bevordert bewustzijn over een adequate en juiste informatiebeveiliging en werken daartoe actief samen met elkaar.

Wij zorgen periodiek voor overleg tussen de Chief Information Security Officers (CISO) van de organisatie, om gezamenlijk te werken aan weerbaarheid ten aanzien van informatieveiligheid.

Wij hebben onze informatiehuishouding op orde door verantwoordlijkheid 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.

Wij voldoen aan de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (hierna: BIO).
De BIO is gebaseerd op de actuele, internationale standaard voor informatiebeveiliging (NEN-ISO/IEC 27001 en NENISO/ IEC 27002) en heeft risicomanagement als uitgangspunt.



Foto: Nanda Stuijsmans

5. Beleid & Handhaving

5.1. Wij nemen ondermijning op in de bestuurlijke plannen, zoals het coalitieakkoord/integraal veiligheidsbeleid. Wij geven de aanpak verder vorm in het daarbij behorende uitvoeringsplan.

Er is specifiek beleid voor de aanpak van ondermijning.
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. Veiligheid benadert proactief andere afdelingen voor beleidswijzigingen.

Algemene Plaatselijke Verordening (hierna APV)

5.2. Wij hebben in onze APV artikelen opgenomen t.b.v. de aanpak van ondermijning en passen deze ook daadwerkelijk toe.

De organisatie heeft zogenaamde ondermijningsartikelen opgenomen in de APV, stellen hier indien nodig beleid voor op en stemmen dit waar mogelijk regionaal af.

Op basis van de situatie in de organisatie, kan gedacht worden aan de volgende ondermijnings artikelen:

- sluiting van voor het publiek toegankelijke gebouwen;
- (exploitatie-)vergunningstelsel met eis 'niet in enig opzicht van slecht levensgedrag zijn' voor:
  a. (horeca-)inrichtingen;
  b. seks- en escortbedrijven;
  c. speelautomatenhallen voor kansspelen'.
- tegengaan onveilig, niet leefbaar en malafide ondernemersklimaat (vergunningplicht branches, gebieden en gebouwen).

5.3. Wij zullen periodiek bijeenkomen om de inzet van het bestuurlijk instrumentarium te evalueren, kennis en ervaringen te delen en eventuele knelpunten in de aanpak te bespreken en de speerpunten voor de komende periode te benoemen.

Geadviseerd wordt om dit tenminste éénmaal per jaar te doen.

Wet Bibob

5.4. Wij zorgen voor actueel Bibob-beleid, waarin de overheidsbeslissingen zijn opgenomen die onder de toepassing van de Wet Bibob vallen, al dan niet via een 'kan'-bepaling.

De organisatie heeft een BIBOB beleid en past dit ook daadwerkelijk toe.

Afhankelijk van de situatie in de organisatie wordt gedacht aan de volgende categorieën:

- alcoholwet en exploitatievergunning

- speelautomatenvergunningen/ speelautomatenhallen/kansspelen;
- coffeeshops;
- prostitutie/escort/seksinrichtingen;
- omgevingsvergunningen WABO;
- subsidies;
- vastgoed en grondtransacties;
- overheidsopdrachten.

5.5. 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.

Er is een Bibob-medewerker (taakaccenthouder).
Binnen de organisatie is een medewerker als Bibob-medewerker aangewezen. Dit hoeft geen fulltime functie te betreffen. Taken van een Bibob-medewerker kunnen enerzijds zijn te controleren of het eigen instrumentarium (de reguliere wetgeving) optimaal is toegepast en of de gevonden indicatoren voldoende zijn om een Bibob-advies aan te vragen. Anderzijds om de Wet Bibob organisatiebreed op dezelfde manier te interpreteren en toe te passen. Bovendien kan de Bibob-medewerker ervoor zorgen dat zorgvuldig wordt omgegaan met betreffende privacygevoelige informatie. De Bibob-medewerker fungeert als aanspreekpunt voor zowel het RIEC als het Landelijk Bureau Bibob.

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

De organisatie neemt deel aan de periodieke bijeenkomsten die worden georganiseerd door het RIEC Limburg.

Wet Damocles (Opiumwet)

5.7. Wij hebben actueel Damocles-beleid (artikel 13b Opiumwet).

De organisatie heeft passend Damoclesbeleid.

De lokale situatie rondom drugscriminaliteit heeft invloed op het vast te stellen Damoclesbeleid.

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

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

Bestuurlijke en integrale uitvoeringskracht

5.9. Wij borgen onze uitvoeringskracht door mono- en multidisciplinaire controles uit te voeren.

Informatiegestuurde gemeentelijke controles (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).

Routinematige monodisciplinaire controles.

Er worden vanuit één discipline routinematig controles uitgevoerd die raken aan de aanpak van ondermijning. Voorbeelden zijn BOA's die horecacontroles uitvoeren en hierbij signalen tegen kunnen komen van illegale prostitutie, hennepteelt, arbeidsuitbuiting of drugsafvaldumpingen.

Multidisciplinaire controles.
Er wordt integraal samengewerkt door de uitvoering van integrale controles waarbij iedere instantie voor wat betreft eigen bevoegdheden deelneemt.

Toezichthouders en BOA's worden opgeleid in het herkennen van signalen en toepassen van bevoegdheden.
De organisatie zorgt ervoor dat de relevante toezichthouders en buitengewoon opsporingsambtenaren (hierna: boa's) getraind en opgeleid zijn in het herkennen van ondermijning en het toepassen van bevoegdheden.

De integrale uitvoeringskracht wordt periodiek geëvalueerd.
Periodiek komen de organisaties op regionaal[1] 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. Geadviseerd wordt om dit tenminste eenmaal per jaar te doen.

1 Te denken valt aan de vijf regio's zoals in het programma interbestuurlijke handhavingsteams.



Foto: Roel van Weersch

6. Communicatie

6.1. Wij hebben een interne en externe communicatiestrategie gericht op de aanpak van ondermijning.

De organisatie zet communicatie in bij de aanpak ondermijning.
Zowel intern naar medewerkers/bestuur als extern naar haar inwoners en bedrijven. Om enerzijds 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 Veiligheid.

De organisatie heeft een communicatiestrategie en planning over de aanpak van ondermijning.
Een communicatiestrategie op ondermijning helpt een organisatie op de juiste momenten (proactieve/preventie/ repressie) de juiste communicatie (vorm en boodschap) te voeren. Hierin wordt onder andere meegenomen 'promotie' campagnes. Daarnaast wordt er bij de aanvang van casuïstiek nagedacht over de communicatiestrategie. Die strategie wordt integraal afgestemd.

6.2. Wij communiceren zelf en samen met partners in de aanpak van ondermijning.

De gemeente communiceert in elk geval over:

- besluiten indien deze een preventieve werking hebben op andere (malafide) aanvragers;
- uitkomsten bij integrale controles/ interventies;
- veranderde wet- en regelgeving;
- thema's en fenomenen.

6.3. Wij stimuleren door middel van communicatie bewustwording en signalering van ondermijning bij de lokale bevolking, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven.

Communicatie wordt gericht ingezet om doelgroepen te activeren om een bijdrage te leveren in de aanpak van ondermijning:

a. burgers;

b. maatschappelijke organisaties;

c. bedrijfsleven.

Bijlage 1

Checklist Limburgse Norm

Download hier de digitale checklist.

Bijlage 2

Productenoverzicht

Het betreft één dynamisch overzicht. Een aanbod van producten en diensten (niet limitatief) bij gebruikmaking contact leggen met de accountmanagers van het RIEC.

Bewustwording & organisatie

- Uitvoeren / opmaken van weerbaarheidsscan (Limburgse Norm - Toolkit fitte piramide)

Voorlichting:

- Informatiesessies MT-leden/ gemeenteambtenaren
- Informatiesessies gemeenteraadsleden/raadscommissies/ gemeenteambtenaren
- Werkbezoeken colleges B&W
- Lunchbijeenkomsten
- Bibob Masterclass (RIEC Limburg)

Webinars:

- Webinar awareness t.b.v. gemeenteambtenaren “balie”
- Webinar awareness t.b.v. gemeenteambtenaren “sociaal domein”
- Webinar awareness t.b.v. gemeenteambtenaren “op straat”
- Webinar awareness t.b.v. gemeenteambtenaren “vastgoed en vergunningen”
- Webinar awareness t.b.v. gemeenteambtenaren “cybercrime”
- Video- opname 30 minuten voor raadsleden t.b.v. informatiesessies
- Webinar bestuurlijk afpakken

Signalenboekjes:

- Video signaalboekje algemeen
- Signaalboekje algemeen
- Signaalboekje voor gemeenteraadsleden

Tools algemeen:

- Handreiking bestuurlijke aanpak in de praktijk (RIEC Limburg 2020)
- Video 'De coördinator bestuurlijke aanpak' (RIEC Limburg)
- Kennisplatform Ondermijning
- App Ondermijning
- Intervisie op casuïstiek binnen de gemeenten (op proces, leercirkel)
- De rol van gemeentesecretarissen bij de weerbaarheid van gemeenten tegen ondermijnende criminaliteit

Interactieve spellen:

- Kennisquiz Ondermijning (RIEC Limburg)
- Escaperoom Bibob (RIEC Limburg)
- Escapegame Foute Centen - Jeugdige ondermijners (RIEC Limburg)

Handreikingen op thema (op te vragen bij RIEC Limburg):

- Bestuurlijk afpakken
- Zorgcriminaliteit
- Cybercriminaliteit
- Mensenhandel
- Drugs
- Bibob
- Jeugdige Ondermijners
- Publiek Private Samenwerking (PPS)

Integriteit & veilige werkomgeving

Algemeen:

- Factsheet Integriteit en Ondermijning (RIEC-LIEC bestel)
- Infographic Integriteitsproducten (RIEC-LIEC bestel)
- Voorbeelden en best-practises, vindbaar op de website van VNG.

Onderzoek:

- Criminele beïnvloeding van het lokale openbaar bestuur (WODC/Pro Facto september 2017)
- Monitor Integriteit & Veiligheid 2020 (rijksoverheid)
- Weerbare gemeente; Bevindingen van een onderzoek naar bedreiging, intimidatie en omkoping in vijf gemeenten (Bureau Broekhuizen en Verweij Jonkers september 2019)

Beleid & Uitvoering:

- VNG format integriteitsbeleid (VNG oktober 2021)
- Toolkit integriteit Ambtenaren (VNG)
- Handreiking voor decentrale overheidswerkgevers: invulling geven aan integriteit na 2020 (BZK oktober 2019)
- Handreiking integriteit van politieke ambtsdragers bij gemeenten, provincies en waterschappen (rijksoverheid 2021).
  In dit document zijn model-gedragscodes opgenomen.
- Toolkit Integriteit bestuur (VNG)
- Toolkit democratische weerbaarheid voor politieke ambtsdragers (netwerk weerbaar bestuur)
- Toolbox gemeenteraadsverkiezingen 2022 (RIEC Limburg)
- Modelaanpak basisnormen integriteit openbaar bestuur en politie (BZK, VNG, IPO, politie, Uni van waterschappen (2006)

- Lokale weerbaarheid; concrete handreikingen vanuit gemeenten (Bureau Broekhuizen januari 2020)

Screening:

- Handreiking integriteitstoetsing van kandidaten voor decentrale politieke partijen (BZK februari 2020)
- Handreiking basisscan integriteit voor kandidaat-bestuurders (BZK & Neck van Naem maart 2019)
- Screening van gemeenteambtenaren; verkennend onderzoek naar grip op integriteitsrisico's door inzat van screening (BZK & Berenschot april 2018)
- Handreiking Screening Ambtenaren (BZK & Neck van Naem)
- Screening van personeel (Justis)

Integriteitsschendingen:

- Wegwijzer vermoeden integriteitsschending politieke ambtsdragers (CAOP)
- De rol van de griffier bij een vermeende integriteitsschending; van melding tot onderzoek (Verenging van griffiers)
- Steunpunt Integriteitsonderzoek politieke ambtsdragers

Training & Tools:

- Training: de burgemeester als hoeder van de bestuurlijke integriteit (Nederlands genootschap van burgemeesters)
- Opleiding Integriteit (Nederlandse vereniging voor Raadsleden)
- Integriteitsgame "Zuivere koffie" voor bestuurders en ambtenaren (Werkgroep Integriteit Limburg)
- Inzet dilemmakaartspel voor raadsleden, college en gemeentemedewerkers (RIEC Limburg)
- Video 'Raad voor de Raad' (RIEC Limburg 2022)
- Nieuwsbrief netwerk weerbaar bestuur

Veilige Publieke Taak

Websites:

- Website Netwerk Weerbaar Bestuur – Agressieprotocol (**Agressieprotocol | Netwerk Weerbaar Bestuur (weerbaar-bestuur.nl**)
- Animatie Agressieprotocol (Nederlandse Vereniging voor Raadsleden)
- Website BZK Veilige publieke dienstverlening (**Veilige publieke dienstverlening | Veiligepubliekedienstverlening.nl**)
- Arbocatalogus gemeentelijke organisaties (**Arbocatalogi gemeentelijke organisaties - A&O Arbocatalogi (aeno.nl)**)

Informatiepositie & informatiebeveiliging

Producten informatiepositie:

- Website CCV – Informatiepositie (**Informatiepositie - Het CCV**)
- E-learning datagedreven aanpak gemeenten (**E-learning Datagedreven aanpak gemeenten - Het CCV**)
- Dashboard Zicht op Ondermijning
- Escapegame “Hoe werk ik samen?”
- Ken je netwerkkaart (RIEC Limburg)
- Handleiding integrale controle (RIEC Limburg)

Producten Informatiebeveiliging:

- Werkproces bestuurlijke casusaanpak (RIEC Limburg 2019)
- Handleiding van signaal tot informatieplein (RIEC Limburg)
- Model privacy intergemeentelijke gegevensdeling

- Website RIEC-LIEC (**De RIEC's en het LIEC | RIEC-LIEC Informatie- en Expertisecentrum**)
- Website CCV – Modelprotocol Ondermijning (**Modelprotocol ondermijning - Het CCV**)

Beleid & Handhaving

- Handreiking APV en ondermijning voor gemeenten (Aanjaagteam ondermijning 2020)
- Model APV 'ondermijningsproof' (VNG)
- Beoordelingskader artikel 13b Opiumwet (website CCV)
- Juridische uitspraken artikel 13b Opiumwet (website CCV)
- Database Bibob-jurisprudentie (website Justis)

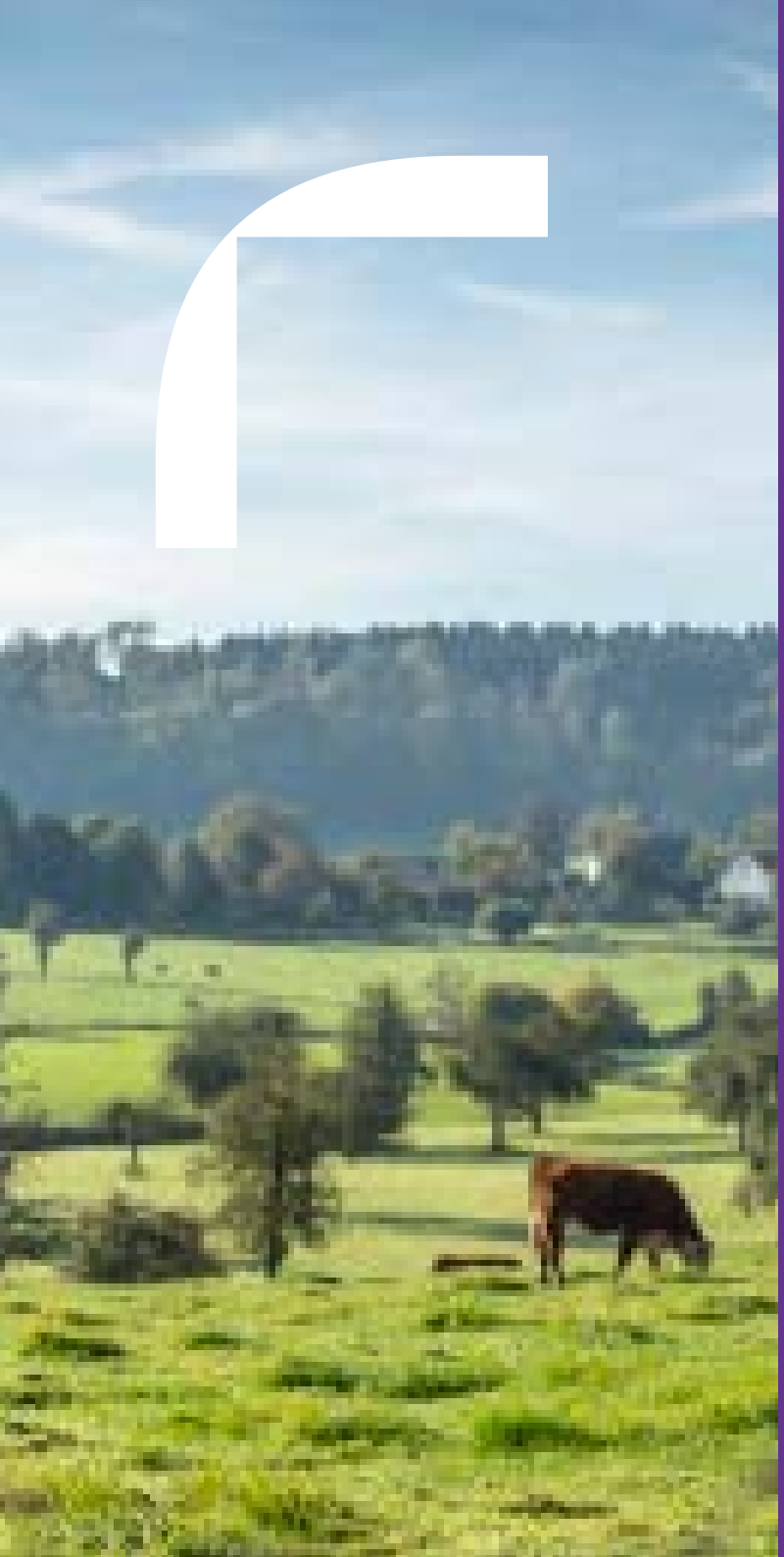
Communicatie

Externe communicatie:

- Communicatiecampagne 'Kijk niet weg' (Noord-Limburg)
- Communicatiecampagne 'Horen, zien en melden (Parkstad)
- **www.crimitest.nl** (Jeugdige Ondermijners)
- **www.crimitalk.nl** (Jeugdige Ondermijners)

Interne communicatie:

- RIEC-Nieuwsbrief voor convenantpartners (4x per jaar)
- RIEC-Nieuwsbrief voor gemeenteraadsleden (2x per jaar)



RIEC Limburg

Postbus 1992 | 6201 BZ Maastricht

043 - 389 75 40 | info@rieclimburg.nl

Vormgeving en productie:

Communicatie | RIEC Limburg

© september 2023