gemeente Barneveld

Aandachtsgebied: Samenleving
Team Veiligheid, Vergunningen en Toezicht
Behandelaar: J. Bongers
Telefoonnummer: 06-11401547

Voorstelnr. 722525
Barneveld, 28 oktober 2025
Portefeuillehouder: J. van der Tak

Onderwerp: Vaststellen Gelders Akkoord

Gevraagde beslissing:

1. In te stemmen met het Gelders Akkoord.

2. Met bijgevoegde memo de gemeenteraad te informeren over het Gelders Akkoord.

1. Inleiding

In het integraal veiligheidsplan (2024-2027) is ondermijning opgenomen als een van de prioriteiten (naast digitale veiligheid en zorg & veiligheid). Ondermijning, ook wel georganiseerde criminaliteit, houdt zich niet aan gemeentegrenzen. Op dit thema wordt dan ook veel samengewerkt in regionaal verband (Gelderland-Midden) via Samen Weerbaar.

In 2024 hebben de Commissaris van de Koning van de Provincie Gelderland en de burgemeesters van de districten Gelderland-Midden, Gelderland Zuid en Noord- en Oost-Gelderland binnen de Districtelijke Veiligheidsoverleggen (DVO's) de wens uitgesproken om gezamenlijk een basisniveau op de aanpak van ondermijning te formuleren. Een basisniveau om als organisaties weerbaar tegen ondermijning te zijn. Dit is vervolgens uitgewerkt in het Gelders Akkoord.

Op 17 september 2025 is het Gelders Akkoord aan de orde geweest in het Districtelijk Veiligheidsoverleg van Gelderland-Midden (DVO). Het DVO heeft zich gecommitteerd aan de inhoud van het Gelders Akkoord. Daarbij is afgesproken om het Gelders Akkoord aan de colleges voor te leggen en ter informatie aan de gemeenteraden aan te bieden.

In het Gelders Akkoord zijn afspraken gemaakt die breder zijn dan alleen veiligheid. Zo zijn ook van belang: het agressieprotocol, de programmabegroting en de visie van het Sociaal Domein.

Gelijktijdig met dit collegevoorstel wordt het collegevoorstel "Feniks" aan het college aangeboden. Dit is een project vanuit de Provincie Gelderland inzake de Wet Bibob. In het Gelders Akkoord staan drie uitgangspunten (3.5, 3.6 en 3.7) inzake de Wet Bibob (we hebben actueel Bibob-beleid dat we regionaal afstemmen, we hebben medewerkers die uitvoering kunnen geven aan de Wet Bibob en medewerkers zijn bekend met het Bibob-beleid). Door mee te doen met het Project Feniks kunnen wij direct al stappen zetten qua implementatie van het Gelders Akkoord.

2. Beoogd effect

Met het Gelders Akkoord willen gemeenten en provincie een goede basis leggen voor de aanpak van ondermijning. Gezamenlijke basisnormen zijn essentieel voor het functioneren van de overheid als collectief. We kunnen elkaar daarbij ondersteunen en elkaar aanspreken op wat in het akkoord staat, zodat we als geheel succesvol kunnen zijn.

3. Argumenten

1.1 Het Gelders Akkoord is breed gedragen.

Het Gelders Akkoord geldt voor de gehele provincie Gelderland. Het akkoord is tot stand gekomen in samenwerking met ambtelijke vertegenwoordigers van 25 gemeenten, de districtelijke programma's ondermijning, het RIEC en de Provincie Gelderland. Daarnaast zijn 16 interviews gehouden met burgemeesters en gemeentesecretarissen. Er was een Breed Bestuurlijk Overleg (BBO) op 20 maart 2025 in het provinciehuis in Arnhem. Op 25 juni 2025 is het besproken in de Stuurgroep Samen Weerbaar van ons district.

1.2 Het Gelders Akkoord stimuleert gemeenten om de aanpak van ondermijning verder aan te scherpen.

Het Gelders Akkoord bevat 41 basisnormen voor gemeenten in de aanpak van ondermijning. De normen zijn verdeeld over vijf thema's: 1) bewustwording & organisatieontwikkeling, 2) informatiepositie, 3) beleid, toezicht en handhaving, 4) integere en veilige werkomgeving en 5) communicatie. De normen houden ons een spiegel voor: aan welke voldoen we en aan welke niet. We gaan de komende tijd een plan van aanpak maken die moeten leiden tot het behalen van normen waar we nu nog niet aan voldoen.

1.3 De provincie draagt financieel bij aan het uitvoeren van het Gelders Akkoord.

De provincie draagt – onder andere met middelen vanuit BZK – bij aan het implementeren van het Gelders Akkoord. Daarvoor stelt zij via een subsidie aanvullende gelden beschikbaar aan de districtelijke weerbaarheidsprogramma's. Het DVO en de Stuurgroep Samen Weerbaar beslissen hoe dit geld precies ingezet en verdeeld wordt binnen ons district. Dit gebeurt in samenspraak met de gemeenten. Hiervoor worden met betrokkenen in de komende maanden bestedingsafspraken gemaakt.

2.1 Ondermijning is een speerpunt in ons veiligheidsbeleid.

De gemeenteraad heeft eind 2023 het Integraal Veiligheidsplan 2024-2027 vastgesteld. Daarin is ondermijning een van de speerpunten. Het Gelders Akkoord past mooi binnen het speerpunt. De opgaven uit het akkoord zijn herkenbaar. Ze sluiten aan op ons lokale Integrale Veiligheidsplan en Uitvoeringsplan. In de afgelopen jaren hebben wij al een deel gerealiseerd; dat deel is min of meer onderdeel van onze reguliere werkzaamheden geworden.

4. Kanttekeningen

1.1 De normen in het Gelders Akkoord zijn vrij algemeen geformuleerd.

Om recht te doen aan de autonomie van de gemeenten en de diversiteit aan organiserend vermogen van gemeentelijke organisaties en de opgaven, is in dit Gelders Akkoord alleen de opgave (het 'wat') geformuleerd. Dit is een combinatie van wat wettelijk al verplicht is en wat verder nog nodig is om als organisatie weerbaar tegen ondermijning te zijn. Dat de normen vrij algemeen geformuleerd zijn, heeft als nadeel dat het niet erg ambitieus overkomt. Je hoeft soms niet veel te doen om binnen de norm te passen. Door de ruimte voor eigen invulling bevorderen de algemene normen de eenheid tussen de gemeenten niet. Daarom is het goed dat er wel op districtelijk niveau naar een gezamenlijke verdere uitwerking wordt gezocht. Ook al blijft het aan de individuele gemeenten hoe ver zij willen en kunnen gaan.

1.2 De normen in het Gelders Akkoord zijn niet vrijblijvend.

Het werken aan het basisniveau is niet vrijblijvend. Met elkaar willen we normen stellen waarop we onszelf toeleggen en elkaar op aan kunnen spreken.

5. Financiën

Voor de gemeente verloopt de uitvoering van het Gelders Akkoord grotendeels financieel neutraal. De provincie verstrekt subsidie aan het districtelijke programma Samen Weerbaar en dat verstrekt weer door aan gemeenten. Voor ons district is al een aanvraag gedaan voor € 100.000 bij de provincie.

Daarnaast hebben wij verschillende taken en activiteiten, die uit het Gelders Akkoord voortvloeien, al ingebed in de reguliere werkzaamheden.

6. Participatie en communicatie

a) Participatie

N.v.t.

b) Communicatie

Voor de uitvoering van het Gelders Akkoord wordt op regionaal niveau een communicatiestrategie opgesteld.

7. Vervolgstap

Na het collegebesluit ondertekent de burgemeester de intentieverklaring en starten we met de implementatie. De uitvoering van het Gelders Akkoord zal meerdere jaren beslaan. De bedoeling is om de basis verder op orde te krijgen en uit te bouwen of te bestendigen. Als gemeente moeten we nog bekijken op welke punten we – binnen de bestaande capaciteit – meer moeten en kunnen doen dan nu om de normen te halen. Hoe de normen nader worden uitgewerkt, wordt per district opgepakt.

8. Bijlagen

Bijlage 1	Raadsmemo Gelders Akkoord
Bijlage 2	Een Gelders Akkoord
Bijlage 3	Een Gelders Akkoord, Toelichting op de uitgangspunten

gemeente
Barneveld

Raadsmemo Gelders Akkoord

Datum:	**28 oktober 2025**
Onderwerp:	Kennisgeving Gelders Akkoord
Ter attentie van:	De Raad
Afzender:	College van Burgemeester en Wethouders
Portefeuillehouder	J. van der Tak
Mail behandelaar	*j.bongers@barneveld.nl* *Telefoonnummer* 06-11401547

Samenvatting
In 2024 hebben de Commissaris van de Koning van de provincie Gelderland en de burgemeesters in Gelderland de wens uitgesproken om gezamenlijk een basisniveau te formuleren om als organisaties weerbaar tegen ondermijning te zijn. De opgaven hiertoe zijn uitgewerkt in het Gelders Akkoord, dat onlangs gereed is gekomen.

Doel
Een gezamenlijk basisniveau formuleren om als organisatie weerbaar te zijn tegen ondermijning. Met het akkoord beschermen we niet alleen onze ambtenaren en bestuurders, maar ook onze democratie en de rechtsstaat.

Inhoud van mededeling
Het Gelders Akkoord vormt een gezamenlijk basisniveau om weerbaar te zijn tegen ondermijning. Het bevat 41 basisnormen op vijf thema's:

1. Bewustwording & Organisatie;
2. Informatiepositie;
3. Beleid, toezicht en handhaving;
4. Integere en veilige werkomgeving;
5. Communicatie.

De teksten in het Gelders Akkoord zijn tot stand gekomen op basis van gesprekken, input tijdens ambtelijke werksessies, een grootschalig bestuurlijk overleg, bijeenkomsten met de ambtelijke kopgroep en brede feedback uit de regio. Het verwerken van al deze opvattingen en invalshoeken maakt het Gelders Akkoord een representatief akkoord voor de gehele provincie Gelderland.

De opgaven uit het akkoord zijn herkenbaar. Ze sluiten aan op ons lokale Integrale Veiligheidsplan, ons Agressieprotocol, onze programmabegroting en onze visie Sociaal Domein. In de afgelopen jaren hebben wij al een deel

gerealiseerd; dat deel is min of meer onderdeel van onze reguliere werkzaamheden geworden.

Autonomie gemeenten
Om recht te doen aan de autonomie en diversiteit van gemeenten, bevat het Gelders Akkoord uitsluitend de opgaven (het *wat*). Dit is een mix van wettelijke verplichtingen en aanvullende acties die nodig zijn om organisaties weerbaar te maken tegen ondermijning. De verdere invulling (het *hoe*) wordt per district uitgewerkt, zodat er ruimte is voor maatwerk.

Betekenis Gelders Akkoord voor de gemeenteraad
Het Gelders Akkoord maakt duidelijk dat weerbaar zijn tegen ondermijning een gedeelde verantwoordelijkheid is. Volksvertegenwoordigers, bestuurders en ambtenaren moeten hierin samen optrekken.

Het Gelders Akkoord bevat opgaven die specifiek op de gemeenteraad zijn gericht. Voorbeelden hiervan zijn: het hebben van protocollen en gedragscodes over politieke en bestuurlijke integriteit en het advies aan politieke partijen om een risicoanalyse uit te voeren voor kandidaat-raadsleden. Op dat vlak heeft de griffie ook een rol.
Gelet op de impact op zowel de gemeentelijke organisatie, met inbegrip van de raadsgriffie, als op de gemeenteraad, informeren wij u over het Gelders Akkoord.

Tot slot: een blijvende inzet voor een weerbare overheid
Het versterken van de weerbaarheid van onze gemeente is geen eenmalige inspanning, maar een proces dat continu aandacht en inspanning vraagt. De dreigingen die uitgaan van de verschillende vormen van ondermijnende criminaliteit, veranderen constant en vragen om blijvende waakzaamheid. Door gezamenlijk te werken aan de implementatie van het Gelders Akkoord, beschermen we niet alleen onze ambtenaren en bestuurders, maar ook onze democratie en de rechtsstaat.

Vervolg
Op 28 oktober 2025 heeft het college ingestemd met het Gelders Akkoord. In februari 2026 zal namens een delegatie (waaronder onze burgemeester) een intentieverklaring getekend worden bij de provincie. Nadien zal een subsidie vrijkomen vanuit de provincie. Aan de hand van een plan van aanpak zal een prioritering worden aangebracht in de taken en zal worden gestart. Een deel van de taken wordt reeds opgepakt.



Het Gelders Akkoord

Een gezamenlijke Gelderse basisaanpak tegen ondermijning





Inhoud

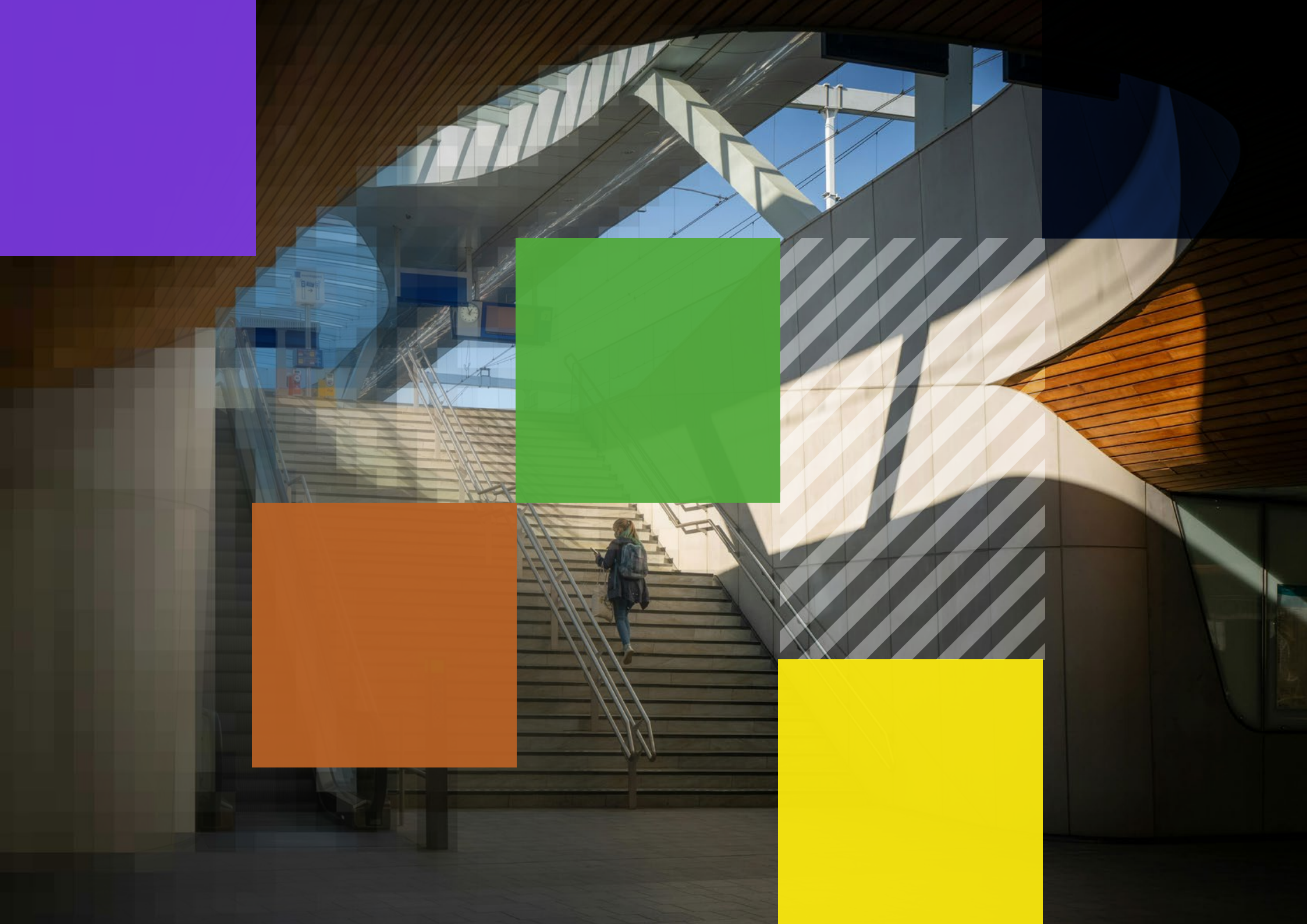
Voorwoord

Leeswijzer

Hoofdthema's

Begrippenlijst

Bijlage: Toelichting



Voorwoord

Gedeputeerde Weerbare Overheid

Het hacken van overheidssystemen. Criminelen die invloed kopen in het lokale bestuur. Het intimideren van politieke ambtsdragers. Ondermijnende criminaliteit raakt steeds vaker de fundamenten van onze democratische rechtsstaat.

Daar kunnen en mogen we niet alleen voor staan. Juist nu is samenwerking tussen gemeenten, provincie en veiligheidspartners essentieel. Het Gelders Akkoord biedt daarvoor een gezamenlijk kompas: met heldere richtlijnen, gedeelde uitgangspunten en concrete afspraken.

In dit akkoord committeren Gelderse gemeenten en de provincie zich aan gedeelde afspraken: een weerbare overheid die criminaliteit geen ruimte geeft. De provincie ondersteunt dit proces actief — vooral daar waar schaalgrootte, samenwerking en kennisdeling het verschil kunnen maken. Het Gelders Akkoord wordt tot slot onderschreven door de Belastingdienst, politie, Openbaar Ministerie en het RIEC Oost-Nederland.

We zien ondermijning niet alleen als een veiligheidsvraagstuk, maar ook als een sociaal, economisch en maatschappelijk probleem. Dat geeft juist kansen voor een bredere aanpak, over domeinen heen. Dat doen we met gerichte projecten voor aanpak van duistere praktijken op vakantieparken en bedrijventerreinen; het vergroten van digitale veiligheid; of voorkomen dat vergunningen of subsidies terechtkomen bij malafide partijen.

Weerbaarheid vraagt meer dan incidentbestrijding. Het vereist een brede, organisatie overstijgende inzet. Daar ligt de kracht van het Gelders Akkoord: het helpt om ondermijning structureel op te nemen in beleid, processen en besluitvorming. Alleen zo beschermen we onze veiligheid en de waarden waarop onze samenleving is gebouwd.

Peter Drenth

Met het basisniveau zijn wij weerbaar tegen ondermijning en integer in onze besluitvorming.

Het Gelders Akkoord

Het basisniveau noemen we Het Gelders Akkoord omdat het werken aan een weerbare overheid iets is waar we samen aan werken (nu en in de toekomst), voor onszelf en voor elkaar. Het werken aan dit basisniveau is niet vrijblijvend, omdat we met elkaar een norm willen stellen waarop we onszelf toeleggen. Het is essentieel voor het functioneren van ons als collectief en heeft invloed op het gedrag van iedereen. Het is belangrijk dat we elkaar ondersteunen, gezamenlijk bijdragen en elkaar aanspreken op wat in het akkoord staat, zodat we als geheel succesvol kunnen zijn. Daarmee zijn we akkoord!

Een organisatiebreed basisniveau

Noodzakelijk voor een weerbare overheid tegen ondermijning, is een gedragen en duurzame beweging waaraan de hele gemeentelijke- en provinciale organisatie werkt. Dit doen zij in nauwe samenwerking met partners, zoals de Belastingdienst, de politie, het Openbaar Ministerie en het RIEC Oost-Nederland. De ervaring leert dat de stap van bewustwording naar organisatiebrede borging van maatregelen om verschillende redenen uitdagend is. De weerbaarheidsopgave belandt vaak op het bordje van de ambtenaar veiligheid, terwijl een ieder vanuit diens eigen plek in de organisatie hier een rol in te vervullen heeft. Daarbij is het van belang dat inzet op weerbaarheid tegen ondermijning niet wordt gezien als 'extra werk' of 'iets nieuws erbij', maar als randvoorwaarde voor goed bestuur die zoveel mogelijk in de gehele organisatie een plek moet krijgen binnen de bestaande werkzaamheden, taken en processen. De implementatie van het Gelders Akkoord is dan ook een organisatiebrede opgave.

Om recht te doen aan de autonomie van de gemeenten en de diversiteit aan organiserend vermogen van gemeentelijke organisaties en de opgaven, is in dit Gelders Akkoord alleen de opgave (het 'wat') geformuleerd. Dit is een combinatie van wat wettelijk al verplicht is en wat verder nog nodig is om als organisatie weerbaar tegen ondermijning te zijn. De nadere invulling (het 'hoe') wordt per district verder uitgewerkt. Daarmee is er ruimte voor maatwerk.

De basis is geen statisch begrip. Onze context en de gemeentelijke organisaties ontwikkelen zich continu. Daarom is ook Het Gelders Akkoord geen statisch document. Het kan met de tijd veranderd worden, wanneer de regio daar aan toe is, om zo aan te sluiten bij de status van Gelderse gemeenten, de maatschappelijke opgaven die zij tegenkomen en de ambities die daarbij horen.

Districtelijke programma's, Provincie Gelderland en RIEC Oost-Nederland

In de districten Gelderland-Midden (*via Samen Weerbaar*), Gelderland-Zuid (*via Weerbaar Gelderland-Zuid*) en Noord- en Oost-Gelderland (via *Samen voor een veilige regio Noord-en Oost-Gelderland*) worden de gemeenten ondersteund bij de aanpak van ondermijning. Deze ondersteuning vindt onder andere plaats via:

1. opleidingen, trainingen en bewustwordingssessies;

2. capaciteit en deskundigheid voor het uitvoeren van integrale controles en analyses, in het bijzonder via de Districtelijke Ondermijnings-/ ondersteuningsteams;

3. juridische ondersteuning bij het opstellen van onder andere beleid(sregels), verordeningen, handhavingsbesluiten, werkprocessen en voorbeeldbrieven;

4. ondersteuning bij communicatie-vraagstukken en rijker verantwoorden.

Het is belangrijk dat we elkaar ondersteunen, gezamenlijk bijdragen en elkaar aanspreken op wat in het akkoord staat, zodat we als geheel succesvol kunnen zijn.



Daarnaast ondersteunt de provincie Gelderland gemeenten bij de aanpak van ondermijning. Dit doet ze vanuit het programma Weerbaarheid via de programmalijnen Weerbare overheid en Weerbare samenleving. Concrete voorbeelden van ondersteuning via de lijn Weerbare overheid zijn de projecten Feniks (ondersteuning toepassing Wet Bibob), Ariadne (vakantieparkenaanpak) en de Districtelijke Ondermijningsteams. Vanuit de lijn Weerbare samenleving ondersteunt de provincie Gelderland gemeenten onder andere bij de aanpak van thema's als mensenhandel, cybercriminaliteit en jonge aanwas.

Tot slot ondersteunt het RIEC Oost-Nederland (naast de ondersteuning binnen de districtelijke programma's) bij de bestuurlijke aanpak van ondermijnende criminaliteit (waaronder de Wet Bibob, het faciliteren van de integrale samenwerking (onder andere via de casusaanpak), het uitvoeren van fenomeenonderzoeken en (on)gevraagde advisering en voorlichting op de aanpak van ondermijnende criminaliteit.



Leeswijzer

De dikgedrukte teksten zijn de uitgangspunten en vormen samen het basisniveau dat is vastgesteld, waaraan we werken en waar we op aanspreekbaar zijn. Door op de nummering te klikken kunt u de bijbehorende toelichtingen, denkrichtingen en suggesties lezen in de bijlage. Deze toelichtende teksten maken geen onderdeel uit van het Gelders Akkoord omdat we de districten de ruimte bieden om zelf invulling te geven aan de geformuleerde opgaven.

Hoofdthema's

Klik op een themablokje om de uitgangspunten te bekijken

1

Bewustwording & Organisatieontwikkeling



3

Beleid, Toezicht en Handhaving



5

Communicatie



2

Informatiepositie



4

Integere en Veilige Werkomgeving



Bewustwording & Organisatieontwikkeling

Klik op de nummers om de toelichting te lezen.

Terug naar overzicht

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.

1.2

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

1.3

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

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.

Informatiepositie

Klik op de nummers om de toelichting te lezen.

Terug naar overzicht

2.1

Wij waarborgen een adequate informatiebeveiliging.

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.

2.3

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

2.4

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

2.5

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

Klik op de nummers om de toelichting te lezen.

Terug naar overzicht

3.1

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

3.2

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

3.3

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

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.

3.5

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

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.

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.

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.

Terug naar overzicht

3.9

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

3.10

Wij hanteren één 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.

3.11

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

3.12

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

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.

3.14

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

3.15

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

Klik op de nummers om de toelichting te lezen.

Terug naar overzicht

4.1

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

4.2

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

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.

4.4

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

4.5

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

4.6

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

4.7

Wij laten voor kandidaat-bestuurders een risicoanalyse uitvoeren.

4.8

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

4.9

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

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.

4.11

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

Terug naar overzicht

Veilige werkomgeving

4.12

Wij hanteren een actueel agressie-/veiligheidsprotocol.

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.

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.

4.15

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

4.16

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

Klik op de nummers om de toelichting te lezen.

Terug naar overzicht

5.1

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



Ondanks dat iedere gemeente en de provincie diens eigen autonome positie heeft en ieder district een eigen identiteit heeft, willen we collectief optreden. Daarbij treden wij op tegen criminelen die misbruik willen maken van legale structuren en daarmee de rechtsstaat aantasten en het vertrouwen van burgers in een integere de overheid uithollen.

Begrippenlijst

Cyberveiligheid:
Deelgebied van informatiebeveiliging. De bescherming van computersystemen, netwerken en digitale gegevens tegen cyberaanvallen, schade en ongeautoriseerde toegang.

Externe inhuur:
Inhuur- en uitzendkrachten. Daaronder verstaan we bijvoorbeeld werknemers die via een uitzend- of detacheringsbureau werken, zzp'ers, externe adviseurs, stagiairs, freelancers, tijdelijke inhuur via aanbestedingen en ingeleend personeel van andere overheidsorganisaties.

Informatiebeveiliging:
Het geheel van beleid, maatregelen en protocollen om de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van informatie te waarborgen – ongeacht de vorm waarin die informatie zich bevindt.

Kandidaat-bestuurders:
Eenieder die mogelijk een bestuurdersfunctie gaat bekleden als burgemeester, wethouder, commissaris van de Koning of gedeputeerde.

Kwetsbare processen:
Dit zijn functies of processen die betrekking hebben op taken, verantwoordelijkheden en werkzaamheden die vanwege 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, documenten, besluiten (waaronder beschikkingen), of financiële middelen. De weerbaarheid van de organisatie op met name die processen moet voldoende zijn geborgd.

Medewerkers:
Ambtenaren van gemeente en provincie en griffiers.

Netwerkbewustzijn:
Wanneer medewerkers en politieke ambtsdragers zich bewust zijn van het netwerk waarin zij zich begeven. Zij zien zowel de kansen die dit netwerk biedt als de risico's die het vormt. Ook zijn zij zich bewust van de rol die iemands netwerk heeft op het functioneren als ambtelijk medewerker of politiek ambtsdrager.

Ondermijning:
Ondermijnende criminaliteit is georganiseerde misdaad die gebruik maakt van en infiltratie zoekt in legale structuren en instituties. Daarmee vervagen de grenzen tussen de bovenwereld (legale samenleving) en de onderwereld (georganiseerde misdaad). Met de term ondermijning bedoelen wij ondermijnende criminaliteit en de schadelijke maatschappelijke effecten hiervan op de bovenwereld.

Oneigenlijke beïnvloeding van besluitvorming(sprocessen):
Besluiten van overheidsorganisaties komen niet op een legitieme, transparante en democratische wijze tot stand, maar worden onder druk van criminele, economische of persoonlijke belangen gestuurd. Dit kan door bedreiging, omkoping, chantage, misleiding of op andere wijze onder druk zetten van ambtenaren en/of bestuurders.

Periodiek:
Iets dat op vaste of terugkerende momenten plaatsvindt.

Politieke ambtsdragers:
Burgemeester, commissaris van de Koning, wethouders, gedeputeerden, (duo)raads- en commissieleden en leden van Provinciale Staten.

Samenwerkingspartners:
Andere overheidsinstanties om mee samen te werken, niet zijnde gemeenten en provincies.
Te denken valt aan:

- Politie
- Openbaar Ministerie
- Omgevingsdiensten
- Regionaal Informatie- en Expertisecentrum (RIEC)
- Uitvoeringsorganisaties
- (Horeca)ondernemers
- Bedrijfskringen en het Koninklijk Verbond van Ondernemers
- Woningcorporaties
- Agrarische sector
- Waterschappen
- Dorpsraden
- Inwoners/samenleving
- Zorg en onderwijs
- Sportverenigingen

Structureel:
Iets dat vast onderdeel is van de organisatie, het beleid of de werkwijze; verankerd in de structuur.

Veilige publieke taak (VPT):
Inzet en maatregelen met als doel dat personen met een publieke taak hun werk zo veilig mogelijk uit kunnen voeren. Veilige Publieke Taak wordt in dit Gelderse Akkoord in alle gevallen gerelateerd aan de aanpak van ondermijning.

Veilige werkomgeving:
Daar waar de fysieke, mentale en emotionele gezondheid van werknemers wordt beschermd. Dit betekent dat er maatregelen zijn om ongevallen, letsel en gezondheidsrisico's te voorkomen. Een veilige werkomgeving omvat ook dat medewerkers beschermd zijn tegen discriminatie of geweld (zowel van binnen- als buitenaf).

Weerbaarheid:
Het vermogen van publieke organisaties om signalen van ondermijning en ongewenste beïnvloeding van het openbaar bestuur te herkennen, daar preventief dan wel repressief op te reageren en daarnaast én daardoor te voldoen aan de taken en verantwoordelijkheden die zij hebben richting de samenleving, zoals het zijn van een toegankelijke, transparante overheid.

“Weerbaar zijn”:
Betekent dat een publieke organisatie in staat is om ondermijnende invloeden tijdig te signaleren, hierop gepast en effectief te reageren—zowel preventief als repressief—en daarbij haar taken en verantwoordelijkheden richting de samenleving kan blijven vervullen op een integere, transparante en toegankelijke manier.

Wij:
De gemeentelijke en provinciale organisaties in de provincie Gelderland. Dit betreft de verschillende teams/afdelingen in de organisaties, het college, de gemeenteraad/Provinciale Staten en griffie.


Gemeente
Aalten


Apeldoorn


GEMEENTE
Arnhem


gemeente
Barneveld


GEMEENTE
Berg en Dal


gemeente
Berkelland


GEMEENTE
BEUNINGEN


gemeente Bronckhorst


Gemeente Brummen


gemeente
Buren


Culemborg


GEMEENTE
DOESBURG


[gD] gemeente
Doetinchem


Gemeente Druten


Gemeente
Duiven


ede


Gemeente
Elburg


Gemeente Epe


gemeente
ermelo


gemeente harderwijk


gemeente
Hattem


Gemeente Heerde


gemeente
Heumen


gemeente
Lingewaard


Gemeente
Lochem


MAASDRIEL


gemeente
Montferland


gemeente
Neder-Betuwe


gemeente
Nijkerk


Nijmegen


gemeente
Nunspeet


Gemeente
Oldebroek


gemeente
Oost Gelre


gemeente
Oude IJsselstreek


gemeente Overbetuwe


gemeente
putten


Gemeente Renkum


gemeente Rheden


Gemeente
ROZENDAAL


Gemeente
Scherpenzeel


gemeente Tiel


gemeente
voorst


gemeente
Wageningen


GEMEENTE
WEST
BETUWE


gemeente
Westervoort


Gemeente
West
Maas en
Waal


Gemeente
Wijchen


gemeente
Winterswijk


gemeente
Zaltbommel


GEMEENTE
ZEVENAAR


Zutphen


Samen voor een veilige regio
Noord- en Oost-Gelderland


Samen Weerbaar
aanpak ondermijning Gelderland-Midden


WEERBAAR
GELDERLAND-ZUID
samen tegen ondermijnende criminaliteit


RIEC
Oost-Nederland


provincie
Gelderland


Belastingdienst

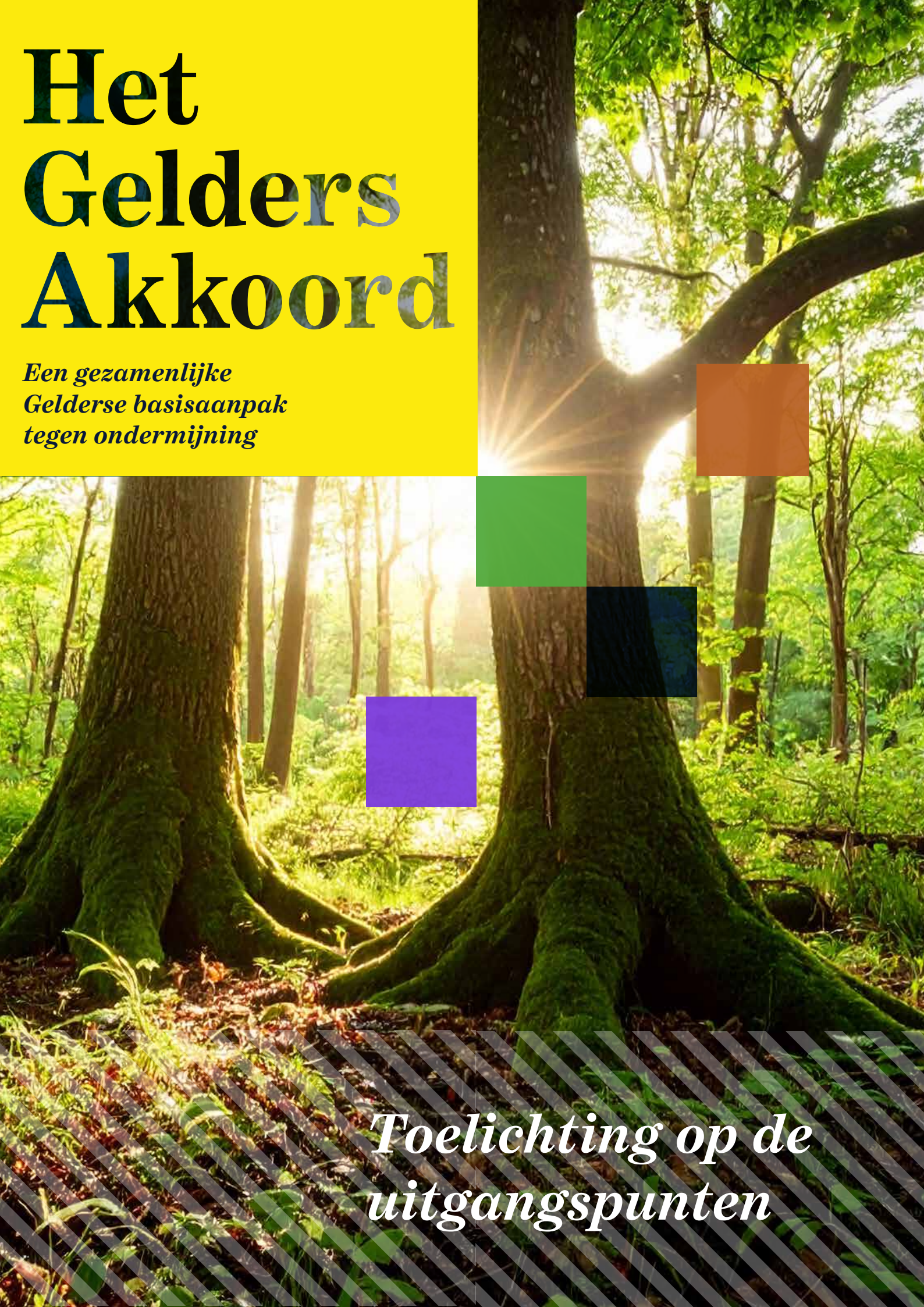

OM


POLITIE



Het Gelders Akkoord

Een gezamenlijke Gelderse basisaanpak tegen ondermijning



Toelichting op de uitgangspunten

1

Bewustwording & Organisatieontwikkeling



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

Informatiepositie

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 (Cbv), 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.

Vooral 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);
- Consulenten en kwaliteitsmedewerkers participatiewet;
- Contractmanagement;
- Openbare orde en veiligheid;
- Ruimtelijke ordening en bouw(inspectie);
- Toezicht sociaal domein, consulenten 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, leidinggevenden 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 clausule 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 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.

Veilige werkomgeving

4.12

Wij hanteren een actueel agressie-/veiligheidsprotocol.

Het agressie-/veiligheidsprotocol 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

Communicatie

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 veiligheidsmedeweker(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.