



**BRABANTSE NORM
WEERBARE OVERHEID**

Voorwoord

In onze dorpen en steden, tussen de bedrijvigheid en het gewone leven door, zoeken criminelen naar openingen. Soms klein, soms geraffineerd. Een vergunning hier, een kwetsbare medewerker daar, een proces dat nét niet sluitend is. Het zijn die momenten waarop zichtbaar wordt hoe belangrijk onze gezamenlijke alertheid is. Want dáár, in die kleine keuzes van alledag, begint onze weerbaarheid.

Maar weerbaarheid gaat over meer dan alleen het tegengaan van criminele inmenging. Zij raakt aan integriteit, aan het herkennen van oneigenlijke beïnvloeding van besluitvorming, aan belangenverstrengeling en aan het omgaan met druk die soms voelbaar op de schouders rust. Het gaat om koers houden in een tijd waarin de verwachtingen van de overheid hoog zijn en de uitdagingen complex.

In die context is de Brabantse norm weerbare overheid van grote waarde. Het is een gezamenlijke afspraak over wat we minimaal van onszelf mogen verwachten. Geen lijstje om af te vinken, maar een instrument dat gesprekken opent, bewustzijn vergroot en beweging brengt. Een norm die niet afvinkt, maar aanvonkt.

Uniformiteit is daarbij essentieel. De Brabantse norm helpt om de dijken tegen ondermijning overal even hoog te maken. Want waar verschillen ontstaan, ontstaat ruimte – en die ruimte wordt benut. Dat vraagt soms extra inspanningen.



Die opgave gaan we samen aan, vanuit de overtuiging dat niemand er alleen voor staat en dat we elkaar hierop mogen aanspreken én ondersteunen.

Weerbaarheid vraagt bovendien om een positieve blik. Het gaat niet om defensief denken, maar om veerkracht: om het vertrouwen en de lenigheid om met veranderende omstandigheden om te gaan. Of het nu gaat om ondermijning of andere actuele dreigingen, wij staan aan de poort. En ons dagelijks handelen maakt daarin het verschil.

Sinds haar introductie in 2022 is de Brabantse norm uitgegroeid tot hét centrale instrument waarmee gemeenten en provincie aan hun weerbaarheid werken, en met deze actualisatie bevestigen en verstevigen we die gezamenlijke basis. De norm herinnert ons eraan dat een effectieve aanpak van ondermijning begint bij een overheid die zelf stevig staat. De norm is niet vrijblijvend; zij vraagt om aandacht, om keuzes en om handelen. Maar zij is wél van ons samen. En juist in dat samen schuilt onze kracht.

Ik ben trots op de manier waarop de Brabantse gemeenten deze opgave gezamenlijk oppakken. Die erkenning wil ik hier uitspreken. Ik zie de inzet en volharding, maar ook de dilemma's waar u in de dagelijkse praktijk mee te maken heeft. We vragen veel van elkaar, maar niemand staat er alleen voor. Samen blijven we werken aan een overheid die sterk,

integer en weerbaar is. Niet omdat we 'crime fighters' zijn, maar omdat we willen bijdragen aan een eerlijke en fatsoenlijke samenleving. Andere overheden die zich in deze Brabantse ambitie herkennen, nodig ik van harte uit om aan te sluiten.

Ina Adema – Commissaris van de Koning in Noord-Brabant

Inleiding

Weerbaarheid is van ons allemaal

Een goed functionerende samenleving vereist een sterk, integer en betrouwbaar openbaar bestuur. Overheden krijgen echter steeds vaker te maken met uiteenlopende vormen van druk, dreiging en verstoring, van buitenaf én van binnenuit. Deze ontwikkelingen kunnen het dagelijks functioneren van organisaties raken en in het uiterste geval de democratische gang van zaken frustreren. **Weerbaarheid is daarom geen abstract begrip, maar een essentiële voorwaarde om de continuïteit, betrouwbaarheid en legitimiteit van het openbaar bestuur te waarborgen.**

Weerbaarheid is het vermogen om weerstand te bieden aan druk, dreigingen en verstoringen, en om daar effectief mee om te gaan. Het gaat om voorbereid zijn, het herkennen van signalen, netwerkbewustzijn en het voorkomen dat kwetsbaarheden worden misbruikt. Dat geldt voor organisaties als geheel, maar ook voor de mensen die er werken. Iedere bestuurder, volksvertegenwoordiger en medewerker heeft daarin een eigen rol en verantwoordelijkheid. **Weerbaarheid is daarmee niet iets van 'de organisatie', maar van ons allemaal.**

Weerbaarheid tegen ondermijning

De Brabantse norm is ontstaan vanuit de integrale aanpak van ondermijning. De afgelopen jaren hebben de provincie en gemeenten hierin forse stappen gezet, zij het in verschillende tempo en vanuit uiteenlopende uitgangspunten. Die inzet blijft onverminderd nodig. De ondermijnende effecten van georganiseerde criminaliteit vormen nog steeds een reële bedreiging voor de integriteit en slagkracht van het openbaar bestuur.

Tegelijkertijd vragen maatschappelijke ontwikkelingen om een bredere kijk op weerbaarheid. Naast ondermijning zien we ook andere tendensen die het functioneren van overheden onder druk zetten, zoals corruptie, agressie en intimidatie tegen ambtenaren en politici, cyberaanvallen en misbruik van overheidsmiddelen. De norm richt zich daarom niet alleen op veiligheid en criminaliteit, maar op de weerbaarheid van de hele organisatie tegen ondermijnende invloeden in brede zin.

Weerbaarheid is een organisatiebrede opgave

Weerbaarheid is als gezegd geen opgave van één afdeling of één beleidsterrein. Vanwege de brede scope raakt het aan alle onderdelen: van bestuur en directie tot personeelszaken, van beleidsafdelingen tot uitvoering en ondersteuning. Een duurzame aanpak vraagt om expliciet eigenaarschap en voorbeeldgedrag aan de top, én om betrokkenheid van alle medewerkers.

Met 'wij' bedoelen we in deze norm de gemeenten en de provincie. Binnen deze organisaties beschouwen we de driehoek van burgemeester, gemeentesecretaris en griffier, evenals hun provinciale evenknieën, als de belangrijkste 'eigenaren' van de norm. Zij geven richting, bewaken de samenhang en verankeren weerbaarheid als een structureel onderdeel van het dagelijks handelen. In het bijzonder spelen de gemeentesecretarissen, als spil van de ambtelijke organisatie, een cruciale rol bij het laten doorwerken van de norm in beleid, processen en cultuur.

Weerbaarheid vraagt om samenwerking, uniformiteit en houvast in de praktijk

Weerbaarheid stopt niet bij de gemeente- of provinciegrens. Kwaadwillenden zoeken de zwakste schakel; wat in de ene organisatie wordt tegengehouden, kan elders alsnog plaatsvinden. Juist daarom zijn uniformiteit en samenwerking essentieel. Deze Brabantse norm is ontwikkeld in samenspraak met gemeenten, de provincie, het RIEC Zeeland West-Brabant en het RIEC Oost-Brabant (hierna: de RIEC's). De norm heeft als doel te komen tot een gezamenlijk basisniveau van weerbaarheid waaraan iedereen zich committeert.

De norm is een leer- en ontwikkelinstrument: we spreken gezamenlijk af wat nodig is, terwijl hoe en in welk tempo per organisatie kan verschillen. Maatwerk is mogelijk en soms ook noodzakelijk, zolang het gezamenlijke basisniveau maar wordt geborgd. De norm is geen toezichtsinstrument, maar een middel om elkaar te versterken, van elkaar te leren en elkaar aan te spreken op voortgang. Om die voortgang inzichtelijk te

maken, monitoren we de implementatie en toepassing van de norm periodiek, zodat we gericht kunnen bijsturen en leren van wat werkt. De RIEC's ondersteunen ons in de monitoring van de Brabantse norm en voorzien in een passend ondersteuningsaanbod. Zo bouwen we samen aan een weerbaar openbaar bestuur dat het vertrouwen van de samenleving verdient en beschermt.

Handelingskader bij de norm

De ervaringen met de Brabantse norm laten zien dat de stap van papier naar praktijk niet vanzelf gaat. In het kader van de actualisatie hebben gemeenten daarom expliciet de behoefte uitgesproken aan meer houvast bij de uitvoering. Juist in de dagelijkse praktijk is het helpend om scherp te hebben wat de norm concreet vraagt, hoe dat zichtbaar wordt in het handelen van alledag en welke afwegingen daarbij horen. Die les hebben we nadrukkelijk meegenomen in deze actualisatie.

Daarom voegen we aan de norm nu ook een Handelingskader toe. Dit is een praktisch ondersteuningsinstrument dat helpt om de norm concreet toe te passen. In het Handelingskader bundelen we werkwijzen, goede voorbeelden en ervaringen uit Brabant en daarbuiten. Door deze kennis te delen ontstaat een gezamenlijke basis die samenwerking versterkt en het mogelijk maakt sneller in te spelen op nieuwe ontwikkelingen. Het Handelingskader helpt om kwetsbaarheden tijdig te herkennen, maatregelen in samenhang uit te voeren en elkaar te versterken in de uitvoering.

Het Handelingskader is een digitaal instrument dat via de provincie wordt aangeboden en voortdurend wordt geactualiseerd. Zo blijft het aansluiten bij de praktijk van vandaag én bij toekomstige opgaven. Mede hierdoor is aan deze norm geen einddatum gekoppeld: via het Handelingskader kan worden ingespeeld op veranderingen en de actualiteit zonder dat de norm zelf steeds hoeft te worden herzien.



De zes pijlers van de Brabantse norm

De Brabantse norm vormt het fundament voor een weerbare overheid. Het hierin opgenomen basisniveau maakt inzichtelijk wat overheidsorganisaties minimaal op orde moeten hebben om weerbaar te zijn. De norm introduceert geen nieuwe kaders, maar bundelt bestaande wet- en regelgeving, afspraken, richtlijnen en ambities die gemeenten en provincie ook nu al hanteren en toepassen in hun dagelijkse praktijk. Het fundament krijgt vorm in zes samenhangende pijlers.

1. Bewustwording en organisatie

Een weerbare overheidsorganisatie is toegankelijk, transparant en levert betrouwbare dienstverlening. Van medewerkers tot college en raad, iedereen is zich bewust van de risico's van ondermijning. De organisatie is zo ingericht dat signalen van ondermijning effectief worden herkend en gemeld. Weerbaarheid en het voorkomen van ondermijning staan centraal en worden structureel onder de aandacht gebracht, waarbij ze een vast onderdeel vormen van beleidsontwikkeling en uitvoering.

2. Integriteit

Integer handelen is een onvoorwaardelijke verplichting voor iedereen die voor de overheid werkt. Van ambtenaar tot politieke ambtsdrager wordt verwacht dat zij onafhankelijk, eerlijk en betrouwbaar optreden in het algemeen belang van de samenleving. De eed of belofte bij aanstelling benadrukt deze verantwoordelijkheid en de voorbeeldfunctie die zij vervullen. De organisatie zorgt ervoor dat medewerkers en politieke ambtsdragers zijn toegerust om integer te handelen en dat zij worden beschermd tegen ongepaste druk, beïnvloeding of bedreiging. Preventieve maatregelen verkleinen de kans op integriteitsschendingen. Heldere kaders en protocollen waarborgen dat signalen en incidenten tijdig, zorgvuldig en consequent worden opgepakt. Alleen in een organisatie waar integriteit leidend is, kan het vertrouwen in de overheid worden behouden en versterkt.

3. Veilige publieke taak

Het waarborgen van een veilige publieke taak is essentieel voor een weerbare overheid. Ambtenaren, bestuurders en volksvertegenwoordigers moeten hun taken kunnen uitoefenen zonder intimidatie, agressie of andere vormen van ongewenste beïnvloeding. Dit vraagt om preventieve beveiliging, zoals goede fysieke en digitale bescherming, maar ook om een snelle en effectieve aanpak van incidenten. Op deze manier zorgt de overheid voor een veilige omgeving waarin publieke taken met vertrouwen en gezag worden uitgevoerd.

4. Informatiepositie en informatiebeveiliging

Overheidsorganisaties beschikken over grote hoeveelheden informatie die zij verkrijgen bij de uitvoering van hun wettelijke taken. Het waarborgen van een sterke informatiepositie en informatiebeveiliging is cruciaal voor het betrouwbaar en transparant uitvoeren van deze taken. Daarnaast stelt een goed beheer van informatie de overheid in staat om patronen van ondermijning en mogelijke risicofactoren vroegtijdig te signaleren. Hierdoor kunnen overheden hun capaciteit zo effectief mogelijk inzetten om ondermijning te voorkomen en tegen te gaan.

5. Beleid, toezicht en handhaving

Het hebben van actueel en goed doordacht beleid, én het consequent uitvoeren daarvan, is essentieel voor de betrouwbaarheid van de overheid. Om weerbaarheid te versterken, is het van groot belang dat de 'gereedheidskist' van bestuurlijke instrumenten goed gevuld is. Dit stelt overheden in staat om snel en effectief op te treden tegen ondermijning en deze zowel preventief als repressief aan te pakken.

6. Communicatie

Een weerbare overheidsorganisatie communiceert actief over hoe zij ondermijning voorkomt en bestrijdt. Bijvoorbeeld door het publiek te informeren over genomen maatregelen en behaalde resultaten, of door campagnes te voeren die signalen van ondermijning herkenbaar maken en meldingen stimuleren. Dergelijke open communicatie versterkt het bewustzijn rondom ondermijning en benadrukt het belang van weerbaarheid binnen de organisatie en in de samenleving. Bovendien kan communicatie zelf een effectieve interventiestrategie zijn om ondermijning te verstoren.



1. Bewustwording en organisatie

- 1.1. Wij beleggen het eigenaarschap voor een weerbare organisatie bij de interne bestuurlijke driehoek van burgemeester, gemeentesecretaris en griffier.
- 1.2. Wij hebben het versterken van de weerbaarheid tegen ondermijning opgenomen in ons integrale veiligheidsplan (IVP) en geven de aanpak verder vorm in een uitvoeringsplan.
- 1.3. Wij besteden meerdere keren per jaar aandacht aan weerbaarheid en actuele ondermijningsthema's op het niveau van medewerkers en politieke ambtsdragers. Dit doen wij organisatiebreed, onder meer door het organiseren van bewustwordingsactiviteiten gericht op het herkennen van signalen van ondermijning en criminele inmenging. Dit doen wij in ieder geval bij indiensttreding van nieuwe medewerkers.
- 1.4. Wij organiseren op districts- of basisteamniveau meerdere keren per jaar een gezamenlijke bijeenkomst of activiteit gericht op weerbaarheid tegen ondermijning.
- 1.5. Wij benaderen ondermijningsvraagstukken integraal. Alle organisatieonderdelen werken samen aan de aanpak van ondermijning en/of voeren projecten uit waarbij aandacht is voor ondermijning.
- 1.6. Wij werken samen met relevante publieke en private partners in de aanpak van ondermijning en zoeken daarin actief de samenwerking op. Dit doen wij onder meer door actief deel te nemen aan de RIEC-samenwerking.

2. Integriteit

- 2.1. Wij hebben actueel integriteitsbeleid en passen dit actief en consequent toe. Daarin beschrijven wij hoe onze organisatie werkt aan een integere cultuur en welke rol het bestuur en management daarin hebben.
- 2.2. Wij hebben een actuele gedragscode (niet ouder dan vijf jaar) die geldt voor medewerkers (ook externen) en politieke ambtsdragers en passen deze actief en consequent toe.
- 2.3. Wij organiseren jaarlijks bijeenkomsten voor medewerkers en politieke ambtsdragers rondom het thema integriteit en netwerkbewustzijn – onder meer in relatie tot ondermijning – waarin zij worden toegerust met kennis en handelingsperspectief. Directie, leidinggevenden en griffie hebben hierin een belangrijke rol.
- 2.4. Wij hebben een meldpunt voor mogelijke integriteitsschendingen en brengen de vertrouwenspersonen en het meldpunt minstens jaarlijks organisatiebreed onder de aandacht.
- 2.5. Wij hebben een protocol waarin beschreven staat hoe te handelen bij (vermeende) integriteitsschendingen.
- 2.6. Wij zijn alert op mogelijke integriteitsvraagstukken. Wij bevorderen een open cultuur waarin medewerkers en politieke ambtsdragers integriteitsvraagstukken tijdig signaleren, bespreken en ondersteuning krijgen bij twijfel of druk.
- 2.7. Wij laten voor kandidaat-bestuurders een risicoanalyse uitvoeren conform de meest recente handreiking van het ministerie van Binnenlandse Zaken (BZK).
- 2.8. Wij adviseren politieke partijen een risicoanalyse uit te voeren voor (kandidaat)raadsleden 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.
- 2.10. Wij nemen in de overeenkomst met ingehuurde medewerkers waarbij geen eed- en belofteaflegging plaatsvindt een clause op met een geheimhoudingsplicht.
- 2.11. Wij hebben in een besluit bepaald welke screeningsmaatregelen (zoals een VOG of VOG-P) plaatsvinden per profiel of functieaspect en in hoeverre deze periodiek worden herhaald.

3. Veilige Publieke Taak (VPT)

- 3.1. Wij hebben een organisatienorm van acceptabel gedrag en dragen deze intern en extern actief uit.
- 3.2. Wij hebben een actueel agressieprotocol en dragen dit intern en extern actief uit.
- 3.3. Wij zorgen voor een veilige fysieke werkomgeving voor onze medewerkers en politieke ambtsdragers.
- 3.4. Wij kennen de risico's in onze werkprocessen en functieprofielen en beschermen onze medewerkers en politieke ambtsdragers actief tegen deze risico's.
- 3.5. Wij zorgen dat onze medewerkers en politieke ambtsdragers getraind zijn in het herkennen, voorkomen van en omgaan met (digitale) agressie, intimidatie en geweld.
- 3.6. Wij stimuleren dat medewerkers en politieke ambtsdragers elk voorval van (digitale) agressie, intimidatie en geweld intern melden bij een daartoe aangewezen persoon en ook bij een adequaat registratiesysteem dat voor deze meldingen is ingericht.
- 3.7. Wij reageren binnen 24 uur richting de betreffende medewerker of politieke ambtsdrager op een melding van (digitale) agressie, intimidatie of geweld en nemen op basis van de binnengekomen melding vervolgstappen conform de Eenduidige Landelijke Afspraken (ELA).
- 3.8. Wij reserveren structureel middelen in onze begroting voor passende (fysieke) beveiligingsmaatregelen voor medewerkers en politieke ambtsdragers.
- 3.9. Wij zorgen voor het extern melden van voorvallen van (digitale) agressie, intimidatie en geweld en het (laten) doen van aangifte van strafbare feiten bij de politie. Aangiftes worden door de politie en het OM conform de ELA/het protocol VPT opgepakt.
- 3.10. Wij bieden proactief nazorg aan de medewerker of politieke ambtsdrager die slachtoffer is geworden van (digitale) agressie, intimidatie of geweld.
- 3.11. Wij verhalen de schade van (digitale) agressie, intimidatie of geweld op de dader.
- 3.12. Wij evalueren periodiek de inhoud en afhandeling van meldingen binnen onze eigen organisatie en met het Openbaar Ministerie (OM) en de politie.



4. Informatiepositie en informatiebeveiliging



Informatiepositie

- 4.1. Wij zorgen ervoor dat onze interne informatiepositie op het thema ondermijning inzichtelijk wordt gemaakt en wordt ingezet in de ondermijningsaanpak. Wij verzamelen, verwerken en delen informatie over ondermijning op gestructureerde wijze en conform wet- en regelgeving.
- 4.2. Wij hebben een actueel privacy protocol voor het verwerken van gegevens binnen de aanpak van ondermijning waarmee wij borgen dat wij gevoelige informatie volgens de meest actuele wet- en regelgeving behandelen en de privacy van betrokkenen respecteren.
- 4.3. Wij hebben een centraal meldpunt voor het ontvangen van signalen van ondermijning. Wij brengen dit meldpunt actief onder de aandacht en zorgen ervoor dat het voor personen binnen en buiten de organisatie laagdrempelig toegankelijk is. Wij stimuleren het melden van signalen en zorgen voor een duidelijke opvolging.

- 4.4. Wij delen, verrijken en analyseren signalen uit verschillende organisatieonderdelen in een periodiek overleg (Gemeentelijk Signalenoverleg Ondermijning).
- 4.5. Wij hebben minimaal één medewerker die de rol vervult van informatiecoördinator bestuurlijke aanpak ondermijning. Deze bewaakt het werkproces, volgt meldingen op en verbindt relevante interne en externe partners waar nodig.
- 4.6. Wij nemen deel aan periodieke ondermijningstafels met andere overheidspartners in RIEC-verband onder de Wet gegevensverwerking door samenwerkingsverbanden (WGS) en brengen daar actief onze signalen van ondermijning in.
- 4.7. Wij werken actief aan het opstellen van informatiebeelden over specifieke thema's of gebieden waar sprake is van risico's op ondermijning. Daarbij brengen wij beschikbare informatie uit interne en externe bronnen samen, analyseren deze in samenhang en vertalen de uitkomsten naar concrete aandachtspunten en handelingsperspectieven voor beleid, toezicht en handhaving. Wij doen dit volgens een vastgestelde methodiek, met inachtneming van geldende wet- en regelgeving en privacykaders.

- 4.8. Wij doorlopen periodiek de Datavolwassenheidsscan Ondermijning onder begeleiding van het RIEC om kansen in beeld te krijgen om onze eigen informatiepositie structureel te verhogen en geven uitvoering aan de aanbevelingen uit het adviesrapport.

Informatiebeveiliging

- 4.9. Wij bevorderen bewustwording over het belang van informatiebeveiliging in onze organisatie op het niveau van medewerkers en politieke ambtsdragers en stimuleren veilig gedrag, onder andere door voorlichting, training en communicatie.
- 4.10. Wij zorgen minimaal elk half jaar voor een overleg tussen de Chief Information Security Officers (CISO) op districts- of basisteamniveau om gezamenlijk te werken aan onze weerbaarheid ten aanzien van informatieveiligheid.

- 4.11. Wij voldoen aan de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) 2. Hiermee borgen wij dat wij werken volgens de actuele, internationale standaarden (NEN-ISO/IEC 27001 en NEN-ISO/IEC 27002) en dat we risicogestuurd te werk gaan. Daarnaast voldoen wij aan de vereisten uit de Cyberbeveiligingswet (NIS2). Dit betekent dat informatiebeveiliging bestuurlijk is belegd, dat incidenten tijdig worden gemeld, dat risico's in de keten worden beheerst en dat de naleving periodiek wordt getoetst en verantwoord.

5. Beleid, toezicht en handhaving

Algemene Plaatselijke Verordening (APV)

5.1. Wij hebben ondermijningsartikelen opgenomen in onze APV op basis van de 'Handreiking APV en ondermijning' van de VNG, houden hier toezicht op en handhaven bij geconstateerde overtredingen. Deze artikelen richten zich onder meer op:

- De bevoegdheid tot het sluiten van voor het publiek toegankelijke gebouwen;
- Het voorschrijven van een vergunningplicht en/of het stellen van vergunningseisen;
- Het beschermen van de woon- en leefomgeving en het ondernemersklimaat tegen ondermijnende activiteiten.

Wet Bibob

5.2. Wij hebben actueel Bibob-beleid ten aanzien van alle rechtshandelingen die onder het toepassingsbereik van de Wet Bibob vallen en passen dit actief en consequent toe.

- 5.3. Wij hebben voor alle rechtshandelingen Bibob-werkprocessen uitgewerkt en ingericht en passen deze actief en consequent toe.
- 5.4. Wij beschikken over voldoende medewerkers om bestendig uitvoering te kunnen geven aan ons Bibob-beleid. Wij borgen dat het uitvoeren van de Wet Bibob is opgenomen in de functieprofielen en opleidingsplannen van deze medewerkers.
- 5.5. Wij borgen dat onze Bibob-medewerkers voldoende kennis en ervaring hebben voor de toepassing van de Wet Bibob. Minimaal eens per half jaar komen zij op districts- of basisteamniveau bijeen om kennis en ervaringen uit te wisselen.
- 5.6. Wij zorgen dat medewerkers uit de verschillende beleidsdomeinen die betrokken zijn bij de behandeling en beoordeling van rechtshandelingen die onder het toepassingsbereik van de Wet Bibob vallen, bekend zijn met het Bibob-beleid, het Bibob-werkproces en dit consequent toepassen.
- 5.7. Wij maken actief en optimaal gebruik van de tipbevoegdheid en onderlinge informatiedeling zoals bedoeld in artikelen 26 en 28 lid 2 onder m van de Wet Bibob.

Opiumwet (Wet Damocles)

- 5.8. Wij hebben actueel Damoclesbeleid (artikel 13b Opiumwet) en passen dit actief en consequent toe.
- 5.9. Wij beschikken over medewerkers die voldoende zijn toegerust om uitvoering te geven aan de Wet Damocles. Minimaal eens per jaar komen zij op districts- of basisteamniveau bijeen om kennis en ervaringen uit te wisselen.

Financiële weerbaarheid

- 5.10. Wij borgen dat binnen de afdeling financiën (in het bijzonder debiteurenbeheer) kennis en bewustzijn over de risico's van openstaande vorderingen in relatie tot ondermijning aanwezig zijn.
- 5.11. Wij hebben inzicht in onze openstaande vorderingen en welke daarvan een risico op ondermijning meebrengen.
- 5.12. Wij pakken openstaande bestuurlijke vorderingen (boetes, dwangsommen, kostenbeschikkingen, invorderingsbeschikkingen, leges, uitkeringen, etc.) in relatie tot ondermijning actief aan.

Uitvoeringskracht

- 5.13. Wij zijn onderdeel van een bestuurlijk interventieteam op districts- of basisteamniveau waarin wij samen met andere gemeenten onze uitvoeringskracht borgen.
- 5.14. Wij beschikken over voldoende toezichthouders, boa's en (handhavings)juristen om (integrale) controles uit te voeren en af te handelen.
- 5.15. Wij borgen dat onze toezichthouders, boa's en (handhavings)juristen getraind en opgeleid zijn in het herkennen en melden van signalen van ondermijning en het toepassen van bevoegdheden. Wij stimuleren dat zij deelnemen aan kennisuitwisseling binnen de organisatie en met partners.
- 5.16. Wij voeren informatiegestuurde controles uit en handhaven op (bestuursrechtelijke) overtredingen.
- 5.17. Wij komen periodiek op districts- of basisteamniveau bijeen om de inzet van ons bestuurlijk instrumentarium te evalueren, kennis en ervaringen te delen, eventuele knelpunten in de aanpak te bespreken en de speerpunten voor de komende periode te bepalen.

6. Communicatie

- 6.1. Wij hebben een interne en externe communicatiestrategie gericht op weerbaarheid.
- 6.2. Wij communiceren samen met partners in de aanpak van ondermijning over casuïstiek, uitkomsten van integrale controles en interventies, (het openbare deel van) besluiten volgend uit Bibob-procedures, veranderde wet- en regelgeving, thema's en fenomenen.
- 6.3. Wij zetten communicatie in voor het versterken van bewustwording en het verhogen van de meldingsbereidheid over signalen van ondermijning bij inwoners, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven.
- 6.4. Wij zetten communicatie in als verantwoordings- en interventiestrategie, onder andere in de aanpak van integrale ondermijningscasuïstiek.

COLOFON

Fotoverantwoording:

De wens om natuurgeweld, de vijand en andere indringers buiten de deur te houden is van alle tijden. In onze provincie vertaalde deze wens zich in dijken, aarden wallen, vestingwerken en kastelen, omgeven door water. Stuk voor stuk zichtbare en iconische beelden in ons landschap. Het weerbaar zijn tegenover nieuwe indringers vraagt om bewustwording van en optreden tegen criminele inmenging en ondermijning. Dit moet net zo zichtbaar worden in ons alledaagse handelen. Door onder meer informatiebeveiliging, Bibobtoetsing, actuele en adequate regelgeving en integrale uitvoeringskracht maken we ons weerbaar tegen de aanvallen uit de moderne tijd.

Foto's en omslag: verdedigingswerken Zuiderwaterlinie en kastelen in Noord-Brabant (foto's afkomstig van Brabant Partners en Provincie Noord-Brabant).

Maart 2026

