



V E R T R O U W E L I J K

Weerbaarheidsscan

De Fryske Utfieringstsjinst
Miljeu en Omjouwing

RIEC Noord-Nederland

December 2022

Regionaal Informatie
en Expertise Centrum (RIEC)
Noord-Nederland

Voorwoord

Omgevingsdiensten spelen een belangrijke rol in de aanpak van georganiseerde ondermijnende criminaliteit. Het Regionaal Informatie- en Expertise Centrum (RIEC) Noord-Nederland ondersteunt partijen, waaronder de omgevingsdiensten in Noord-Nederland, bij deze aanpak. Een belangrijk onderdeel van de ondersteuning is het weerbaar maken van organisaties tegen vormen van ondermijning. Deze weerbaarheidsscan geeft inzicht in de mate waarin medewerkers van de FUMO zich bewust zijn van het bestaan van ondermijning als de mate waarin de organisatie weerstand kan bieden tegen vormen van ondermijning.

Het RIEC Noord-Nederland helpt in de opvolging van de scan en heeft daartoe verschillende diensten en producten ter beschikking. Zo kunnen bewustwordingssessies worden georganiseerd, onder andere ondersteund door de fysieke inzet van de ondermijningscontainer om deelnemers te informeren over de herkenning en gevaren van ondermijning. Ook kan ondersteuning worden geboden bij het versterken van de informatiepositie en advies worden gegeven over de wijze waarop regelgeving en bestuurlijk instrumentarium kan worden benut om ondermijning te voorkomen en tegen te gaan. Veel leesplezier gewenst en samen staan we sterk tegen ondermijning!



Wendy Scholten

Hoofd RIEC Noord-Nederland



INHOUDSOPGAVE

| | |
|---------------------------|----|
| 1. <u>Voorwoord</u> | 2 |
| 2. <u>Inleiding</u> | 4 |
| 3. <u>Onderzoeksopzet</u> | 5 |
| 4. <u>Samenvatting</u> | 6 |
| 5. <u>Resultaten</u> | 7 |
| 6. <u>Conclusies</u> | 19 |
| 7. <u>Aanbevelingen</u> | 22 |
| 8. <u>Bijlage</u> | 24 |



In dit rapport kunt u door te klikken snel door het rapport navigeren



Inleiding

Criminaliteit werkt ondermijnd als de werking van overheidsinstrumenten erdoor aangetast wordt en de integriteit en veiligheid van publieke taken onder druk komt te staan. Belangrijk is een overheid waarin medewerkers, bestuurders en politieke ambtsdragers zich bewust zijn van de mogelijke ondermijnende activiteiten en zich tegelijkertijd veilig voelen om hun werk goed te doen.

Het Regionaal Informatie- en Expertise Centrum (RIEC) Noord-Nederland voerde deze scan uit. Doel van deze inventarisatie is om inzicht te krijgen in de weerbaarheid, zodat de omgevingsdienst op basis hiervan kan werken naar een proactieve en weerbare organisatie. De scan biedt de FUMO inzicht in de mate waarin de organisatie weerstand kan bieden tegen vormen van ondermijning en het bewustzijn dat hiervoor nodig is. Hiervoor is het van belang dat:

1. Sprake is van algemeen bewustzijn bij alle betrokkenen, zodat signalen tijdig worden herkend;
2. Sprake is van een veilige en open organisatiecultuur, met heldere normen en waarden, waarin betrokkenen zich veilig voelen om naar deze normen en waarden te handelen;
3. De organisatie aandacht heeft voor het thema ondermijning in werkprocessen en systemen. Betrokkenen weten bijvoorbeeld wat mogelijke signalen zijn en wanneer en bij wie ze deze kunnen melden.

De scan is gebaseerd op de volgende vijf thema's:

Bewustwording en organisatie

De mate van kennis en bewustwording over het thema ondermijning en de wijze waarop de weerbaarheid tegen deze vormen van criminaliteit in de organisatie is verankerd.

Informatiepositie en informatiehuishouding

De manier waarop de omgevingsdienst haar informatiehuishouding heeft ingericht om signalen over ondermijning te herkennen, agenderen en aan te pakken.

Beleid en handhaving

De mate waarin bevoegdheden, taken en functies van de organisatie gelegenheden bieden voor criminele activiteiten en de mate waarin de FUMO in staat en bereid is om het ter beschikking staande instrumentarium in te zetten tegen deze vormen van criminaliteit.

Integere en veilige werkomgeving

De mate waarin er binnen de organisatie waarborgen zijn ingebouwd om de integriteit en veiligheid van medewerkers zeker te stellen.

Communicatie

De mate waarin de organisatie in staat is interne communicatie effectief in te zetten bij het versterken van haar eigen weerbaarheid.



Onderzoeksoptzet

Om inzicht te krijgen in deze vijf thema's is gestart met een documentstudie, is vervolgens een digitale enquête verspreid en zijn interviews afgenomen. Voor meer informatie wordt verwezen naar de bijlage.

Het onderzoek startte met het analyseren van relevante (beleids-)documenten. De documentstudie is gebruikt om een beeld te schetsen van de organisatie en relevant beleid dat de FUMO voert. Denk bijvoorbeeld aan het Bibobbeleid, gemeenschappelijke regeling, producten en dienstencatalogus, begroting, etc.

Aansluitend op de documentstudie is een digitale vragenlijst ontwikkeld en uitgezet, om onder andere zicht te krijgen op de aard en omvang van ondermijning, zoals door medewerkers van de FUMO is ervaren, en de mate waarin medewerkers van de organisatie zich bewust zijn van 'ondermijning'. De vragenlijst is door verschillende afdelingen van de omgevingsdienst ingevuld. De vragenlijst is uitgezet via het intranet. In totaal hebben 99 respondenten de lijst ingevuld.

Naast de documentstudie en vragenlijst zijn zes groepsgesprekken gevoerd, met in totaal 22 deelnemers. De deelnemers voor de interviews zijn door de FUMO zelf geselecteerd en gevraagd. De keus is mede gebaseerd op hun taakstelling, verantwoordelijkheid en de kans in aanraking te komen met ondermijnende activiteiten, bijvoorbeeld toezichthouders, vergunningverlening, etc. De opgehaalde informatie vormt input voor deze rapportage, waarin naast het beschrijven van de huidige situatie ook concrete aanbevelingen zijn gedaan waarmee de FUMO haar weerbaarheid kan vergroten en meer grip kan krijgen op de aanpak van 'ondermijning'.

Dit rapport

Dit onderzoeksrapport biedt de FUMO hands-on tips en aanbevelingen die gelden als naslagwerk ten behoeve van het weerbaar(der) maken van de organisatie tegen ondermijning. In samenwerking met de projectleider van RIEC Noord Nederland kan de FUMO desgewenst aan de hand van de aanbevelingen een programmaplan of actieplan opstellen. Wij adviseren actief te communiceren over de weerbaarheidsscan aan de organisatie, in ieder geval door een terugkoppeling te geven aan de respondenten die in dit onderzoek hebben geparticipeerd.



Conclusies

BEWUSTWORDING EN ORGANISATIE



Medewerkers zijn zich goed bewust van kwetsbaarheden binnen de eigen functie, maar hebben een beperkt beeld van 'ondermijning'.

1 op 3 medewerkers vindt dat de FUMO te weinig aandacht besteedt aan het thema. 2 op 3 vindt dat de FUMO een rol heeft in de aanpak van ondermijning.

56% weet niet hoe signalen van ondermijning binnen het eigen werkveld te herkennen.

Medewerkers hebben behoefte aan concrete voorbeelden en handvatten waar het gaat om signaalherkenning.

INFORMATIEPOSITIE EN -HUISHOUDING



Het delen van informatie over ondermijning is niet institutioneel geborgd.

FUMO-medewerkers hebben behoefte aan het periodiek uitwisselen van ervaringen en casussen. Zo leren medewerkers van elkaar wat ze doen en hoe een ieder omgaat in bepaalde ongewenste of afwijkende situaties.

Voor 61% is het niet duidelijk waar zij terecht kunnen met vermoeden(s) van ondermijning.

BELEID EN HANDHAVING



De FUMO beschikt over een aantal instrumenten die ingezet kunnen worden in de aanpak van ondermijning. De Wet Bibob is daar één van.

Uitwisselen van ervaringen en informatie rond een Bibob-onderzoek wordt als wenselijk ervaren.

Afvalverwerkingsbedrijven worden door medewerkers als risicovol beschouwd.

De meeste interne regelingen zijn bekend bij medewerkers.

INTEGERE EN VEILIGE WERKOMGEVING



FUMO-medewerkers voelen zich (zeer) veilig en prettig bij het uitvoeren van hun werkzaamheden.

De FUMO heeft veel aandacht voor integriteit. Meer periodiek aandacht voor bespreken dilemma's wordt als wenselijk ervaren.

1 op 5 heeft in de afgelopen drie jaar te maken gehad met bedreiging en/of intimidatie.

Medewerkers zeggen een norm te missen die aangeeft hoe de FUMO omgaat met agressie en geweld.

COMMUNICATIE



De FUMO kent geen interne of externe communicatiestrategie om medewerkers en inwoners te informeren over ontwikkelingen en stand van zaken voor wat betreft de aanpak van ondermijning.

Hoofdstuk 1: Bewustwording en organisatie

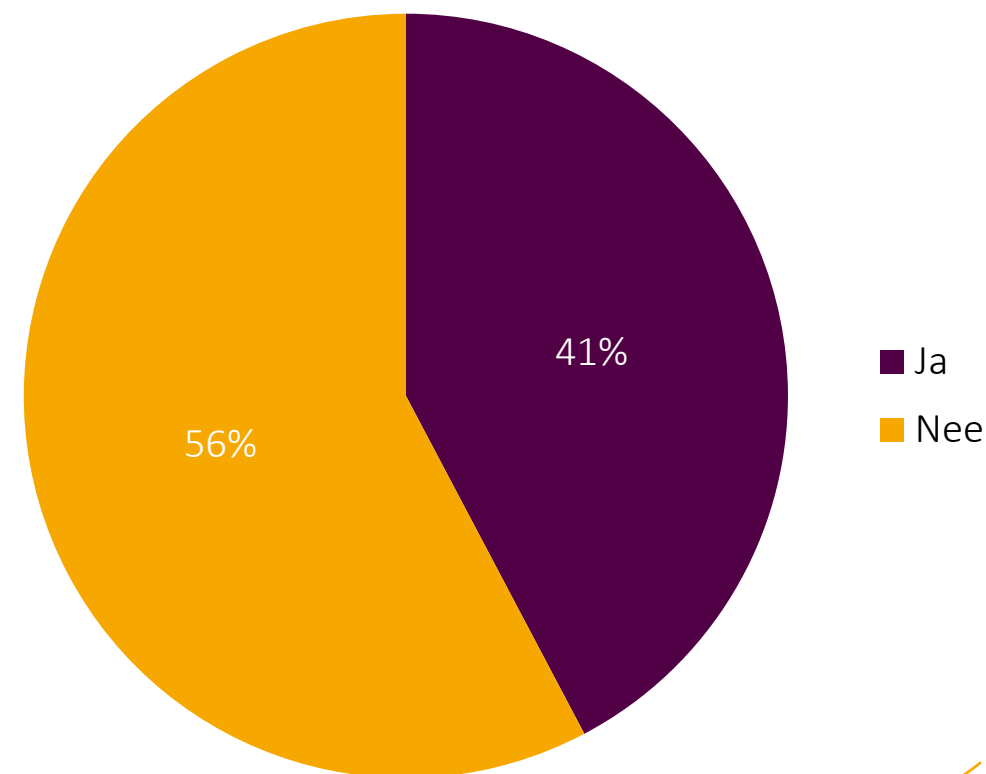
Signaalherkenning

De weerbaarheid van de omgevingsdienst begint bij het bewustzijn van de mogelijke aanwezigheid van ondermijnende activiteiten. Denk aan het bewustzijn over de risico's die dat met zich mee kan brengen voor de organisatie en het vermogen signalen (tijdig) te herkennen die wijzen op criminele intenties. Een verhoogd bewustzijn en kennisniveau zorgt ervoor dat ondermijnende criminaliteit vroegtijdig kan worden opgemerkt en aangepakt. Uit de gesprekken en de vragenlijst komt naar voren dat medewerkers van de FUMO zich over het algemeen bewust zijn van eventuele risico's en kwetsbaarheden binnen de eigen functie en de mogelijkheden die de FUMO heeft om die kwetsbaarheden te voorkomen én aan te pakken.

De kans dat personen erin slagen de besluitvorming bij de FUMO op onrechtmatige wijze in hun voordeel te beïnvloeden of informatie te vergaren om hun eigen handelen daarop af te stemmen, wordt door respondenten als bijzonder laag ingeschat. Ook het scenario waarbij medewerkers van de bevoegdheid, taak of functie van de omgevingsdienst gebruiken voor persoonlijk (financieel) gewin, anders dan het publieke belang, wordt als niet hoog ingeschat. Dit gaat dan hoofdzakelijk over concrete voorbeelden van misstanden, fraude of anderszins ongewenste en onwettelijke vormen van criminaliteit binnen de taakstelling van de FUMO. Als echter gevraagd wordt naar het thema ondermijning an sich en hoe zich dat verhoudt tot het eigen werkveld, bijvoorbeeld of het duidelijk is hoe signalen herkend kunnen worden, zien we dat daar nog winst te behalen valt. Figuur rechts laat zien dat het voor 56 procent van de respondenten niet duidelijk is hoe signalen van ondermijning binnen het eigen werkveld te herkennen zijn. Voor 41 procent van de respondenten is dit wel duidelijk.

“Het begint allemaal bij herkennen. Als je iets herkent, dan kan je het er pas over hebben”.

Is het voor u duidelijk hoe u signalen van ondermijning binnen uw werkveld kunt herkennen?



Hoofdstuk 1: Bewustwording en organisatie

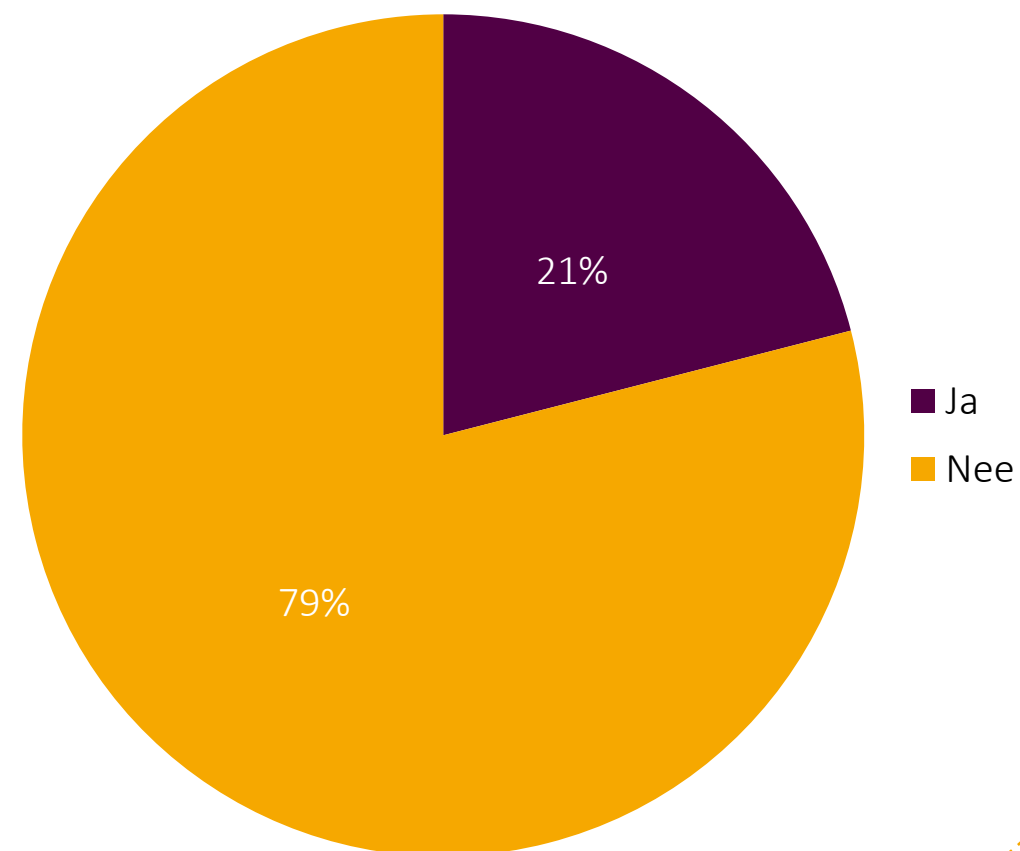
Aandacht voor ondermijning

Over het algemeen vinden medewerkers van de FUMO dat de eigen organisatie (te) weinig aandacht besteedt aan het thema ondermijning. Ondanks dat de helft van de respondenten in de vragenlijst aangeeft het niet te weten of de FUMO hier voldoende aandacht aan besteedt (zie bijlage), vindt een op de drie medewerkers dat hier intern weinig expliciet aandacht voor is. De gesprekken bevestigen dit beeld. ‘Regelmatige aandacht op dit thema maakt dat medewerkers meer bewust zijn van mogelijke vormen van ondermijning’, aldus een medewerker.

“De meeste collega’s van de FUMO hebben nog geen training gehad over de basis van ondermijning. Wat is ondermijning? Hoe herken ik signalen? Welke gegevens moet ik vastleggen? Wie zijn mijn partners inzake ondermijning? Waar kan ik signalen melden? Dit is over het algemeen onbekend bij de FUMO. We staan nu aan de basis om dit stapje voor stapje te gaan organiseren”.

Medewerkers van de FUMO zeggen behoefte te hebben aan meer aandacht voor signaalherkenning en bewustwording, in de vorm van trainingen, presentaties of sessies. Figuur rechts laat zien dat een op de vijf respondenten in de vragenlijst aangeeft weleens deel te hebben genomen aan een training of sessie over ondermijning. Vier op de vijf heeft dit niet. Verder geven respondenten aan, in zowel de vragenlijsten als de interviews, waarde te hechten aan meer trainingen of sessies over ondermijning en het periodiek onder de aandacht brengen van dit thema. Denk bijvoorbeeld aan jaarlijkse updates, bij indiensttreding van nieuwe medewerkers of periodieke bewustwordingssessies, al dan niet georganiseerd in samenwerking met het RIEC Noord-Nederland.

Heeft u weleens deelgenomen aan een sessie over ondermijning?



Hoofdstuk 1: Bewustwording en organisatie

De rol van de omgevingsdienst binnen de aanpak van ondermijning

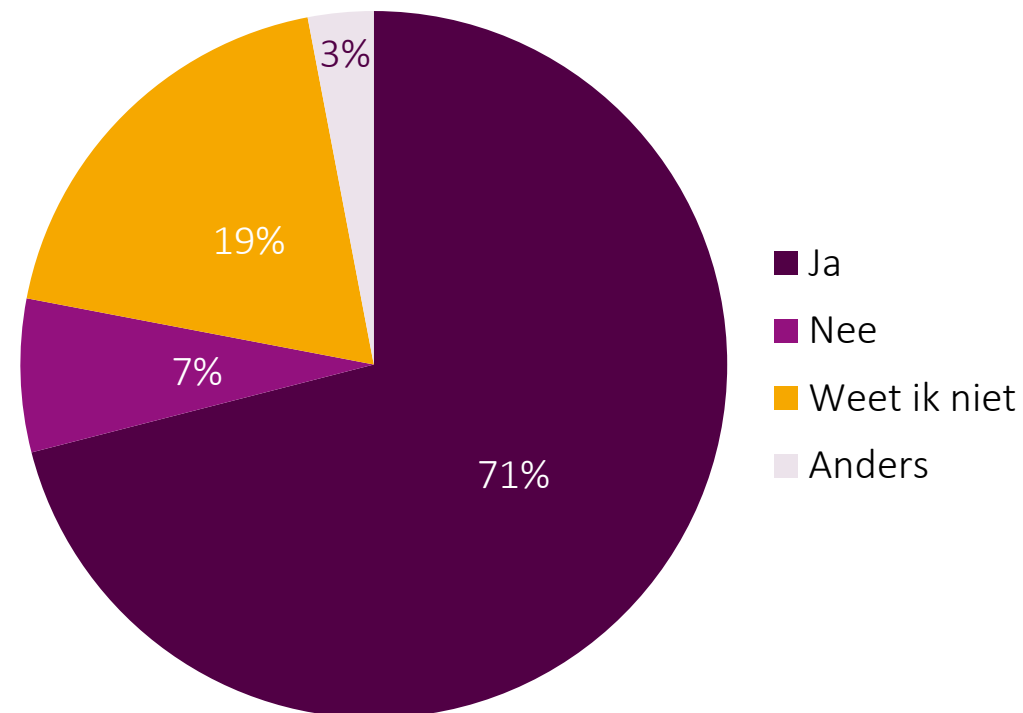
De gesprekken met medewerkers en de resultaten uit de vragenlijst laten zien dat de FUMO een belangrijke signaleringsfunctie bekleedt voor wat betreft het herkennen van verdachte situaties. Tegelijkertijd wordt genoemd dat de aanpak van ‘ondermijning’ niet tot de basistaken van de FUMO hoort. Zo is bijvoorbeeld tijdens een VTH-management overleg recent besloten dat de FUMO geen extra taken of verantwoordelijkheden gaat dragen op dit thema. Dit wordt door een aantal respondenten als vreemd ervaren, gelet op de oog- en oorfunctie van de uitvoeringsdienst en de ontwikkelingen op dit thema.

“Wij hebben geen uren voor de aanpak van ondermijning. Dat doe je als bijvangst. Wij hebben een oog- en oorfunctie maar dat passen wij toe binnen het programma dat wij draaien en de begroting die er ligt. Stel een boa komt bij een asbestzaak, wat mogelijk ook ondermijning is, dan kan hij daar niets mee, anders dan signaleren. We kunnen dat niet één op één oppakken”.

FUMO-medewerkers denken dat momenteel te veel blijft liggen en winst te halen valt zodra de omgevingsdiensten een explicietere rol en taak krijgt in de bredere integrale aanpak van ondermijning. Als we medewerkers van de FUMO vragen of zij vinden dat de aanpak van ‘ondermijning’ óók een taak is van de uitvoeringsdienst, vindt ruim twee op de drie medewerkers dat de FUMO hier een rol in heeft.

“De FUMO is weerbaar tegen ondermijning wanneer de FUMO over volledig mandaat beschikt en goed samenwerkt met overige handhavingsinstanties en overige samenwerkingspartners”.

Vindt u dat de aanpak van ondermijning ook een taak is voor de FUMO?



Hoofdstuk 2: Informatiepositie en -huishouding

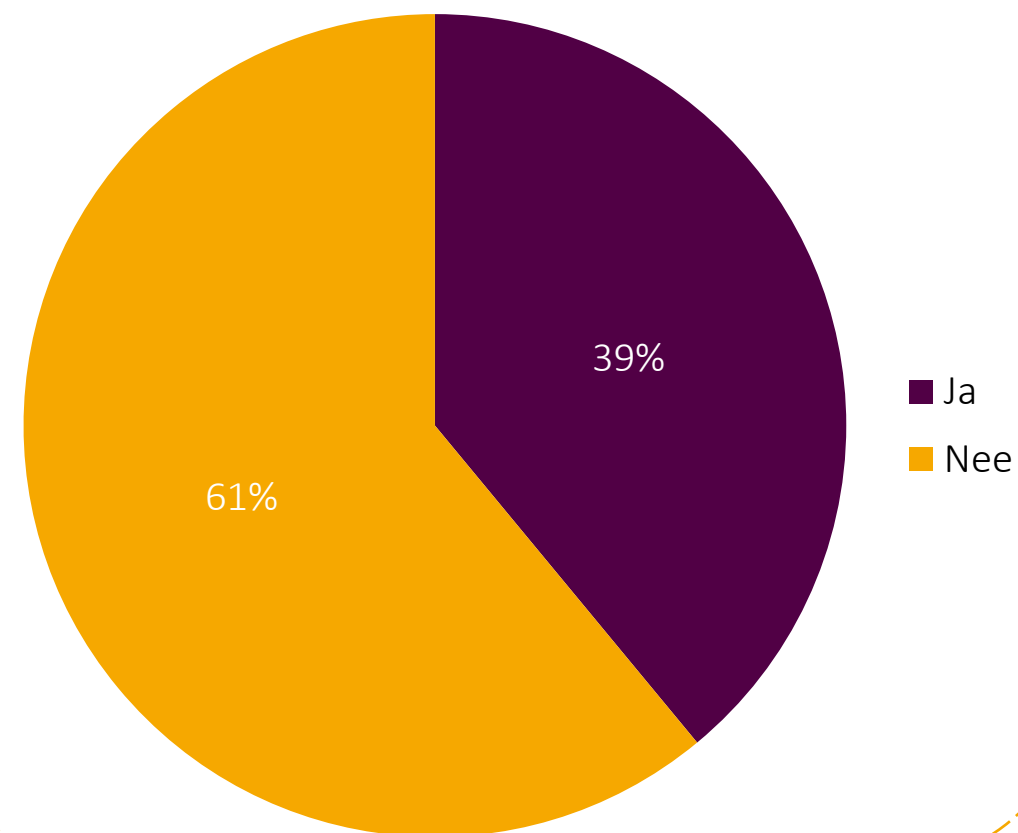
Om haar weerbaarheid te versterken, is het essentieel dat de FUMO zicht heeft op de aard en omvang van ondermijnende criminaliteit. Die informatiepositie komt mede tot stand als medewerkers van de omgevingsdienst hun inzichten op de thema's delen en bespreekbaar maken. Omdat het thema ondermijning geen vast onderdeel is binnen de omgevingsdienst en hier over het algemeen weinig aandacht aan wordt besteed, is de informatiepositie op dit thema ook summier.

“Als ik nu een zaak krijg en daar speelt iets. Dan zie ik dat niet uit die melding. Hoe krijg je dat bij elkaar? Hoe zorg je ervoor dat je aan de voorkant dat goed ziet?”

Concreet hebben een aantal medewerkers behoefte om op casusniveau negatieve ervaringen uit de werkpraktijk met elkaar te delen en dat dit geborgd is binnen de organisatie. Het periodiek ‘voorleggen van een casus met elkaar’, aldus een medewerker, formuleert een beter perspectief op ondermijning en wat de omgevingsdienst in de praktijk daadwerkelijk tegenkomt. Tijdens de gesprekken kwam een aantal keer naar voren dat medewerkers onderling weinig idee hadden wat de ander had meegemaakt op dit gebied. Het uitwisselen, delen van ervaringen en het bespreekbaar maken van bepaalde objecten of subjecten, wordt als meerwaarde gezien om de informatiepositie te versterken. Zo leren medewerkers onderling van elkaar en hoe om te gaan met bepaalde ongewenste of afwijkende situaties. Gevraagd of respondenten weten waar zij terecht kunnen met hun vermoeden(s) van ondermijning, geeft bijna twee derde aan dit niet te weten. Ruim een derde geeft aan te weten waar zij terecht kunnen met hun vermoeden(s).

“Dat je bij een agrariër staat en daar allemaal pallets voor de deur staan. Nee daar kunnen wij niet in. Dat vertrouw je niet en toch zeg je: ‘laat maar liggen’. Eigenlijk ben je dan terug op kantoor en denk je: ‘ik had die pallets aan de kant willen hebben’. Ga je er dan nog heen? Ik heb het teruggelegd bij de gemeente”.

Is het voor u duidelijk waar u vermoedens van ondermijning intern kan melden?





Hoofdstuk 2: Informatiepositie en -huishouding

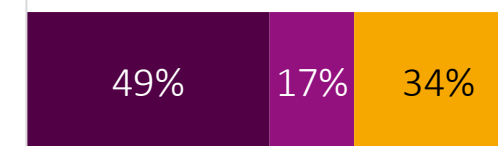
Informatiehuishouding

Tot een goede informatiehuishouding behoort het veilig omgaan met informatie en het goed functioneren van digitale systemen. De omgevingsdienst probeert haar medewerkers dan ook zoveel mogelijk bewust te maken van de noodzaak dat zij veilig omgaan met (vertrouwelijke en digitale) informatie. Als gevraagd wordt of de eigen organisatie genoeg aandacht besteedt aan het beschermen van vertrouwelijke (digitale) informatie, dan lijkt dit goed te lukken. Van het totaal aantal respondenten vindt de helft dat de eigen organisatie hier genoeg aandacht aan besteedt. Bijna één op de vijf vindt dit niet. Een derde zegt dit niet te weten. Ruim de helft van de respondenten geeft aan tijdens werkzaamheden voor de FUMO weleens te maken te hebben gehad met digitale criminaliteit, zoals een phishing mail. Dit kan echter deels verklaard worden doordat nep-phishingmails worden meegerekend. Ruim een derde van de respondenten heeft dit nog niet meegemaakt en 6 procent zegt het niet te weten. Aansluitend hierop wijzen medewerkers op de weerbaarheid en eventueel kwetsbaarheid van beschikbare informatie vanuit de omgevingsdienst. Bijvoorbeeld op sluwe of vriendelijke wijze vertrouwelijke informatie inwinnen:

“Mensen die de telefoon aannemen, die zouden meer getraind moeten worden. Mensen kunnen met een simpele vraag uitproberen of iemand komt [voor een controlebezoek] of niemand komt. Hoe weerbaar zijn we bij de front office?”

Verder zegt een medewerker het niet fijn te vinden dat zijn/haar naam onder een getekende brief of mail staat. Ook wordt afgevraagd in welke mate de omgevingsdienst c.q. de communicatieafdeling aandacht heeft voor de zichtbaarheid van de medewerkers voor externen – zichtbaarheid wordt niet door iedereen als prettig ervaren. Het gesprek hierover met medewerkers over wat wenselijk is en wat niet, wordt als gewenst ervaren.

Vindt u dat de FUMO voldoende aandacht besteedt aan het beschermen van vertrouwelijke (digitale) informatie?



Heeft u tijdens uw werkzaamheden voor de FUMO weleens te maken gehad met digitale criminaliteit?



■ Ja ■ Nee ■ Weet ik niet



Hoofdstuk 3: Beleid en handhaving

De omgevingsdienst beschikt over een aantal instrumenten die ingezet kunnen worden in de aanpak van ondermijning, waaronder de Wet Bibob. Met dit instrument kan het bevoegd gezag voorkomen dat het criminele activiteiten faciliteert door het verlenen van een omgevingsvergunning. Het bevoegd gezag stelt hiermee de integriteit van de aanvrager of de houder van een vergunning vast. Toetsing vindt plaats op basis van een Bibob-vragenformulier, maar ook op basis van informatie uit open en gesloten bronnen. Bij twijfel aan de integriteit van de aanvrager of vergunninghouder kan een advies worden ingewonnen bij het Landelijk Bureau Bibob.

Uitkomst van een Bibob-onderzoek kan leiden tot (een advies tot) het verlenen of weigeren/intrekken van een omgevingsvergunning, dan wel tot het verbinden van voorschriften aan een dergelijke vergunning. De FUMO kan deelnemers adviseren bij de uitvoering van de Wet Bibob/het Bibobbeleid. Dit betreft een zogenoemde plustaak waarvoor de deelnemer de FUMO opdracht (plustaak) moet geven. De FUMO adviseert de provincie bij de uitvoering van het Bibobbeleid met betrekking tot omgevingsvergunningen. Medewerkers van de FUMO zeggen dat gemeenten over het algemeen geen Bibobbeleid hebben op milieuvergunningen, waardoor de FUMO in de praktijk geen tot weinig toetsen doet voor gemeenten. Daar valt nog winst te halen, zo blijkt:

“Op milieugebied doen gemeenten daar niets aan (..) Wij hebben veel gegevens namens de opdrachtgevers, maar uiteindelijk gaat het om het ondermijningsbeleid van een gemeente op zijn grondgebied”.

In het vorige hoofdstuk werd duidelijk dat medewerkers behoefte hebben aan meer interne informatiedeling voor wat betreft uitwisselen ervaringen en kennis over bepaalde inrichtingen. Het uitwisselen van informatie rond een Bibob-onderzoek wordt ook als wenselijk ervaren, omdat dit momenteel te summier gebeurt of is persoonsafhankelijk.

“Er wordt niet actief gedeeld dat ergens een Bibob onderzoek loopt. Soms wordt dat wel gewaardeerd. Het is wel de vraag in welke mate dit voor alle onderzoeken geldt en hoe relevant dit is voor medewerkers van de FUMO”.

“Ik denk dat de gemiddelde medewerker hier onvoldoende in is getraind. Medewerkers worden ook niet meegenomen in Bibob, wat uiteraard goed te verantwoorden is, maar hierdoor krijg je er geen goed gevoel bij”.

Als gevraagd wordt naar kwetsbaarheden of risico's voor ondermijnende activiteiten waar op gehandhaafd moet worden, noemen medewerkers over het algemeen snel de afvalverwerkingsbedrijven en de afvalbranche. Deze bedrijven worden als risicovol op milieudelicten ervaren en de FUMO voert dan ook actief het Bibobbeleid hierop. Tegelijkertijd vragen medewerkers zich wel af in welke mate het beleid en de handhaving erop, bijvoorbeeld via dwangsommen, effectief zijn tegen dit soort bedrijven. “Het motiveert een toezichthouder niet als er al een ton aan dwangsommen ligt”, aldus een medewerker in de interviews.



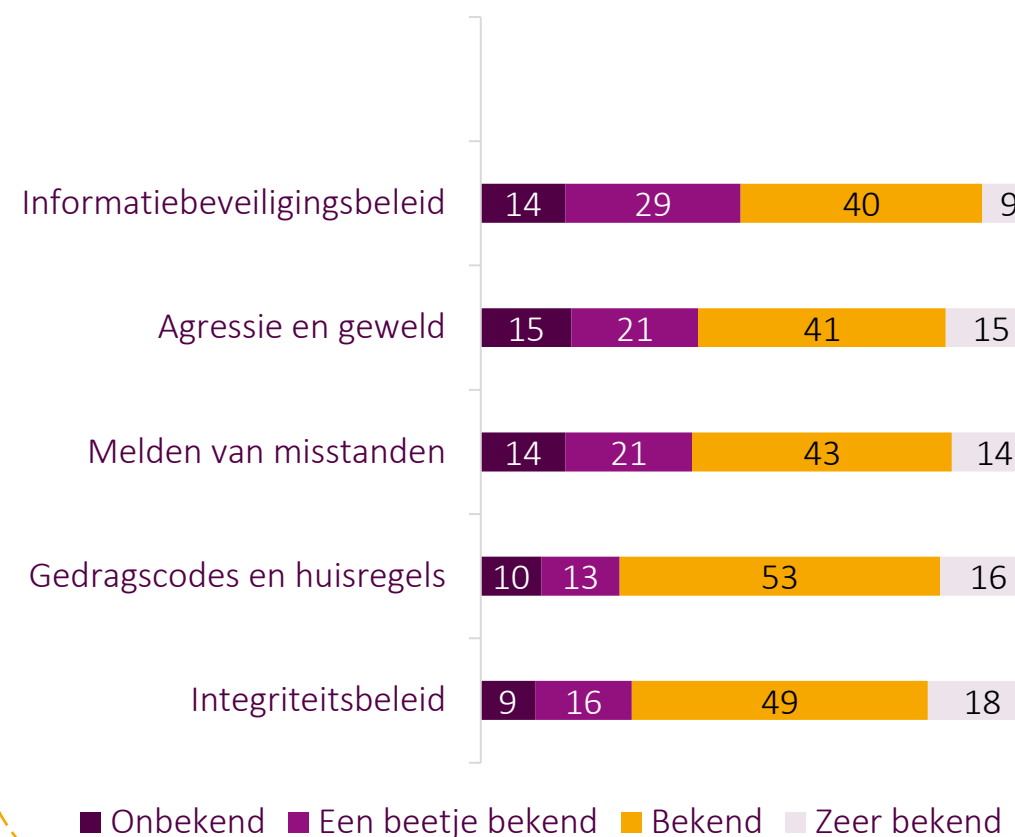
Hoofdstuk 3: Beleid en Handhaving

De bekendheid van interne regelingen

In de digitale vragenlijst vroegen we medewerkers in hoeverre zij bekend zijn met een aantal regelingen en beleidsdocumenten van de FUMO, waaronder het informatiebeveiligingsbeleid, agressieprotocol, een protocol van het melden van misstanden, gedragscodes en het integriteitsbeleid. Over het algemeen zijn medewerkers van de FUMO 'bekend' met de meeste interne regelingen, vooral het integriteitsbeleid en de gedragscodes zijn voor de medewerkers bekend. Het protocol tot het doen van een melding over eventuele misstanden en het melden van agressie en geweld zijn minder bekend. Het informatiebeveiligingsbeleid is het minst bekend onder de medewerkers van de FUMO. Een respondent specifiek over het integriteitsbeleid en het belang van het 'levend' houden van interne regelingen door ze regelmatig op de agenda te zetten binnen afdelingen:

“Je moet beleid vaststellen wat je wel en niet mag accepteren van een klant. Waar ligt de grens? Mocht dit beleid zijn vastgesteld, dan moet dit gecommuniceerd worden binnen de FUMO. Aandacht hiervoor binnen de afdelingen en met name bij vergunningverlening en toezicht”.

Hoe bekend bent u met het onderstaande beleid van de FUMO?





Hoofdstuk 4: Integere en veilige werkomgeving

Screening

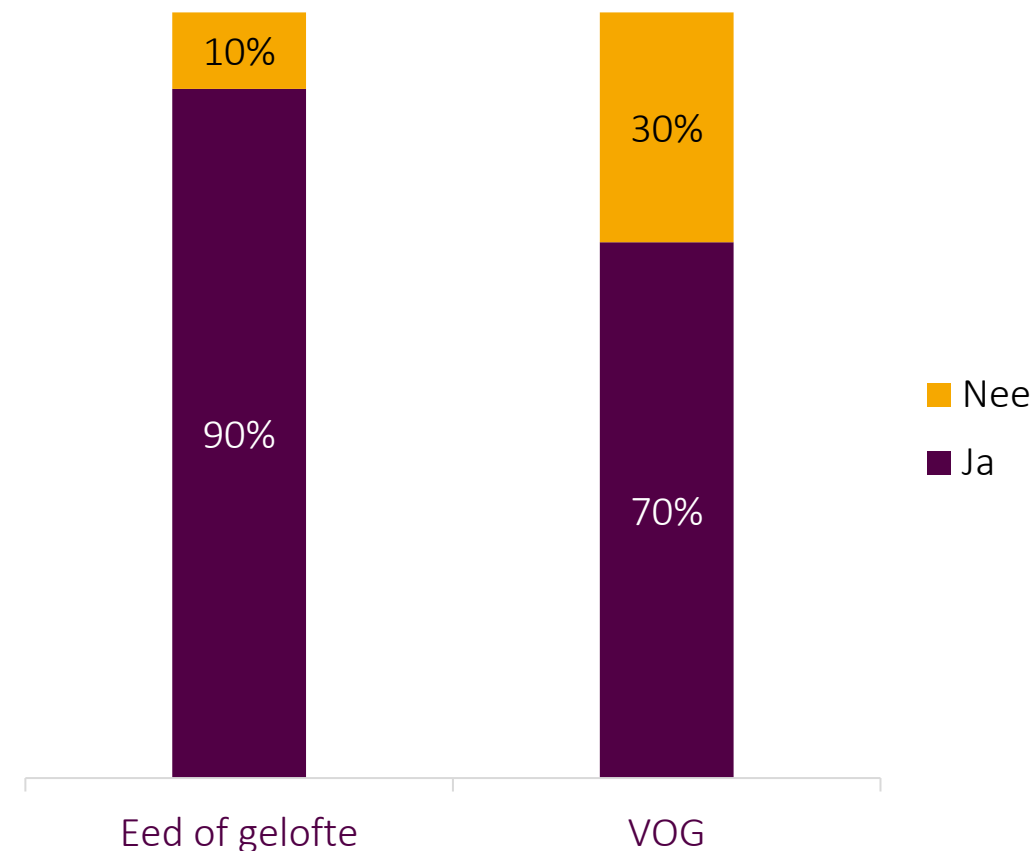
Agressie, intimidatie en beïnvloeding hebben een ondermijnend effect op de werking van de overheid. Bestuurders en ambtenaren met een publieke taak moeten hun werk integer en veilig kunnen uitvoeren: ze moeten incidenten of signalen van ondermijning kunnen en durven melden en moeten erop kunnen vertrouwen dat meldingen worden opgevolgd. Daarnaast vereist het dienstverlenende karakter van publieke taken een kritische en integere houding. Screening is daar onderdeel van.

Overheidswerkgevers zijn wettelijk verplicht om de eed of belofte te laten afleggen. Een voorwaarde om bij een omgevingsdienst in dienst te treden, is meestal het kunnen overleggen van een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) en het afleggen van de eed of gelofte. Voor nieuwe medewerkers geldt dat meestal een integriteitsverklaring wordt afgelegd, mondeling en schriftelijk via het ambtseed/belofteformulier. Tijdelijke medewerkers of externen worden over het algemeen verzocht een integriteitsverklaring in te vullen.

De resultaten uit de digitale vragenlijsten laten zien dat 90 procent van de medewerkers een eed of belofte heeft afgelegd. Eén op de tien medewerkers heeft dit (nog) niet gedaan. Voor het overleggen van de VOG gelden over het algemeen lagere aantallen. Dit wil zeggen: een derde van de medewerkers heeft voor de uitvoering van diens functie geen VOG overgelegd. Geen ambtseed, belofte of het overleggen van een VOG kan mogelijk anderszins verklaard worden doordat medewerkers al een aanzienlijke (of korte) tijd voor de organisatie werken of dat zij als inhuur niet verplicht zijn gesteld tot het overleggen hiervan.

“Ondermijning een onderdeel maken van het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers. Weet wat het is en hoe je het kan herkennen”.

Heeft u voor de uitvoering van uw functie het volgende over- of afgelegd..?



Hoofdstuk 4: Integere en veilige werkomgeving

Een transparante werkomgeving

Als de integriteit van de FUMO in het geding is, is ook het functioneren van de omgevingsdienst in het geding. Als integriteit ontbreekt, komt besluitvorming niet op een transparante, integere wijze tot stand. Het is daarom belangrijk dat de omgevingsdienst continu aandacht schenkt aan het thema integriteit. Uit zowel de gesprekken als uit de vragenlijst komt naar voren dat de FUMO als organisatie aandacht heeft voor een integere en veilige werkomgeving. Denk bijvoorbeeld aan de introductieprogramma waar integriteit een onderdeel van is, de screening, het vierogenprincipe en het 'rouleersysteem' wat inhoudt dat toezichthouders per zoveel jaar gewisseld worden van inrichtingen om eventueel conflicterende belangen te voorkomen. Bijna de helft van de respondenten vindt dat de FUMO voldoende aandacht besteedt aan het thema integriteit. Een derde zegt van niet en een kwart weet niet of de FUMO hier voldoende aandacht aan besteedt. Daarnaast geldt dat 95 procent van de respondenten weet dat de FUMO een vertrouwenspersoon heeft (zie bijlage).

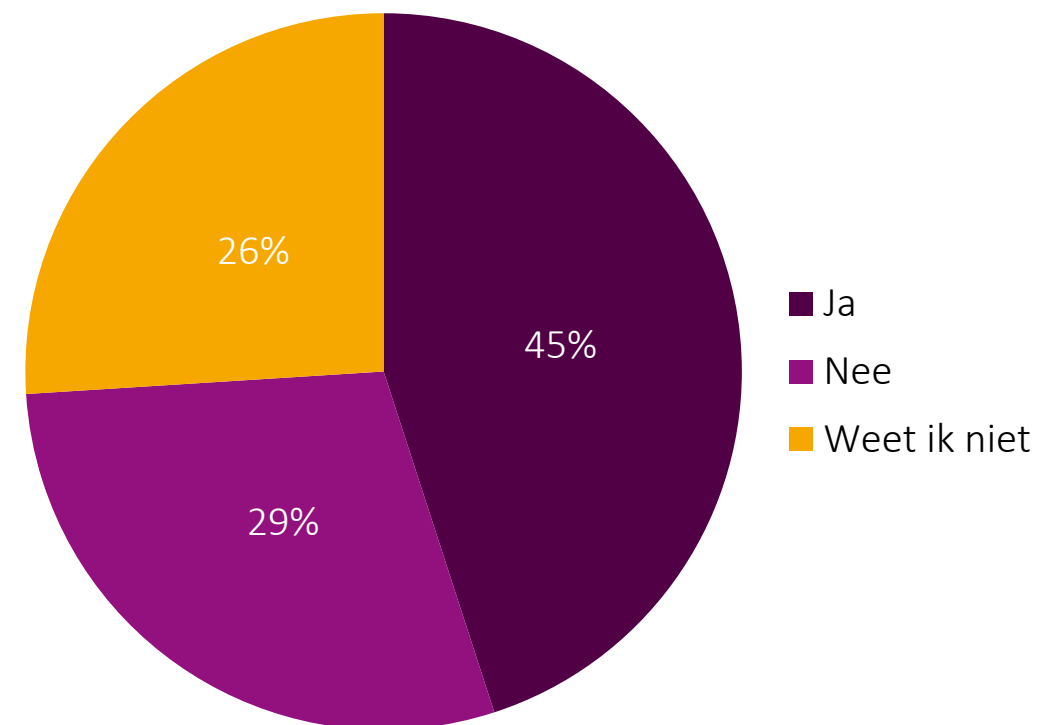
“Ondermijning en FUMO: de mensen die hier staan, daar kan je op vertrouwen en bouwen (..) Mensen zijn hier zó gedreven en gepassioneerd aan het werk”.

Medewerkers zeggen goed bewust te zijn van integer handelen, maar zouden over het algemeen meer periodieke en structurele sessies willen zien om dilemma's en integriteitskwesties met elkaar te bespreken.

“Je vragen hierover stellen naar aanleiding van ervaringen, waarbij er zonder oordeel geluisterd wordt en handvaten gegeven worden om ervan te leren”.

“Je moet altijd vrij zijn om erover te kunnen praten en niet onder druk van een urennorm dit maar laten schieten, omdat het te veel tijd kost”.

Vindt u dat de FUMO voldoende aandacht schenkt aan het thema integriteit?





Hoofdstuk 4: Integere en veilige werkomgeving

Eén ondermijnende overheid?

Aanvullend op de integrale aanpak op ondermijning, heeft de complexiteit van het werkveld waarin de FUMO opereert, effect op hoe medewerkers van de FUMO de legitimiteit, integriteit en veiligheid ervaren. Dit wil zeggen: de omgevingsdienst voert taken uit onder het bevoegd gezag van onder andere gemeenten en de provincie en wordt daarbij geacht onafhankelijk advies en uitvoering te geven aan VTH-taken. Sommige respondenten voelen zich niet gesteund of gehoord als bijvoorbeeld het bevoegd gezag het advies van de omgevingsdienst niet overneemt. Ze voelen zich gepasseerd wanneer een bestuurder of een wethouder van een gemeente een toezegging doet die formeel of juridisch gezien soms niet de juiste is. Ze hebben daarbij het gevoel ondermijnd te worden door het eigen bevoegd gezag. Enkele voorbeelden:

“Criminelen maken gebruik of misbruik van handhavende instanties die onvoldoende samenwerken. Nog steeds zijn er ondernemers die vragen of verzoeken of de omgevingsdienst de controles aangekondigd willen uitvoeren of vragen zelfs naar één bepaalde toezichthouder. Helaas zijn er nog steeds beleidsmakers binnen verschillende disciplines, die hiermee akkoord gaan”.

“Wij worden in de basis geacht een onafhankelijk toezicht en vergunningverlening voor rekening te nemen, maar dat is niet de praktijk. Wij werken onder de vleugels van het bevoegd gezag. Als daar een andere keuze wordt gemaakt, dan kunnen we niets. Dus als je kijkt naar dergelijke problematiek, dan moet je het integraal regelen – ook landelijk. Door verschillende bevoegd gezagen, kunnen mensen gaan winkelen waar het meest gunstige vestigingsklimaat is. Dat zou echt niet moeten kunnen”.



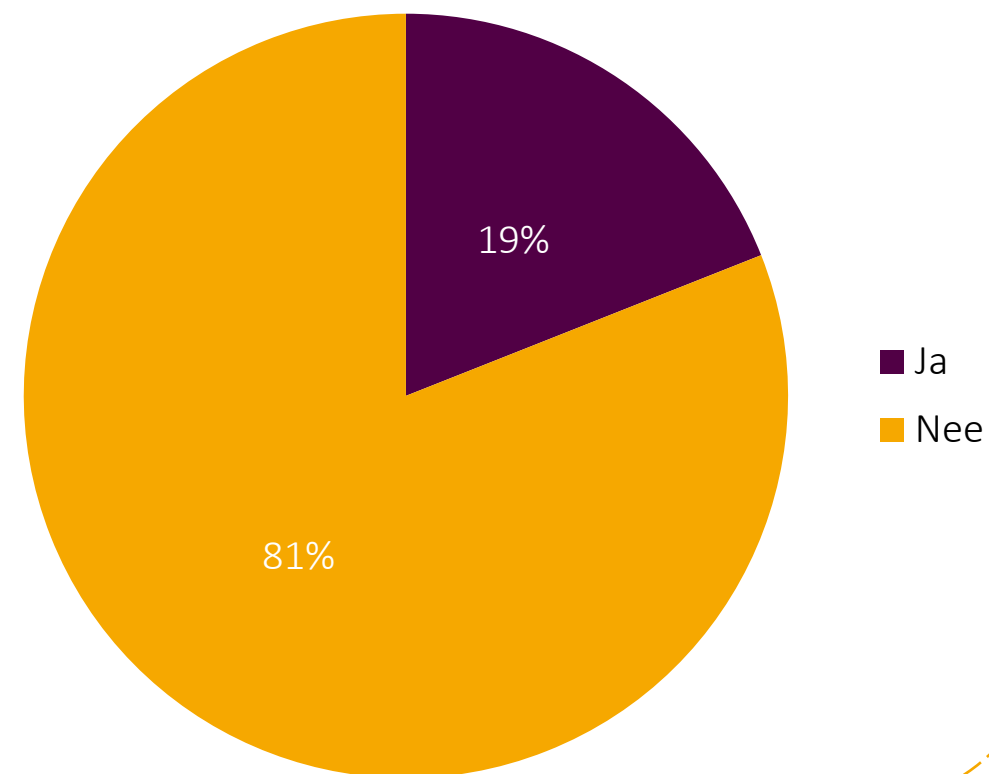
Hoofdstuk 4: Integere en veilige werkomgeving

Een veilige werkomgeving

Een veilige werkomgeving is een omgeving waar normen en waarden voor iedereen gelijk zijn, waar medewerkers zich gesteund voelen door hun werkgever bij geschillen of onveilige situaties en waar medewerkers vertrouwen genieten van hun werkgever. De resultaten uit de digitale vragenlijst, en ook bevestigd in de gesprekken, laten zien dat medewerkers van de FUMO zich zeer veilig en prettig (30%) of veilig en prettig (66%) voelen bij het uitvoeren van zijn/haar werkzaamheden voor de omgevingsdienst (zie bijlage). Vier procent van de respondenten voelt zich onveilig of onprettig. Dat medewerkers van de FUMO zich veilig en prettig voelen betekent echter niet dat zij niet te maken krijgen met agressie en geweld. Eén op de vijf medewerkers heeft in de afgelopen drie jaar te maken gehad met bedreiging en/of intimidatie tijdens het uitvoeren van taken voor de FUMO.

In de gesprekken met medewerkers komt naar voren dat vanuit de werkgever soms een norm wordt gemist die aangeeft hoe de FUMO omgaat met agressie en geweld. Dit wil zegen: welke grens trekt de organisatie als het gaat om het ongewenst gedrag en onbehagen van burgers richting de medewerkers van de FUMO. Voor de een kan een situatie minder intimiderend zijn dan voor de ander. Belangrijk hierbij is dat onderling de grens wordt bepaald als het gaat om het gedrag van burgers. Dit maakt het voor medewerkers duidelijk hoe de FUMO optreedt tegen agressie en geweld en sterkt het gevoel van medewerkers dat zij gesteund worden door de organisatie wanneer zij daarmee te maken krijgen. De recent gestarte weerbaarheidsstrainingen worden dan ook als positief ervaren.

Heeft u tijdens uw functie binnen de FUMO, in de afgelopen drie jaar, te maken gehad met bedreiging en/of intimidatie?





Hoofdstuk 5: Communicatie

Communicatie als interventie tegen ondermijning

De inzet van communicatie kan duizenden ogen en oren creëren waarmee de omgevingsdienst kan werken aan een weerbare samenleving. Met een goede communicatiestrategie op het gebied van ondermijning zorgt de FUMO voor blijvende bewustwording en betrokkenheid van zowel eigen medewerkers als inwoners, bedrijven en (maatschappelijke) partners.

Het thema ondermijning krijgt vanwege eerder genoemde redenen weinig aandacht binnen de FUMO. Er wordt dan ook niet over gecommuniceerd. Onder respondenten lijkt behoefte te zijn dat de organisatie meer communiceert over wat de omgevingsdienst doet (of kan doen) in het kader van ondermijning en weerbaarheid. Meer aandacht zou kunnen uitgaan naar het delen van informatie over trends, ontwikkelingen en actualiteiten op het gebied van 'ondermijning', zodat medewerkers meer alert kunnen zijn op ondermijnende activiteiten in hun dagelijkse werkzaamheden. Er ligt op dit moment geen communicatiestrategie met betrekking tot het thema ondermijning.

Voor wat betreft de interne communicatie kan de omgevingsdienst denken aan het geven van voorbeelden uit de praktijk (vanuit het land of lokaal) op het intranet en een actievere communicatie c.q. zichtbaarheid op bijvoorbeeld het herkennen van signalen van milieucriminaliteit en drugscriminaliteit. Dit komt ook ten goede aan het meenemen van medewerkers in het thema om hen meer periodiek bewust te laten maken. Op deze manier zullen zij eerder signalen herkennen en deze intern bespreekbaar of kenbaar maken. Dit versterkt de interne informatiepositie waardoor meer informatie of voorbeelden beschikbaar zijn om hierover te communiceren.



Conclusie

Voor de Fryske Utfieringstsjinst Miljeu en Omjouwing is van september 2022 tot en met oktober 2022 een scan uitgevoerd naar de weerbaarheid van de eigen organisatie tegen ondermijning. Dit rapport beschrijft de bevindingen van de scan. De bevindingen zijn gebaseerd op een documentstudie, 6 groepsinterviews met in totaal 22 medewerkers en de 99 antwoorden van respondenten op de digitale vragenlijst.

In dit hoofdstuk zijn de conclusies aan de hand van vijf thema's beschreven. Voor een uitgebreider inzicht op de thema's wordt verwezen naar de voorgaande hoofdstukken.

1. Bewustwording en organisatie

- Medewerkers van de FUMO zijn zich goed bewust van kwetsbaarheden binnen de eigen functie en hebben over het algemeen een goed beeld van het thema 'ondermijning'.
- De kans dat personen erin slagen de besluitvorming bij de FUMO op onrechtmatige wijze in hun voordeel te beïnvloeden of informatie te vergaren om hun eigen handelen daarop af te stemmen, wordt door respondenten als bijzonder laag ingeschat.
- Medewerkers van de FUMO hebben behoefte aan concrete voorbeelden van waar ondermijnende activiteiten de organisatie in het algemeen en in het eigen werkveld in het bijzonder kan raken. Voor 56 procent van de respondenten is het niet duidelijk hoe signalen van ondermijning binnen het eigen werkveld te herkennen zijn. Ook is onder respondenten behoefte aan concrete handvatten waar het gaat om signaalherkenning, vaak gespecificeerd naar de eigen werkzaamheden.
- Ondanks dat de helft van de respondenten aangeeft het niet te weten of de FUMO voldoende aandacht besteedt aan het thema ondermijning, vindt één op de drie medewerkers dat hier intern weinig expliciet aandacht voor is.
- FUMO-medewerkers denken dat momenteel te veel blijft liggen en winst te halen valt zodra de omgevingsdiensten een explicietere rol en taak vervullen in de bredere aanpak van ondermijning. Twee op drie medewerkers vindt dat de FUMO een rol heeft in de aanpak van ondermijning. Zij vinden dat de FUMO een belangrijke signaleringsfunctie bekleedt.



Conclusie

2. Informatiepositie en informatiehuishouding

- Omdat het thema ondermijning geen vast onderdeel is binnen de omgevingsdienst en hier over het algemeen weinig aandacht voor is, is de informatiepositie op dit thema ook summier.
- Concreet hebben een aantal medewerkers behoefte om negatieve ervaringen uit de werkpraktijk met elkaar te delen. Zo leren medewerkers onderling van elkaar en hoe om te gaan in bepaalde ongewenste of afwijkende situaties.
- Voor 61% van de respondenten is het niet duidelijk waar zij terecht kunnen met vermoeden(s) van ondermijning.
- De helft van de respondenten vindt dat de eigen organisatie voldoende aandacht besteedt aan het beschermen van vertrouwelijke (digitale) informatie. Dat is ook nodig: ruim de helft zegt tijdens werkzaamheden voor de FUMO weleens te hebben gehad met digitale criminaliteit.

3. Beleid en handhaving

- De omgevingsdienst beschikt over een aantal instrumenten die ingezet kunnen worden in de aanpak van ondermijning. De Wet Bibob is daar één van.
- De FUMO kan deelnemers adviseren bij de uitvoering van de Wet Bibob. Dit betreft een zogenaamde plustaak waarvoor de deelnemer de FUMO opdracht (plustaak) moet geven. De FUMO adviseert de provincie bij de uitvoering van het Bibobbeleid met betrekking tot omgevingsvergunningen.”

- Medewerkers van de FUMO zeggen dat gemeenten over het algemeen geen Bibobbeleid hebben op milieuvergunningen, waardoor de FUMO in de praktijk geen tot weinig toetsen doet voor gemeenten.
- Het uitwisselen van informatie rond een Bibob-onderzoek wordt ook als wenselijk ervaren, omdat dit momenteel te summier gebeurt of persoonsafhankelijk is.
- FUMO-medewerkers noemen over het algemeen de afvalverwerkingsbedrijven en de afvalbranche als risicovolle branches. Deze bedrijven worden als risicovol op milieudelicten ervaren en de FUMO voert dan ook actief het Bibobbeleid hierop.
- Over het algemeen zijn medewerkers van de FUMO ‘bekend’ met de meeste interne regelingen, vooral het integriteitsbeleid en de gedragscodes zijn voor de medewerkers bekend. Het protocol tot het doen van een melding over eventuele misstanden en het melden van agressie en geweld zijn minder bekend. Het informatiebeveiligingsbeleid is het minst bekend onder de medewerkers van de FUMO.

4. Een integere en veilige werkomgeving

- Medewerkers van de FUMO voelen zich (zeer) veilig en prettig bij het uitvoeren van diens werkzaamheden voor de omgevingsdienst.
- Een op de vijf medewerkers heeft in de afgelopen drie jaar te maken gehad met bedreiging en/of intimidatie tijdens het uitvoeren van taken voor de FUMO.
- Medewerkers zeggen een norm te missen die aangeeft hoe de FUMO omgaat met agressie en geweld. Dit wil zegen: welke grens trekt de organisatie als het gaat om het ongewenst gedrag en onbehagen van burgers richting de medewerkers van de FUMO.



Conclusie

4. Integere en veilige werkomgeving

- DE FUMO heeft veel aandacht voor een integere en veilige werkomgeving. Bijna de helft van de respondenten vindt dat de FUMO voldoende aandacht besteedt aan het thema integriteit. Een derde vindt van niet.
- Vrijwel iedereen weet dat de FUMO een vertrouwenspersoon heeft.
- Een voorwaarde om bij de FUMO te werken is het kunnen overleggen van een VOG en het afleggen van de eed of gelofte. 90% van de FUMO-medewerkers heeft een eed of belofte afgelegd. 10% heeft dit (nog) niet gedaan. Een op drie FUMO-medewerkers heeft geen VOG overlegd.
- FUMO-medewerkers hebben behoefte aan meer periodieke en structurele sessies om dilemma's en integriteitskwesties met elkaar te bespreken.
- De complexiteit waarin de FUMO opereert heeft effect op hoe medewerkers de legitimiteit, integriteit en veiligheid ervaren. Sommige medewerkers voelen zich niet gesteund of gehoord als bijvoorbeeld het bevoegd gezag het onafhankelijk advies van de FUMO naast zich neerlegt. Zij hebben daarbij het gevoel ondermijnd te worden door het eigen bevoegd gezag.

5. Communicatie

- Omdat het thema ondermijning geen vast onderdeel is binnen de omgevingsdienst en hier over het algemeen weinig aandacht voor is, communiceert de FUMO op dit thema niet.
- Met een goede communicatiestrategie kan de FUMO zorgen voor blijvende bewustwording en betrokkenheid van haar medewerkers.



Overkoepelende aanbevelingen

1 **Besteed doorlopend aandacht aan het thema ondermijning en organiseer bewustwordingstrainingen**

Het vergroten van het kennisniveau op dit thema helpt FUMO-medewerkers beter te begrijpen en herkennen wat de signalen van ondermijning zijn. Belangrijk is dat de medewerkers signalen binnen het eigen specifieke werkgebied herkennen, bijvoorbeeld als het gaat om het signaleren van milieucriminaliteit, arbeidsuitbuiting of drugscriminaliteit. Het geven van praktijkvoorbeelden blijkt voor medewerkers een werkbare manier te zijn om medewerkers bewust te maken van de noodzaak van een kritische houding en het 'onderbuikgevoel' te stimuleren. In samenwerking met RIEC Noord-Nederland kunnen dergelijke trainingen worden georganiseerd.

2 **Stimuleer interne ervaring- en kennisuitwisseling**

Integraliteit en samenwerking tussen personen en afdelingen verhoogt de eigen weerbaarheid. Als personen niet van elkaar weten welke taken zij uitvoeren, wat zij tegenkomen en welke verantwoordelijkheden daarbij horen, is het voor criminelen mogelijk door de 'mazen van de wet' te glippen. Belangrijk hierbij is ook dat kennis, ervaring en dilemma's afdelingoverstijgend met elkaar besproken worden, hoe klein deze ook zijn. De scan laat zien dat medewerkers van de FUMO behoefte hebben aan dit soort gesprekken. Ook is het raadzaam om intern duidelijk te communiceren waar medewerkers met een melding of vermoeden van ondermijning terecht kunnen.

3 **Besteed continu aandacht aan informatieveiligheid en digitale weerbaarheid**

Besteed continu aandacht aan informatieveiligheid en digitale weerbaarheid van de organisatie. Het is belangrijk dat iedere medewerker zich verantwoordelijk voelt om veilig met digitale en vertrouwelijke gegevens om te gaan.

4 **Blijf zorgdragen voor een integere en veilige werkomgeving**

Medewerkers van de FUMO spelen een belangrijke rol in en zijn onderdeel van de lokale democratie. Belangrijk is dat zij zich zowel voldoende veilig en gesteund voelen om hun werk uit te voeren als voldoende handvatten krijgen om hun werk veilig en integer uit te kunnen voeren. Denk aan preventieve veiligheidsmaatregelen, een norm van acceptabel gedrag, agressietrainingen, etc. Daarbij geldt ook dat omgevingsdienst haar medewerkers dient te screenen en dat zij transparant en open is om lastige situaties bespreekbaar te maken, zoals de kans op integriteitsschendingen, omgaan met clientelisme of de verwachtingen van de organisatie tot het doen van een melding over misstanden of incidenten.



Overkoepelende aanbevelingen

5 Zet communicatie als middel in

Communicatie opent de ogen en oren van de medewerkers van de FUMO in strijd tegen ondermijning. Informeer en neem medewerkers mee in de plannen en visie op de aanpak van ondermijning en het verhogen van de interne weerbaarheid. Geef informatie over het thema en deel successen in de aanpak, bijvoorbeeld via het intranet of via teamleiders, of via de website of social mediapagina's van de omgevingsdienst. Op deze manier kunnen medewerkers en inwoners zien wat de resultaten zijn van, bijvoorbeeld, hun meldingen. Het RIEC Noord-Nederland heeft daarnaast verschillende communicatiemiddelen ter beschikking die gebruikt kunnen worden door gemeenten.

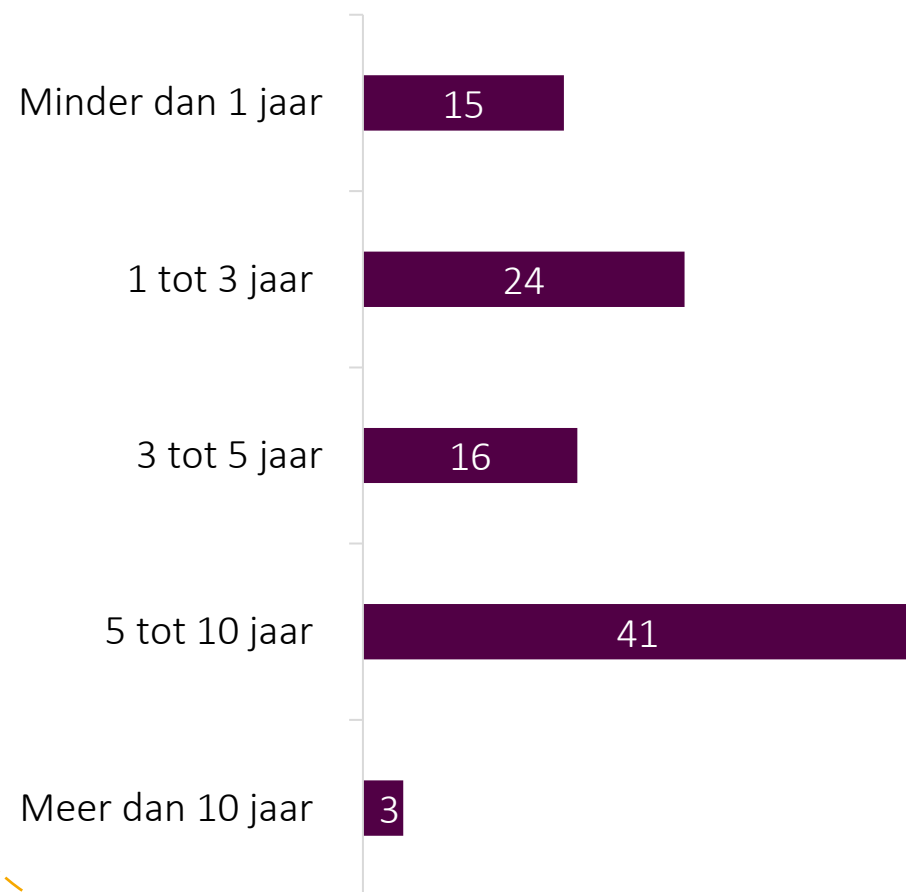
6 Verken de rol van de FUMO als partner in de aanpak van ondermijning

De aanpak van ondermijning is momenteel geen expliciete taak van de omgevingsdienst terwijl een groot aantal medewerkers vinden dat de FUMO hier een taak in heeft. Het signaleren en aanpakken van bijvoorbeeld arbeidsuitbuiting, drugscriminaliteit en milieucriminaliteit zou volgens medewerkers ook een taak van de FUMO kunnen zijn. Het is daarom raadzaam om die rol breder te verkennen bij de bevoegd gezagen. Bed om deze reden de aanpak van het thema ondermijning en het verhogen van de eigen weerbaarheid in de organisatie in, door het vrijmaken van capaciteit en middelen en door het aanwijzen van een persoon die hier specifiek verantwoordelijk voor is. Denk bijvoorbeeld aan een regisseur of aandachtsfunctionaris ondermijning. Dit is bijvoorbeeld de contactpersoon richting de bevoegd gezagen om specifiek de rol van de FUMO als partner in de aanpak van ondermijning te verkennen. Deze functionaris dient als aanjager te fungeren van het bewustzijn en de aanpak van het thema ondermijning in de organisatie.

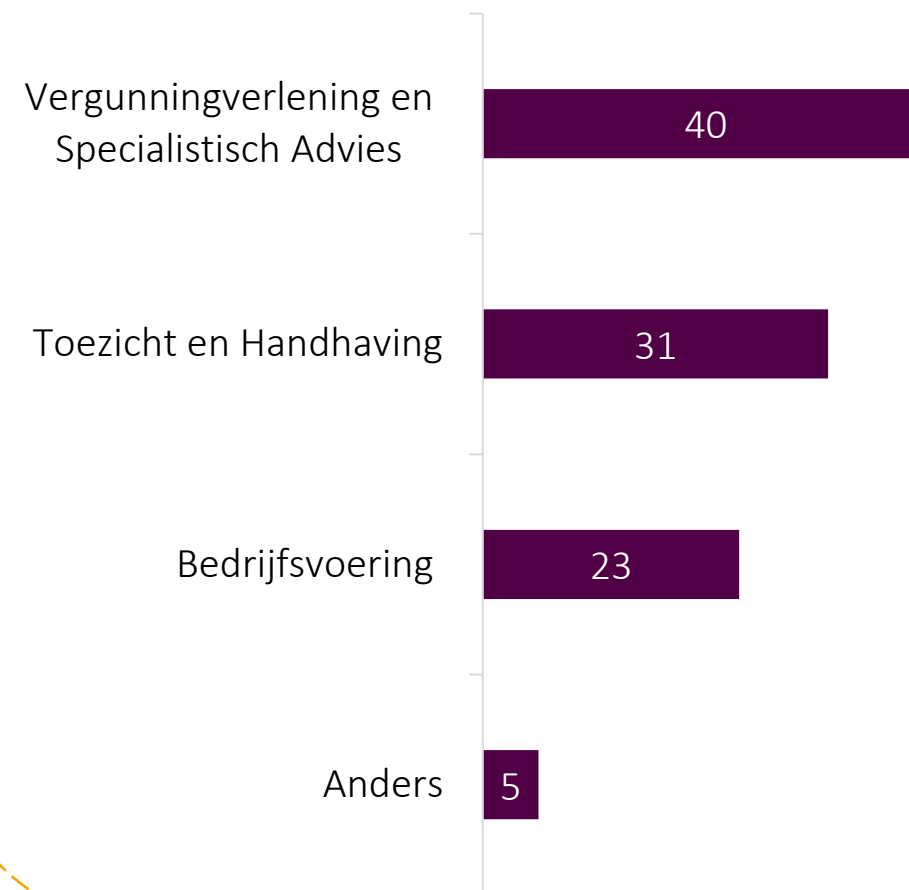


Bijlage: Overige grafieken

Hoe lang bent u werkzaam voor de FUMO?



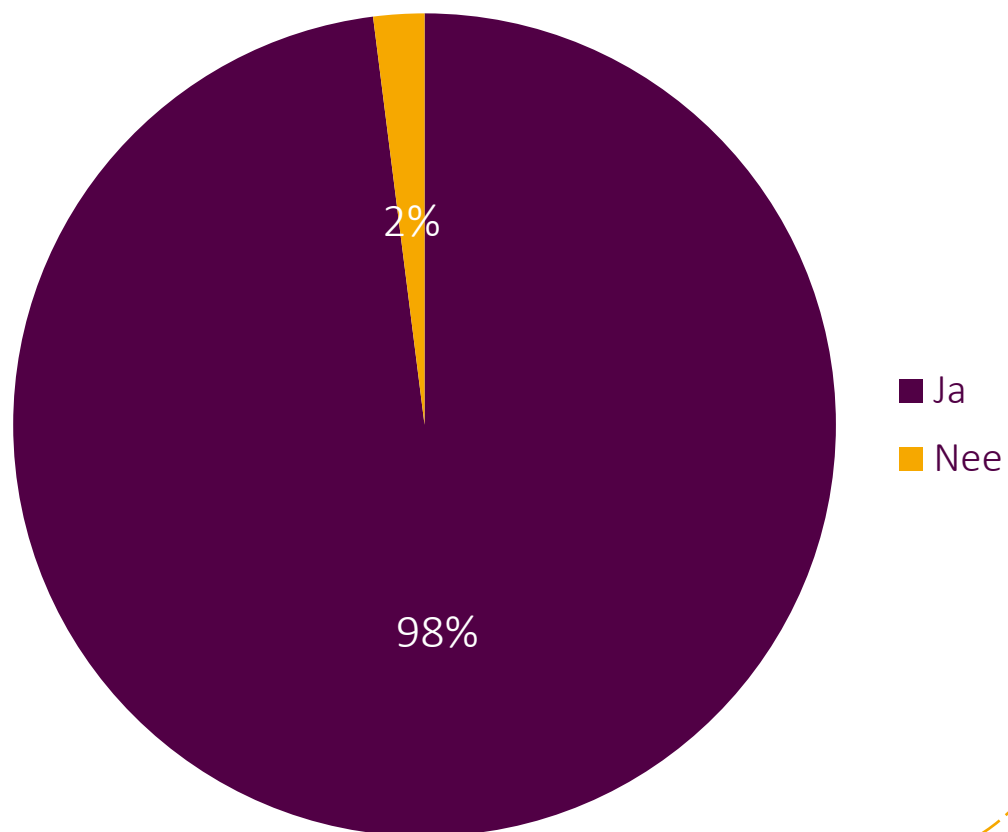
Voor welke afdeling bent u werkzaam?



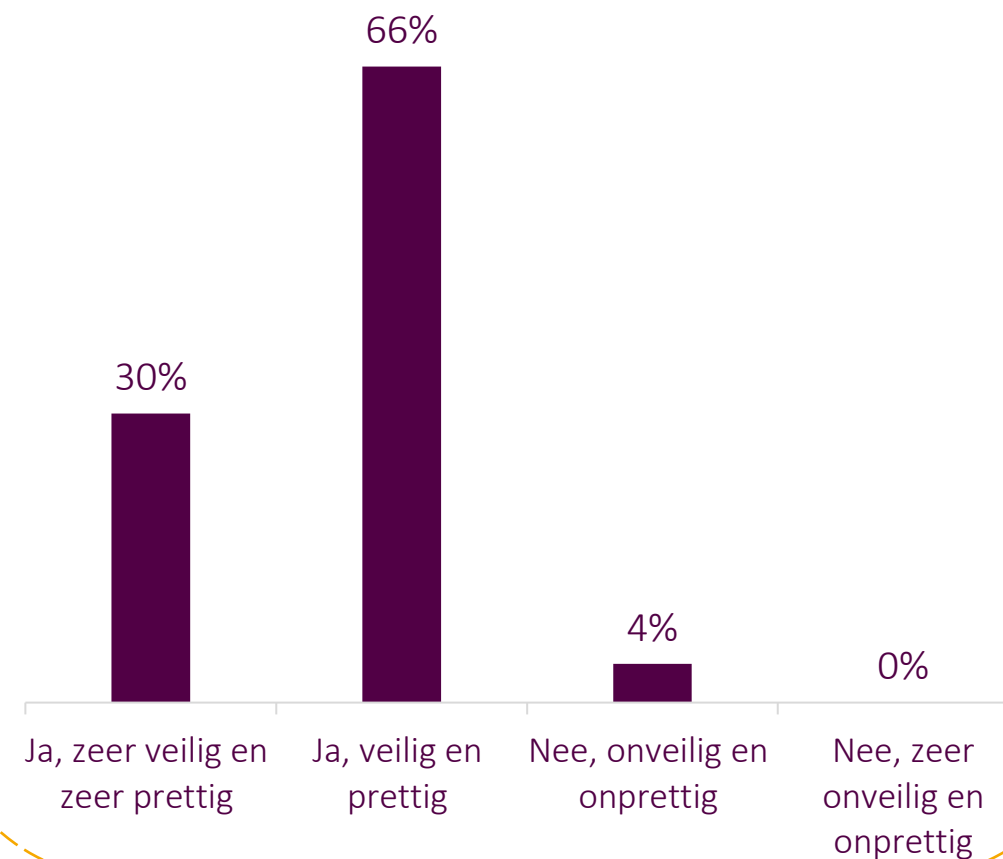


Bijlage: Overige grafieken

Weet u dat de FUMO een vertrouwenspersoon heeft?



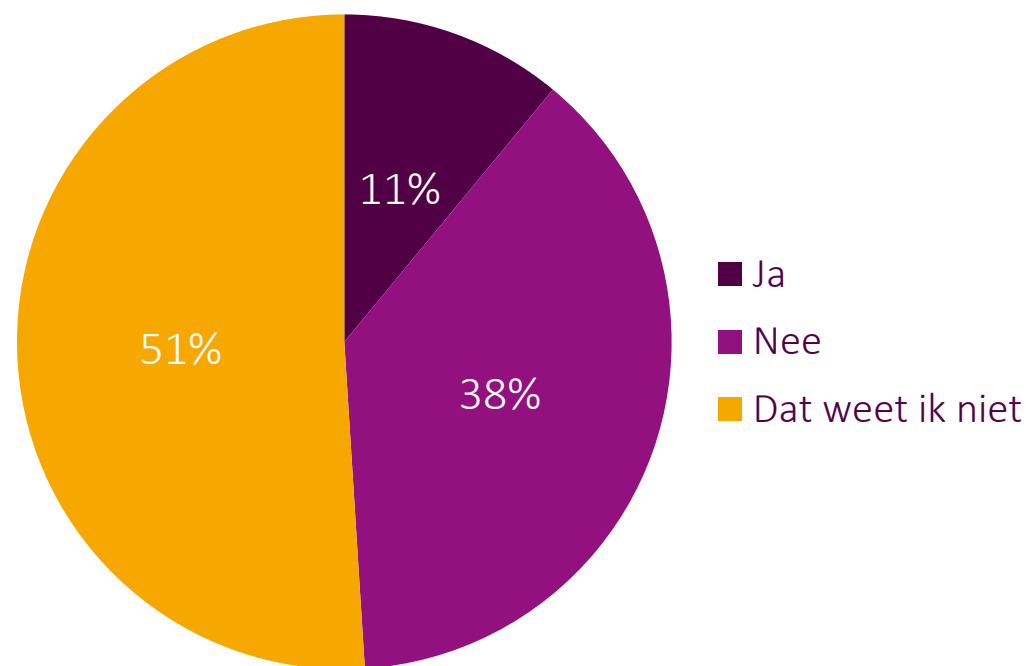
Voelt u zich veilig en prettig bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?





Bijlage: Overige grafieken

Vindt u dat de FUMO voldoende aandacht besteedt aan het thema ondermijning?



Weerbaarheidsscan

© 2022, Regionaal Informatie en Expertise Centrum Noord-Nederland (uitgegeven in eigen beheer). Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag zonder bronvermelding worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door print-outs, kopieën, of op welke andere manier zonder voorafgaande toestemming van de uitgever.

E: info@riecnoord.nl
T: 088-1672790
P: Postbus 21000, 8900 JA Leeuwarden
W: <http://www.riec.nl>