



Jaarverslag Integriteit 2022

Gemeente Helmond



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Hoeder van de (bestuurlijke) integriteit	4
Politiek bestuurlijke integriteit: de gemeenteraad	5
Politiek bestuurlijke integriteit: het college van B&W	6
Ambtelijke integriteit: personeelsbeleid en cultuur	7
Meldingen	8
Jaarverslag vertrouwenspersonen	9
Ambitie 2023	13

Fotografie: Gemeente helmond, Shutterstock, Pressvisuals.com

Voorwoord

Integriteit, daar sta ik voor! Als mens, als bestuurder, als burgemeester. Voor een ieder die bij of voor de gemeente Helmond werkzaam is en een bijdrage levert aan het politiek - ambtelijk samenspel. En voor een ieder die te maken heeft met gemeente de Helmond. Want alleen samen kun je stappen zetten en bouwen. Bouwen aan de ambitie voor deze mooie stad!

Afgelopen jaar is een nieuw college aangetreden. Een nieuw bestuur dat wil aanpakken en doorpakken. Vanuit verbinding en vertrouwen. Integere bestuurders en ambtenaren zijn een basisvoorwaarde voor het vertrouwen van de burger in het gemeentelijk handelen. Integriteit zit vooral in de mens zelf.

Elke keer als het onderwerp ter sprake komt, is er weer meer bewustwording van de risico's die worden gelopen en hoe belangrijk het is hierover permanent te praten. Als gemeente staan we altijd in de spotlights. Wat we doen, ligt onder een vergrootglas. Het gaat om bewustwording, elkaar steunen en elkaar scherp maken door dit thema permanent aandacht te geven.

Graag nodig ik u uit. Laten we met elkaar in gesprek gaan, elkaar opzoeken en blijven praten. Ook al zijn we soms functioneel niet gelijkwaardig aan elkaar. Als persoon zijn we dat wel. Mijn deur staat open.

In dit jaarverslag leest u wat er in 2022 is gedaan op het gebied van integriteit, ambtelijk en bestuurlijk. Daarnaast treft u een doorkijkje aan naar de ambitie van 2023.

Elly Blanksma
Burgemeester



Hoeder van de (bestuurlijke) integriteit

De burgemeester draagt zorg voor de integriteit binnen de gemeente. Per 1 februari 2016 is de burgemeester in art. 170 lid 2 van de Gemeentewet expliciet benoemd als 'hoeder van integriteit'.

Dit betekent dat burgemeesters de taak hebben gekregen om zorg te dragen voor de bestuurlijke integriteit van de gemeente en er een zekere vorm van optreden wordt verwacht bij vermoedens van integriteitskwesaties.

Deze bevoegdheid heeft betrekking op de situatie binnen de gemeenteraad, binnen het college van burgemeester en wethouders en binnen de ambtelijke organisatie. De zorg voor de ambtelijke integriteit is gemandateerd aan de gemeentesecretaris.

Deze taak betekent niet dat de burgemeester verantwoordelijk is voor de integriteit van de wethouders en de raadsleden of dat hij of zij de integriteit van anderen moet beoordelen. Iedere bestuurder c.q. volksvertegenwoordiger is primair zelf verantwoordelijk voor zijn eigen integriteit. De gemeenteraad en het college zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de bestuurlijke integriteit van de gemeente als geheel.



Om het onderwerp integriteit goed te beleggen is een meervoudige aanpak nodig, zoals we die in Helmond toepassen. Onder andere door het duidelijk(er) benoemen van de verantwoordelijkheden, door het regelmatig bespreekbaar maken van integriteit en dilemma's, zoals op een heidag of podiumbijeenkomst of het Festival van de Weerbaarheid. Door het weerbaarder maken van het lokale bestuur en ambtelijke organisatie tegen ongewenste invloeden van buitenaf middels diverse trainingen en het formuleren van duidelijke afspraken over hoe te handelen bij signalen van mogelijke schendingen.

In Helmond is de burgemeester 'het gezicht' van bestuurlijke integriteit, gesteund door de gemeentesecretaris, de raadsgriffier en de coördinator integriteit.

Politiek bestuurlijke integriteit: de gemeenteraad

In dit hoofdstuk leest u de ontwikkelingen op het politiek bestuurlijke gebied van integriteit voor de gemeenteraad.

Gemeentelijke verkiezingen

In maart 2022 waren de gemeentelijke verkiezingen. De gemeenteraad is deels vernieuwd. De nieuwe leden hebben de eed of belofte afgelegd en de raad heeft een inwerkprogramma doorlopen waar integriteit vanzelfsprekend deel van uitmaakte.

Activiteiten voor raadsleden

- 5 april 2022: Podiumbijeenkomst Integriteit
- Tijdens het introductieweekend voor de nieuwe raad in mei 2022 is een workshop over integriteit gegeven.
- Er is met raadsleden, na de verkiezingen, gesproken over hun nevenfuncties en het mogelijk onthouden van de stem bij stemmingen.
- Raadsleden kunnen naar behoefte in gesprek met de griffier en burgemeester over integriteitsthemata en- of (advies) vragen. In 2022 hebben 10 gesprekken met verschillende raadsleden plaatsgevonden over diverse integriteitsthema's.

Nieuwe griffier

2022 was ook het jaar waarop afscheid werd genomen van de griffier. Hij kondigde aan na de verkiezingen het stokje te willen overdragen. In oktober 2022 is de huidige griffier gestart. Hij is bij alle fracties langs gegaan om kennis te maken en heeft daar integriteit genoemd als onderwerp waarover hij aanspreekbaar en benaderbaar is bij vragen, twijfels of vermoedens.

Gedragscode en gentle agreement

Elke nieuwe raadsperiode wordt de gedragscode voor de raad en het gentle agreement tegen het licht gehouden. Een aanzet daartoe is gedaan in 2022. Vanwege diverse organisatorische wisselingen heeft hier in 2022 geen afronding plaatsgevonden. In 2023 zal de nieuwe gedragscode en het gentle agreement samen met de raad worden afgerond.



Politiek bestuurlijke integriteit: het college van B&W

In dit hoofdstuk leest u de ontwikkelingen op het politiek bestuurlijke gebied van integriteit voor het college van burgemeester en wethouders.

Nieuwe coalitie

De gemeentelijke verkiezingen in maart 2022 hebben geresulteerd in een deels nieuw college. Een extern bureau heeft een risicoanalyse integriteit uitgevoerd met betrekking tot de zeven kandidaat-wethouders. Dit is een preventief instrument waarmee mogelijke risico's en kwetsbaarheden in beeld worden gebracht en eventuele beheersmaatregelen kunnen worden afgesproken. De risicoanalyse faciliteert het gesprek over kwetsbaarheden en beheersingsmaatregelen. De uitkomsten van deze analyse zijn besproken in het college en in de respectievelijke fracties van de kandidaat-wethouders.

Collegeprogramma integriteit

Het college heeft trainingen gehad over integriteit verzorgd door een extern bureau. In deze sessies stonden de bestuurlijk-juridische kaders centraal en zijn verschillende dilemma's waar burgemeester en wethouders in de praktijk mee te maken kunnen krijgen op het gebied van integriteit en omgangsvormen besproken aan de hand van het integriteitsspel Dilemma. Burgemeester en wethouders hebben ook kennisgemaakt met Morele Oordeelsvorming.



Ambtelijke integriteit: personeelsbeleid en cultuur

In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan de ambtelijke integriteit. Hieronder worden de ontwikkelingen weergegeven. In dit hoofdstuk worden ook de meldingen en het verslag van de vertrouwenspersonen besproken.

Onboarding nieuwe medewerkers

Alle nieuwe medewerkers, vast en inhuur, krijgen een onboardingsprogramma aangeboden. Onderdeel van deze onboarding is een workshop integriteit van anderhalf uur. Hierin worden de nieuwe medewerkers meegenomen in onze kernwaarden, de verschillende regelingen en gedrags-codes en worden ze bewust gemaakt van de inhoud van het “Helmondse ambassadeurschap” aan de hand van verschillende dilemma’s. Vanwege de laagdrempeligheid en zichtbaarheid wordt deze workshop gegeven door de coördinator integriteit in aanwezigheid van een van de vertrouwenspersonen.

Doorlopende activiteiten

Tot en met april 2022 werden de trainingen door de coronacrisis digitaal gegeven. Naast het programma in de onboarding wordt continu gewerkt aan het algehele integriteitsbesef binnen de organisatie. In 2022 is de coördinator integriteit bij verschillende afdelingen en teams langsgestaan om de mogelijkheden voor trainingen te bespreken. Ook hebben enkele afdelingen al een training gevolgd. Daarnaast maakt integriteit deel uit van het Goede Gesprek waarmee in 2022 is gestart.

Training leidinggevenden “Hoe om te gaan met ongewenst gedrag”

Het merendeel van het management is in 2022 getraind door een extern bureau op gebied van (on) gewenste omgangsvormen. Voor leidinggevenden die niet konden deelnemen wordt in 2023 een inhaalsessie gepland.

Nieuwe coördinator integriteit per september 2022

De coördinator integriteit is in juli 2022 begonnen aan een nieuwe functie binnen de gemeente Helmond. De openstaande vacature kon gelukkig met ingang van 1 september 2022 ingevuld worden door de huidige coördinator integriteit. Met de persoonlijke kennismakingsgesprekken die de coördinator integriteit heeft geïnitieerd in de teams en de verschillende MT’s is integriteit ook weer even expliciet op de agenda gekomen.

Bewustworden- en houden

In 2022 zijn ook meerdere malen berichten op het intranet geplaatst die het thema raakten. In de vorm van prikkelende stellingen, filmpjes of een korte post over bijvoorbeeld nevenwerkzaamheden en giften en hoe daarmee om te gaan.



Meldingen

In dit hoofdstuk leest u meer over de meldingen die zijn gedaan bij het meldpunt integriteit.

De coördinator integriteit is meldpunt en neemt meldingen in behandeling die gaan over vermoedelijke integriteitsschendingen, misstanden en ongewenste omgangsvormen.

Schendingen

Type schending (conform landelijke omschrijving)	Aantal
Financiële schending	1
Misbruik positie en belangenverstrengeling	
Misbruik bevoegdheden	
Ongewenste omgangsvormen	4
Misdraging in privésfeer	
Misbruik bedrijfsmiddelen en overschrijding interne regels	2
Totaal	7

In 2022 werden 7 meldingen ontvangen. Dat waren 6 interne meldingen en 1 externe melding. Er is één melding ingetrokken. Er heeft één (voor)onderzoek plaatsgevonden, dit onderzoek is afgerond. Eén melding is (gedeeltelijk) gegrond verklaard. De andere meldingen waren aanleiding om in gesprek te gaan met de betrokken medewerkers of afdelingen. Eén van deze meldingen heeft geleid tot het nemen van beheersmaatregelen.

Vanaf 2010 worden de meldingen geregistreerd. In het navolgende overzicht treft u de meldingen van de afgelopen jaren aan:

Jaar	Aantal meldingen	Jaar	Aantal meldingen
2011	2	2017	4
2012	0	2018	11
2013	2	2019	10
2014	9	2020	17
2015	6	2021	10
2016	11	2022	7

Adviesvragen

De coördinator integriteit wordt niet alleen benaderd voor het melden van vermoedelijke integriteitsschendingen. Er wordt ook regelmatig advies gevraagd, of kwesties ter spiegeling voorgelegd. Een positieve ontwikkeling. Zo wordt integriteit aan de voorkant van een proces betrokken, bijvoorbeeld om een inschatting te maken over risico's en afwegingen bij (ethische) kwesties. Hiermee voorkom je dat medewerkers verrast worden met dilemma's of achteraf gecorrigeerd moeten worden. In 2022 zijn er in totaal 35 adviesvragen ontvangen. In 2021 (het eerste jaar waarop de adviesvragen zijn geregistreerd) waren dat er 38.



Jaarverslag vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersoon is vaak het eerste aanspreekpunt voor ambtenaren bij twijfels, een onderbuikgevoel en integriteitskwesties in alle verschijningsvormen. Gemeente Helmond kent drie vertrouwenspersonen.

Het zijn twee interne vertrouwenspersonen en één externe vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersonen hebben in de loop van het jaar overlegd met de gemeentesecretaris, met de coördinator integriteit, met de afdeling AOG, met het dagelijks bestuur van de Ondernemingsraad en met elkaar. In dit hoofdstuk leest u hun verslag.

Contacten

Ten opzichte van 2021 was er in 2022 ongeveer eenzelfde aantal casussen, maar ze waren complexer, in die zin dat ze langer duurden en er meerdere betrokkenen waren. Het aantal contacten met de vertrouwenspersonen en de daaraan bestede tijd namen daardoor fors toe. Net als in 2021 zijn er in 2022 meerdere contacten geweest van medewerkers en leidinggevenden met de externe vertrouwenspersoon.

Casussen hadden zowel betrekking op omgangsvormen als op integriteit. Naar aanleiding van de contacten met de vertrouwenspersonen zijn er geen meldingen gedaan bij de gemeentesecretaris en de coördinator integriteit. Er waren minder klachttrajecten waarbij de vertrouwenspersonen een rol speelden en er waren - anders dan in 2021 - geen gevallen van ongewenste omgangsvormen in relatie tot arbeidsconflicten.

Er waren in 2022 integriteitsincidenten buiten de Helmondse organisatie (The Voice, Tweede Kamer, Universiteit Leiden, De Wereld Draait Door) die veel aandacht trokken. Die hebben niet merkbaar geleid tot meer contacten met vertrouwenspersonen binnen de organisatie. Wel zijn er naar aanleiding van die incidenten gesprekken gevoerd met directie- en managementteam en is er een programma voor leidinggevenden over (on)gewenst gedrag opgestart, met medewerking van de vertrouwenspersonen.

Communicatie en informatie

In 2022 waren na COVID-19 fysieke bijeenkomsten weer mogelijk. Of dat invloed heeft gehad op de effectiviteit van de interne communicatie en informatie over integriteit en gewenst gedrag is niet te bepalen. Ook in 2022 besteedden de vertrouwenspersonen minder tijd aan workshops Integriteit die horen bij het onboardingprogramma voor nieuwe medewerkers. Aan de workshops nam meestal één van de vertrouwenspersonen deel. De vertrouwenspersonen lichtten daar hun rol toe. In totaal bereikten zij daarmee in 2022 direct ca. 60 nieuwe medewerkers. Sommige medewerkers namen naar aanleiding van die kennismaking later contact op met een vertrouwenspersoon, niet zozeer om een melding te doen maar om te sparren. Het is belangrijk dat vertrouwenspersonen voor medewerkers aanspreekbaar zijn vóórdat er problemen zijn. In 2022 is geen vervolg gegeven aan de in 2019 gestarte afstemming tussen vertrouwenspersonen en AOG. Dat kwam door uitval en personeelwisselingen bij AOG.

Aandachtspunten voor 2023

1. Het aantal contacten met vertrouwenspersonen en het aantal meldingen zegt niet direct iets over de veiligheid of het gevoel van veiligheid dat medewerkers en leidinggevenden hebben binnen de organisatie. Je kunt zeggen: hoe minder de vertrouwenspersonen nodig zijn hoe beter; het is goed als medewerkers en leidinggevenden zich veilig voelen en in de gelegenheid worden gesteld om met elkaar te overleggen en problemen op te lossen. De relatie tussen medewerkers en tussen medewerkers en leidinggevenden vraagt voortdurend onderhoud, ook als er met de realisatie van het Huis van de Stad een betere balans komt tussen thuiswerken en met collega's op kantoor/ buiten werken.
2. De jaarlijkse meting van psychosociale arbeidsbelasting (PSA), onderdeel van ARBO, moet er meer op ingericht worden een beeld te geven van het gevoel van veiligheid, vertrouwen en verbondenheid binnen de organisatie, als aanleiding om het gesprek te voeren over mogelijkheden om veiligheid, vertrouwen en verbondenheid in de organisatiecultuur te verankeren. Regels zijn belangrijk om aan te geven wat je wilt en niet wilt. Volgens de vertrouwenspersonen heeft de organisatie goede regels. Maar er ontstaan onherroepelijk misverstanden, er gaan dingen fout en er worden fouten gemaakt. Soms heeft dat vérgaande consequenties, op persoonlijk vlak en/of voor de organisatie. Protocollen en controlemechanismen kunnen dat niet voorkomen. Mensen kunnen zich vergissen of doen stomme dingen. Maar als we daar oog voor hebben en elkaar er op aanspreken, blijven we in staat om vertrouwen te herstellen. Anders worden we bang om fouten te maken, ons werk te doen, met elkaar om te gaan. Dan staat het paard achter de wagen. Vertrouwenspersonen willen bijdragen aan veiligheid, vertrouwen en verbondenheid, niet aan georganiseerd wantrouwen. PSA-meting kan daarbij helpen.
3. Het ingezette traject voor afstemming tussen AOG en vertrouwenspersonen is vertraagd, maar het is nog steeds urgent. AOG-medewerkers hebben een grote invloed op - en zijn in hun functie medeverantwoordelijk voor - het gevoel van veiligheid en het vertrouwen in de organisatie. Helderheid over de verschillende rollen is belangrijk voor onderlinge afstemming c.q. taakafbakening tussen AOG-medewerkers en vertrouwenspersonen.
4. Het programma voor leidinggevenden over (on)gewenst gedrag, opgezet door de coördinator Integriteit, zal in 2023 worden vervolgd en zal doorwerken op afdelings- en teamniveau. Vertrouwenspersonen leveren daar een bijdrage aan.
5. De bekendheid, zichtbaarheid en 'vindbaarheid' van vertrouwenspersonen laat nog steeds te wensen over. Spraakmakende integriteitskwesties elders dragen er zeker aan bij dat het belang van gewenst gedrag en de faciliteiten die de organisatie biedt om dat te bevorderen nadrukkelijker in beeld komen. Dat biedt een kans voor de organisatie om de veiligheid en het vertrouwen te vergroten. De vertrouwenspersonen zetten zich daarvoor in, in samenwerking met de coördinator integriteit. Concreet kan het bijvoorbeeld gaan om het aanbieden van de workshop Integriteit, individueel, in teamverband of anders, aan medewerkers die al langer in dienst zijn. Die workshop maakt nu deel uit van het onboardingprogramma voor nieuwe medewerkers.
6. Vertrouwenspersonen verwijzen soms door naar de bedrijfsarts of naar AOG. Sinds 2019 is er een regeling voor externe ondersteuning waar melders gebruik van kunnen maken. Het is belangrijk dat er in 2023 een adequaat netwerk komt van interne en externe hulpverleners, met korte lijnen, waar al in een vroeg stadium gebruik van kan worden gemaakt. Vanzelfsprekend kunnen andere hulpverleners uit dat netwerk verwijzen naar de vertrouwenspersonen. Het is belangrijk dat zij weten wat vertrouwenspersonen doen.



Casuïstiek

Jaar	Casussen
2021	21
2022	24

Meldingen	Meldingen via vertrouwenspersoon	Meldingen rechtstreeks door vertrouwenspersoon
2021	0	0
2022	0	0

	aantal gesprekken incl. mail-wisseling	in uren	begeleiding in (klacht)-traject	in uren
2021	41	29	16	21
2022	78	80,5	10	12

Overige activiteiten

	intern afstemmingsoverleg en verslaglegging	deelname aan cursus, intervisie etc. voor kwalificatie vertrouwens- persoon	deelname aan informatiebijeenkomsten voor personeel	begeleiding onboarding
2021	48	30	0	21
2022	63,5	35	2	10

Soort kwestie (het kan gaan om een combinatie) omgangsvormen

	pesten	discriminatie	seksuele intimidatie	agressie en geweld	andere ongewenste omgangsvormen	ongewenste omgangsvormen in relatie tot arbeidsconflict
2021	1	0	3	0	3	16
2022	3	0	1	1	18	0

	misbruik positie / belangenverstrengeling	lekken en misbruik van informatie	misbruik van bevoegdheden	financiële schending	misdragingen in privé sfeer	overig *)
2021	0	0	0	0	1	0
2022	8	0	0	0	1	4

*) bijvoorbeeld vragen/twijfels over de manier waarop veiligheid en integriteit binnen de organisatie gewaarborgd zijn

Kwestie in relatie tot (het kan gaan om een combinatie)

	collega	leidinggevende	externe
2021	6	17	0
2022	9	16	0

Ambitie 2023

Het jaar 2022 bleek inderdaad het jaar van het nieuwe normaal. We konden meer met elkaar op kantoor werken en Corona zakte naar de achtergrond. Integriteit kon weer meer op kantoor georganiseerd worden, waarbij we ook dankbaar gebruik hebben gemaakt van de digitale tools die in Corona tijd zijn ontwikkeld.

Festival van de weerbaarheid 2023

In het voorjaar van 2023 wordt in B5+ verband weer een Festival van de Weerbaarheid georganiseerd, dit vindt plaats in de 1e week van april. Voor Helmond is het een programma dat zowel voor de ambtelijke organisatie als de politieke ambtsdragers toegankelijk is. In B5+ verband is het programma voor de ambtelijke organisatie bedoeld.

Doorlopende activiteiten

Zowel voor de ambtelijke organisatie als voor het bestuur vinden in 2023 activiteiten op het gebied van integriteit plaats, zoals:

- Meerjaren integriteitsprogramma college
- Laagdrempelig meldpunt integriteit voor burgers (website)
- Morele oordeelsvorming en beraadkamers
- Workshops in verband met het aanpassen van de ambtelijke en bestuurlijke gedragscodes
- Workshop integriteit in onboardingprogramma voor nieuwe medewerkers (vast en inhuur)
- Bewustwordingsprogramma integriteit ambtelijke organisatie (o.a. verdieping integriteit voor zittend personeel)
- Bijhouden en rapporteren over adviesaanvragen op het gebied van integriteit
- Rapporteren middels jaarverslag
- Integriteit bespreekbaar maken en levend houden

Tot slot

Integriteit is een actueel maatschappelijk onderwerp. Integriteit kan het vertrouwen in de overheid maken of breken. Het onderwerp vraagt om een permanente inzet. Die inzet richt zich op een veilig werkklimaat voor bestuurders en ambtenaren, een open cultuur, een veilige plek om te melden en het goede gesprek met elkaar voeren. Wij hebben een voorbeeldfunctie en daarop willen wij aanspreekbaar zijn. Dat kunnen we alleen samen voor elkaar krijgen.

Gemeente Helmond

