



JAARVERSLAG INTEGRITEIT 2021

Gemeente Helmond



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Politiek bestuurlijke integriteit: de gemeenteraad	4
Politiek bestuurlijke integriteit: het college van B&W	6
Ambtelijke integriteit: personeelsbeleid en cultuur	7
Meldingen	9
Jaarverslag vertrouwenspersonen	11
Op de planning voor 2022	13

Voorwoord

Als het om integriteit gaat stellen mensen zich veelal dezelfde vraag: “Kan ik mijzelf nog in de spiegel aankijken?”. En over het algemeen zijn de antwoorden op die vraag bevestigend. Dat kan zeker. Maar, stellen we elkaar daarmee de juiste vraag?

Nog belangrijker misschien wel, durven we die vraag aan elkaar te stellen? Integriteit is niet alleen het besef van betrouwbaarheid, transparantie en bewustzijn van risico's. Het is niet alleen het kennen van onze kernwaarden. Integriteit is ook die veilige omgeving waarin we elkaar durven te bevragen en aan te spreken. Het vertrouwen hebben dat als je twijfelt, je ergens terecht kan. Als je een dilemma deelt met iemand, dat dat veilig is. Het is een cultuur van openheid en vertrouwen om het te kunnen hebben over integriteit.

In dit jaarverslag leest u op welke manier er iedere dag aan die cultuur van openheid en vertrouwen binnen de organisatie van de gemeente Helmond gewerkt wordt. Want, werken aan integriteit is nooit klaar. Dat geldt voor zowel het bestuur als binnen de ambtelijke organisatie. Ieder jaar blikken we in dit jaarverslag terug op activiteiten die ons leiden tot inzichten die we kunnen gebruiken om verder te bouwen aan een integere en betrouwbare organisatie. Daarnaast kijken we in dit jaarverslag ook vooruit, want de verkiezingen brengen ook weer nieuwe kansen en uitdagingen met zich mee op het gebied van integriteit.

Elly Blanksma
Burgemeester



Politiek bestuurlijke integriteit: de gemeenteraad

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

Een democratie kan niet zonder een integere overheid. Leden van de gemeenteraad, het college van burgemeester en wethouders en de burgemeester stellen bij hun handelen de kwaliteit van het openbaar bestuur centraal. Daarbij worden belangrijke aspecten van integer bedrag onderscheiden. Dit zijn bijvoorbeeld: onkreukbaar zijn, consistent en transparant in woord en gedrag, respect en oog hebben voor de belangen en opvattingen van anderen, betrouwbaar en eerlijk, openheid en controleerbaarheid en discretie.

Activiteiten voor raadsleden

In het afgelopen jaar heeft de gemeenteraad veelal digitaal overleg gehad. Hoewel het onderwerp integriteit zich misschien meer leent voor een fysiek overleg, is het toch een aantal keer op de digitale agenda gekomen:

- Op 24 maart 2021 is een webinar 'netwerkbewustzijn' georganiseerd voor B5-raadsleden. De bijeenkomst stond ook open voor burgercommissieleden en bestuurders van politieke partijen.
- Op 21 juni 2021 is er een bijeenkomst geweest over integriteit voor bestuurders van politieke partijen en fractievoorzitters. Hierbij is aandacht geweest voor screening van kandidaat-raadsleden, het gesprek over integriteitsbesef en nevenwerkzaamheden voorafgaand aan de kandidaatstelling en de weerbaarheidsscan voor de kandidaat-raadsleden.



- In de gemeenteraad van 13 juli jl. is een debat gevoerd over de kosten van het aanvragen van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) voor kandidaat-raadsleden en die ten laste te brengen van de gemeente. De betreffende motie is aangenomen.
- In het najaar, op 15 november 2021, is er een digitale bijeenkomst geweest van 'roadtour bestuurlijke integriteit'. Het functioneren van het openbaar bestuur en het handelen van individuele politieke ambtsdragers staat steeds meer in het middelpunt van de belangstelling. Het is hierdoor belangrijker geworden het moreel kompas scherp te houden en zo bij te dragen aan het vertrouwen van burgers in de overheid.



Daarnaast is er in 22 gevallen door raadsleden contact gezocht met de griffie. In zeven gevallen heeft dat geleid tot een gesprek met de burgemeester en is advies gegeven hoe te handelen over onderwerpen die raken aan de integriteit volgens het gentle agreement. Een van deze gevallen heeft geleid tot een vooronderzoek. Daarnaast wordt de agenda van de raadsvergadering maandelijks door burgemeester en griffier doorgenomen en onderzocht op mogelijke integriteitsvraagstukken.

Meer aandacht voor intimidatie en agressie tegen ambtsdragers

De samenleving verandert en verhard. Er is een landelijke tendens waar we zien dat raadsleden steeds meer te maken krijgen met vormen van intimidatie en zelfs met agressie en geweld (<https://www.raadsleden.nl/actueel/nieuws/bedreiging-van-raadsleden-hoort-niet-bij-democratie>). Hoewel er in 2021 geen officiële meldingen zijn gedaan over feitelijke casuïstiek van agressie en geweld, zien we wel een groeiende behoefte om het onderwerp meer bespreekbaar met elkaar te maken. In 2022 zal dit onderwerp op de agenda komen.

Gedragscode en gentle agreement

In maart 2022 zijn de verkiezingen voor de gemeenteraad. De nieuwe raad zal zich buigen over de gedragscode en gentle agreement. Door met de nieuwe gemeenteraad de gedragscode en gentle agreement opnieuw te bestuderen en waar nodig aan te passen, wordt het een stuk van de gemeenteraad. En dat is heel belangrijk want integriteit is iets wat doorlopend aandacht en onderhoud zal vragen van de gemeenteraad.

Politiek bestuurlijke integriteit: het college van B&W

In dit hoofdstuk leest u de ontwikkelingen op het politiek-bestuurlijke gebied van integriteit voor de voor het college van B&W.

Festival van de Weerbaarheid

Voor het college waren, net als voor de gemeenteraad, activiteiten georganiseerd in de Week van de Weerbaarheid. Zo heeft het college een webinar gevolgd over ‘integriteit in bestuurlijke netwerken’. Ook heeft het college deelgenomen aan een webinar over ethiek en het gebruik van data. Vragen die hierbij centraal stonden zijn: *“Wat zijn de voorwaarden waarbinnen technologie ingezet kan worden?”* en *“Hoe kan iedereen meedoen in een digitale samenleving?”*

Collegeprogramma integriteit

Het college heeft ook in 2021 uitgebreid stilgestaan bij het thema integriteit. In 2020 is een programma opgesteld waarin de collegeleden voor de resterende duur van de collegeperiode op verschillende thema’s op het gebied van integriteit met elkaar in gesprek gaan. Hierbij kan gedacht worden aan: morele oordeelsvorming, dilemmatraining en perspectief op handelen. In totaal worden er vier bijeenkomsten op deze thema’s georganiseerd. In 2021 heeft het college trainingen gevolgd over dilemma’s en morele oordeelsvorming.

Ambtelijke integriteit: personeelsbeleid en cultuur

In dit hoofdstuk wordt stilgestaan bij de ambtelijke integriteit. Hieronder wordt kort weergegeven welke ontwikkelingen op het gebied zijn doorlopen. In dit hoofdstuk worden ook de meldingen en het verslag van de vertrouwenspersoon besproken.



Festival van de Weerbaarheid

In de week van 22 maart tot 26 maart is het Festival van de Weerbaarheid georganiseerd. Samen met de gemeenten binnen de B5-samenwerking en de provincie Noord-Brabant zijn er digitale workshops georganiseerd op het gebied van weerbaarheid, digitale veiligheid, integriteit en omgaan met agressie. Het festival is door bijna 100 ambtenaren digitaal bezocht. Ook waren er zichtbaarheidsacties van onder andere de vertrouwenspersonen op het intranet.

Onboarding nieuwe medewerkers

Ook in 2021 heeft integriteit gestructureerd aandacht gekregen tijdens de werving, selectie en onboarden van nieuwe medewerkers. Al die nieuwe medewerkers; vast, tijdelijk of inhuur zijn verplicht een VOG te overleggen en een geheimhoudingsverklaring/integriteitsverklaring te ondertekenen voor indiensttreding. Ambtelijke collega's krijgen tijdens het onboardingsproces een handboek met bruikbare tips, een workshop integriteit en leggen de eed of belofte af.

Door Corona stonden we daarbij voor een extra uitdaging. Net zoals in 2020, hebben we de workshop integriteit online georganiseerd. De eed of belofte vindt momenteel zoveel als mogelijk fysiek plaats, zodat het gesprek over integriteit nog beter gevoerd kan worden. Zo'n 114 medewerkers legden de eed of belofte af tijdens een teamsmeeting of een fysieke bijeenkomst met de gemeentesecretaris.



Geweld, agressie en intimidatie tegen ambtenaren

Er zijn verschillende interne- en externe risico's waarneembaar die van invloed zijn op integriteit. Hiertoe rekenen we ook geweld en dreiging tegen ambtenaren. In 2021 zijn er 21 incidenten gemeld bij de preventiemedewerker die te maken hebben met geweld, agressie of intimidatie door externen. Bij 12 van deze incidenten is de politie betrokken geweest of is er aangifte gedaan. We zien hier een stijging van ten opzichte van 2020. Toen waren er 14 meldingen. De impact van dergelijke gebeurtenissen op onze collega's is enorm. Als zoiets een medewerker overkomt, vraagt dit veel veerkracht. Belangrijk daarbij is adequate opvang, om een vinger aan de pols te houden of het goed gaat met een collega.

Weerbare overheid

Gemeenten nemen een steeds stevigere rol in de aanpak van ondermijning. Bijvoorbeeld met bestuurlijke instrumenten, zoals Bibob en Damocles. De ambtelijke weerbaarheid is echter nog niet altijd in dezelfde tred met deze toegenomen bestuurlijke weerbaarheid mee veranderd. Bovendien is in het kader van Veilige Publieke Taak (VPT) steeds vaker sprake van signalen van agressie, geweld, intimidatie tegen bestuurders en ambtenaren. De meest ernstige blijken vaak gerelateerd aan ondermijning. De gemeentelijke organisatie is een relatief 'jonge' speler in de aanpak en minder hierop toegerust dan politie en OM. Vandaar ook dat er sinds 2019 in Peelland de thema's VPT en ondermijning steeds meer met elkaar hebben verbonden (meer over VPT leest u in: Jaarrapportage aanpak ondermijning Peelland 2021).

Integriteit en VPT zijn nauw met elkaar verbonden. Een integere collega is namelijk een weerbare collega en andersom. Hoewel het binnen de gemeente twee verschillende entiteiten zijn, wordt nauw samengewerkt. Zo is voor het Festival van de Weerbaarheid ook samen de workshop "Omgaan met emotie en agressie" georganiseerd. Hier is met medewerkers besproken hoe zij emotie en agressie kunnen herkennen, wat de grenzen daarvan zijn en hoe zij daarop zelf kunnen handelen.



Meldingen

Integriteitsschendingen laten zich over het algemeen kwalificeren als incidenten die klein beginnen en met een glijdende schaal uitgroeien tot zaken waar mensen niet meer zelf uitkomen.

Binnen gemeente Helmond sporen we onze medewerkers aan wanneer ze iets zien waar twijfels over zijn, om aan te spreken of te bespreken. Dat kan bij elkaar, dat kan bij een leidinggevende of dat kan bij een vertrouwenspersoon. In sommige gevallen is dat voldoende maar soms ook niet. Dan wordt er gemeld bij het meldpunt integriteit.

In dit hoofdstuk leest u dan ook alles over de officiële meldingen die zijn gemaakt bij het meldpunt integriteit. Het meldpunt neemt meldingen in behandeling die gaan over integriteitsschendingen, misstanden en ongewenste omgangsvormen.

Integriteit en thuiswerken

Ook in 2021 heeft Corona een enorme invloed op de manier waarop we werken. Voor de meeste medewerkers betekende dit een voortzetting van 2020, waarbij er voornamelijk vanuit huis gewerkt wordt. Wat dit precies voor gevolgen heeft op de omgang met elkaar en daarmee ook de integriteitsmeldingen is nog niet inzichtelijk. Wel zien we een daling ten opzichte van 2020 in het aantal meldingen. In totaal zijn er tien officiële meldingen gemaakt bij het meldpunt integriteit.

Hieronder leest u welke schendingen dit zijn.

Type schending (cf. landelijke omschrijving)	Aantal
Financiële schending	1
Misbruik positie en belangenverstrengeling	3
Misbruik bevoegdheden	1
Ongewenste omgangsvormen	3
Misdraging in privésfeer	1
Misbruik bedrijfsmiddelen en overschrijding interne regels	1

In totaal zijn er acht meldingen gedaan door medewerkers, twee meldingen zijn gedaan door externe melder.

Bij vijf van de meldingen heeft er een (voor)onderzoek plaatsgevonden. Een van deze onderzoeken is nog niet afgerond. Drie meldingen zijn (gedeeltelijk) gegrond verklaard en één melding is ongegrond verklaard. De andere vijf meldingen waren aanleiding om in gesprek te gaan met de betrokken medewerkers of afdelingen.

Een van deze meldingen heeft geleid tot het nemen van beheersmaatregelen, een melding is doorverwezen naar een andere instantie en een melding leidde tot een correctiegesprek.

Vanaf 2010 vindt registratie van meldingen plaats. Hieronder is het overzicht te zien van het aantal meldingen gedurende de afgelopen jaren.

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

Adviesvragen

Naast het melden van integriteitsschendingen bij het meldpunt integriteit, zien we ook dat dat het meldpunt met regelmaat gevonden wordt voor adviesvragen. We zien bij de adviesvragen vaak dat integriteit betrokken wordt aan de voorkant van een proces. Hierdoor kunnen aan de voorkant van processen inschattingen gemaakt worden over risico's of afwegingen die gemaakt moeten worden bij (ethische) kwesties. Hiermee voorkom je dat medewerkers verrast worden met dilemma's of achteraf gecorrigeerd moet worden. Voorbeelden van adviesvragen zijn vragen over nevenfuncties, beleid, hoe om te gaan met bepaald gedrag of vragen over inzet middelen. In totaal zijn er 38 adviesvragen binnengekomen (aanvragen voor advies bij het meldpunt integriteit zijn in 2021 voor het eerst bijgehouden).



Jaarverslag vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersoon is vaak het eerste aanspreekpunt voor ambtenaren bij twijfels, onderbuikgevoelens en integriteitskwesaties in alle verschijningsvormen. Binnen de gemeente Helmond zijn er drie vertrouwenspersonen aangesteld.

Het betreft twee interne vertrouwenspersonen en één externe vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersonen staan in contact met elkaar maar hebben ook overleg met AOG, de gemeentesecretaris en de coördinator integriteit. In dit hoofdstuk leest u hun verslag.

Contact met de vertrouwenspersoon lijkt iets afgenomen

In 2021 is er iets minder contact gezocht met de vertrouwenspersonen. Op dit moment is het nog lastig in te schatten in hoeverre Corona invloed heeft op het contact met de vertrouwenspersonen. Door het vele thuiswerken is het contact tussen collega's anders.

Jaar	Contact met vertrouwenspersonen gezocht
2019	25
2020	59
2021	45

Meeste mensen komen met ervaring ongewenst gedrag bij vertrouwenspersonen
Vertrouwenspersonen zien verschillende vormen van ongewenst gedrag terugkomen in de gesprekken die zij voeren. Vaak ligt de oorzaak hiervan in een (opkomend) arbeidsconflict.
Wat kun je doen als je ongewenst gedrag ervaart?

Ervaar jij ongewenst gedrag?

Besprek dit dan met de betrokkene. Vind je dit moeilijk, kom je er samen niet uit, of heb je iemand nodig die van buitenaf mee kan kijken, je advies kan geven en/of je kan steunen?

Neem dan contact op met een vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon helpt je graag op weg om het ongewenste gedrag te doorbreken. Daarvoor kan een vertrouwenspersoon in overleg met jou een aantal dingen doen:

- luisteren naar jouw verhaal
- inventariseren wat voor jou belangrijk is
- je opties bespreken: bijvoorbeeld een gesprek met de veroorzaker of je leidinggevende, bemiddeling, een klacht indienen of aangifte
- de voor- en nadelen van opties samen met jou in kaart brengen, zodat je zelf een passende keuze kunt maken
- tips en advies geven
- ondersteuning bieden bij vervolgstappen

En...

Je mag ook alleen je hart luchten en er verder niets mee doen.

Jaarverslag Vertrouwenspersonen 2021

Casussen	Aantal
Casussen	21

Meldingen	Aantal
Meldingen via vertrouwenspersoon	0
Meldingen rechtstreeks door vertrouwenspersoon	0
Totaal	0

Contacten	Aantal keer	Aantal uren
gesprekken, incl. mailwisseling	41	29
begeleiding in (klacht)traject	16	21
Totaal	57	50

Overige activiteiten	Aantal uren
intern afstemmingsoverleg en verslaglegging	48
cursus, intervisie etc. voor kwalificatie vertrouwenspersoon	30
aanwezigheid bij informatiebijeenkomst voor personeel	0
begeleiding onboarding / festival van de weerbaarheid	21
Totaal	99

Soort kwestie (het kan gaan om een combinatie)	Aantal keer
Omgangsvormen	
pesten	1
discriminatie	0
seksuele intimidatie	3
agressie en geweld	0
andere ongewenste omgangsvormen	3
ongewenste omgangsvormen in relatie tot arbeidsconflict	16
Integriteit	
misbruik positie / belangenverstremgeling	0
lekken en misbruik van informatie	0
misbruik van bevoegdheden	0
financiële schending	0
misdragingen in privésfeer	1
overig	0

Kwestie in relatie tot (het kan gaan om een combinatie)	Aantal keer
collega	6
leidinggevende	17
externe	0

Op de planning voor 2022

Hoewel de voorgaande jaren in het teken stonden van Corona en daardoor minder met elkaar op kantoor werkten, is er een grote kans dat we in 2022 elkaar weer meer gaan zien. Het zogenaamde nieuwe normaal.

Hoe dat nieuwe normaal er precies uit zal zien is nog onduidelijk. Maar wanneer het weer kan zal integriteit weer meer op kantoor georganiseerd worden. Met persoonlijke aandacht en gesprekken en echt contact. Goed werkgeverschap betekent dat de organisatie haar medewerkers een veilige werkomgeving biedt om kritische vragen te stellen en hen in staat stelt om weerstand te bieden. Een veilige omgeving om dat te kunnen doen is niet vanzelfsprekend. Dat vraagt iedere dag inzet van bestuur, directie, management en medewerkers.

2022 staat onder andere in het teken van de verkiezingen

In maart 2022 zijn er weer gemeentelijke verkiezingen. Dat betekent dat de gemeenteraad gedeeltelijk vernieuwd zal worden. Ook zal er een nieuw college gevormd gaan worden. Dit betekent dat er in 2022 meer aandacht zal gaan naar het opzetten van inwerkprogramma's integriteit voor zowel de gemeenteraad als college. Hierbij hoort ook een vernieuwing van de gedragscodes en gentle agreement. Daarnaast zal er ook een risicoanalyse integriteit uitgevoerd worden voor de kandidaat-wethouders van het nieuwe college.

Ook onverminderd aandacht voor doorlopende activiteiten

Naast de aandacht voor de gemeenteraadsverkiezingen en de daarbij behorende activiteiten op het gebied van integriteit, zal er ook doorlopend aandacht zijn voor activiteiten op het gebied van integriteit voor zowel de ambtelijke organisatie als het bestuur:

- Festival van de Weerbaarheid 2022;
- Dilemmatrainingen voor de gemeenteraad en college;
- Opzetten meerjarige integriteitsprogramma's gemeenteraad en college;
- Uitwerking bewustwordingsprogramma's op het gebied van integriteit;
- Bijhouden en rapporteren over adviesaanvragen op het gebied van integriteit;
- Werken aan integriteitsbewustzijn middels workshops, onboarding en werkoverleggen;
- Rapporteren middels het jaarverslag.

Tot slot

Integriteit is als een spier. Zonder training zal deze verslappen. Het onderwerp vraagt om een permanente inzet. Die inzet richt zich op een open cultuur, een veilige plek om te melden en het goede gesprek met elkaar voeren.

Gemeente Helmond

