



## Commissie-format

**Verzoek college van B en W voor commissiebehandeling.**

**Vastgesteld in B en W vergadering van :** 27 mei 2014

**Onderwerp:** integriteitbeleid

### **Inhoud:**

Ons land mag zich gelukkig prijzen met een overheid die een hoog niveau van integriteit kent. De gemeente Helmond is daarop geen uitzondering. Maar integriteit vraagt wel doorlopend aandacht en periodiek onderhoud. Op welke punten is verbetering mogelijk? Onze ambitie reikt verder dan het voldoen aan wettelijke verplichtingen. We streven naar een goed werkend integriteitsysteem waarbij onze eigen medewerkers en bestuurders worden ondersteund bij het nemen van soms lastige beslissingen in de dagelijkse werkpraktijk. Wij vinden het belangrijk dat zij weerbaar zijn ten opzichte van integriteitsrisico's, en dat zij integriteitdilemma's in een veilige omgeving bespreekbaar kunnen maken.

Dit vraagt om een integriteitbeleid dat is ingebed in onze normale manier van werken en past bij de organisatieontwikkeling die we doormaken.

Vanuit de ambitie om ons integriteitbeleid te verbeteren en in de toekomst goed te borgen hebben we het huidige integriteitbeleid laten analyseren door het bureau Gouvernance & Integrity en advies gevraagd over mogelijke verbeteringen. Deze analyse heeft plaatsgevonden voor het ambtelijke en het politieke integriteitbeleid. De aanbevelingen geven handvatten om verbeteringen door te voeren en een nieuwe werkwijze te implementeren binnen de organisatie.

### **Financiële aspecten en dekking:**

Het uitgangspunt is dat het verbeteren van het integriteitbeleid en de opvolging van de aanbevelingen uit de rapportages van Governance & Integrity binnen de huidige beschikbare middelen kan worden gerealiseerd. Indien bij de verdere uitwerking blijkt dat er toch extra middelen noodzakelijk zijn, wordt dit op basis van een concreet plan van aanpak separaat aan u voorgelegd ..

### **Met dit verzoek mee te zenden stukken:**

1. Rapportage "analyse ambtelijk en politiek integriteitbeleid Gemeente Helmond"
2. Risicoanalyse Integriteit Afdeling Werk & Inkomen Gemeente Helmond
3. uitvoeringsprogramma 2014

### **Het college van B en W verzoekt:**

Opiniërend voor te leggen aan de commissie ABA op 16 juni 2014.

## Ruimte voor eventueel vervolg inhoud:

---

### 1. Integriteit van de overheid

De integriteit van de overheid en haar functionarissen is belangrijk omdat zij een belangrijke en ingrijpende rol spelen in het leven van de burgers. De overheid maakt enerzijds wet- en regelgeving en heeft anderzijds de bevoegdheid om de naleving van deze wet- en regelgeving af te dwingen. Er is dus een sterke mate van afhankelijkheid van de overheid. Tegelijkertijd kan een niet-integere overheid tot een vertrouwensbreuk leiden. Daarnaast behoort de overheid het goede voorbeeld te geven. Immers, wanneer dat niet voldoende gebeurt, zullen ook de burgers zich op hun beurt minder gebonden voelen aan de spelregels van het maatschappelijke verkeer en de daarbij behorende waarden en normen. Integriteit is daarmee een kernwaarde van de overheid.

Een integere (overheids-) organisatie doet recht aan de mensen en organisaties waarmee en waarvoor ze werkt, niet toevallig of eenmalig, maar continu. Dat betekent een structurele inbedding in de organisatie en daarmee maakt het onderdeel uit van de organisatiecultuur.

Een integere overheid streeft 4 concrete doelen na:

- a. Er worden zo weinig mogelijk moreel verkeerde beslissingen genomen.
- b. Mettertijd neemt de morele kennis in de organisatie toe.
- c. Er worden zo weinig mogelijk integriteitschendingen gepleegd.
- d. Met schendingen die toch voorkomen wordt zorgvuldig omgegaan

Ons land mag zich gelukkig prijzen met een overheid die een hoog niveau van integriteit kent. De gemeente Helmond is daarop geen uitzondering. Maar integriteit vraagt wel doorlopend aandacht en periodiek onderhoud. Op welke punten is verbetering mogelijk? Daarbij gaat het niet alleen om het voldoen aan wettelijke verplichtingen, maar om het inrichten en onderhouden van een goed werkend integriteitssysteem waarbij onze medewerkers en bestuurders worden ondersteund bij het nemen van soms lastige beslissingen in de dagelijkse werkp praktijk. Het is van groot belang dat zij weerbaar zijn ten opzichte van integriteitsrisico's en dat zij integriteitdilemma's in een veilige werkomgeving bespreekbaar kunnen maken. Zeker in een tijd waarin de samenleving verandert en dilemma's toenemen.

### 2. Organisatiecultuur

De veranderende overheid vraagt om een nieuwe visie op de organisatie. Dit traject onder de vlag van "Windkracht '14" is eind 2013 van start gegaan. Daarbij gaat het vooral over de manier waarop we met onze partners, burgers en bedrijfsleven en met elkaar samenwerken. Het leggen van de juiste verbindingen en het zodanig inrichten van de organisatie zodat flexibel kan worden ingespeeld op ontwikkelingen in de samenleving. Maar ook over het vaststellen van de juiste kernwaarden, competenties en vaardigheden. Het spreekt voor zich dat integriteitbeleid niet als apart thema kan worden beschouwd en niet als het ware naast de staande organisatie wordt ontwikkeld. Het maakt juist onderdeel uit van de (veranderende) organisatiecultuur.

### 3. Aanpak

Gezien het belang van een integere overheid, de veranderende samenleving met groeiende morele dilemma's en een organisatieontwikkelingstraject, is het een uitstekend moment om het huidige integriteitsbeleid te laten analyseren door het bureau Gouvernance & Integrity en de gemeente te laten adviseren over mogelijke verbeteringen. Deze analyse heeft plaatsgevonden voor het ambtelijke en het politieke integriteitsbeleid. De aanbevelingen geven handvatten om verbeteringen door te voeren en een nieuwe werkwijze te implementeren binnen de organisatie. Enerzijds gaat het om aanbevelingen die meteen kunnen worden opgevolgd. Het gaat dan om het actualiseren van regelingen om te voldoen aan de wettelijke vereisten. Daarnaast gaat het over het ontwikkelen van een meerjarenbeleidsplan waarbij ambities op het gebied van het installeren van een moreel leerproces en een zorgvuldige handhavingspraktijk worden geïmplementeerd in onze manier van werken. De aanbevelingen over het politieke integriteitsbeleid kunnen gebruikt worden om, als start van de nieuwe raadsperiode, een programma rond politieke integriteit te ontwikkelen. In de bijlage treft u het uitvoeringsprogramma 2014 aan.

### 4. Risicoanalyses

Eén van de adviezen wat betreft het ambtelijk integriteitsbeleid is het regelmatig uitvoeren van risicoanalyses op verschillende werkprocessen. Dat advies hebben we direct opgepakt in de vorm van een risicoanalyse van de werkprocessen bij de afdeling Werk en Inkomen (WI). Ervaring in het land leert namelijk dat afdelingen waar veel subsidies, uitkeringen e.d. worden verstrekt, kwetsbaarder zijn. Bij de afdeling WI geldt dat temeer omdat de afdeling de afgelopen jaren een forse verandering onderging vanwege een nieuwe beleidsvisie, de economische situatie en schaalvergroting door regionale samenwerking. Een risicoanalyse helpt dan om de integriteitsrisico's goed in beeld te houden en waar nodig te verminderen. Het zijn in de

eerste plaats de medewerkers zelf die daarbij gebaat zijn. Ook met de aanbevelingen uit dit rapport gaan wij aan de slag. Ook hier kan worden verwezen naar het uitvoeringsprogramma 2014 in de bijlage.

De komende jaren zullen op meer afdelingen dergelijke risicoanalyses worden uitgevoerd. Immers, er zijn meer afdelingen waar risico's zijn en waarbij we willen weten of de risico's voldoende worden beheerst. Zijn medewerkers en politici voldoende beschermd tegen verleidingen, tegen schendingen en tegen onterechte beschuldigingen? Een risicoanalyse geeft antwoord op deze vragen.

#### 5. Rolverdeling

De burgemeester en de gemeentesecretaris geven leiding aan het integriteitbeleid. De burgemeester vanuit de bestuurlijke invalshoek, hetgeen binnenkort ook formeel wordt vastgelegd in aanpassing van artikel 170 van de gemeentewet waarbij wordt toegevoegd dat "de burgemeester de bestuurlijke integriteit van de gemeente bevordert". In overleg met de griffier en het presidium kan ook een programma rond politieke integriteit in de gemeenteraad (laten) ontwikkelen en organiseren.

De gemeentesecretaris is verantwoordelijk voor de ambtelijke integriteit. Hij wordt gemandateerd om een meerjarenbeleid te ontwikkelen en om schendingen te kunnen (laten) onderzoeken en afdoen en daarover te rapporteren aan het bestuur. Gezamenlijk bevorderen ze de integriteit van het college door het installeren van een moreel leerproces.

Jaarlijks brengt de gemeentesecretaris een verslag uit aan de burgemeester over de stand van zaken (inclusief integriteitsmeldingen) en de voortgang van de implementatie van het beleid. De burgemeester brengt op haar beurt jaarlijks verslag uit aan de gemeenteraad. Overigens overlegt de gemeentesecretaris het verslag tevens aan de Ondernemingsraad.

De gemeentesecretaris wordt bij zijn taken ondersteund door het stafbureau Gemeentesecretaris, en een ambtelijke commissie integriteit.

#### 6. Communicatieparagraaf

*Interne communicatie* In het uitvoeringsprogramma zijn verschillende maatregelen opgenomen die voor alle medewerkers van de gemeente van belang zijn. Zoals de aanpassing van regelingen en de precieze rol van vertrouwenspersonen. Dat wordt bekend gemaakt via gebruikelijke informatiekanalen als intranet en het personeelsblad. Verder krijgen leidinggevenden het verzoek om deze informatie ook steeds in werkoverleggen te delen. Zeker zo belangrijk is de manier waarop in de dagelijkse praktijk met dilemma's wordt omgegaan. Ook dat is onderdeel van het uitvoeringsprogramma. Via een 'moreel leerproces' krijgen medewerkers direct handvatten mee voor hun eigen werk; in communicatietermen is dit het belangrijkste contactmoment rondom het onderwerp integriteit. Dán wordt het voor de meeste mensen pas echt tastbaar. Wat betreft het vervolg op de risicoanalyse bij Werk & Inkomen: hier moet de communicatie vooral vanuit het management worden verzorgd. Deels gaat het daarbij om functionele informatie (aanpassing van werkprocessen) en deels om communicatie rondom HR-kwesties. En natuurlijk om het feitelijk delen van dilemma's op de werkvloer, wat een normaal onderdeel van het werk moet worden; het is aan de leidinggevenden om dat te stimuleren en daar ruimte aan te geven.

*Externe communicatie* Wat betreft de externe communicatie zijn we heel open geweest over de uitgevoerde beleids- en risicoanalyse: die informatie is kort na de interne bekendmaking, ook extern gepubliceerd en toegelicht. Die lijn houden we uiteraard vast. Daarbij is de verwachting dat de media vooral geïnteresseerd zullen zijn in het nog uit te voeren dossieronderzoek bij BBZ (Besluit bijstandverlening zelfstandigen). Voorstel is om na afronding van dat onderzoek, de conclusie op hoofdlijnen actief (dus zelf) naar buiten te brengen.