

Jaarverslag Integriteit 2018

Gemeente Helmond

Helmond, februari 2019

Inhoud

Inleiding	3
1. Integriteitsbeleid	4
2. Meldingen	9
3. Jaarverslag Vertrouwenspersonen.....	10
4. Blik richting de toekomst.....	12

Inleiding

Het integriteitsbeleid in Nederland, en ook in Helmond, laat in de afgelopen 25 jaar een ontwikkeling zien met eerst vooral aandacht voor de zogenoemde harde infrastructuur zoals geschenkenregelingen, regelingen omtrent nevenfuncties en financiële belangen en klokkenluidersregelingen. Daarna, vanaf 2003, ging de aandacht vooral uit naar bewustwording, waarden en training. De laatste tien jaar nam de aandacht voor politieke en bestuurlijke gezagsdragers toe in alle overheidslagen en zijn ook formele verantwoordelijkheden voor integriteit belegd bij commissarissen van de Koning, burgemeesters en raadsgriffiers. Meer recentelijk worden discussies over integriteit steeds nadrukkelijker verbonden met professionele verantwoordelijkheid en ambtelijk vakmanschap. Dit laatste is terug te vinden in de beleidsnota integriteit voor de gemeente Helmond die in 2018 is geactualiseerd.

Ook voor de nieuwe gemeenteraad en het nieuwe college is integriteit een belangrijk thema. Zo zijn de wethouders voorafgaand aan installatie gescreend, en heeft ook met het nieuwe college een themasessie over integriteit plaatsgevonden. Met de nieuwe gemeenteraad is over het thema integriteit doorgesproken tijdens de heisessie van kort voor de zomer. Daarnaast geldt dat alle raads- en burgercommissieleden het gentle agreement hebben getekend.

In dit jaarverslag integriteit wordt verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid binnen de gemeente Helmond. In hoofdstuk 1 wordt de uitvoering van het integriteitsbeleid toegelicht. Daarbij wordt ingegaan op zowel de raad, het college als de ambtelijke organisatie. In hoofdstuk 2 wordt een toelichting gegeven op de meldingen in 2018. Hoofdstuk 3 betreft het jaarverslag 2018 van de vertrouwenspersonen. Tot slot wordt in hoofdstuk 4 een blik vooruit geworpen en wordt een overzicht gegeven van de activiteiten op het gebied van integriteit in 2019.

1. Integriteitsbeleid

In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan het integriteitsbeleid in zowel het politiek-bestuurlijk vlak als in het ambtelijk vlak. Daarbij wordt ingegaan op de wijze waarop het beleid in de praktijk tot uitvoering komt.

Per 1 februari 2016 is de burgemeester door een wijziging in de Gemeentewet expliciet benoemd als 'hoeder van integriteit'. Concreet komt het erop neer dat de burgemeester de integriteit bevordert en handelend optreedt bij (vermoedens van) schendingen van de integriteit. Deze bevoegdheid heeft betrekking op zowel de situatie binnen de gemeenteraad, het college van burgemeester en wethouders als binnen de ambtelijke organisatie. De zorg voor de ambtelijke integriteit is gemandateerd aan de gemeentesecretaris.

Politiek-bestuurlijke integriteit: Raad

Screening kandidaat-raadsleden

In de aanloop naar de opstelling van de kandidatenlijst is aan alle partijen de 'toolkit' van het ministerie van BZK aangeboden. Tijdens een bijeenkomst op 20 februari is de afspraak herbevestigd dat het de verantwoordelijkheid is van de partij welke personen op de kandidatenlijst worden geplaatst en dat vanuit die optiek het iedere partij vrijstaat om een VOG aan te vragen. Mocht hierbij hulp vanuit de zijde van de gemeente nodig zijn, dan zou die worden aangeboden.

Uiteindelijk heeft ten aanzien van de screening van kandidaat-raadsleden een aantal politieke partijen er zelf voor gekozen om voor kandidaat-raadsleden een VOG aan te vragen. Daarbij is een onderscheid aan te brengen in partijen die dit hebben gedaan voorafgaande aan de kandidaatstelling en partijen die er voor hebben gekozen na de kandidaatstelling voor een bepaald aantal personen een VOG aan te vragen. Voor deze laatste partijen geldt dat de lijst van kandidaten lang was en zij er voor opteerden voor de verkiesbare kandidaten een VOG aan te vragen. Een aantal partijen heeft geen VOG aangevraagd.

Heisessies

Met de nieuwe raad heeft op 1 en 2 juni 2018 een introductiebijeenkomst plaatsgevonden waarbij uitgebreid aandacht besteed is aan het thema integriteit. Het thema Integriteit wordt met de raad jaarlijks actueel gehouden door het organiseren van heisessies.

Gedragscode en gentle agreement

In de raadsvergadering van 3 juli 2018 is de gedragscode en het daarbij behorende gentle agreement door de raad (opnieuw) vastgesteld. Daarmee tot uitdrukking brengend dat de nieuwe raad de gedragscode en het gentle agreement onderschrijft en zich ten volle bewust is van de inhoud. Het gentle agreement is in een aparte sessie, voorafgaande aan de raadsvergadering van 4 september 2018, door de burgemeester en het betreffende raadslid ondertekend.

Voor burgercommissieleden is een aparte bijeenkomst georganiseerd op 6 september, waarin tekst en toelichting is gegeven op de gedragscode en het gentle agreement. Tevens is toen het gentle agreement ondertekend door de burgemeester en het betreffende burgercommissielid.

Screening raadsagenda

De raadsagenda's worden gescreend op mogelijke integriteitsvraagstukken. Indien raads- of

burgercommissieleden op enigerlei wijze zijn betrokken bij een onderwerp op de raadsagenda, en dit is bekend bij burgemeester of raadsgriffier, dan wordt dit besproken. Ook buiten vergaderingen om worden integriteitsvraagstukken tussen raadsleden en de burgemeester besproken.

In het kader van de introductie zijn met alle nieuwe raadsleden individuele gesprekken gevoerd, waarbij het onderwerp integriteit nadrukkelijk aan de orde is gekomen. Naar aanleiding van die gesprekken is in een aantal gevallen bij de provincie gevraagd een pre-advies uit te brengen. Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met raadsleden in relatie tot mogelijke integriteitskwesaties. In totaal zijn er in 2018 27 gesprekken gevoerd.

Politiek-bestuurlijke integriteit: College van burgemeester en wethouders

Screening kandidaat-wethouders

Voorafgaand aan de gemeenteraadsverkiezingen zijn afspraken gemaakt over de inrichting van het proces van integriteitstoetsing van de nieuwe kandidaat-wethouders en de rolafbakening tussen burgemeester en raad. Op een bijeenkomst met partijvoorzitters, lijsttrekkers, burgemeester, gemeentesecretaris en griffier van 20 februari 2018 is een procedurevoorstel voorgelegd voor de screening van kandidaat wethouders in het kader van integriteitstoetsing. De partijvoorzitters en lijsttrekkers zijn akkoord gegaan met het voorstel.

De procedure over de screening van kandidaat-wethouders omvatte een aantal stappen. Zo heeft binnen de gemeente Helmond het bureau Governance & Integrity de uitvoering op zich genomen om onderzoek te doen naar de benoembaarheid alsmede het doen van een integriteitsscan. Met alle kandidaat-wethouders zijn gesprekken gevoerd. Ook de burgemeester heeft een dergelijk gesprek gevoerd met Governance & Integrity. Na dit integriteitsscangesprek hebben de kandidaat-wethouders een verslag met daarbij hun risicoprofiel ontvangen.

Alle kandidaat-wethouders hebben dit verslag teruggekoppeld met hun partij. Vervolgens hebben alle kandidaat-wethouders aan Governance & Integrity teruggekoppeld dat zij hun kandidatuur handhaven en dat de uitkomst van de integriteitsscan vrijgegeven kon worden aan de burgemeester. De burgemeester heeft samen met Governance & Integrity alle kandidaat-wethouders gesproken.

De adviezen aangaande de benoembaarheid zijn aan de commissie geloofsbrieven van de raad overhandigd. Vervolgens zijn alle kandidaat-wethouders door de gemeenteraad benoemd.

Agendering thema Integriteit

Op 25 september 2018 heeft het college in een aparte bijeenkomst stilgestaan bij het thema integriteit. Daarbij is met name aandacht besteed aan onderwerpen uit de gedragscode van het college van burgemeester en wethouders en aan onderwerpen die tijdens de risicoprofielen van de collegeleden naar voren zijn gekomen.

Ambtelijke integriteit

Beleidsnota Integriteit geactualiseerd

De nota Integriteitsbeleid met als titel Integriteit 'wat levert dat op' (2006) is in zijn geheel geactualiseerd

en vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders. De gedragscode, voor alle medewerkers die werken voor de gemeente Helmond, is daar een belangrijk onderdeel van. In december 2018 is deze via een bericht op het Intranet aan alle medewerkers kenbaar gemaakt. In 2019 zal hieraan verder vervolg worden gegeven.

Ten opzichte van de nota uit 2006 wordt in de geactualiseerde versie vooral aandacht besteed aan de achterliggende bedoeling van de gedragscode en de (kern)waarden voor integer handelen. Door vooral te letten op de achterliggende bedoeling wordt de individuele medewerker ook geholpen om de juiste keuzes te maken in situaties waarin de gedragscode niet voorziet. De belangrijkste onderwerpen uit de beleidsnota zijn in een infographic weergegeven.



Personeelsbeleid en cultuur

Aandacht voor integriteit is een belangrijk onderdeel van het personeelsbeleid. Dit begint al bij de werving en selectie van personeel. Sessies voor nieuwe medewerkers waarbij de ambtseed/-belofte wordt afgelegd, introductiebijeenkomsten en integriteitstrainingen zijn aangewezen momenten om te werken aan het verbeteren van de cultuur van de organisatie en het bewustzijn van medewerkers. Deze activiteiten vinden jaarlijks plaats en zijn bestemd voor alle (nieuwe) medewerkers.

In 2018 zijn 72 nieuwe collega's begonnen (vaste medewerkers), waarvan 5 nieuwe managers (3 afdelingsmanagers en 2 teammanagers). Iedere maand is er een onboardingstraject gestart. Dit traject duurt in totaal 3 maanden. Voor de integriteitscursussen zijn 12 bijeenkomsten geweest van 3 uur (iedere maand 1 dagdeel).

Bijstand voor medewerkers

Mede op advies van de vertrouwenspersonen is in 2018 door AOG opnieuw bezien hoe medewerkers die in een bepaalde situatie terecht zijn gekomen extra ondersteuningsmogelijkheden en/of begeleiding kunnen krijgen. Gedacht kan daarbij worden aan een medewerker die onderwerp is van een negatieve beoordeling, reorganisatie, disciplinaire maatregelen, disfunctioneren, een melding vermoeden misstand, of van een beschuldiging van ongewenste gedrag. Een gesprek over een dergelijk onderwerp kan veel impact hebben op de medewerker. Zorgvuldigheid is daarom in ieders belang. Aan de OR en de vertrouwenspersonen hebben wij een concreet voorstel gedaan hoe dit vorm en inhoud te geven. Zo zorgen we samen met relevante partijen voor een gedragen voorstel dat voorjaar 2019 geïmplementeerd kan worden. Het is altijd aan de medewerker zelf om te bepalen of hij/zij op de aangeboden steun een beroep wenst te doen.

Ondermijnende criminaliteit

Op het vlak van ondermijnende criminaliteit is er ook in 2018 verder gewerkt aan bewustwording. Er is veel aandacht voor het creëren van bewustwording onder 'frontliners'. Dit zijn medewerkers, die uit het oogpunt van hun functie, bij hun werkzaamheden relatief veel/makkelijk te maken kunnen krijgen met de effecten van ondermijnende criminaliteit, zoals vergunningverleners en handhavers.

Tevens is er in 2018 intensief gewerkt aan de ontwikkeling van een nieuw *Masterplan Integrale Veiligheid Helmond 2019-2022*. In dit Masterplan, dat in december 2018 door de gemeenteraad vastgesteld is, zijn drie prioriteiten opgenomen waar ondermijning er een van is. Ook voor het *Regionaal Veiligheidsplan Oost-Brabant 2019-2022* en het *Veiligheidsplan Peelland 2019-2022* geldt dat ondermijning in beide gevallen tot prioriteit benoemd is. De aanpak van ondermijning krijgt op alle niveaus, van lokaal tot landelijk, volop prioriteit. Zo heeft het kabinet naast een structurele bijdrage, eenmalig 100 miljoen euro vrijgemaakt voor de bestrijding van ondermijnende criminaliteit (middels een Ondermijningsfonds). Een aanzienlijk deel van dit bedrag (ruim 20 miljoen euro) gaat naar Brabant en Zeeland. Helmond is als B5-gemeente nauw betrokken bij alle ontwikkelingen.

Onderdeel van de aanpak zoals beschreven in het *Masterplan Integrale Veiligheid Helmond 2019-2022* zijn onder andere het op peil brengen/houden van de bestuurlijke weerbaarheid (onder meer door de borging van bestuurlijke en ambtelijke integriteit) en de versterking van de maatschappelijke weerbaarheid.

Tot slot is het thema 'ambtelijke en bestuurlijke integriteit' opgenomen in het *Masterplan Integrale Veiligheid Helmond 2019-2022* als going concern-thema. Dit betekent dat de aandacht voor dit onderwerp ook in de komende jaren onveranderd (groot) blijft.

Handhaving

Waarden, normen en regels zijn alleen zinvol als iedereen zich eraan houdt. Het aanpakken van schendingen geeft het signaal af dat aan integriteit waarde wordt gehecht. Het bekrachtigt de bestaande normen en verkleint het risico op toekomstige schendingen. In dit kader kent het integriteitsbeleid ook een handhavingsbeleid met daarin regels rondom vertrouwenspersonen, een meldings- en een klachtenregeling en een onderzoeksprotocol.

Voor het bevorderen van integriteit heeft het college van burgemeester en wethouders drie vertrouwenspersonen aangesteld voor integriteitskwesties, twee interne en één externe

vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon biedt een 'vertrouwelijk loket' voor individuele ambtenaren bij integriteitskwesties in alle verschijningsvormen. Voor de functie van vertrouwenspersoon zijn richtlijnen, een functieprofiel en taken nader beschreven en vastgesteld.

De vertrouwenspersonen maken jaarlijks een eigen jaarverslag. Naast het aantal meldingen via de vertrouwenspersonen, het aantal contacten met medewerkers en overige activiteiten, wordt ook aandacht besteed aan hun bevindingen en eventuele aanbevelingen voor verbetering in de organisatie. Het jaarverslag is besproken met de gemeentesecretaris, waarbij met name aandacht is geweest voor de aanbevelingen van de vertrouwenspersonen. Mogelijke vervolgacties uit het jaarverslag van de vertrouwenspersonen worden meegenomen in de activiteiten voor 2019.

Het jaarverslag 2018 van de vertrouwenspersonen is als onderdeel van het jaarverslag Integriteit opgenomen in hoofdstuk 3.

2. Meldingen

In 2018 zijn er bij de gemeente Helmond acht meldingen gedaan van vermoedens van (ambtelijke) integriteitsschendingen. Daarnaast zijn er vanuit de stichting stadswacht Helmond drie meldingen binnengekomen. De type schending is in onderstaand tabel weergegeven.

Type schending (cf. landelijke omschrijving)	Aantal
Misbruik bevoegdheden	2
Misdraging in de privésfeer	2
Overschrijding interne regels	2
Misbruik van informatie	2
financiële schending	1
misbruik positie en/of belangenverstrengeling	1
ongewenste omgangsvormen	1

Bij drie meldingen heeft nader onderzoek plaatsgevonden. Naar aanleiding van de uitkomsten van twee onderzoeken zijn disciplinaire maatregelen genomen. Uit één onderzoek bleek de melding ongegrond te zijn.

Bij vier meldingen heeft een vooronderzoek plaatsgevonden om meer duidelijkheid te verkrijgen over de vermeende misstand of integriteitsschending. In alle vier de gevallen zijn geen aantoonbare feiten boven tafel gekomen en was er onvoldoende aanleiding voor verder onderzoek. De uitkomst van één vooronderzoek heeft geleid tot verbetermaatregelen in het werkproces.

Twee meldingen waren aanleiding om direct in gesprek te gaan met betrokken medewerker. Beide meldingen konden hiermee afgedaan worden.

Eén melding had betrekking op diefstal. Hiervan is aangifte gedaan bij de politie.

Vanaf 2010 vindt registratie van meldingen plaats. Hieronder is het overzicht te zien van het aantal meldingen gedurende de afgelopen 8 jaren.

2011	2 meldingen
2012	0 meldingen
2013	2 meldingen
2014	9 meldingen
2015	6 meldingen
2016	11 meldingen
2017	4 meldingen
2018	11 meldingen

3. Jaarverslag Vertrouwenspersonen

Meldingen

	Aantal
meldingen via vertrouwenspersoon	4
meldingen rechtstreeks door vertrouwenspersoon	0
totaal	0

Contacten

	Aantal keer	Aantal uren
mail en telefonisch contact	niet geteld	81
oriënterende gesprekken	46	78
bemiddelingsgesprekken	18	27
begeleiding in klachttraject	3	4
voor- en nabespreken gesprekken	12	12
totaal	79+	202

Overige activiteiten

	Aantal uren
intern afstemmingsoverleg en verslaglegging	161
cursus voor kwalificatie vertrouwenspersoon	32
aanwezigheid bij informatiebijeenkomst voor personeel	4
begeleiding onboarding	30
totaal	227

Soort integriteitskwestie

	Aantal keer
misbruik positie / belangenverstrengeling	0
ongewenste omgangsvorm	37
lekken en misbruik van informatie	2
misbruik van bevoegdheden	0
financiële schending	0
misdragingen in privésfeer	0
overig	1

Integriteitskwestie in relatie tot

	Aantal keer
collega	7
leidinggevende	28
externe	1

Opmerkingen

Vertrouwenspersonen

Interne vertrouwenspersonen voor de ambtelijke organisatie waren in 2018 Esther Linders en Joke Polak. Twan Gremmen was extern vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersonen hebben meerdere keren overlegd, met elkaar, met de coördinator integriteit, met de afdeling AOG en met de gemeentesecretaris. Verder hebben de vertrouwenspersonen een kennismakingsgesprek gehad met de burgemeester en met de bedrijfsarts.

Contacten

Ten opzichte van 2017 was er in 2018 een sterke toename van het aantal contacten met de vertrouwenspersonen. Bijna alle contacten hadden betrekking op ongewenste omgangsvormen, vaker van leidinggevenden dan van collega's. Naar aanleiding van deze contacten zijn er 4 meldingen gedaan bij de gemeentesecretaris en de coördinator integriteit.

Beschuldiging

Vertrouwenspersonen werden in 2018 meermaals aangesproken door medewerkers die te maken kregen met beschuldiging van ongewenste omgangsvormen. Al eerder (zie vorig jaarverslag) hebben de vertrouwenspersonen aandacht gevraagd voor afstemming tussen hun rol en die van AOG, en voor verbetering van procedures in geval dat medewerkers beschuldigd worden. Doel is een zorgvuldig proces, waarbij eenieder gehoord en juist behandeld wordt.

Integriteit en Ongewenste omgangsvormen

Helmond heeft een regeling 'Melden Vermoeden Misstanden' en een regeling 'Ongewenst Gedrag'. Daarin gehanteerde termen en procedures zijn soms verwarrend. Dat levert problemen op in de praktijk. Vaak hebben integriteit en ongewenste omgangsvormen met elkaar te maken. En ongewenst gedrag wordt beschouwd als een vorm van integriteitschending.

In 2018 is de beleidsnota 'Integriteitsbeleid Gemeente Helmond' vastgesteld. Daarin is een gedragscode opgenomen voor iedereen die werkt voor de gemeente Helmond. Daarbij wordt verwezen naar het 'Onderzoeksprotocol Integriteitsonderzoeken'. De ervaring van de vertrouwenspersonen is, dat dat protocol niet zonder meer toegepast kan worden bij ongewenst gedrag, omdat het kan leiden tot escalatie en het blokkeren van mogelijke oplossingen doordat iedereen zich onveilig voelt. Dat leidt tot schade voor de organisatie en voor betrokken medewerkers (melders, beschuldigten en indirect betrokkenen). Om dat te voorkomen komt er een aanvullende regeling 'Bijstand voor medewerkers'.

Communicatie en informatie

Een workshop Integriteit zit sinds 2017 in het aanbod van Helmond Academy, maar dat is te vrijblijvend, en er wordt te weinig gebruik van gemaakt, merken de vertrouwenspersonen. In 2018 was integriteit wel een vast onderdeel van het introductie-(onboarding-)programma voor nieuwe medewerkers. De vertrouwenspersonen waren daar op toerbeurt bij aanwezig, om hun rol toe te lichten. Dat werkte goed. Maar het onboardingprogramma vraagt een vervolg in regulier team- en afdelingsoverleg en, niet in de laatste plaats, bij het Management Development programma. Daar komt integriteit te weinig aan de orde, merken de vertrouwenspersonen in hun praktijk. Inmiddels is afgesproken dat integriteit in het eerste kwartaal van 2019 aan de orde komt in het Management Development programma.

4. Blik richting de toekomst

Politiek-bestuurlijk

De afgelopen jaren zijn op politiek-bestuurlijk vlak goede verbeterpunten doorgevoerd op het gebied van integriteit. Onze ambitie is om deze lijn jaarlijks verder door te trekken.

Voor 2019 staat het thema 'integriteit' ook weer geagendeerd voor een of meer collegevergaderingen. Tijdens de bijeenkomsten wordt een dilemmatraining georganiseerd waarbij een integriteitscasus centraal staat. Daarnaast wordt op de jaarlijkse heidag met de gemeenteraad, actief aandacht geschonken aan integriteit. Daarbij vragen de potentiële effecten van ondermijnende criminaliteit blijvend om aandacht.

Ambtelijk

De uitvoering van het Integriteitsbeleid vraagt continu aandacht. De geactualiseerde nota Integriteitsbeleid met daarin de geactualiseerde gedragscode zal in 2019 verder worden doorgesproken met het management. In het MD-traject wordt integriteit als thema uitgelicht en worden de managers geholpen bij technieken en wegen die ze kunnen bewandelen om te werken aan een integer werkomgeving.

Na de actualisatie van het beleidsplan in 2018 willen we in 2019 ook de meldings- en klachtenregelingen en het onderzoeksprotocol actualiseren.

Ondermijnende criminaliteit

Onderdeel van de aanpak zoals beschreven in het *Masterplan Integrale Veiligheid Helmond 2019-2022* zijn onder andere het op peil brengen/houden van de bestuurlijke weerbaarheid (onder meer door de borging van bestuurlijke en ambtelijke integriteit) en de versterking van de maatschappelijke weerbaarheid.

Tot slot is het thema 'ambtelijke en bestuurlijke integriteit' opgenomen in het *Masterplan Integrale Veiligheid Helmond 2019-2022* als going concern-thema. Dit betekent dat de aandacht voor dit onderwerp ook in de komende jaren onveranderd (groot) blijft.

Activiteitenplan Integriteit	2018	2019	2020
Politiek-bestuurlijk:			
Benoemingstoets en persoonlijk risicoprofiel nieuwe wethouders	V		
Actualiseren gedragscode Raad en College van burgemeester en wethouders	V		
Jaarlijkse heisessie met Raad	V	X	X
Screening raadsagenda's op integriteitsvraagstukken	V	X	X
Aandacht voor bewustwording 'criminele beïnvloeding lokale politiek'	V	X	X
Thema integriteit op agenda collegevergadering	V	X	X
Ambtelijk:			
Actualiseren integriteitsbeleid	V		
- Gedragscode ambtelijk	V		
- Evalueren/actualiseren richtlijnen vertrouwenspersonen, meldings- en klachtenregeling en onderzoeksprotocol		X	X
Opzet en implementeren:			
- Interne controle integriteitsbeleid als onderdeel van Interne Controle Plan		X	X
- Werken aan bewustzijn (continu proces)		X	X
- Integriteitstrainingen, onboardingprogramma, werkoverleggen	V	X	X
Verantwoording:			
- Jaarverslag opstellen	V	X	X

V= uitgevoerd

X=gepland