



Jaarverslag Integriteit 2024

Gemeente Helmond



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Inleiding	4
Meldingen	6
Team integriteit	9
Jaarverslag vertrouwenspersonen	11

Fotografie: Gemeente helmond, Pressvisuals.com, Ronald Tilleman, Bas Gijsselhart, Vincent Knoops

Voorwoord

Als gemeente streven we ernaar een betrouwbare organisatie te zijn voor onze inwoners. Inwoners moeten erop kunnen vertrouwen dat we integer handelen in het werk voor de stad. Dit vraagt een constante bewustwording op onze rol en onze verantwoordelijkheid richting de samenleving.

Daarnaast werken we constant aan een veilige werkomgeving, waarin het gezien wordt als een gezamenlijke verantwoordelijkheid om een cultuur te creëren waarbij iedereen zich gezien, gehoord en gerespecteerd voelt.

Dit is een continu proces waarbij de verschillende ontwikkelingen in de samenleving ook terug te zien zijn binnen de organisatie. We blijven werken aan een diverse en inclusieve gemeente waarin mensen met verschillende achtergronden en kenmerken samenkomen in onze organisatie. Dit biedt kansen maar brengt ook uitdagingen met zich mee. Het is belangrijk om open te blijven staan voor het goede gesprek hierover met elkaar. Want iedereen verdient het om in een veilige organisatie te werken waarin je jezelf kunt zijn, verschillen worden gewaardeerd en er respectvol met elkaar wordt omgegaan.

Door de berichtgeving in de media over integriteit en ongewenst gedrag zijn we meer bewust van het gedrag en het effect ervan. Het is van wezenlijk belang dat we als organisatie open communicatie blijven stimuleren als een van de uitgangspunten voor een integere, veilige en inclusieve werkplek. Het nieuwe Huis voor de Stad weerspiegelt de openheid en transparantie die we ook nastreven in onze cultuur.

Om voldoende recht te doen aan het brede thema integriteit blijven we aandacht besteden aan de regels en protocollen, maar is het zeker ook van belang dat we blijven stilstaan over hoe we met elkaar om willen gaan.

P. Buijtels
Gemeentesecretaris



Inleiding

Meldpunt Integriteit

Het Meldpunt Integriteit houdt zich bezig met het thema integriteit in brede zin. Vanaf medio 2024 zijn er twee functionarissen werkzaam binnen het Meldpunt Integriteit, een coördinator integriteit en sociale veiligheid en een adviseur integriteit en sociale veiligheid.

Concrete taken van het Meldpunt zijn onder meer:

- Het gevraagd en ongevraagd adviseren aan burgemeester, gemeentesecretaris en het management over integriteit en sociale veiligheid;
- het actualiseren van beleid, zoals de gedragscode en de meldregelingen;
- preventie in de vorm van training en/of voorlichting voor medewerkers en bestuur;
- het behandelen van integriteitsmeldingen en meldingen over ongewenste omgangsvormen en meldingen over vermoedens van misstanden;
- het inventariseren van kwetsbaarheden in werkprocessen.

Een integere organisatie willen worden, zijn en blijven vraagt om inzet en verantwoordelijkheid van iedereen in de organisatie. Het Meldpunt ondersteunt hierin de gemeente met als doel dat ambtenaren en bestuurders integriteit zien als een vanzelfsprekend onderdeel van beleid en gedrag.

Als gemeente hechten we veel waarde aan betrouwbaarheid en integriteit. Dit zijn geen abstracte begrippen die we afvinken. Integriteit is een continu proces dat vraagt om aandacht, bewustwording en actie. Door training, voorlichting en reflectie op eerdere fouten versterken we onze organisatie. Elke integriteitsmelding biedt ons de kans om te leren: waar zitten onze kwetsbaarheden? Hoe kunnen we onze processen verbeteren? Het gaat niet alleen om het oplossen van incidenten, maar om het voorkomen ervan door structurele verbeteringen aan te brengen.



De toenemende maatschappelijke aandacht voor integriteit brengt het onderwerp steeds vaker op de werkvloer ter sprake. Dat is een mooie ontwikkeling, want open gesprekken vergroten de bewustwording en versterken onze gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Maar hoe zorgen we ervoor dat onze medewerkers gefaciliteerd worden om deze gesprekken goed en constructief te voeren? Hierin spelen leidinggevenden een cruciale rol. Zij hebben niet alleen een voorbeeldfunctie in hun gedrag, maar dragen ook de verantwoordelijkheid om integriteitsrisico's tijdig te signaleren en bespreekbaar te maken. Het aanspreken op niet-integer gedrag is daarbij essentieel, evenals het creëren van een veilige werkomgeving waarin professionele tegenspraak wordt aangemoedigd richting collega's, het management en het bestuur.

Door ruimte te maken voor een open dialoog en verantwoordelijkheid te nemen, bouwen we samen aan een cultuur waarin integriteit meer is dan een begrip.



Jaarverslag 2024

Voor u ligt het Jaarverslag Integriteit 2024. Hierin staat opgenomen wat er in het afgelopen jaar op dit gebied heeft plaatsgevonden. Het gaat over concrete cijfers met betrekking tot meldingen.

Ook wordt er ingegaan op welke activiteiten hebben plaatsgevonden op het gebied van het opstellen van beleid, preventie en voorlichting. Daarnaast wordt een doorkijkje gegeven naar een aantal ambities voor 2025.

Het is goed om te zien dat collega's het meldpunt niet alleen weten te vinden voor het doen van meldingen, maar ook voor het inwinnen van advies.

Het jaarverslag van de vertrouwenspersonen maakt integraal onderdeel uit van het Jaarverslag Integriteit 2024.



Meldingen

Proces van melden

Het Meldpunt Integriteit ontvangt een melding en coördineert de afhandeling van de melding namens de werkgever. De gemeentesecretaris is eindverantwoordelijk voor een veilig werkklimaat en daarmee ook bevoegd tot de afhandeling van de ambtelijke melding.

Bij een melding gaat het in de regel om een overtreding van de gedragscode van de gemeente Helmond, naast een overtreding van de onderliggende wet- en regelgeving (denk aan de Ambtenarenwet 2017).

In de gedragscode staan de belangrijkste waarden en normen van de organisatie. Het is een nadere uitwerking van de regels waar een ambtenaar zich aan moet houden. Het omvat niet alle situaties maar geeft richting en nodigt uit om in gesprek te gaan over morele dilemma's.

Er zijn 3 soorten schendingen die gemeld kunnen worden. Voor iedere soort schending is een aparte meldregeling opgesteld. Het gaat om de volgende drie meldregelingen:

1. Meldregeling Integriteitsschendingen (Zakelijke Integriteit)

Zakelijke integriteit is moreel onjuist gedrag van medewerkers ten opzichte van de organisatie. Voorbeelden hiervan zijn fraude, corruptie, misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling.

2. Meldregeling Ongewenste Omgangsvormen (Sociale Integriteit)

Sociale integriteit is moreel onjuist gedrag van medewerkers in de omgang naar elkaar. Voorbeelden hiervan zijn pesten, roddelen, discriminatie, intimidatie.

3. Meldregeling Misstanden (Klokkenluidersregeling)

Bij de zogenaamde klokkenluidersregeling moet het gaan om een vermoeden van een misstand waarbij een maatschappelijk belang wordt geraakt of waarbij een inbreuk plaatsvindt op het Unierecht.

Uitgangspunt bij alle 3 de regelingen is dat we elkaar eerst zoveel mogelijk aanspreken op niet integer gedrag of ongewenste omgangsvormen. Als dit niet helpt, de schending te ernstig is of bij twijfel wordt verwacht dat medewerkers contact opnemen met het Meldpunt, hun leidinggevende of een vertrouwenspersoon.

Het Meldpunt registreert alle meldingen die worden gedaan. Aan de hand van de geleverde informatie wordt vervolgens beoordeeld of sprake is van een van deze 3 schendingen. Soms gaat het om een ander signaal waarvoor andere procedures zijn, denk hierbij aan een bezwaar tegen een vergunning of klachtenprocedure.

Meldingen in 2024

In 2024 heeft het Meldpunt 18 meldingen ontvangen.

Dat waren 9 interne meldingen en 9 externe meldingen.

Hiervan zijn 10 meldingen gedaan over zakelijke integriteit en 7 meldingen over sociale integriteit. Er is 1 melding gedaan over het vermoeden van een misstand.



Hieronder is een overzicht van de omschrijving van de verschillende meldingen.

Omschrijving melding	Aantal
Vooringenomenheid	1
Fraude	1
Corruptie	1
Misbruik positie en belangenverstrengeling	1
Misbruik bevoegdheden	4
Ongewenst gedrag/onveilig werkklimaat	7
Misdraging in privésfeer	2
Misstanden volgens de klokkenluidersregeling	1
Totaal	18

Deze 18 meldingen zijn deels afgerond en zijn deels nog in behandeling. Hieronder een overzicht van de stand van zaken van deze meldingen aan het einde van het jaar:

- 1 gegronde melding waarbij beheersmaatregelen zijn genomen;
- 8 ongegronde meldingen waarbij (op voorhand of na vooronderzoek) geen sprake blijkt van een aantoonbare integriteitsschending;
- 1 melding waarbij geen sprake was van een integriteitstekstie maar een klacht over een procedure;
- 2 meldingen waarbij de melding niet wordt doorgezet voor behandeling, maar op verzoek van de melder enkel wordt geregistreerd als signaal;
- 1 melding welke is doorgezet voor een formele behandeling waarbij is overgegaan tot een persoonsgericht feitenonderzoek;

- 4 lopende meldingen die nog moeten worden beoordeeld nadat een concrete onderbouwing of aanvullende gegevens worden ingediend;
- 1 melding die is afgebroken.

Het totaal aantal meldingen is in 2024 hoger dan de afgelopen jaren. De afgelopen jaren schommelde het aantal meldingen tussen de 10 en 7 meldingen. In 2020 was er ook een hoger aantal van 17 meldingen.

Jaar	Aantal meldingen
2018	11
2019	10
2020	17
2021	10
2022	7
2023	10
2024	18

Ten opzichte van vorig jaar is vooral sprake van een toename op het aantal meldingen op sociale integriteit. Het gaat daarbij om het ervaren van concrete vormen van ongewenst gedrag en/of een onveilig werkklimaat.

Het is altijd lastig om bij een stijging of daling concreet een oorzaak aan te wijzen, maar de toename in het aantal meldingen op sociale integriteit kan mogelijk (deels) worden toegeschreven aan de aandacht in de media van de afgelopen jaren. Met regelmaat is er een artikel over grensoverschrijdend gedrag te lezen waardoor dit actueel blijft. We zijn als organisatie een weerspiegeling van de samenleving waarbij de verschillende ontwikkelingen ook terug te zien zijn binnen onze organisatie.

Daarnaast is er begin 2024 een interactieve theatershow over omgangsvormen geweest van The Big Mo voor alle medewerkers. Een dergelijke bewustwording op het thema kan ook een toename in het aantal meldingen veroorzaken.

Signalen

Bij ongewenst gedrag kan het zijn dat een melder contact zoekt met het Meldpunt maar verder geen opvolging wenst of enkel advies vraagt hoe dit op te lossen. Het komt ook voor dat een melder slechts een signaal wil afgeven, maar geen vervolgstappen wil nemen. Als een melder dat niet wil, dan wordt de melding als signaal geregistreerd en volgt er geen verdere opvolging, tenzij sprake is van een strafbaar feit.



Advies

Naast meldingen wordt het Meldpunt ook benaderd voor adviesvragen, veelal over een specifieke situatie waarbij de gedragscode een richting geeft maar het nog een nadere duiding vraagt hoe te handelen in deze specifieke situatie. Denk hierbij aan mogelijke belangenverstrengeling, nevenfuncties en het omgaan met giften.



Team integriteit

Inrichting en positionering integriteit

Vanaf medio 2024 is het team Integriteit opgericht, waarbij er vanaf dat moment 2 functionarissen werkzaam zijn op het gebied van integriteit en sociale veiligheid. Voorheen was er 1 functionaris op het gebied van integriteit. Bij een QuickScan van het integriteitssysteem van de ambtelijke organisatie door een extern bureau werd geoordeeld dat slechts 1 functionaris op dit gebied deze functie te kwetsbaar maakt.

Deze beide functionarissen vallen in het team Integriteit en in het organogram zijn ze gepositioneerd onder de gemeentesecretaris. De gemeentesecretaris is het bevoegd gezag voor de afhandeling van meldingen. Hierbij wordt hij geadviseerd door het team Integriteit. Op deze manier wordt voor de behandeling van meldingen integriteit en/of ongewenste omgangsvormen een zorgvuldige aanpak en besluitvorming geborgd.

De burgemeester is verantwoordelijk voor meldingen op bestuurlijk niveau en wordt hierin geadviseerd door de coördinator integriteit.

Werkzaamheden team integriteit

Naast het behandelen van meldingen is het opstellen en actualiseren van beleid een groot onderdeel van het werk binnen het team Integriteit. Afgelopen jaar zijn de volgende beleidsproducten tot stand gekomen:

Gedragscodes voor raad en college

In de eerste raadsvergadering van 2024 zijn de geactualiseerde gedragscodes voor de raad en het college voorgelegd ter vaststelling.

Drie nieuwe meldregelingen

Eind 2024 zijn er 3 nieuwe meldregelingen vastgesteld voor de ambtelijke organisatie. Een belangrijk doel van deze regelingen is om duidelijkheid te scheppen voor iedereen binnen de organisatie over wat er gebeurt bij het doen van een melding. Zo krijgen medewerkers inzicht op wat ze kunnen verwachten wanneer ze een melding doen. En leidinggevendenden kunnen hierdoor hun medewerkers beter ondersteunen en begeleiden wanneer een medewerker een melding doet.

In 2025 staan op het beleidsterrein de volgende ambities op de planning:

- het actualiseren van de ambtelijke gedragscode;
- het actualiseren van het onderzoeksprotocol;
- een plan van aanpak voor het inventariseren van kwetsbare functies.

Het voeren van integriteitsbeleid dient tevens gericht zijn op het bevorderen van het integriteitsbewustzijn (voorlichting).

Om het bestuur en de organisatie bewust te maken en te houden op het thema integriteit, wordt er voortdurend aandacht geschonken aan voorlichting, trainingen en adviesgesprekken. Het gaat dan om de volgende activiteiten:

Onboarding workshop integriteit

Nieuwe medewerkers krijgen een workshop integriteit in het onboardingsprogramma.

Theatershows The Big Mo

In het eerste kwartaal van 2024 zijn er interactieve theatervoorstellingen georganiseerd over omgangsvormen voor alle medewerkers.

Festival van de Weerbaarheid

Voor zittende medewerkers staat eens in de 2 jaar het Festival van de Weerbaarheid op het programma. In het voorjaar van 2025 zal dit gaan plaatsvinden maar de voorbereidingen hiervoor zijn gestart in het najaar van 2024.

Dit is een activiteit waarbij meerdere gemeenten en de provincie samenwerken om een programma aan te bieden op het thema weerbaarheid en integriteit in brede zin. Het gaat om uiteenlopende sessies over sociale veiligheid, tegenspraak, veilige publieke taak, ondermijning, informatiebeveiliging, diversiteit, etc. Dit festival wordt georganiseerd samen met de andere B5 gemeenten, de gemeente Oss en de Provincie Noord-Brabant. De programmaonderdelen uit het hoofdprogramma zijn beschikbaar voor collega's uit deelnemende gemeenten en de provincie. De formule van het festival is eerder een groot succes gebleken. Vanaf medio 2024 wordt er in de netwerkbijeenkomsten tijd besteed aan de voorbereidingen hiervoor.

In 2025 zullen leidinggevend worden getraind middels een uitgebreid leiderschapsprogramma. Integriteit en sociale veiligheid zijn thema's die hierin niet mogen ontbreken. Enerzijds gaat het daarbij om het trainen van het management in het ontwikkelen van soft skills zoals luistervaardigheid en weten welke zorg nodig is als er sprake is van ongewenst gedrag. Anderzijds gaat het om voldoende beeld hebben bij hun eigen handelingskader én voorbeeldgedrag in het bevorderen van sociale veiligheid.

Bewustwording bij collegeleden

Ook voor het college worden periodiek bijeenkomsten georganiseerd waarbij het thema integriteit aan de orde komt.

Het college heeft in april 2024 een sessie gehad over integriteit, verzorgd door een externe partij (bureau BING), waarbij het gesprek is gevoerd over de risico's en kwetsbaarheden die in kaart zijn gebracht bij de risicoanalyse integriteit. Deze risicoanalyse wordt uitgevoerd voorafgaand

aan de installatie van de wethouders. Doel van deze bijeenkomst was om terug te kijken op de gemaakte afspraken en een open gesprek te voeren met elkaar over praktijksituaties en hoe daarmee is omgegaan.

In de eerste helft van 2025 zal er opnieuw een sessie worden verzorgd door een externe partij voor het college rondom het thema weerbaarheid, met een verdieping op het onderdeel integriteit en een veilige werkomgeving. Hiervoor zal opgehaald worden wat de behoefte is die leeft bij de wethouders om vervolgens een programma op te stellen dat hierbij zo goed mogelijk aansluit.

In 2023 is het 'Kwartiertje koffie met de coördinator integriteit' geïntroduceerd, waarbij de coördinator integriteit en sociale veiligheid laagdrempelig in overleg gaat met de wethouders. Het doel is om te peilen hoe het gaat en welke behoefte er wellicht is bij de bestuurder. In 2024 is dit moment na het zomerreces gebruikt door de coördinator integriteit en sociale veiligheid om kennis te maken. Na het Kerstreces wordt dit moment gebruikt om de behoefte op te halen voor de sessie die georganiseerd wordt voor het college over weerbaarheid, met een verdieping op het onderdeel integriteit en een veilige werkomgeving.

Gesprekken met de griffier en/of burgemeester

Voor raadsleden staat de mogelijkheid open om naar behoefte in gesprek te gaan met de griffier en de burgemeester over integriteitskwesaties en of (advies)vragen.

In 2024 zijn er in totaal 11 contactmomenten geweest tussen raadsleden en de griffier over integriteitsaspecten. De thema's waren divers, zoals bijvoorbeeld mee kunnen/mogen stemmen, omgaan met druk van inwoners en de vraag of sprake is van oneigenlijke rolvermenging.



Jaarverslag vertrouwenspersonen

Vertrouwenspersonen

Voor de ambtelijke organisatie waren in 2024 Esther Linders en Joke Polak de interne vertrouwenspersonen. Eind 2024 besloten zij te stoppen als interne vertrouwenspersoon. Onze extern vertrouwenspersoon was begin van het jaar Anita Kuijpers en sinds 1 juni Gonny Driessen. Beide ingehuurd via GIMD. In 2025 worden 3 nieuwe interne vertrouwenspersonen gezocht. Totdat deze personen zijn gestart en opgeleid zal er voorzien worden in de behoefte aan een vertrouwenspersoon door 3 externe vertrouwenspersonen beschikbaar te stellen via 't Knaal.

Contacten

De vertrouwenspersonen hebben in de loop van het jaar overlegd met elkaar, team integriteit, de gemeentesecretaris en het dagelijks bestuur van de Ondernemingsraad.

In 2024 zijn via de vertrouwenspersonen drie officiële meldingen gedaan bij het Meldpunt Integriteit. Vier lopende meldingen uit 2023 werden in 2024 afgerond.

De doorlooptijd van meldingen was lang, mede door de vele personele wisselingen van verantwoordelijke functionarissen. Dit had grote impact op alle betrokkenen en de ervaren veiligheid.

Ten opzichte van voorgaande jaren is in 2024 het aantal casussen meer dan verdubbeld. Bovendien nam, net als vorig jaar, de complexiteit en intensiteit toe en daarmee het aantal contacturen per casus. Dit maakt dat de belasting van de (interne) vertrouwenspersonen

afgelopen jaar extreem hoog was in vergelijking met eerdere jaren.

Hierdoor kwamen de reguliere taken van de interne vertrouwenspersonen als medewerker van de gemeente Helmond in de knel. In tegenstelling tot andere jaren werd ook de externe vertrouwenspersoon veelvuldig benaderd.

Net als vorig jaar speelden bij veel collega's die contact zochten met de vertrouwenspersonen gevoelens van onveiligheid en beschadiging van vertrouwen in de leiding.

Opnieuw werd duidelijk dat het op meerdere plekken in onze organisatie 'normaal' is om over elkaar te praten, in plaats van met elkaar.

In gesprek met gemeentesecretaris en team integriteit gaven de vertrouwenspersonen gedurende het jaar meerdere signalen over onveiligheid, angst en hiermee samenhangende ziekte en vertrek van collega's.

Positief was de start van een nieuw team integriteit. Zij gingen constructief, zorgvuldig en doortastend te werk. Eind 2024 werden nieuwe meldregelingen vastgesteld met verbeteringen in het proces rondom meldingen en nazorg. Hiervan waren de eerste positieve effecten zichtbaar.

Overige activiteiten

Begin 2024 waren er theatervoorstellingen rond het thema Integriteit voor de hele organisatie. De workshops integriteit in het kader van de onboarding hebben een groot deel van het jaar stilgelegd door personele wisselingen.

Inzet VP

	2024	2023	2022
Casussen (aantal)			
Lopende casussen (uit eerdere jaren)	5		
Casussen	47	24	24
totaal	52	24	24
Meldingen (aantal)			
Lopende meldingen (uit eerdere jaren)	4	0	0
Meldingen via vertrouwenspersoon	3	2	0
Meldingen rechtstreeks door vertrouwenspersoon	0	0	0
totaal	7	2	0
Contacten (aantal uren)			
gesprekken, incl. mailwisseling	240	164	81
begeleiding in (klacht)traject	125	74	12
totaal	365	238	93
Overige activiteiten (aantal uren)			
intern afstemmingsoverleg en verslaglegging	216	140	64
cursus, intervisie etc. voor kwalificatie vertrouwenspersoon	30	33	35
aanwezigheid bij informatiebijeenkomst voor personeel	4	1	2
begeleiding onboarding / Dag vd Weerbaarheid	4	23	21
totaal	254	197	122
Totaal aantal uren	619	435	215

Soort kwestie (het kan gaan om een combinatie)

	Aantal
Omgangsvormen	
pesten	15
discriminatie	0
seksuele intimidatie	0
agressie en geweld	3
andere ongewenste omgangsvormen	25
ongewenste omgangsvormen in relatie tot arbeidsconflict	13
Integriteit	
misbruik positie / belangenverstrengeling	14
lekken en misbruik van informatie	11
misbruik van bevoegdheden	6
financiële schending	1
misdragingen in privésfeer	1
overig	15

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

	Aantal
collega	14
leidinggevende	36
bestuurder	6
externe	2
privé	4



Gemeente Helmond

