



Jaarverslag Integriteit 2025

Gemeente Helmond



Inhoudsopgave

Voorwoord gemeentesecretaris en burgemeester	3
1. Cijfers	4
2. Integriteitsmeldingen 2025	5
3. Ambtelijke en bestuurlijke activiteiten	6
3.1 Het Festival van de Weerbaarheid	6
3.2 Training bestuurlijke weerbaarheid voor het college	7
3.3 Workshop Ondernijning, Veilige Publieke Taak en Integriteit	7
4. Voorlichting en preventie	8
5. Bijlage: Jaarverslag vertrouwenspersonen	9



Voorwoord gemeentesecretaris en burgemeester

Beste lezer,

Dit is het jaarverslag Integriteit 2025.

Hierin wordt een beeld geschetst over het afgelopen jaar voor wat betreft de cijfers van meldingen op ambtelijke integriteit en sociale veiligheid. Ook zijn agressiemeldingen van medewerkers, opgevraagd bij de functionaris Veilige Publieke Taak, hierin opgenomen. Vanuit de griffie zijn cijfers aangeleverd over het aantal gesprekken over integriteitskwesties dat is gevoerd op verzoek van raadsleden. Tot slot wordt ingegaan op zowel de ambtelijke als de bestuurlijke activiteiten die zijn georganiseerd in het kader van bewustwording en preventie.

Het jaarverslag van de vertrouwenspersonen is als bijlage toegevoegd, waarbij de vertrouwenspersonen in een eigen verslag hun reflectie geven op de gesprekken, trends en ontwikkelingen vanuit hun rol.

Bij een aantal onderwerpen willen we vooraf kort even stil staan:

In 2025 hebben we het aantal interne vertrouwenspersonen uitgebreid naar vier in totaal. Gelet op de omvang van onze organisatie kan hierdoor de druk van deze belangrijke neventaak beter verdeeld worden. Naast interne vertrouwenspersonen blijven we aan medewerkers de toegang aanbieden tot een externe vertrouwenspersoon.

Daarnaast is er in het afgelopen jaar samengewerkt door de functionarissen op het gebied van Ondernijning, Veilige Publieke Taak en Integriteit. Dit heeft onder andere geresulteerd in een training voor de collegeleden over bestuurlijke weerbaarheid. In navolging van deze training heeft het team BDO (Bestuurs- en directieadvies en -ondersteuning) een eerste workshop gevolgd over Ondernijning, Veilige Publieke Taak en Integriteit.

Door middel van gesprekken, voorlichting en training op het gebied van integriteit streven we naar blijvende bewustwording bij zowel medewerkers als bestuursleden.

Sjoerd Potters
Burgemeester

Edwin Koop
Gemeentesecretaris

1. Cijfers

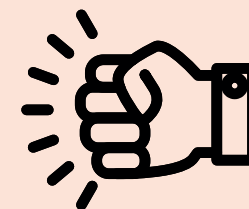
Ambtseed -of belofte: **142**



Integriteitsmeldingen: **9**

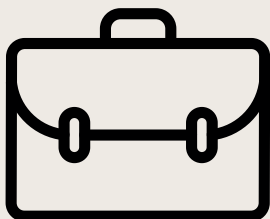


Agressiemeldingen: **84**

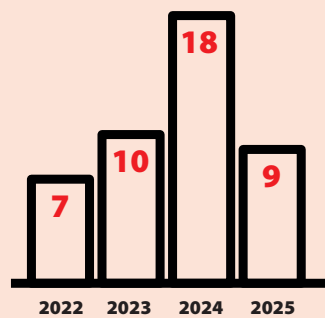


Niet alle incidenten worden gemeld. De meeste meldingen komen vanuit de afdeling Veiligheid en Naleving, Sociaal Domein en afdeling Realisatie en Beheer.

Aanvragen nevenwerk: **42**



Integriteitsmeldingen per jaar:



Adviesvragen integriteit: **15**



Het merendeel gaat over het voorkomen van het risico op belangenverstremgeling bij nevenwerk of ontvangst van geschenken.



2. Integriteitsmeldingen 2025

In het afgelopen jaar zijn er 11 meldingen geweest bij het Meldpunt integriteit, waarvan 2 meldingen (beide externe meldingen) niet als integriteitsmelding konden worden aangemerkt. Deze meldingen zijn na binnenkomst op een andere plek in de organisatie opgepakt. In sommige gevallen blijft team integriteit wel vanuit een adviserende rol aangesloten.

Er zijn 9 integriteitsmeldingen, waarvan 8 interne meldingen en 1 externe melding.

Omschrijving type schending	Aantal
Belangenverstremgeling	1
Ongewenste gedragingen/onveilig werkklimaat	3
Misbruik van bevoegdheden	1
Misbruik van positie	2
Schending van onpartijdigheid	1
Fraude	1
Totaal	9

Bij 4 meldingen is gebleken dat sprake was van verwijtbaar gedrag. Dit heeft in alle gevallen geresulteerd in het nemen van een rechtspositionele maatregel en bij 1 melding ook tot organisatorische maatregelen. De overige 5 meldingen waren aanleiding om in gesprek te gaan met de betrokken medewerkers, leidinggevenden en/of afdelingen.

Ten opzichte van vorig jaar is het aantal meldingen gehalveerd. Het is altijd lastig om bij een stijging of daling concreet een oorzaak aan te wijzen, maar de ervaring leert dat het Meldpunt Integriteit vaak wordt benaderd voor adviesvragen waarbij kwesties tijdig ter spiegeling worden voorgelegd.

Zo wordt met meldpunt aan de voorkant van een proces betrokken. Hiermee voorkom je dat medewerkers verrast worden met dilemma's of achteraf geconfronteerd worden met maatregelen.

In 3 gevallen is er vanuit de medewerker contact gezocht met het Meldpunt Integriteit om een signaal af te geven. In zo'n geval kiest de medewerker ervoor om de besproken situatie niet als een integriteitsmelding door te zetten, maar de situatie wel te laten registreren bij het Meldpunt Integriteit als signaal. Meerdere signalen binnen een afdeling of team kunnen reden zijn voor het Meldpunt om proactief in gesprek te gaan met het betreffende management.

In het najaar van 2025 is een breed medewerkersonderzoek gehouden. Het onderwerp integriteit kwam op verschillende manieren terug in de vraagstelling. In totaal heeft 76% van de medewerkers deelgenomen. Er zijn vragen aan bod gekomen over sociale veiligheid, sociaal veiligheidsklimaat en ongewenste omgangsvormen. Helmond scoort niet onder de benchmark en er is zelfs op alle meetpunten een lichte stijging zichtbaar.

3. Ambtelijke en bestuurlijke activiteiten

3.1 Het Festival van de Weerbaarheid

In april 2025 is het Festival van de Weerbaarheid georganiseerd. Dit evenement wordt eens per twee jaar georganiseerd. In deze week werd er zowel in onze eigen organisatie als in zes andere Brabantse gemeenten en bij de provincie Noord-Brabant extra aandacht besteed aan diverse onderwerpen op het gebied van weerbaarheid. Er was informatie over integriteit, omgaan met ongewenst gedrag, omgaan met cultuurverschillen, omgaan met agressie en geweld, ondermijning, corruptie, hacken, het lekken van informatie en nog veel meer. Naast bewustwording gaat het ook om het bieden van concrete handvatten voor medewerkers. Dit jaar hebben er in totaal 350 medewerkers van de gemeente Helmond zich ingeschreven voor één of meerdere workshops, meer dan een verdubbeling ten opzichte van twee jaar geleden.

Na afloop van de week konden medewerkers hun mening geven over het festival in een feedbacksessie. De digitale sessie over ambtelijk vakmanschap werd specifiek benoemd als waardevol. In deze sessie werd ingegaan op de manier waarop de medewerker als ambtenaar omgaat met professionele dilemma's en welke mogelijkheden er zijn als er oneigenlijke druk wordt ervaren. Daarnaast werd enthousiast gesproken over de workshop 'De Verleiding' van de Rijksrecherche waarbij de deelnemer werd meegenomen op een interactieve manier in een echte casus van de Rijksrecherche over corruptie in de Rotterdamse haven. Tot slot gaven medewerkers aan veel inzicht te hebben gekregen in hun eigen (voor)oordelen door het deelnemen aan de workshop 'Doe je cultuurbril af' waarbij medewerkers aan den lijve ondervonden hoe hun overtuigingen meespeelden bij het bepalen en afstemmen van spelregels.



4. Voorlichting en preventie

In het kader van de onboarding van nieuwe medewerkers geeft het team Integriteit iedere maand een workshop over integriteit. Nieuwe medewerkers krijgen informatie over wat we verstaan onder integriteit, over de ambtelijke gedragscode, welke meldregelingen er zijn, waar ze kunnen melden en wie de vertrouwenspersonen zijn. Daarnaast gaan de nieuwe medewerkers zelf interactief aan de slag met dilemma's op het gebied van integriteit.

Ook is er een mogelijkheid voor teams om een verdiepende dilemmatraining te doen. Bij het team Projecten is hier gebruik van gemaakt. Er is een dilemmatraining op maat verzorgd door team Integriteit waarbij vooraf in beeld is gebracht welke vraagstukken en risico's er veelal spelen binnen het team. Tijdens de training werd in gesprek met het team ingegaan op verschillende relevante dilemma's en beheersmaatregelen. Deze zijn gebundeld in een handboek dat gebruikt kan worden als naslagwerk en voor de onboarding van nieuwe medewerkers binnen het team.

In het kader van voorlichting en preventie worden er regelmatig gesprekken gevoerd met het management en het bestuur.

Halfjaarlijks wordt het management van een afdeling benaderd door team integriteit om in gesprek te gaan over het onderwerp. Er is ruimte voor vragen en er wordt toelichting gegeven op bepaalde thema's zoals nevenwerk. Zo wordt er uitgelegd wat de rol en verantwoordelijkheid is bij nevenwerk voor de medewerker, de manager en wat team Integriteit daarin doet.

Daarnaast zijn er, in het kader van bestuurlijke weerbaarheid, halfjaarlijks gesprekken met de wethouders. Vorig jaar waren dit één op één gesprekken met de wethouders en de coördinator integriteit. Na afloop van de training over bestuurlijke weerbaarheid voor het college in maart is besloten om de gesprekken met de wethouders in een breder perspectief te houden en ook de senior beleidsadviseur ondermijning te betrekken. Na de start van een nieuw college in 2026 zal gekeken worden hoe de bestuurlijke weerbaarheid in brede zin kan worden geborgd.

Tot slot kunnen raadsleden naar behoefte in gesprek met de griffier en de burgemeester over integriteitstwesties en of (advies)vragen. In 2025 hebben 10 gesprekken plaatsgevonden tussen raadsleden en de griffier over diverse integriteitsthema's. De thema's waren divers, zoals bijvoorbeeld mee kunnen/mogen stemmen, omgaan met druk van inwoners en de vraag over verenigbaarheid van nevenfuncties.

In het kader van voorlichting is er een bijeenkomst geweest voor raadsleden, burgercommissieleden, besturen van politieke partijen en mensen die overwegen een politieke partij op te richten om deel te nemen aan die verkiezingen. Deze sessie was met name bedoeld voor bewustwording en het tijdig herkennen van signalen rondom weerbaarheid. Er is stilgestaan bij netwerken in relatie tot het plaatsen van mensen op kieslijsten.



5. Bijlage: Jaarverslag vertrouwenspersonen

Vertrouwenspersonen

Het jaar 2025 stond in het teken van het waarborgen van de continuïteit en verdere professionalisering van de vertrouwenspersonenfunctie binnen de gemeente. In januari 2025 hebben de toenmalige interne vertrouwenspersonen hun werkzaamheden neergelegd. Omdat de werving en opleiding van nieuwe interne vertrouwenspersonen tijd vergde, is tijdelijk gekozen voor de inzet van drie externe vertrouwenspersonen vanuit Gimd (Gonny Driessen, Ilse Roelands en Mark Meewis). Hiermee bleef de toegankelijkheid voor medewerkers gedurende deze overgangperiode geborgd. Sinds 1 september zijn vier nieuwe interne vertrouwenspersonen beschikbaar: Nicole Bongers, Loes Jacobs, Marieke van Ooyen en Anna-Frieda Kluen. Parallel hieraan is de inzet van externe vertrouwenspersonen afgebouwd naar één. Hiermee is de interne capaciteit hersteld en structureel versterkt.

Ontwikkelingen team interne vertrouwenspersoon

De nieuwbenoemde vertrouwenspersonen hebben een goede start met elkaar gemaakt: de onderlinge samenwerking is constructief. Er is een opleiding tot vertrouwenspersoon gevolgd en met succes afgerond. Er is overlegd met team integriteit, de externe vertrouwenspersoon en met elkaar. Hierbij lag de focus grotendeels op het creëren van zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen in de organisatie en het verlagen van de drempel om een gespreksverzoek. Door middel van een item in het Helmond (b) en ik journaal, flyers, het aanmaken van een postbus en een korte presentatie bij de onboarding is gewerkt aan een zichtbare positie. Verder hebben de interne vertrouwenspersonen kennisgemaakt met de gemeentesecretaris, de leden van de OR, de HR-businesspartners, het team M&O, de juridisch adviseur en met de vaste externe vertrouwenspersoon Gonny Driessen.

Contact en samenwerking externe vertrouwenspersoon Gimd

In november 2025 vond een kennismakingsgesprek plaats met de huidige Gemeentesecretaris, waarbij de belangrijkste bevindingen uit de voorafgaande periode zijn gedeeld. Gedurende het jaar is constructief samengewerkt met zowel de Adviseur als de Coördinator Integriteit en Sociale veiligheid door middel van werkoverleg. In november 2025 is daarnaast een door de vertrouwenspersoon van Gimd begeleide intervisiegroep gestart, gericht op het bespreken van casuïstiek en het versterken van professionele kwaliteit.

Gesprekken met de vertrouwenspersoon

Medewerkers wisten de vertrouwenspersonen in 2025 laagdrempelig te vinden voor gesprekken over ervaren spanning, ongewenst gedrag, samenwerking en integriteitsvraagstukken. Afhankelijk van de situatie hebben er één of meerdere gesprekken plaatsgevonden. Er is 19 maal een beroep gedaan op de vertrouwenspersonen van Gimd, de kern van de casus is opgenomen in de bijgevoegde tabel. Nagenoeg alle dossiers zijn in 2025 afgesloten, al blijft het moeilijk te zeggen of een medewerker nog terugkomt voor een vervolgesprek. Opvallend is dat een relatief groot deel van de gesprekken bij de externe en interne vertrouwenspersonen betrekking had op de samenwerking tussen medewerkers en leidinggevendenden. Deze gingen dan bijvoorbeeld over spanningen die al geruime tijd aanwezig zijn en niet eerder bespreekbaar zijn gemaakt door een gebrek aan vertrouwen in de leidinggevende. Er waren ook gesprekken die te maken hadden met ervaren spanningen tussen medewerkers onderling. Een van de terugkerende thema's is de angst dat het besprokene of een verdere actie vanuit de medewerker, wel eens tegen hem/haar/hen gebruikt kan worden.

Conclusie en aandachtspunten

De vertrouwenspersonenfunctie heeft in 2025 bijgedragen aan een veilige en toegankelijke meldstructuur binnen de organisatie. De hernieuwde interne bezetting en de start van intervisie vormen een stevige basis voor verdere kwaliteitsborging. Aandacht blijft nodig voor de kwaliteit van de samenwerking en communicatie tussen medewerkers en leidinggevendenden, met name rondom veiligheid en vertrouwen.

De cijfers: toelichting en onderbouwing

Afgelopen jaar was afwijkend van voorgaande jaren, omdat er voor acht maanden geen interne vertrouwenspersonen beschikbaar waren. De externe vertrouwenspersonen hebben meer gesprekken gevoerd dan de interne vertrouwenspersonen. Daarom is gekozen om de cijfers van zowel de intern als extern vertrouwenspersoon apart in dit verslag op te nemen.

Cijfers Gimd externe vertrouwenspersonen

Hieronder de tabel met het aantal casussen bij de externe vertrouwenspersoon.

Categorie	Aantal	Toelichting
(Seksuele) Intimidatie	1	Ervaren ongewenste lichamelijke aanrakingen en vijandig, suggestief en insinuerend gedrag
Verbale agressie, intimidatie, onheuse bejegening	1	Ervaren bejegening bij samenwerkingsproblematiek waaronder machtsmisbruik en uitoefenen psychosociale druk
Pesten	2	Ervaren situaties waarbij sprake was van bespotten, roddelen, bedreigende uitingen en werk onaangenaam of onmogelijk maken
Discriminatie	0	Ervaren arbeidsdiscriminatie waarbij ongeoorloofd onderscheid tussen werknemers wordt gemaakt.
Integriteit	3	Ervaren situaties waar sprake is van vermoedens van: <ul style="list-style-type: none">• Integriteitsschending;• Werk gerelateerde misstanden waarbij het maatschappelijk belang in het geding is;• Een handeling of een nalatigheid die in strijd is met bepaalde Europese wet- of regelgeving;
Aanleiding anders	12	Ervaren situaties waarin mensen zich onheus bejegend voelen tijdens verzuim, re-integratie, ontslag, functioneringsproblematiek, adviesvragen en zaken die aansluiten bij de privésfeer
Totaal	19	



Cijfers van de interne vertrouwenspersoon

Hieronder de tabellen met het totaal aantal uren en gesprekken en de aard van de besproken kwesties.

	2025 (excl. extern VP)
Casussen (aantal)	
Aantal casussen	7
Waarvan doorverwezen naar team Integriteit	0
Totaal	7
Aantal uren vertrouwenspersonen	
Gesprekken	16
Interne communicatie	100
Deskundigheidsbevordering	176
Totaal	292

Soort kwestie	
Omgangsvormen	
Pesten	0
Discriminatie	0
Seksuele intimidatie	1
Agressie en geweld	0
Andere ongewenste omgangsvormen	3
Ongewenste omgangsvormen i.r.t. arbeidsconflict	2
Integriteit	
Misbruik positie/belangenverstrengeling	0
Lekken en misbruik van informatie	0
Misbruik van bevoegdheden	1
Financiële schending	0
Misdragingen in privésfeer	0
Overig	0

Gemeente Helmond

