

Voor een integere overheid is moed nodig

Door Elisa Kruiper

De vermeende belangenverstremming van de Roermondse ex-wethouder Jos van Rey, de onjuiste reiskostendeclaratie inzake het woon-werkverkeer van oud-staatssecretaris Co Verdaas als gedeputeerde, de dagvaarding van de voormalig gedeputeerde van Noord-Holland Ton Hooijmaijers, aangeklaagd voor omkoping, valsheid in geschrifte en witwassen; geregeld raken bestuurders in opspraak.

Hoe leeft integriteit binnen de openbare sector? En hoe moet beleid vorm en inhoud krijgen? Vragen die van groot belang zijn voor goede politieke besluitvorming, voor een integere, betrouwbare overheid en uiteindelijk voor een goede werking van onze democratie.

Begin maart bracht het BIOS, het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector, een rapport uit over integriteit binnen overheidsorganisaties (1). Hieruit blijkt dat ongeveer een derde van de onderzochte overheidsorganisaties geen of een zeer gebrekkig integriteitsbeleidsplan heeft. Minder dan de helft – waaronder ministeries, provincies en waterschappen – heeft een integraal beleidsplan heeft met concrete doelstellingen. Gekozen definities van integriteit zijn zelden samenhangend met de rest van het integriteitsplan. Een schokkend resultaat.

Er is al een eerste stap gezet door overheidsorganisaties te verplichten hun integriteitsbeleid te documenteren. Hierdoor worden ze gedwongen na te denken over integriteit binnen de eigen organisatie. Toch heeft het, gezien het BIOS rapport, nog niet geleid tot het gewenste resultaat, hoewel het rapport ook aangeeft dat ongeveer een kwart van de organisaties wel bezig is het met ontwikkelen van een samenhangend beleidsplan. Blijkbaar moet er meer gebeuren dan alleen de wettelijke verplichting een integriteitsbeleidsplan te hebben. Ik ben van mening dat het hebben van moed de belangrijkste voorwaarde is voor een integere overheid

Identiteit als voorwaarde

Integer handelen begint met het bepalen van datgene wat je als organisatie wil



Elisa Kruiper (1988) is filosoof en politoloog en verdiept zich in bedrijfsethiek en integriteit. Tevens houdt zij zich bezig met een MVO project en is zij (onder)zoekend naar nieuwe mogelijkheden om haar filosofische en politologische bagage onderdak te bieden.

uitdragen in de wereld, met het weten wie je bent. Er is altijd 'iemand' die handelt en pas wanneer helder is wat een organisatie drijft, wat voor doelen zij nastreeft, kan er sprake zijn van intrinsiek integer handelen.

Creëren van draagvlak

Een andere stap is het creëren van draagvlak binnen de gehele organisatie. Het beleid moet breed gedragen worden en door de gehele organisatie zijn doorgevoerd; dit om de consistentie te waarborgen. Wethouders mogen geen steekpenningen aannemen en parkeerwachters moeten geen misbruik maken van een kapotte parkeermeter. Integriteit houdt in dat het niet draait om een persoonlijke, individuele visie op integriteit en omgang met morele kwesties, maar om organisatiebreed beleid: de burger moet ervan uit kunnen gaan dat het niet uitmaakt welke ambtenaar hij voor zich heeft: leerplichtambtenaren bijvoorbeeld moeten beleid op eenzelfde manier handhaven.

**In het gelaat van de ander
ontstaat mijn geweten**

Levinas

Bewustwording

Draagvlak vraagt om bewustwording binnen de gehele organisatie. Ethische dilemma's moeten kunnen worden geïdentificeerd en mensen moeten zich bewust worden (en zijn) van de morele kwesties die er spelen. Het gaat dan niet alleen om het wel of niet aanklaarten van belangenverstremming, maar ook om het durven aangaan van een gesprek met een collega die zich ziek gemeld heeft terwijl je weet dat dat niet het geval was. Een goed integriteitsbeleid vraagt om communicatie, transparantie en een open houding. Dat is echter vaak lastig te bereiken omdat gemeentes en andere overheidsinstanties vaak huiverig zijn open kaart te spelen. Instanties willen immers niet graag negatief in het nieuws komen.

Moed

Actief integriteitsbeleid en openheid vergen daarom moed. Een organisatie wil niet te boek staan als een organisatie die niet integer is. Maar zegt deze openheid en transparantie (met bijvoorbeeld het in opspraak raken van een wethouder tot gevolg) juist niet iets heel anders van een organisatie? Het geeft aan: wij willen werken aan integriteit, wij willen openheid en transparantie binnen onze organisatie en wij willen niets onder het tapijt vegen. En dit vergt moed. Juist door aan te geven waar een overheidsinstantie nog aan moet werken, is er ruimte voor een leerproces. Door met veel kabaal ambtenaren of bestuurders die in de fout zijn gegaan de laan uit te sturen – het verwijderen van de rotte appel – wordt er niets (of in elk geval niet alles) opgelost en kan er geen ruimte zijn voor een leerproces. Zo verandert er niet iets structureels in de organisatie. De internalisering van integriteitsbeleid begint dus met moed! Durf kwetsbaar te zijn als organisatie, durf te laten zien waar je nog niet zo goed in bent en durf open te staan voor kritische geluiden binnen de overheid. Burgers moeten vertrouwen kunnen hebben in de overheid en daarom is de moed om aan de slag te gaan met integriteit zo belangrijk.

(1). Hoekstra, Makina, Talsma, (2013) *Integriteit Verankeren! Kwaliteit van het integriteitsbeleid in de publieke sector*, BIOS: Zie website Integriteitoverheid.nl