

Vergaderjaar 2006–2007

30 850

Verantwoording en toezicht rechtspersonen met een wettelijke taak, deel 5

Nr. 16

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 februari 2007

In 1992 heeft mijn ambtsvoorganger wijlen Minister Ien Dales het thema integriteit prominent op de politieke en bestuurlijke agenda geplaatst. Dat deed zij door integriteit te koppelen aan het vertrouwen van de burger in de overheid.

Sinds die tijd besteedt het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) vanuit zijn coördinerende rol aandacht aan overheidsbreed integriteitsbeleid. Dit laat de primaire verantwoordelijkheid van bestuursorganen voor het eigen integriteitsbeleid uiteraard onverlet.

Mede naar aanleiding van de Parlementaire Enquête Bouwfraude is in de afgelopen jaren sprake geweest van een intensivering van het door BZK gevoerde overheidsbrede integriteitsbeleid. Dit is ondermeer tot uiting gekomen in een aanscherping van de Ambtenarenwet in maart 2006, waarmee een krachtige impuls is gegeven aan het integriteitsbeleid binnen de overheid.

Daarnaast is, om overheden actief te ondersteunen bij het opzetten van integriteitsbeleid, binnen BZK het Bureau Integriteitsbevordering voor de Openbare Sector (BIOS) opgericht. Dit bureau speelt, binnen het bredere programma Good Governance Openbare Sector, een stimulerende en faciliterende rol gericht op het ondersteunen van overheidsmanagers en integriteitsfunctionarissen door het geven van voorlichting en het aanreiken van praktische instrumenten waarmee integriteit op de agenda kan worden gezet en gehouden. Zodoende hoeft niet elke overheidsorganisatie zelf het «integriteitswiel» opnieuw uit te vinden.

Om de kwaliteit van de publieke dienst te bewaken, te bevorderen en te borgen verricht het Ministerie van BZK ook onderzoek naar de beleving van de medewerkers in de Openbare Sector. De resultaten kunnen input voor nieuw beleid geven, maar kunnen ook worden gebruikt voor monitoring en evaluatie van staand beleid. In 2006 is overheidsmedewerkers

twee keer gevraagd een oordeel te geven over de integriteit en het integriteitsbeleid van de organisatie waarbinnen zij werkzaam zijn.

In het voorjaar is een onderzoek verricht onder het personeel van alle overheidssectoren (rijk, gemeenten, provincies, waterschappen, rechterlijke macht, defensie, politie en onderwijs en wetenschap). Het personeel heeft een vragenlijst ontvangen, waarin ook een aantal stellingen over integriteit is opgenomen. De stellingen betreffen niet zozeer de «harde» kant van integriteit, zoals schendingen en overtredingen, maar vooral de «zachte» kant. De respondent is gevraagd naar zijn of haar mening over het vertrouwen in integriteit, de regels over integriteit, de aandacht voor integriteit, de openheid van de organisatiecultuur, de nadelige gevolgen van een melding, of de leidinggevende het goede voorbeeld geeft en tot slot of het management adequaat reageert.

In het najaar heeft een aanvullend onderzoek plaatsgevonden, waarin onder een kleinere populatie wederom integriteitsstellingen zijn voorgelegd. De stellingen betreffen een diversiteit van aspecten: de relatie met collega's, eerlijkheid, het gedrag op het werk, rechtvaardigheid, het organisatieklimaat, het management en ongewenste omgangsvormen.

Voor u liggen de resultaten van beide onderzoeken die beiden geen rooskleurig beeld geven van hoe werknemers bij de overheid de integriteit van hun organisatie beleven¹.

Ondanks het feit dat de mening van ambtenaren over integriteit sterk verschilt tussen de overheidssectoren kan op basis van beide onderzoeken worden geconcludeerd dat een deel van het overheidspersoneel zich negatief uitlaat over de integriteit van de organisatie. Eén op de zeven ambtenaren heeft weinig vertrouwen in de integriteit van de eigen organisatie. Eén op de vier ambtenaren vindt zelfs dat in de eigen organisatie geen sprake is van een open organisatiecultuur waarin voldoende ruimte is voor het uiten van kritiek en het geven van eerlijke adviezen. Hoewel de mening over de regels met betrekking tot integriteit positiever is, is het personeel over de aandacht voor integriteit aanmerkelijk somberder. Voor zover ambtenaren zich een beeld kunnen vormen van de houding van het management, is één op de vijf negatief over de reactie van het management op een (mogelijke) integriteitsschending. Ook is niet iedere ambtenaar even tevreden over de voorbeeldrol van hun leidinggevende op het terrein van integriteit.

Ik stel vast dat overheden de afgelopen jaren flink hebben geïnvesteerd in het integriteitsbeleid op organisatieniveau. Niettemin geven de onderzoeksresultaten aan dat met het stellen van regels alleen de integriteit in de organisatie niet kan worden gerealiseerd. Om de cultuur in een organisatie te veranderen is meer nodig. Het is daarbij de organisatie en het management die primair aan zet zijn. Het management dient uit te dragen dat integriteit een normaal onderdeel is van de organisatiecultuur en te laten zien dat het staat voor het gevoerde beleid. Daartoe behoort ook dat tegen schendingen wordt opgetreden en dat de organisatie daar transparant in is.

Op basis van de onderzoeksgegevens concludeer ik dat er reden is om het thema integriteit de komende jaren op de agenda te houden en ook dat er vooral voor wat betreft de cultuurkant een impuls nodig is. Het zijn uiteraard de organisaties zelf die hiermee aan de slag moeten. Ik beveel de sectoren dan ook aan de onderzoeksgegevens ter harte te nemen en maatregelen te treffen om tot een verbetering te komen van het ethisch klimaat binnen de verschillende bestuursorganen.

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties kan daarbij ondersteunend zijn. Binnenkort wordt, naast de reeds bestaande

integriteitsinstrumenten, een aantal nieuwe instrumenten beschikbaar gesteld die u kunnen helpen bij de thematiek zoals die uit de onderzoeken naar voren komt. Ik licht er drie uit.

Het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS) zal begin 2007 de Integriteitskubus beschikbaar stellen. Dit is een CD-rom waarop verfilmd dilemma's staan op basis waarvan het gesprek over integriteit met medewerkers op een positieve en laagdrempelige wijze binnen overheidsorganisaties kan worden geïnitieerd.

Daarnaast zal met ingang van april 2007 via Internet de IntegriteitSpiegel beschikbaar komen, dit is een instrument waarmee overheidsorganisaties zelf onderzoek kunnen uitvoeren naar het ethische klimaat binnen hun organisaties.

Tot slot wordt momenteel ook gewerkt aan een project dat voorziet in een systematiek voor het overheidsbreed uniform registreren van integriteitschendingen.

Op de website www.integriteitoverheid.nl vindt u meer informatie over deze instrumenten.

De verzamelde gegevens en de aangereikte instrumenten zijn waardevol voor een ieder die zich binnen de openbare sector met integriteitsbeleid bezig houdt.

Zoals gezegd is de afgelopen jaren behoorlijk gewerkt aan de versterking van het integriteitsbeleid. Tevens is mij uit het onderzoek gebleken dat er geen reden is voor zelfgenoegzaamheid. Als het gaat om het fundamentele belang van integriteit is het glas eerder half leeg, dan half vol. Het ligt daarom in de rede om over twee jaar soortgelijk onderzoek te verrichten.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
J. W. Remkes