

DEPUBLIEKEZAAK

8 april 2010

Een "mensen" kabinet

Een spannende en voor Nederland zeer belangrijke kabinetsformatie komt er aan. Sommigen zien de oplossing in een "zaken" kabinet, waarbij veel mensen denken aan een overname van de politiek door het bedrijfsleven. Wij zoeken een andere oplossing voor de zo broodnodige vernieuwing in ons formatieproces: een "mensen" kabinet.

De recente politieke historie en de uitkomsten van de lopende peilingen naar partijvoorkeuren vormen samen met de enorme economische en maatschappelijke uitdagingen waar een nieuw kabinet voor staat, aanleiding om onze traditionele wijze van kabinetsformatie serieus ter discussie te stellen. Deze traditie past namelijk op geen enkele wijze meer in de randvoorwaarden voor een succesvol leiderschap van onze maatschappij.

Een succesvol leiderschap van onze maatschappij vraagt een competent team, een inspirerend leider en een samenhangende visie, die op brede steun in onze maatschappij en de Tweede Kamer kan rekenen. Het vraagt ook vooral een bereidheid om moeilijke onderwerpen gezamenlijk aan te pakken en een vermogen om een visie om te zetten in praktische stappen op weg naar realisatie.

De huidige randvoorwaarden voor samenstelling van een kabinet voldoen op geen enkele manier aan deze vereisten. Kabinetsformaties leiden niet tot een team, laat staan een werkelijk gekwalificeerd team gezien de relatief kleine groep, waaruit kabinetsdeelnemers worden gekozen en hun gebondenheid aan individuele partijaspiraties, die ten behoeve van de gunst van de kiezer altijd breed uitgemeten moeten worden.

De kans op een inspirerend leider met een samenhangende visie is miniem, wanneer gekozen moet worden uit een kandidatengroep van twee á drie personen, van wie de performance record als leider veelal afgemeten moet worden aan optreden in de Kamer en op televisie. Bovendien zijn deze kandidaten met handen en voeten gebonden aan hun partijprogramma.

Brede steun voor een dergelijk kabinet ligt tenslotte ook niet voor de hand, daar alle voorspellingen erop wijzen, dat een volgend kabinet op zijn best op een marginale meerderheid in de Tweede Kamer kan rekenen en om deze te bereiken al veel water in elkaars wijn moet hebben gedaan.

We behoeven en verdienen beter, maar moeten daarvoor bereid zijn om onze traditionele politieke ballast nu eens over boord te zetten. Dit betekent dat we binnen onze constitutie naar nieuwe praktische wegen moeten zoeken om aan de randvoorwaarden voor succesvol leiderschap van ons land te voldoen. Daartoe geven wij de volgende stappen ter overweging.

Stap 1: Inspirerend en visionair leiderschap

Elk ondernemen, ook dat in het landsbestuur, begint met een "leider", een veel misbruikte term, die ook vaak niet begrepen wordt. Een leider:

- Heeft een samenhangende visie, niet alleen over waar we naar toe moeten, maar ook over hoe we daar komen;
- Heeft het vermogen een superieur team samen te stellen en dat te inspireren tot grootse daden;
- Heeft de gave om het brede publiek te laten delen in zijn visie en hem daarin te steunen.

Ontbreekt één van deze dimensies dan is de excursie eigenlijk al bij voorbaat mislukt. De kabinetsformatie dient dus te beginnen met het vinden van deze potentiële leider.

DE PUBLIEKE ZAAK

De eerste taak van de door de koningin op aanbeveling van de leiders van de politieke partijen aan te stellen "informatuur" is dus het vinden van deze leider. Deze man of vrouw mag al of niet een duidelijk partijstempel hebben, zo lang hij/zij voldoet aan bovenstaande drie voorwaarden en op brede steun in de Tweede Kamer kan rekenen. De informatuur heeft dus als voornaamste taak om in nauw overleg met de lijsttrekkers een kandidaat te vinden, die het meest aan de bovengenoemde vier voorwaarden voldoet. Brede steun in de Tweede Kamer verdient daarbij bijzondere aandacht.

Als u ons toestaat, gebruiken wij voorlopig even de denominatie "zij" voor deze leider in het volgende betoog om een eerste breuk te maken met belemmerende tradities. Deze leider is de beoogde minister-president. Zij wordt tot deze functie uitgenodigd zonder enige "last of ruggespraak". Zij formuleert de uitgangspunten voor de verdere kabinetsformatie en consulteert daartoe alle partijleiders naast andere door haar als deskundig ingeschatte mensen binnen en buiten het politieke systeem, waaronder in ieder geval de voorzitters van de werknemers- en werkgeversorganisaties.

Stap 2: Competent team

De beoogde minister-president maakt een keuze voor de departementale indeling en bepaalt daarmee de omvang en de gewenste samenstelling van het door haar te formeren team. Hoewel haar keuze in dit traject volledig vrij moet zijn ligt het voor de hand, dat zij begint met een beperkt aantal spelers, die zij in ieder geval als onderdeel van haar kabinet wil zien. Met deze spelers voert zij de volgende stappen in het proces uit.

Naast haar eigen gerichte inspanningen in het identificeren van kandidaten verzoekt zij ieder, die daartoe behoefte heeft om kandidaten te stellen met de nodige informatie, waarom deze kandidaten voor een bepaalde functie gekwalificeerd zouden zijn. Op basis van een zorgvuldige evaluatie komt zij tot de samenstelling van een door haar geprefereerd team. Uitgangspunt daarbij is dat alle door haar uit te nodigen kandidaten, evenals dat voor haar het geval is, vrij zijn van enige "last of ruggespraak".

Bij het selecteren van de kandidaten komen de volgende overwegingen ter sprake:

- Technische kwalificatie voor de functie. Deze bestaat enerzijds uit de relevante kennis op het betrokken terrein, maar anderzijds evenzeer uit de mate waarin de kandidaat aan de bovengenoemde leiderschapseisen voldoet voor haar/zijn terrein.
- Morele kwalificatie voor de functie. Dit betreft vooral de onomstreden persoonlijke integriteit en de prioriteit van het landsbelang in denken en doen boven alle andere belangen.
- Vermogen om constructief in een team te kunnen functioneren. Dit vereist - net zo als in een voetbalelftal - een combinatie van je ondergeschikt aan een team kunnen maken én het team op sleeptouw kunnen nemen.

Los van deze individuele selectiecriteria zal de beoogde minister-president bij de selectie van haar kandidaten rekening houden met de diversiteit van het kabinet in haar geheel in politieke en maatschappelijke zin, opdat redelijkerwijs op een brede steun in beide werelden gerekend kan worden. Omdat de kandidaten niet door hun eventuele partijen gebonden zijn is het mogelijk een kabinet samen te stellen, waarin een veel groter deel van de Tweede Kamer zich kan herkennen.

Stap 3: Samenhangende visie

Wanneer op deze wijze een potentieel team is geformeerd – of in ieder geval een substantieel deel daarvan – komt de fase waarin een samenhangende visie voor doelstellingen op langere termijn, wegens waarlangs deze gerealiseerd kunnen worden en acties op kortere termijn worden geformuleerd. De visie bestrijkt het gehele terrein van politieke, economische en maatschappelijke ambities in hun samenhang.

DE PUBLIEKE ZAAK

Nadruk daarbij ligt op doelmatigheid van de overheid in het bewerkstelligen van deze ambities. Het geheel van voorstellen zal ter benadering van de financieel/economische gevolgen aan het Centraal Planbureau worden voorgelegd.

Dit "kabinetsbeleid" is uitgangspunt van handelen voor de toekomstige kabinetsleden en dient door hen onvoorwaardelijk onderschreven te worden. Wel wordt expliciet ruimte gelaten voor aanpassingen in de toekomst op basis van nieuwe gegevens en nieuwe inzichten.

Het kabinetsakkoord wordt gekenmerkt door:

- Een heldere visie op de economische en maatschappelijke contouren van Nederland op de langere termijn
- Een vernieuwde visie op de rol en organisatie van de overheid
- Een duidelijke keuze van prioriteitsgebieden, waarop ingrijpende verbetering beoogd wordt
- Een praktische benadering van realisatie van deze plannen, die ontdaan is van de schimmige feel good strategieën, die nu elk resultaat missen

Mocht op enig moment – tijdens de kabinetsformatie of tijdens het feitelijk bewind – een bewindspersoon zich in beginsel niet kunnen verenigen met het kabinetsbeleid dan staan hem/haar drie wegen open:

- Het afwijkende standpunt loyaal accepteren
- De overige leden van het kabinet tot een gewijzigd standpunt brengen
- Terugtrekken

Dit aspect van persoonlijke verantwoordelijkheid en persoonlijke integriteit in combinatie met teamplay zal veel meer nadruk krijgen in de hier beoogde opzet.

Stap 4: Brede steun

In de laatste stap van dit nieuwe proces wordt het geheel van beoogde kabinetsamenstelling en kabinetsbeleid ter beoordeling aan de Tweede Kamer voorgelegd. Er laten zich verschillende wegen denken waarlangs dit proces van dialoog met de Kamer zich kan voltrekken.

Aller eerst is er de voor de hand liggende traditionele weg, namelijk, dat de Kamer de gelegenheid krijgt alle aspecten van kabinet en kabinetsbeleid te bekritisieren en te amenderen. Een alternatieve en wellicht meer productieve weg zou kunnen zijn om de Kamer eerst te vragen haar stem uit te brengen of zij vertrouwen heeft in dit kabinet en dit kabinetsbeleid.

Dit geeft een duidelijk beeld of er op brede steun gerekend kan worden, voordat allerlei onderhandelingsprocessen beginnen, die het kabinetsbeleid onnodig afzwakken. De beoogde minister-president kan - al of niet van te voren - aangeven welk niveau van steun zij verwacht als voorwaarde voor het voortzetten van haar inspanningen.

Deze laatste benadering lijkt wellicht de sluis te openen naar een eindeloze serie van vruchteloze pogingen om via het bovenomschreven zorgvuldige proces tot een nieuw kabinet te komen. Anderzijds laden de politiek partijen, die geen steun verlenen aan een dergelijk nieuw kabinet een grote verantwoordelijkheid op hun schouders voor het (niet) functioneren van ons land.

Wanneer de Kamer haar brede steun voor een nieuw kabinet uitspreekt kan daarna het proces van amendering beginnen, met als voordeel dat de beoogde regering vanuit een sterke positie kan handelen en niet hoeft te zwichten voor een in haar ogen onverstandig voorstel uitsluitend om het kabinet overeind te houden.

DE PUBLIEKE ZAAK

Een "mensen" kabinet in plaats van een partijenkabinet zou een zeer aanzienlijke verfrissing in ons politiek landschap en onze politieke cultuur kunnen brengen.

De voordelen lijken evident:

- We krijgen een leider, die daarop uitdrukkelijk is geselecteerd in plaats van een vooruitgeschoven pion van de grootste partij
- We krijgen een competent team, waarbij competentie en teamkwaliteit verre superieur zijn aan wat het normale proces zou opbrengen
- We mogen hopen op een brede steun, zowel maatschappelijk als politiek
- We krijgen een heldere en vooral ook samenhangende visie
- We mogen een ingrijpende herschikking van de overheidsorganisatie met een duidelijke verdere beperking van haar rol verwachten, die in het huidige bestel, hoewel met de mond beleden, in de praktijk nooit tot realisatie zal komen
- We stimuleren een politiek debat over maatschappelijke prioriteiten en hun samenhang in plaats van prietpraat over het zoveelste incident, waarmee een Tweede Kamerlid of partij om aandacht kan vragen
- We krijgen een bevolking, die eindelijk weer enig vertrouwen in het functioneren van de overheid ontwikkelt en daarom bereid is om "mee te werken".

Naar analogie van wat bijna elke productreclame tegenwoordig stelt zou je kunnen zeggen: een "mensen" kabinet, u bent het waard!

Namens het bestuur van De Publieke Zaak,

Yoeri Albrecht
Barbara Besancon
John van der Ent
Mickey Huibregtsen
Raul Lansink
Pim Mol
Ton Spoor