



BUREAU INTEGRITEITSBEVORDERING OPENBARE SECTOR

Handleiding Ondeugden Behorende bij de dvd Integriteit Deugt



Gebruiksvoorwaarden

Deze handleiding is ontwikkeld door BIOS (Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector). BIOS is geïnitieerd en wordt ondersteund door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en is per 1 januari 2009 ondergebracht bij het CAOP, het kennis- en dienstencentrum op het terrein van arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen in het publieke domein.

Het intellectuele eigendom van deze handreiking behoort toe aan BIOS en is als zodanig auteursrechtelijk beschermd. De handreiking is ontwikkeld en toepasbaar voor alle overheidsorganisaties. De handreiking, of delen daarvan, mogen niet door derden voor andere (commerciële) doeleinden worden gebruikt zonder daarvoor van tevoren toestemming te hebben gevraagd aan BIOS.

Inleiding

In onderdeel vier van de dvd 'Integriteit deugt' vindt u een aantal tips en tools, gebaseerd op de deugdethiek. Eén daarvan gaat in op de ondeugden: luiheid, hebzucht, jaloezie, trots, toorn, gulzigheid, wellust. De idee daarbij is dat het perspectief van de ondeugden te gebruiken is bij het analyseren van integriteitsschendingen.

De ondeugden staan overigens niet recht tegenover de deugden; ze zijn alle een afwijking van de kardinale deugd 'de maat'. Zoals op de dvd in het onderdeel over de kardinale deugden is uiteengezet, ontstaan afwijkingen van de deugd doordat emoties een extremere vorm krijgen. Daarmee zijn de emoties op zich niet gediskwalificeerd; de uitdaging ligt erin de juiste maat te vinden.

Nu is van fouten te leren: ook de ondeugden zijn in een integriteitstraject productief in te zetten. Via de ondeugden is op het spoor te komen wat in de houding en instelling van mensen verkeerd is gegaan en hoe dit ten goede is te keren.

Vandaar het volgende schema: van elke ondeugd geven we aan tot welke ambtelijke ontsporing deze aanleiding kan geven. Vervolgens kunnen we de andere extreme ontsporing ontdekken. Hierna kan de goede houding in het midden tussen beide extremen worden gevonden.¹

In een discussie over misstanden in de organisatie is dit schema als volgt in te zetten. Wanneer iets mis is gegaan, kijken deelnemers welke ondeugd in het geding is en proberen ze de juiste deugd te vinden.

1. Klassieke ondeugd: **luiheid**

Verwante begrippen: onverschilligheid, inertie.

Voorbeelden in de ambtelijke sfeer: sjoemelen met werktijden, improductiviteit en inefficiëntie, verwijtbaar onder de maat presteren, slordigheid en onverschilligheid, onvoldoende invulling geven aan professionaliteit. De opdrachten worden op de automatische piloot uitgevoerd.

Andere extremiteit: blind op zaken afgaan, naïef fanatisme. En dat leidt onvermijdelijk tot oppervlakkigheid en weinig stabiliteit.

-> Deugd als middenweg: gezonde belangstelling voor de omgeving en het werk dat gedaan moet worden.

2. Klassieke ondeugd: **hebzucht**

Verwante begrippen: inhaligheid, gerichtheid op materieel voordeel.

Voorbeelden in de ambtelijke sfeer: dikwijls gaat het om een concentratie van materiële middelen voor jezelf. Hebzucht is aanwezig bij ambtenaren die zich publieke middelen toe-eigenen. Denk aan fraude, corruptie, en excessieve beloningsconstructies. Of aan misbruik van de auto van de zaak en de ambtswoning. We zien hebzucht ook op het niveau van de organisatie. Sommige leiders van organisaties willen voor hun organisatie meer binnenhalen. Ook willen ze de organisatie meer laten groeien dan gerechtvaardigd is.

Andere extremiteit: een te bescheiden opstelling bij het verwerven van middelen en groeiambities.

-> Deugd als middenweg: onderscheid maken tussen publiek-private middelen en bezit.

3. Klassieke ondeugd: **jaloerie**

Verwante begrippen: nijd, afgunst, rancune, wrok.

Voorbeelden in de ambtelijke sfeer: onvrede over hoe je behandeld wordt, te veel oog hebben voor hoe de ander wordt beloond. Bang zijn tekort te komen in promotiekansen en carrièreperspectief. Collega iets misgunnen.

Andere extremititeit: overdreven bescheidenheid, jezelf wegcijferen, niet voor jezelf opkomen als iets te verdelen valt.

-> Deugd als middenweg: goed ontwikkeld gevoel voor wat jou en wat de ander toekomt.

4. Klassieke ondeugd: **trots**

Verwante begrippen: hoogmoed, arrogantie, zelfingenomenheid, zelfoverschatting.

Voorbeelden in de ambtelijke sfeer: verlangen naar aanzien, status, proberen indruk te maken op collega's, werkrelaties, burgers of vrienden. Wanneer mensen zich boven anderen plaatsen, frustreert dat werkrelaties. Mensen die (te) veel macht hebben, laten zich vaak moeilijk corrigeren en worden doof voor goedbedoelde adviezen en ongewenste berichten. Ook verzamelen ze paladijnen om zich heen, die hen alleen nog in hun opvattingen bevestigen. Vroeg of laat menen ze dat ze boven de moraal staan.

Andere extremititeit: misplaatste bescheidenheid en teruggetrokkenheid, ongevoeligheid voor complimenten, overdreven zelfkritiek.

-> Deugd als middenweg: gepast besef van eigen kwaliteiten en verdienste. Kunnen omgaan met eertekenen en symbolen die daarbij horen.

5. Klassieke ondeugd: **toorn**

Verwante begrippen: boosheid, woede.

Voorbeelden in de ambtelijke sfeer: snel geërgerd zijn en dit direct uiten aan collega's. 'Kort lontje' en onvrede afreageren op collega.

Andere extremititeit: ook wanneer onrecht of kwaad is gedaan niet reageren. 'Niet aan het branden te krijgen', gebrek aan betrokkenheid.

-> Deugd als middenweg: gepaste verontwaardiging bij een misstand.

6. Klassieke ondeugd: **gulzigheid**

Verwante begrippen: zwelgen in overdaad, onverzadigbaarheid.

Voorbeelden in de ambtelijke sfeer: overdreven verwennen van relaties en jezelf, hedonisme in gebruik voorzieningen, gevoeligheid voor smeren en fêteren.

Andere extremititeit: doorgeslagen soberheid. Geen gevoel ervoor hebben dat representativiteit ook met goed verzorgde hapjes en drankjes te maken heeft.

-> Deugd als middenweg: maat (zie: maat als kardinale deugd).

7. Klassieke ondeugd: **wellust**

Verwante begrippen: seksuele belustheid, intimidatie.

Voorbeelden in de ambtelijke sfeer: erotisering van verhoudingen op de werkvloer, seksuele intimidatie.

Andere extremiteit: affectieloze, onpersoonlijke, afstandelijke werkverhoudingen.

- ➔ Deugd als middenweg: erkennen van erotische aspecten, maar voorkomen dat die 'op hol slaan'.

Over BIOS

Het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS), is een initiatief van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en onderdeel van het CAOP.

BIOS stimuleert en ondersteunt het publieke domein bij het opzetten en implementeren van integriteitsbeleid. Daarmee heeft de inzet van BIOS vooral een preventief karakter.

BIOS biedt:

- kennis en expertise op het gebied van integriteit(sbeleid) in binnen- en buitenland
- praktisch toepasbare integriteitsinstrumenten en -producten
- uitwisseling van expertise en ervaringen met en tussen publieke organisaties
- ondersteuning bij de implementatie van integriteitsbeleid

Kijk op www.integriteitoverheid.nl voor meer informatie.

Contact:

Lange Voorhout 13 070-3765937
2514 EA Den Haag info@integriteitoverheid.nl
Postbus 556
2501 CN Den Haag

ⁱ Veel uit dit schema is ontleend aan Hoekstra, A., 'Integriteit vanuit deugdenethisch perspectief', in: *Filosofie in bedrijf* 17 (2006), pp.38-52.