

Integrity-testing: Kanalje of Kans?

Met enige regelmaat lezen we stukken in de krant over organisaties die hun personeel heimelijk op de proef stellen. 'Mysteryshoppers' lopen een winkel binnen en filmen met een verborgen camera hoe zij geholpen worden. Soortgelijke methoden om de kwaliteit van de dienstverlening te meten zijn 'mysterycalling' en 'mysterymailing'. Maar wat te denken van studenten die, in het kader van een intern onderzoek naar de omgang met bedrijfsmiddelen, met een smoesje laptops van universiteitsmedewerkers proberen te ontfutselen? Of lokportemonnees die zogenaamd als gevonden voorwerpen bij de politie worden ingeleverd met als doel om ze later weer op te gaan halen en op inhoud te controleren? Bij de laatste twee praktijkvoorbeelden zien we een verschuiving van kwaliteits- naar integriteitstesten plaatsvinden.

In de literatuur worden twee vormen van integrity-testing onderscheiden: 'targeted' en 'at-random'. Bij de eerste vorm bestaan er concrete vermoedens tegen een medewerker en wordt deze, zonder het te weten, in een testsituatie gebracht om te toetsen of hij inderdaad niet-inteiger of zelfs corrupt is. Bij de tweede gaat het om het houden van een steekproef. Gedacht kan worden aan het voorbeeld van de laptops waarin steekproefsgewijs wordt getest of medewerkers conform de interne spelregels handelen.

In 2012 hebben we een poll gehouden onder integriteitsfunctionarissen over de populariteit van beide maatregelen, waaruit bleek dat zo'n 40% van de ondervraagden pleit voor het inzetten van integrity-testing als instrument. Deze score is beduidend hoger dan we hadden verwacht, omdat de inzet van dit instrument nog relatief vaak wordt afgeschilderd als een onorthodoxe, onbehoorlijke maatregel die stoelt op wantrouwen en die er op gericht is om medewerkers in de val te lokken.

De discussie over de toepassing van dit middel keert desalniettemin met enige regelmaat terug en in diverse rapporten wordt het genoemd als een instrument dat het overwegen waard is. Zo noemde een oud-directeur van de Rijksrecherche het in 2005 al een instrument waar het Openbaar Bestuur profijt van kan hebben. Toch blijft de scepsis overheersen.

Wellicht omdat het integriteitsbeleid in de afgelopen jaren vooral is vormgegeven via een positieve, stimulerende strategie. Noties als vertrouwen, zelfstandig oordeelsvermogen en morele verantwoordelijkheid spelen daar een leidende rol in. Integrity-testing wordt daarentegen eerder geschaard onder de nalevingsstrategie, die

sterker is gericht op regels, controle en handhaving. Hoewel het ultieme integriteitsbeleid bestaat uit componenten van beide strategieën is de laatste benadering wat in onmin geraakt. Ook de geringe bekendheid met de verschillende toepassingsvormen, de impact die het instrument kan hebben alsmede de onzekerheid over de juridische houdbaarheid leiden ertoe dat de argwaan in stand blijft. De bestaande weerstand heeft tot gevolg dat de mogelijke voordelen van integrity-testing onderbelicht blijven.

Zo lijkt 'targeted testing', in tegenstelling tot de traditionele onderzoeken naar corruptie, een probaat middel om sterke vermoedens van niet-inteiger handelen te verifiëren en aan te pakken. Het richt zich immers niet op het vermoedelijk reeds gepleegde misdrijf, maar op de werking van het morele kompas. De betrokkene wordt, zonder het te weten, in een vergelijkbare situatie gebracht om te bezien of waar rook, ook daadwerkelijk vuur is. Daarmee biedt het een alternatief voor tijdrovende en dure onderzoeken naar vermoedens van corruptie die veelal op een teleurstelling uitlopen vanwege de complexiteit van de bewijslast. Dit betekent overigens geenszins dat feitenonderzoek is uitgesloten. Een testmogelijkheid is vooral welkom in situaties waarvan de verwachting is dat een feitenonderzoek niet gaat voltooien.

Een voordeel van de steekproefsgewijze aanpak is, dat daar ook een preventieve werking van uit zal gaan. Medewerkers die weten dat zij getest kunnen worden zijn daardoor waarschijnlijk ook normbewuster.

We zien integrity-testing als een mogelijke aanvulling op het reeds bestaande integriteitsbeleid. Lichtzinnige inzet is echter uit den boze. Zo is bij targeted-testing de toets op proportionaliteit en subsidiariteit een 'must' en zijn bij at-random testen transparantie en het vooraf goed informeren van de medewerkers van belang. Door goed na te denken over deze randvoorwaarden zullen de mogelijke valkuilen in voordelen veranderen. Het maakt de overheid overigens ook niet langer afhankelijk van onderzoeksjournalisten die het middel wél durven toe te passen om misstanden succesvol aan de kaak te stellen, waarna er maatregelen kunnen worden getroffen om herhaling te voorkomen.

Alain Hoekstra
Ed Fenne

Beiden werkzaam bij BIOS
(op persoonlijke titel geschreven)