

From: Reinder Rustema reinder@rustema.nl
Subject: Bijsluiter bij een extraparlamenteair kabinet (990 woorden)
Date: 12 March 2024 at 09:57
To: De Tweede Kamer



Geacht Kamerlid, zeer, zeer gewaardeerd Kamerlid,

En... winnaars van de verkiezingen! Gefeliciteerd. Want u bent winnaar omdat het is gelukt om volksvertegenwoordiger te mogen zijn. Elk van de 150 Kamerleden is winnaar, want alleen samen kunt u het volk vertegenwoordigen.

Ik aarzel om verder nog te spreken over winnaars tussen de winnaars, want dat ondergraaft dat. Is het mooie van een democratie niet juist dat we afspreken om allemaal te verliezen? Er is niet 1 winnaar in de Kamer, dat kan niet. Op onderwerpen win je soms en verlies je soms, maar gezamenlijk zijn we als land de glansrijke winnaar met een democratie van 'verliezers'. Dit is arena om te winnen en te verliezen, hier worden conflicten beslecht, dit is de plek ervoor. Conflicten zijn dan ook de brandstof voor politiek want zonder conflict kan je geen compromis bereiken. Eerst een conflict, dan samenwerking.

Maar het electoraat is geëmancipeerd; men laat zich niet meer door dominee, priester of vakbondsleider vertellen hoe de wereld eruit moet zien. De wereld is ook complex geworden met eindeloos veel opties. Dat zie ik ook in mijn dagelijks werk als eindredacteur van petitie's. Al bijna 20 jaar zet ik petitie's open (taalfoutjes eruit, goede zinnen maken), zo'n 100 à 200 per maand, en zo zijn er al miljoenen ondertekeningen binnen gekomen. Zo dien ik de democratie.

De democratie is nooit af en het is nu niet meer makkelijk om een samenwerking van een meerderheid vast te leggen. Ook is er een roep om een andere bestuurscultuur. Tegelijk verwachten burgers een stabiele regering. Hoe kan een extraparlamenteair kabinet dat brengen? Het is iets waar ik ook al bijna 20 jaar voor pleit en het is nu, deze week, het moment om ervoor te kiezen. Dit is een scharniermoment!

Maar let op, het extraparlamenteair kabinet is een medicijn met een bijsluiter. Het kan makkelijk fout gaan en dan zijn we terug bij af. Het is zaak om na te denken over deze vorm als blijvend voor de toekomst. Ik heb er veel over gesproken en advies over gevraagd bij experts. Duidelijk is dat er geen routekaart is. Wetenschappers analyseren machtsstructuren hier en elders, vroeger en nu. Ze hebben hoogstens meningen over hoe het zou moeten en kunnen alleen achteraf met zekerheid goede analyses geven. Maar de toekomst is onbekend. Die moeten we zelf vorm geven!

Ik heb het ooit gedaan met petities.nl en ik besef in hoeverre je gedrag kunt sturen met het ontwerp. Ik maakte keuzes tegenovergesteld aan die van de Amerikanen met hun 'big tech' en andere cultuur. Wij hier in Nederland zijn meer dan waar dan ook ter wereld in staat om verder vorm te geven aan onze democratie. Onze wetgeving geeft veel ruimte voor, we zijn pragmatisch en we hebben een eeuwenoude natie met veel interne conflicten.

Daarom deze adviezen:

- Bewindslieden houden hun partijvoorkeur(en) en eventuele partijlidmaatschap geheim of vaag (zoals de meeste burgers)
- Bewindslieden reageren niet op vacatures maar worden er door burgers voor genomineerd (zoals bij een lintje)
- Bewindslieden worden na een professionele selectie op basis van cv en vaardigheden in stilte gevraagd (zoals gebruikelijk bij topfuncties)
- Bewindslieden worden door de Tweede Kamer bevestigd en aangesteld (zoals in de EU)
- Het kabinet is van en voor de hele Tweede Kamer; houdt rekening met (kritische)

minderheden en geeft veel openheid.

Elk van de fracties in de Tweede Kamer heeft uiteindelijk ook wat te winnen bij een extraparlamenteair kabinet. Vraag me gerust hoe.

- Waarom partijvoorkeur geheim houden? Als sommige bewindslieden wel banden en loyaliteit heeft met partijen en anderen niet dan zet dat anderen op een achterstand. De loyaliteit moet bij de ministerraad liggen, dat is de club waar ze loyaal aan zijn. Gezamenlijk dienen ze de Tweede Kamer als baas.

- Waarom een oproep doen om kandidaten te nomineren? Het afbreukrisico is te groot voor getalenteerde bestuurders om te reageren op een vacature. Als je je interesse laat weten dan ben je eigenlijk al weg waar je werkt. Word je het niet, dan kan je ook niet meer terug komen.

- Daarom is een professionele selectie door headhunters die goed de vaardigheden die de Tweede Kamer verwacht kan zoeken bij de kandidaten. Ze opereren discreet en vragen rond in het netwerk rondom de kandidaten. Iedereen in het land met de talenten om bewindslid te worden kan een oproep voor een gesprek verwachten. In plaats van maanden in een coalitie stoppen en bewindslieden in een paar dagen uit een hele kleine vijver vissen moet dat nu andersom. Als een enkeling geen goede keuze blijkt, dan kan die vervangen worden zonder dat het kabinet valt, zonder nieuwe verkiezingen. Het kabinet is dan ook altijd missionair. De Tweede Kamer wisselt van samenstelling bij verkiezingen en dat heeft alleen vertraagd gevolgen voor het kabinet. Waarschijnlijker is het dat bewindslieden zelf na behaalde doelen het stokje doorgeven aan een opvolger, zoals ze dat gewend zijn waar ze nu werken.

- Waarom moet de Tweede Kamer de bewindslieden spreken? Omdat ze uiteindelijk de Tweede Kamer moeten dienen. De verkiezingsprogramma's en andere openbare uitingen geven al houvast voor het inschatten voor welk beleid er draagvlak is, maar het krijgt pas echt vorm door over concrete problemen te spreken.

- Waarom niet de meerderheid volgen? We hadden al geconstateerd dat er niet langer een duidelijke meerderheid te vinden is. Wel zijn er wisselende meerderheden te vinden. Ook zijn er kritische inhoudelijke tegenwerpingen van minderheden die afdoende beantwoord moeten worden. De uitweg hieruit is een grote transparantie van beleid. Het hoeft niet 'verkocht' te worden, het is aan de fracties om hun eigen successen uit te venten. Ministers zijn geen uithangbord van een partij maar zijn van de hele Tweede Kamer. Dus verschijnen er geen volledig zwart gelakte documenten meer waarmee bange ambtenaren de baas proberen te beschermen voor een val. De Tweede Kamer heeft die openheid ook nodig om haar controlerende taak goed uit te oefenen. Dat is de kern van een goede bestuurscultuur.