Adviescollege Openbaarheid en Informatiehuishouding
www.acoi.nl

Verslag

Deelnemers

Datum
15 juni 2026

Pagina
1 van 3

Betreft
Verslag bijeenkomst Woo-strategen

Beste deelnemer,

Op 15 juni kwamen negen experts van binnen en buiten de overheid samen die elk vanuit hun eigen perspectief werken aan een meer open overheid.
Een eerste bijeenkomst, waarin we wilden verkennen wat mensen die op strategisch niveau aan openbaarheid werken nodig hebben om werkelijk betekenisvolle openbaarheid van de overheid voor elkaar te krijgen. En hoe zij elkaar kunnen helpen om dit te realiseren.
Hieronder volgt een verslag met inzichten uit deze bijeenkomst.

De waarden achter openbaarheid vragen om een andere houding
Het gesprek opende met vragen van één van de deelnemers:
De democratie staat onder druk. Wat nodig is, is een overheid die open en transparant is over haar handelen en dat begint bij openbaarheid. Maar is uitvoeren van de Wet open overheid daarvoor voldoende? Stel we handelen 100% van de verzoeken binnen de termijn af en maken 100% van de informatiecategorieën openbaar; zijn we dan transparanter geworden op een manier waar de inwoner iets aan heeft? Is de democratie dan echt versterkt?
Als je mensen vraagt naar de betekenis van openbaarheid voor hun leven, dan worden waarden genoemd als eerlijkheid, medemenselijkheid of meerstemmigheid.
Dat is iets anders dan openbaarheid als synoniem voor een woo-verzoek.

Adviescollege Openbaarheid en Informatiehuishouding
Wilhelmina van Pruisenweg 52
2595 AN Den Haag
Postbus 18601
2502 EP Den Haag

Dan is er een andere houding nodig. Maar hoe veranderen we dat? In een tijdsgewricht waarin we denken in wij vs. zij en uitgaan van wantrouwen. Wantrouwen naar de burger; wat zou er achter zijn Woo-verzoek zitten? Wantrouwen intern; met een enorme parafenlijn om elk denkbare risico af te dekken. In een tijdsgewricht waarin alles meetbaar, efficiënt en doeltreffend moet zijn. Waar alles wordt platgeslagen tot de vraag hoeveel geld het kost om de Woo uit te voeren, en of Signal nou wel of niet onder de Woo zou moeten vallen. Hoe zorg je in dat tijdsgewricht voor een houding waarin de waarden achter openbaarheid leidend zijn in ons handelen als ambtenaren?

Mag de overheid fouten maken?
De groep verkende waarom deze houding nu niet gemeengoed is. Hoe kan het, dat we allemaal voelen dat we openbaarheid belangrijk vinden, maar dat als er werkelijk informatie openbaar gemaakt moet worden, er toch allerlei weerstand komt en uitzonderingen worden gemaakt? De groep constateert dat de overheid en haar medewerkers in een kramp zitten:

Er is een verantwoordingscultuur ontstaan die betekenisvolle openbaarheid niet altijd ten goede komt. De overheid heeft verregaande bevoegdheden: het vermogen om vrijheden in te perken, de leefomgeving aan te passen, voordelen toe te kennen aan de één en boetes op te leggen aan de ander. Bij die bevoegdheden hoort de zorgvuldigheid om te voorkomen dat er fouten gemaakt worden, en verantwoording als er wel fouten worden gemaakt. Het kan immers grote gevolgen hebben als de overheid grote fouten maakt. Maar betekent dat dat de overheid geen enkele fout mag maken? Zo kan dat voor ambtenaren op de werkvloer wel voelen. Er heerst in sommige organisaties een angst om afgerekend te worden op fouten. En die angst is vaak niet misplaatst, het is de politiek-bestuurlijke werkelijkheid van het tijdsgewricht waarin we leven. Fouten maken is menselijk en de overheid bestaat uit mensen. Toch vinden we niet dat de overheid fouten mag maken – ook geen kleine.

Openbaarheid vraagt om veiligheid
Die overtuiging zorgt ervoor dat openbaarheid niet altijd veilig voelt. Openbaarheid is een manier om de overheid te kunnen controleren; maar binnen een organisatie met afrekencultuur kan dat voelen alsof je persoonlijk onder een vergrootglas ligt. Aan het besef dat openbaarheid één van de belangrijkste waarden voor de democratie is, ontbreekt het vaak niet. Maar aan de randvoorwaarden om daar in veiligheid voor te zorgen, wel. De groep constateert dat het daarbij een groot verschil maakt als er leidinggevenden zijn die uitspreken en voorleven dat openbaarheid belangrijk is, ook als er daarmee fouten aan het licht zouden komen. Tegelijkertijd constateert de groep dat dit op zichzelf niet voldoende is. Als we willen dat de houding van ambtenaren ten opzichte van openbaarheid verandert, dan moet er iets veranderen aan de huidige verantwoordingscultuur.

Hoe veroorzaken we een cultuurverandering?
Hoe je dit verandert is geen kleine vraag. De groep benoemt dat dit een cultuurverandering vergt, die zowel van bovenaf als onderop moet komen. En dat zij vanuit hun positie een verantwoordelijkheid voelen voor die verandering, terwijl het tegelijk onmogelijk is om als individu een tekortkoming van een organisatie op te lossen. Een eerste suggestie: om van bovenaf iets te veranderen, zou de groep vanuit hun positie als experts invloed kunnen uitoefenen bij de politieke en ambtelijke top, die voor de randvoorwaarden moeten zorgen. Bijvoorbeeld door stelling te nemen en oplossingen aan te dragen in een gezamenlijke brief. Van onderop en individueel kan deze groep bijdragen door het goede voorbeeld te geven; door te experimenteren met nieuwe vormen van openbaarheid die de democratie echt versterken. Als groep kunnen de experts daarover met elkaar sparren en van elkaar leren. Dit zijn eerste gedachten; het vraagstuk is te groot om in één bijeenkomst tot oplossingen te komen.

Dit was een eerste, verkennende bijeenkomst. Het ACOI denkt over een zinvol vervolg en nodigt de deelnemers uit hetzelfde te doen.