

Recht Vrijheid van meningsuiting voor ambtenaren

Waar eindigt de burger en begint de ambtenaar?

Kunnen – en mogen – ambtenaren over elk onderwerp hun mening uitdragen? Dat hangt er maar van af, beschrijft organisatiepsycholoog **Maurits Jan Vink**. Vooral leidinggevenden moeten de grens tussen plicht en persoonlijkheid bewaken.

Op 8 mei meldde *Het Parool* dat ruim vierhonderd Amsterdamse ambtenaren een petitie ondertekenden tegen wat zij 'censuur en sancties' noemen zodra zij zich solidair tonen met Palestina. Sommigen kregen een officiële waarschuwing, anderen werden in vergaderingen publiekelijk genoemd. In een raadsbrief erkende wethouder Hester van Buren dat het thema 'gevoelig ligt', maar zei daarnaast dat ambtenaren ook als privépersoon gebonden zijn aan regels.

Nog geen maand eerder zette een paginagrote advertentie van ambtenaren van het ministerie van Asiel en Migratie – bedoeld om vrijwilligers in de vluchtelingenopvang te eren – het debat al op scherp: mag een rijksambtenaar publiekelijk afwijken van de lijn van de minister? De Stopera worstelt nu met dezelfde vraag: waar eindigt de burger, waar begint de ambtenaar?

Gedwongen keuze

De gemeente biedt tips voor 'het gesprek over spanningen in de stad', hanteert inclusievaardigheden en spreekt met betrokkenen. Toch toont de petitie dat het gesprek nog niet klaar is. Het dilemma is breder: wanneer een wijkagent fel twitert, of een docent een politiek T-shirt draagt, vragen burgers zich af of ze nog onpartijdig worden behandeld. Neutraliteit is geen luxe, maar de basis van vertrouwen. Tegelijk hebben ambtenaren grondrechten. Sociale media vergroten de botsing tussen plicht en persoonlijkheid.

Privé-uitingen kunnen razendsnel publieke gevolgen krijgen. In 2023 werd een UVA-docent geschorst nadat hij op X een collega een 'levensgevaarlijke extremist' had genoemd. De Ambtenarenwet 2019, de ambtseed en de Amsterdamse gedragscode eisen vergelijkbaar 'respect voor staatsinstellingen'. Waar de grens loopt, blijkt fel betwist.

Het bericht in *Het Parool* maakt dit spanningsveld tastbaar. De ondertekenaars van de petitie vinden het censuur dat zij hun solidariteit met Palestina niet openlijk mogen tonen, terwijl sommige collega's juist zulke zichtbare standpunten als druk ervaren om mee te kleuren. Zonder duidelijke kaders bepalen niet de beste argumenten maar macht of netwerk wiens stem wordt gehoord.

Wanneer een ambtenaar luidrechtig protesteert, staan collega's voor een gedwongen keuze: zwijgen – en zo de indruk wekken dat zij instemmen – of het debat aangaan en daarmee een conflictsituatie riskeren. In beide gevallen verschuift de aandacht van de publieke taak naar persoonlijke strijd, en komt de vrijheid van de ander in het geding. De vraag is hoe je ruimte én verantwoordelijkheid organiseert. Deze drie lessen kunnen helpen:

1: Voer het rolgesprek voordat het misgaat. Het college kan samen met leidinggevenden expliciet verkennen welke uitingen passen bij het ambtelijke gezicht naar buiten. Denk aan pins, vlaggetjes of posts op LinkedIn. Een afspraak vooraf voorkomt dat een latere correctie als censuur wordt ervaren.

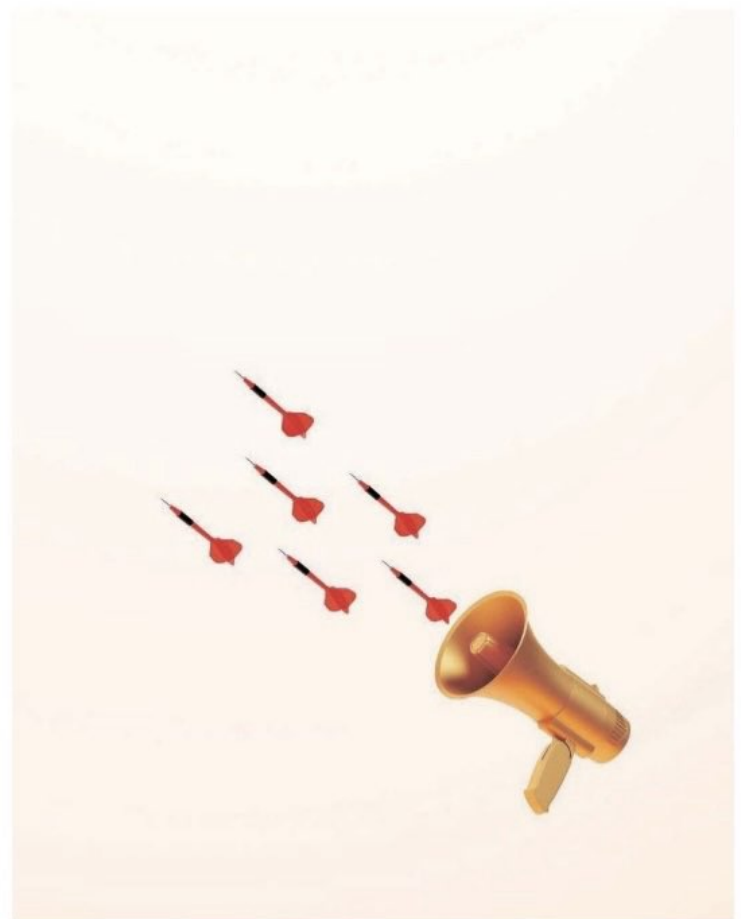
2: Kweek nieuwsgierigheid vóór oordeel. Teamleiders kunnen in werkoverleg ruimte creëren om eerst vragen te stellen, zoals: wat maakt dit voor jou belangrijk? Zo worden zorgen of morele dilemma's vroegtijdig zichtbaar en kan het gesprek worden gevoerd, voordat het escaleert op X of in de krant. Nieuwsgierigheid haalt de druk van het debat en vergroot het gevoel gehoord te worden, juist voor minderheidsstemmen.

3: Handhaaf grenzen consequent. Maak heldere afspraken over welke consequentie hoort bij welke overtreding – en pas die eenduidig toe. Leg uit dat begrenzing geen censuur is, maar een voorwaarde om alle stemmen ruimte te geven. Als de gemeente in sommige gevallen een officiële waarschuwing geeft en in andere situaties niets doet, ontstaat de indruk van willekeur. Grijp vroeg in als de norm wordt overschreden, zodat escalatie wordt voorkomen.

Oplopende emoties

Zelfs als deze afspraken helder zijn, kunnen emoties rond actuele dossiers hoog oplopen. Dan zijn er interventies nodig. Faciliteer een gestructureerd dialoogmoment. Laat een onafhankelijke moderator een bijeenkomst leiden waarin zowel ondertekenaars als twijfelaars hun zorgen kunnen delen. Geen debat, maar een luistersessie die polarisatie helpt verminderen, de dialoog op respectvolle wijze herstelt en zo schade aan onderlinge relaties én sociale veiligheid beperkt.

Pas ook het 'cooling-off protocol' toe. Spreek



→ Een ambtenaar die protesteert stelt collega's voor een gedwongen keuze: zwijgen of het debat aangaan. FOTO J STUDIOS/GETTY IMAGES



Maurits Jan Vink
Organisatiepsycholoog.

Leg uit dat begrenzing geen censuur is, maar een voorwaarde om alle stemmen ruimte te geven

af dat gevoelige sociale mediaposts 24 uur in concept blijven staan voordat ze worden gepost. Dat geeft ruimte voor reflectie én voor overleg met een leidinggevende of woordvoerder. En herstel publiekelijk de norm. Communiqueer na afloop duidelijk wat is afgesproken en waarom. Transparantie over de redenering achter grenzen voorkomt geruchten en herstelt vertrouwen in de organisatie.

Stopera is spiegel

Met bijna 20.000 gemeentemedewerkers is Amsterdam een minimaatschappij. Als daar al onduidelijkheid bestaat over de balans tussen plicht en persoonlijkheid, geldt dat elders des te meer. De Stopera is een spiegel voor elke werkgever: rolbewustzijn moet je organiseren, maar soms ook acuut repareren.

Vrijheid van meningsuiting blijft een mensenrecht, ook voor ambtenaren. Maar rechten komen met contextafhankelijke verantwoordelijkheden. Het vraagt volwassen leiderschap om beide te bewaken. Wie in functie is, vertegenwoordigt meer dan zichzelf. Soms is een mening daarom beter bewaard voor buiten werktijd – uit respect voor collega's én voor het ambt dat je draagt.

Een testvraag bij twijfel: als dit morgen viraal gaat, vertrouwt iedereen die ik dien mij dan nog? Is het antwoord nee? Laat de post dan in concept of bewaar het voor na werktijd.