



Le Menil, 7 mei 2023

## Aanbieding rapport werkgroep evaluatie

Geacht bestuur van Volt Nederland,

Wij bieden jullie hierbij dit eindrapport aan. Daarmee sluiten we een jaar van evaluatie af.

De evaluatie betreft het proces rondom de meldingen die zijn gedaan over potentieel grensoverschrijdend gedrag. Het **doel van de evaluatie** is om in brede zin lessen te leren om Volt voor de langere termijn te verstevigen. Wat ons betreft is dat doel behaald. De aanbevelingen zijn relevant voor de gehele Pan-Europese beweging.

Wij geven het rapport dat wij van de Werkgroep Evaluatie hebben ontvangen door, waarbij we hoofdstukken 2 en 3 verkort hebben weergegeven. Daartoe hebben wij besloten om de juiste balans te vinden tussen **transparantie voor de leden en de bescherming van direct betrokkenen**, mede met het oog op privacy. Wij bevelen jullie aan om het volledige rapport van de Werkgroep Evaluatie op een nader te bepalen dag na het Congres fysiek ter inzage te leggen onder leiding van de Werkgroep. Op deze wijze is er ook de mogelijkheid tot maximale **transparantie** voor leden die dat willen.

Wij zijn alle leden van de Werkgroep Evaluatie zeer erkentelijk. Ze hebben in uiterste zorgvuldigheid en vertrouwelijkheid ontzettend veel werk verzet, **volgens de laatste methodes voor integriteitsonderzoek**. Wij vragen jullie om onze **grote dank voor het werk van de Werkgroep** naar de leden over te brengen op het aanstaande congres.

Voor de opzet van de 'Taskforce Bestuursondersteuning' is gekozen, omdat het bestuurshandelen van het bestuur van Volt Nederland onderwerp van toetsing was. Deze opzet heeft het mogelijk gemaakt om het bestuur van Volt Nederland op afstand te houden van de Werkgroep Evaluatie. Als leden van het bestuur van Volt Europa hebben we veel van deze taak geleerd. Ook wij gaan **aan de slag met de aanbevelingen in dit rapport** voor de verdere ontwikkeling van onze Pan-Europese beweging.

Met vriendelijke groet,

Lucia Nass en Johannes Heinrich  
Taskforce Bestuursondersteuning

## Rapport Werkgroep Evaluatie Volt

### Vallen en opstaan

*Evaluatie en aanbevelingen voor een veilige (werk)omgeving*

Den Haag, 1 mei 2023

**De Werkgroep Evaluatie:**

Monique van der Poel (voorzitter)

Arine van der Ham (secretaris)

Jelle Dijkshoorn

Jan Smits

## Inhoudsopgave

<b>Aan de leden van Volt</b>	<b>4</b>
<b>Begrippenlijst</b>	<b>7</b>
<b>Introductie en samenvatting aanbevelingen</b>	<b>9</b>
<b>Aanbevelingen integriteit en veiligheid binnen Volt</b>	<b>11</b>
<b>1. Opdracht, werkwijze en verantwoording</b>	<b>14</b>
1.1 Aanleiding	14
1.2 Opdracht	14
1.3 Hoe is vastgesteld of iets is gebeurd en hoe?	16
1.4 Niet al het ongewenste gedrag is besproken: belangenafweging	16
1.5 Enkele begrippen	18
1.6 Mandaat Werkgroep Evaluatie	19
1.7 Werkwijze Werkgroep	21
1.8 Verantwoording aan de leden	31
1.9 Afronding en oplevering rapport aan de Taskforce	32
<b>2. Wat is er gebeurd? (verkorte versie Taskforce)</b>	<b>34</b>
2.1 Start lidmaatschap Volt tot aan start Tweede Kamer	34
2.2 Start Tweede Kamer tot brief over onwenselijk gedrag	40
2.3 De eerste melding tot aan de schorsing als fractielid	42
2.4 Schorsing Ex-fractielid tot besluit einde lidmaatschap Volt	45
<b>3. Proces toets (verkorte versie Taskforce)</b>	<b>49</b>
3.1 inleiding	49
3.2 Rollen en verantwoordelijkheden	51
3.3. Procestoets en te toetsen besluiten	59
<b>4. Het integriteitssysteem van Volt en aanbevelingen</b>	<b>91</b>
4.1 Integriteitssystemen toegelicht	91
4.2 Het integriteitssysteem van Volt ten tijde van de onderzoeksperiode	94
4.3 Aangewezen Volt-organen	97
<b>5. Aanbevelingen voor integriteit en veiligheid binnen Volt</b>	<b>100</b>
5.1 Wat vinden we als Volt belangrijk?	101
5.2 Hoe zorgen we dat het integriteitsbeleid goed geregeld is?	105
5.3 Hoe komen we daar?	115
<b>6. BIJLAGEN</b>	<b>120</b>
<b>Bijlage 1: Mandaat Werkgroep Evaluatie</b>	<b>121</b>

B.1.1 Leden van de Taskforce	124
B1.2 Leden Werkgroep Evaluatie Volt	125
<b>Bijlage 2: Uitnodiging tot wederhoor en reactie Ex-fractielid</b>	<b>128</b>
<b>Bijlage 3: Kader voor Integer Handelen</b>	<b>134</b>
<b>Bijlage 4: Geraadpleegde bronnen</b>	<b>147</b>
<b>Bijlage 5: Instemmings Data en versies officiële documenten</b>	<b>149</b>
<b>Bijlage 6: Chronologisch nieuwsoverzicht</b>	<b>152</b>
<b>Bijlage 7: Expertbijdrage</b>	<b>154</b>

## Aan de leden van Volt

Voor jullie ligt het rapport met de evaluatie van het proces rondom de meldingen over (mogelijk) grensoverschrijdend gedrag door het Ex-fractielid en de bevindingen van de Werkgroep Evaluatie van Volt (de “Werkgroep”). In dit rapport focussen wij niet op schuld, wel op **waarheidsvinding, verantwoordelijkheid** en **kansen om te leren en te verbeteren**, zodat Volt voor iedereen een veilige (werk)omgeving is. Wij laten het aan jullie om een eigen mening te vormen.

Hoewel wij verwachten dat velen van jullie de behoefte zullen hebben te weten wat er precies is gebeurd en wie daarvoor verantwoordelijk is, zal dit rapport niet volledig aan die behoefte voldoen. **Wij hebben een goed beeld kunnen krijgen** van wat er is gebeurd, hoe het is gebeurd en vooral waarom het is gebeurd. **Het is niet altijd goed of fout, zwart of wit.** In die gevallen bieden we jullie verschillende blikken waarmee je kunt kijken naar een situatie.

Er is de afgelopen jaren in de media veel gezegd en geschreven over (mogelijk) grensoverschrijdend gedrag. Ook in de politiek. Het begrip **‘grensoverschrijdend gedrag’** is een lastig en persoonsgebonden begrip. Geconfronteerd met dezelfde situatie, kan de één zeggen dat zijn, haar of hen persoonlijke grenzen zijn overschreden, terwijl dit voor de ander zeker niet het geval is. Wij spreken in dit rapport daarom vooral over **ongewenst gedrag**, tenzij een persoon zelf heeft aangegeven dat grenzen zijn overschreden. Of iets ongewenst is of zelfs ontoelaatbaar kan afhangen van de wet, maar ook van de regels binnen Volt en de manier waarop de top en jullie zelf hier vervolgens mee omgaan.

De ontwikkeling van de Volt-organisatie en de omgang tussen mensen, wijkt niet af van gebruikelijke ontwikkelingen bij andere snelgroeiende organisaties. Waar het nu op aankomt bij de verdere ontwikkeling van Volt is **niet grote snelheid, maar ritme. Niet in de waan van de dag leven**, maar focussen met elkaar op wat we willen waarmaken, ook op de langere termijn.

Werkelijk iedereen die wij hebben gevraagd heeft meegewerkt aan onze interviews. Veel dank daarvoor! Het vergde moed van álle betrokkenen om mee te werken. Het vergt ook moed van personen om naar voren te stappen als hen (mogelijk) ongewenst gedrag overkomt, of als zij zien dat anderen dit overkomt. Zonder twijfel is het van belang voor een veilige (werk)omgeving dat mensen ongewenst gedrag veilig kunnen melden. En dat hun naam dan niet op straat belandt. Wat er is gebeurd is belangrijk, maar om te leren en te verbeteren is het minstens zo belangrijk om te kijken naar patronen binnen de organisatie. Waarom heeft dit kunnen gebeuren? En waarom hebben mensen zich geuit via de media?

We moeten toe naar een situatie waarin iedereen zich veilig voelt om elkaar meteen op een constructieve manier **aan te spreken** op ongewenst gedrag. Ook als je erbij staat en niet het onderwerp van gesprek bent. Het is nodig dat iedereen weet dat wij daarvoor **samen verantwoordelijk** zijn. En dat we ook vragen naar de beweegredenen van de ander. En dat als

je er samen niet uitkomt je naar de vertrouwenspersoon kan stappen. Afscheid nemen van iemand is echt een laatste oplossing. Bijvoorbeeld als iemand iets heel ergs heeft gedaan, of structureel over de schreef gaat en afspraken over gedrag niet nakomt. Discussies mogen best schuren om samen verder te kunnen komen, maar met respect voor elkaar.

Dit rapport ligt hier nu **transparant** voor jullie. Het vergde **leiderschap** van het Bestuur om ons *carte blanche* te geven voor onze evaluatie. Zonder heilige huisjes. Zonder zeggenschap over de inhoud van dit rapport. Lees het rapport alsjeblieft met een **open blik**. **Kritisch** en met **empathie** voor alle betrokkenen. **Slechte mensen hebben wij niet ontmoet**. Niemand is blij met wat er gebeurd is. Vrijwel alle direct betrokkenen hebben te maken gehad met (zeer) negatieve ervaringen, mede naar aanleiding van de mediastorm die opstak. Het gaat om mensen van vlees en bloed. Mensen die zich allemaal naar eer en geweten knetterhard inzetten voor de missie van Volt. Mensen met partners, kinderen, familie, vrienden en collega's. **Denk dus eerst 10 tellen na voordat je iets zegt over iemand in dit rapport en hoe je dit zegt...**

**"It takes a village to raise a child"**. Volt wil blijvend het politieke landschap veranderen en helpen de grote uitdagingen van deze eeuw op te lossen, **samen** en vanuit een **sterk Europa**. Onze Volt-beweging kan alleen verder groeien als we samenwerken. Volt wil graag een open, inclusieve cultuur, waarbinnen we fouten kunnen maken en leren. Waarbinnen leden zich prettig voelen, zichzelf kunnen zijn en zich uitspreken. Waarbinnen gesproken wordt met elkaar, niet over elkaar. **Grenzen** aan ongewenst gedrag zijn er ook. Die moeten zo duidelijk mogelijk zijn. Welk gedrag binnen Volt wordt nagestreefd moet *uiteindelijk* een zelfsprekend onderdeel worden van ons **dagelijks handelen** op lokaal, nationaal en Europees niveau.

Ten slotte. **Waarden zijn niet tastbaar**. De ontwikkeling van Volt-waarden is een proces. Samen bepalen we de waarden waarvoor we staan. Het kost tijd voordat waarden een diepere betekenis voor iedereen krijgen. Daarvoor is ook nodig dat leiders binnen de partij hun worstelingen en twijfel op tafel (blijven) leggen als ze een moeilijk besluit hebben genomen. Zo kunnen we samen leren.

De Werkgroep Evaluatie roept jullie hierbij op om na te denken over de aanbevelingen in dit rapport en het in de praktijk brengen ervan. **We kunnen alleen maatschappelijke verandering teweegbrengen als we zelf die verandering zijn!**

Een paarse groet, mede namens de voltallige Werkgroep,

Monique van der Poel  
Voorzitter Werkgroep Evaluatie

## Begrippenlijst

Hier worden de begrippen gedefinieerd die in het rapport gebruikt worden.

Voor uitleg van begrippen rond grensoverschrijdend of ongewenst gedrag zie Bijlage 1: Wat is grensoverschrijdend of ongewenst gedrag?

Ambtelijk Secretaris	De Ambtelijk Secretaris is o.a. hoofd personeelszaken van het Fractie bureau. Vanaf installatie in de Tweede Kamer tot einde Onderzoeksperiode is deze functie in handen geweest van twee personen. De eerste tot 1 juli 2021, de tweede vanaf 1 juni 2021 tot 1 maart 2022.
AWGB	Algemene Wet Gelijke Behandeling man/vrouw.
Bestuur	Het Bestuur van Volt Nederland, zoals dat van tijd tot tijd is samengesteld tijdens de onderzoeksperiode.
BW	Burgerlijk Wetboek
EHRM	Europese Hof voor de Rechten van de Mens in Straatsburg.
Ex-fractielid	Het Ex-fractielid zat van 31 maart 2021 tot 22 maart 2022 in de Fractie, met een onderbreking tussen 13 februari en 9 maart 2022. Zij treedt sinds 22 maart 2022 in de Tweede Kamer op onder de noemer van haar eigen groep.*
Extern onderzoeksbureau	Het externe onderzoeksbureau, gespecialiseerd in fraude, belangenverstrengeling, en intimidatie, dat in opdracht van Volt onderzoek heeft gedaan naar (vermeend) ongewenst gedrag door het Ex-fractielid. Het bureau heeft Volt geadviseerd nader onderzoek te doen.
Fractie	De fractie van Volt Nederland in de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Tot 22 maart 2022 bestaande uit de Fractievoorzitter, het Fractielid en het Ex-fractielid en vanaf 22 maart 2022 bestaande uit de eerste twee.
Fractie bureau	Het bureau van de Fractie in de Tweede Kamer waar leden van de Fractie en medewerkers van de Stichting Ondersteuning werkzaam zijn
Fractielid	Dit fractielid, niet zijnde het Ex-fractielid of de Fractievoorzitter, is sinds 31 maart 2021 lid van de Volt-fractie.
Fractiereglement	Het reglement van de Fractie in de Tweede Kamer, zoals van tijd tot tijd van toepassing tijdens de onderzoeksperiode.
Fractievoorzitter	De Fractievoorzitter is de voorzitter en leider van de Fractie van Volt in de Tweede Kamer sinds 30 maart 2021.*

Gedragscode Tweede Kamer	Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal (in werking sinds maart 2021).
Gedragscode	Vanaf 14 mei 2020 heette deze Omgangs- en gedragsregels van Volt Nederland totdat er op 29 januari 2022 een nieuwe tekst kwam onder de naam Gedragscode Volt Nederland.
Mandaat	Het mandaat van de Werkgroep is vastgesteld door de Taskforce. Hierin staan de taken en bevoegdheden van de Werkgroep en afspraken over het proces. Vastgelegd is onder meer dat de Taskforce en het Bestuur beide geen inhoudelijke bemoeienis kunnen hebben met het rapport.
Mandaat Taskforce	Het mandaat van de Taskforce is vastgesteld door het Bestuur (van Volt Nederland). Het Bestuur plaatst zichzelf op afstand van de evaluatie en geeft de Taskforce de opdracht het mandaat voor de Werkgroep vast te stellen.
Onderzoekperiode	De onderzoekperiode loopt vanaf het Volt-lidmaatschap van het Ex-fractielid op 27 oktober 2018 tot aan het besluit van het Bestuur op 28 maart 2022 om het lidmaatschap te beëindigen.
Regeling Ondersteuning	Regeling financiële ondersteuning fracties Tweede Kamer 2014.
Regeling Toezicht	Regeling Toezicht en Handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal (in werking sinds 1 april 2021).
RvO	Reglement van Orde van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.
Stichting Ondersteuning	Stichting Ondersteuning Tweede Kamerfractie Volt. De medewerkers van het Fractie bureau zijn in dienst van de stichting en worden ter beschikking gesteld aan de Fractie om hen te ondersteunen.  De gebruikte modelakte voor de oprichting van de Stichting is voorgeschreven door het Presidium van de Tweede Kamer.
Taskforce	In de Taskforce nemen twee leden uit het Bestuur van Volt Europa plaats: Lucia Nass en Johannes Heinrich. Zij hebben het mandaat voor de Werkgroep vastgesteld en de leden geselecteerd.
Volt	Volt Nederland en voor zover relevant ook Volt Europa. Tevens kunnen onder deze definitie de Fractie en het Fractie bureau vallen.
Werkgroep	De Werkgroep Evaluatie van Volt Nederland

\* Vanuit privacy-overwegingen noemen we in de definities in de doorzoekbare tekst van hoofdstukken 1 - 4 van het rapport niet de namen van direct betrokken personen.



## Introductie en samenvatting aanbevelingen

*Deze introductie en samenvatting van de aanbevelingen is geschreven door de Taskforce.*

Dit rapport gaat over een aansprekende, spraakmakende, ambitieuze politieke partij: Volt. Een partij die nog jong is en in hoog tempo de stemmen van kiezers in Nederland en Europa heeft veroverd na de verkiezingen voor het Europees Parlement in 2019. Grote aantallen kiezers die eerder geen lid wilden worden van een politieke partij en (zeer) jonge kiezers worden lid van Volt, naast vele overstappers.

Het opbouwen en ontwikkelen van een politieke partij, met zowel een politieke als ideologische missie, gaat met vallen en opstaan. Zeker als je in Nederland en Europa wilt meedoen voor de lange termijn. Er is grote inzet, aandacht, samenwerking en discussie nodig om te kunnen leren en groeien. Zonder fouten geen groei of vooruitgang. Het begint allemaal bij cultuur, gedrag en het ontwikkelen van een gemeenschappelijk beeld daarover. Net als een heldere verantwoordelijkheidsverdeling en het nemen van verantwoordelijkheid. Dat gaat met vallen en opstaan.

### ***Vertrek Ex-fractielid en mediastorm***

Dit rapport gaat over het vertrek van een veelbesproken fractielid van Volt in de Tweede Kamer (hierna: het "Ex-fractielid"). Het Ex-fractielid werd geschorst als lid van de fractie, zodat onderzoek kon worden gedaan naar (een vermeend) patroon van grensoverschrijdend gedrag. Uiteindelijk is het fractielidmaatschap beëindigd en heeft het bestuur van Volt Nederland besloten het Volt-lidmaatschap te beëindigen. Het Ex-fractielid heeft de zetel behouden en gaat nu onder de eigen naam verder in de Tweede Kamer.

Tot op de dag van vandaag is voor leden onduidelijk wat er precies is gebeurd. Ook de manier waarop het proces verliep, was niet voor iedereen bevredigend. Er is veel gedeeld via de media inclusief tegenstrijdige berichten. Niemand leek voorbereid op de mediastorm die opstak. De spanning tussen privacy en bescherming van betrokkenen en de roep om transparantie was stevig voelbaar. Inmiddels is het stof weer neergedaald. Volt zit in de lift. Er worden goede resultaten geboekt door Volt Nederland. Nationaal, in de regio's, de gemeenten, dorpen en steden en ook in de rest van Europa groeit Volt gestaag.

### ***Volters bieden massaal hulp aan***

Vele Volters – waaronder medewerkers van het Fractiebureau – zijn in de pen geklommen na het opsteken van de mediastorm. Zij vroegen het Bestuur van Volt om hulp, of boden hulp aan. Duidelijk werd hoe waardevol het is dat Volt zoveel betrokken Volters aan boord heeft, met energie, passie, expertise en ervaring. Een crisisplan was er nog niet voor een dergelijke situatie.

## ***Bestuur Volt Nederland besluit tot evaluatie***

Het nog relatief onervaren Bestuur van Volt heeft in hoog tempo moeten leren. Het nam na kritische vragen en opmerkingen van leden het besluit dat Volt staat voor transparantie, en dat een evaluatie van het proces hier op zijn plaats was. Ook als het Bestuur er zelf niet goed op zou komen te staan. De evaluatie moest zo snel mogelijk starten.

Via deze evaluatie wil Volt samen met de leden leren van de gebeurtenissen en verbeteringen doorvoeren voor de toekomst. De onderzoeksperiode loopt vanaf het Volt lidmaatschap van het Ex-fractielid tot aan het besluit tot beëindiging van het lidmaatschap. Het rapport bevat drie delen:

- (1) een vaststelling van het feitencomplex;
- (2) een toets aan het proces; en
- (3) aanbevelingen voor een veilige (werk)omgeving.

De context waarbinnen de situatie zich heeft voorgedaan, is van groot belang voor een goed begrip van de gebeurtenissen. Uiteindelijk hebben er dertien meldingen van ongewenst gedrag binnen Volt bij het Externe onderzoeksbureau plaatsgevonden, en zijn er drie gesprekken geweest waarin specifieke voorvallen zijn bevestigd. In alle gevallen betrof het ongewenst gedrag dat door het Ex-fractielid zou zijn begaan. Nadien zijn er ook nog meldingen of signalen binnengekomen bij het partijbureau en het Fractiebureau.

## ***Leren van anderen: geen inhoudelijke bemoeienis bestuur***

De situatie die zich voordeed was nieuw voor Volt. Lerend van anderen, werd in de eerste plaats besloten de identiteit van de melders vertrouwelijk te houden. Dat is belangrijk, want het gebeurt nog vaak dat een persoon die de moed heeft naar voren te stappen om ongewenst gedrag te melden, vervolgens zelf het mikpunt wordt van intimidatie en bedreiging. In de tweede plaats besloot het Bestuur dat het zelf geen inhoudelijke bemoeienis wilde hebben met de evaluatie. Het Bestuur zette zichzelf op afstand omdat ook het eigen functioneren wordt geëvalueerd. Een zogenaamde Taskforce met twee bestuursleden van Volt Europa is gevraagd de schakel te zijn tussen het Bestuur en de Werkgroep Evaluatie. De Taskforce, de Werkgroep Evaluatie en haar opdracht (het "Mandaat") werden door de leden van Volt ingestemd. Zie Bijlage 1 voor het Mandaat en de leden van de Taskforce en de Werkgroep Evaluatie.

## ***Iedereen heeft meegewerkt aan het onderzoek***

Zowel het Bestuur als de (huidige) Fractie hebben volledig meegewerkt aan het onderzoek van de Werkgroep Evaluatie. Daarnaast zorgde een melding binnen het Fractiebureau over onwenselijk gedrag ervoor dat naast deze melder 12 Volt-leden naar voren durfden te stappen om zelf ook melding te doen over onwenselijk gedrag bij het door het Fractiebureau ingeschakelde Extern Onderzoeksbureau. In de afronding van het onderzoek heeft het Ex-fractielid aangegeven niet meer mee te willen werken aan het onderzoek, in afwachting van de uitkomst van de ingezette juridische procedures.

Pagina 9

## **Aanbevelingen integriteit en veiligheid binnen Volt**

De Werkgroep Evaluatie biedt inzichten en aanbevelingen voor Volt die ook relevant zijn voor andere organisaties. Daarbij is rekening gehouden met de situatie van het moment: Volt is een organisatie in ontwikkeling. Het goed inregelen van procedures, instrumenten en organen die betrekking hebben op integriteit, vraagt aandacht voor de versterkende onderlinge relatie van de aanbevelingen in dit rapport, die juist in combinatie krachtig zijn.

De aanbevelingen hebben betrekking op het voorkomen van integriteitstekwesties en onveilige situaties, het inregelen van laagdrempelige structuren, en het zorgdragen dat normen en waarden door iedereen in Volt vertaald kan worden naar passend gedrag. Daarbij worden drie vragen beantwoord, als volgt:

### ***Wat vinden we als Volt belangrijk?***

Bij de politieke beweging Volt staan waarden als diversiteit en inclusie hoog in het vaandel. Het naleven van een eerlijke, transparante en positieve werkstijl is leidend binnen Volt. Volt brengt daardoor veel verschillende mensen bij elkaar. Dat kan verrijken en voeden, maar zorgt ook voor verschillen in opvattingen en interpretaties, bijvoorbeeld over omgangsvormen en grenzen. Het is dan niet voldoende om een goed integriteitssysteem te regelen. Het is ook van belang van gedachten te blijven wisselen over normen en waarden en wenselijk gedrag. Door regelmatige dialoog over (on)gewenst gedrag worden normen en waarden steeds meer gedeeld. Dat vraagt actieve inzet van alle Volters om elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag. Dit kan alleen als er een veilige omgeving gecreëerd wordt. Door periodiek onderzoek naar wat er leeft binnen Volt, en initiatieven die daaruit voortkomen, blijft iedereen actief betrokken bij het veilig houden van de werkomgeving.

Volt heeft momenteel verschillende definities van integer handelen, en dat moet duidelijker gemaakt worden. Dat kan door aan te sluiten bij Gedragscodes en integriteitsyllabus van Volt Europa. Integer handelen is ook van belang met het oog op de waarde-gedreven politiek van Volt. Door ethisch leiderschap te tonen kunnen rolmodellen in Volt het gedrag van anderen effectief beïnvloeden. Het gaat daarbij niet alleen om het zichtbare gedrag, maar ook over dilemma's en afwegingen, bijvoorbeeld als waarden in het geding zijn. We leggen de lat hoog, en daarom verdienen onze leiders een 'nestor' die dient als vertrouwenspersoon en gids voor leiders.

### ***Hoe zorgen we dat het goed geregeld is?***

Op momenten van stress is lastig te bedenken wat een goede route is voor een brainstorm of melding over een bepaalde situatie. Zorg ervoor dat iedereen weet wat te doen als er onwenselijk gedrag wordt gesignaleerd. Omstanders kunnen mogelijk ingrijpen, maar kunnen ook melding doen. Door een duidelijk aanspreekpunt te organiseren hebben mensen laagdrempelig toegang tot iemand met een luisterend oor, die het integriteitssysteem goed kent. Zo kunnen er in vertrouwelijkheid en in goed overleg stappen besproken worden. Weet

dat de opstart van zulke aanspreekpunten snel kan leiden tot meer vragen en/of meldingen. Het is dus zaak met genoeg capaciteit klaar te staan. Het is verder van belang dat alle regels goed vindbaar zijn, inclusief voorbeelden en verhalen waar mensen aan kunnen relateren.

De formele procedures voor omgang met onwenselijk, ontoelaatbaar en/of grensoverschrijdend gedrag moeten helder zijn voor iedereen. Zorg dat melders beschermd zijn en dat ze weten wat de stappen en mogelijke risico's zijn die na eventuele melding volgen. De wet vraagt al om geheimhouding van de identiteit van melders, maar anoniem melden kan de drempel verder verlagen. Het gaat immers om de melding, niet om de melder. De melder kan zo waarschijnlijk door met werken, terwijl er verificatie plaatsvindt. Alle betrokkenen, ook plegers, hebben recht op bescherming, hoor en wederhoor. Bespreek meldingen daarom zo snel mogelijk met de vermeende pleger. Weeg vrijheid van meningsuiting en recht op privacy zorgvuldig af. Omstandigheden zoals de status van de vermeende pleger, in combinatie met de ernst van het gedrag en/of delict kunnen maken dat bekendmaken onwenselijk is.

Op sociale media kan ook ongewenst gedrag plaatsvinden. Zorg voor een sociale media gedragscode en wijs een moderator per kanaal aan. Regulier overleg tussen moderators kan de kwaliteit verbeteren en kan input leveren aan het Bestuur om de gedragscode aan te passen. Ook op platforms helpt ieder lid mee om Volt-waarden uit te dragen.

Het is van belang de processen van de partij aan te scherpen. Vul de integriteit-syllabus van Volt Europa aan met lessen en relevante aanbevelingen uit dit rapport. Hou het integriteitssysteem voor de politieke partij, de Fractie en het Fractiebureau zo uniform mogelijk om verwarring te voorkomen. Leg in de statuten vast wat een landelijke, regionale en lokale fractie is, en hoe deze zich verhoudt tot de politieke vereniging Volt. Scherp ook de bepalingen voor beëindiging van lidmaatschap aan. Daarbij verdient adequate vastlegging van besluitvorming aandacht, inclusief app-verkeer dat relevant is voor genomen beslissingen. In het geval van een potentiële crisis is het van belang dat er een crisisplan ligt zodat er snel een team aangesteld kan worden. Stel zo'n plan op en oefen er mee.

### ***Hoe komen we daar?***

Deze uitgebreide set van aanbevelingen vraagt om implementatie-capaciteit. Dat kan beginnen met een bestuurslid verantwoordelijk te maken voor coherente en volgordeelijke uitwerking van de aanbevelingen. Deze is ook aanspreekpunt, zodat teams en fracties op alle niveaus mee kunnen werken in een plan van aanpak "integriteit en veiligheid". Het werken aan gedeelde Volt-waarden verdient daarbij een projectleider. Deze krijgt opdracht om met teams te werken aan het internaliseren en uitdragen van normen en waarden, en zorgt dat we de dialoog blijven voeren over (on)wenselijk gedrag. De projectleider kan daarin samen optrekken met initiatieven van Volt Europa, zoals het Re-Value Volt project, de integriteit-syllabus, en de jaarlijkse evaluatie van welzijn en inclusie in de pan-Europese politieke beweging.

Om de aanbevolen kwaliteitsslag met processen tot uitvoering te brengen is er een grote noodzaak om talent in Volt actief te scouten en verder te ontwikkelen. Een talent manager

kan het vele talent binnen Volt inventariseren en begeleiden om actief te worden op diverse plekken en niveaus in Volt. Het Congres heeft het mandaat om kandidaten op de Tweede Kamer lijst te zetten. Om het Congres goed te adviseren is het belangrijk kandidaten op professionele wijze te beoordelen en te wijzen op twijfel over geschiktheid. Bij afspraken over ontwikkeling is het nodig dat iemand toeziet op navolging.

Betrek de leden bij verheldering van de Statuten en het Huishoudelijk Reglement zodat ze verantwoordelijkheid kunnen nemen waar ze recht op hebben. Er bestaan verschillende beelden over bevoegdheden en verantwoordelijkheden van Fractie, Bestuur en leden. De Fractie is verantwoordelijk voor het reilen en zeilen in het parlement (de politiek), het bestuur voor de vereniging (de partij), en de leden voor het kiezen van bestuur en kandidaten, en voor het voeden en controleren daarvan.

De integriteitscommissie is, zoals veel organen in het integriteitshuis, volop in ontwikkeling en houdt zich naast het onderzoeken van meldingen ook bezig met preventie. Het bestuurslid voor implementatie van de aanbevelingen van dit rapport let op werkdruk, zorgt dat de verschillende organen elkaar blijven vinden en de ontwikkelingen rond waarden en integriteit binnen Volt Europa blijven volgen.

Bij het opzetten van de Raad van Advies, die klaar is om ingestemd te worden door de leden, is de werving van nestors van belang. Selecteer kandidaten die een goede balans tussen afstand en nabijheid van een raad van advies snappen.

Volt is van start-up naar scale-up gegaan. De informele, vriendschappelijke relaties passen niet meer bij de omvang noch de fase waarin de partij zich bevindt. Alhoewel er enorm veel kennis en expertise binnen de partij is, kan het van belang zijn specialistische kennis in te schakelen. Blijf scherp op wanneer dat nodig is.

## 1. Opdracht, werkwijze en verantwoording

### 1.1 Aanleiding

In de eerste maanden van 2022 is Volt Nederland geconfronteerd met meldingen over mogelijk grensoverschrijdend gedrag. Dit gedrag zou zijn begaan door één van haar Tweede Kamer fractieleden (hierna: het “Ex-fractielid”), zowel binnen de vereniging Volt als binnen het Fractiebureau. Een periode vol onrust en onzekerheid volgde. Deze deed onze jonge partij op haar grondvesten schudden. Er volgde een mediastorm aan berichten, die vrijwel alle betrokkenen hebben geschaad. De grote winst die eerder was voorspeld voor Volt Nederland in de gemeenteraadsverkiezingen, werd op 16 maart een bescheiden winst in alle gemeenten waarin Volt deelnam.

Het was de eerste keer dat een dergelijke situatie zich in deze omvang voordeed binnen Volt en het nog kersverse Fractiebureau. Een handleiding of crisisplan was er nog niet. Wel waren er bijvoorbeeld de Gedragscode van Volt Nederland en een (interne) vertrouwenspersoon. Ook waren er reglementen in de maak en was de oprichting van de integriteitscommissie zoals Volt die nu kent, in ontwikkeling.

De Fractie schakelde een Extern onderzoeksbureau vanwege het belang van professionele begeleiding, de gevoeligheid en beperkte omvang van de Fractie . Duidelijk werd dat niet iedereen binnen Volt Nederland en het Fractiebureau van de Tweede Kamer vond dat er een veilige (werk)omgeving was rondom het fractielid in kwestie.

Op de lippen van vrijwel alle Volt-leden brandde de vraag: “Hoe heeft dit zo kunnen gebeuren?” De situatie diende grondig te worden uitgezocht, zo vond het Bestuur, en met hen veel partijleden. Er moest worden geleerd van deze situatie, via een evaluatie. De Werkgroep werd in het leven geroepen. Het handelen van het Bestuur zelf is onderdeel van de evaluatie. Om die reden zette het Bestuur zichzelf op afstand. Ook heeft het Bestuur geen inhoudelijke zeggenschap over het rapport (zie Bijlage 1 en par. 1.2 en 1.5 over opdracht en mandaat van de Werkgroep).

### 1.2 Opdracht

De Werkgroep heeft de opdracht gekregen in dit rapport zo goed mogelijk vast te stellen wat er is gebeurd rondom de meldingen over (mogelijk) grensoverschrijdend gedrag door het Ex-fractielid (fase 1), besluitvorming te toetsen aan de op de moment bestaande regels (fase 2) en aanbevelingen te doen die moeten leiden tot een veilige omgeving voor Volt-leden en medewerkers. De opdracht van de Werkgroep bestaat daarmee uit de volgende delen:

- **Deel 1:** Beschrijving van gebeurtenissen rondom klachten en meldingen over (mogelijk) ongewenst gedrag door het “Ex-fractielid” van Volt
- **Deel 2:** Procesevaluatie: toetsing van besluitvorming aan bestaande regels (in relatie tot fase 1).
- **Deel 3:** Aanbevelingen voor het realiseren van een veilige omgeving binnen Volt, voor leden en medewerkers.

Onderdeel van de aanbevelingen over een veilige (werk)omgeving zijn aanbevelingen voor een goed werkende governance. Het vaststellen van interne, kenbare regels binnen de partij helpt daarbij en is een goede start voor het gesprek over de toepassing van deze regels in de praktijk.

### **1.2.1 Onderzoekperiode**

De onderzoeksperiode loopt vanaf het Volt-lidmaatschap van het Ex-fractielid op 27 oktober 2018 tot aan het besluit van het Bestuur op 28 maart 2022 om haar uit haar lidmaatschap te ontzetten (zie § 2.5.9 en § 2.5.14). In § 2.6 is daarnaast aandacht besteed aan enkele belangrijke gebeurtenissen na afloop van de onderzoeksperiode.

### **1.2.2 Onderzoek richt zich niet op personen die melden**

Deze evaluatie richt zich op wat er is gebeurd en hoe dit heeft kunnen gebeuren. De evaluatie richt zich niet specifiek op personen die (mogelijk) ongewenst gedrag hebben gemeld bij het Extern onderzoeksbureau, dat zou zijn begaan door het Ex-fractielid. Ook richt deze evaluatie zich niet op de verificatie van de inhoud van deze specifieke meldingen.

De Werkgroep is niet bekend met de identiteit van personen die (mogelijk) ongewenst gedrag hebben gemeld. Dit is slechts anders indien deze personen zichzelf bekend hebben gemaakt bij de Werkgroep. Ook in het laatstgenoemde geval zal de Werkgroep de identiteit van een dergelijk persoon strikt vertrouwelijk behandelen. Op deze wijze worden personen die zich uitspraken over (mogelijk) ongewenst gedrag beschermd tegen eventuele negatieve invloed vanuit Volt en van buitenaf. Zo wordt een open cultuur gestimuleerd, waarin het steeds gangbaarder wordt elkaar aan te spreken op gedrag. Een angstcultuur waarin intimidatie of afrekening kan volgen na het melden van ongewenst gedrag, kan hiermee worden voorkomen.

### **1.2.3 Vertrouwelijkheid is en blijft belangrijk**

Het in acht nemen van vertrouwelijkheid is van groot belang geweest bij het uitvoeren van de evaluatie en zal dat ook blijven. Vertrouwelijkheid betekent onder meer dat alle mondelinge, schriftelijke en digitale communicatie binnen de Werkgroep en met leden en derden vertrouwelijk is en blijft. Dat kan slechts anders zijn in geval van een wettelijke verplichting of een opdracht of verzoek van een rechter aan het bestuur van Volt Nederland. In die gevallen zal de Werkgroep het belang van een sterke weging van de privacy en bescherming van melders en klagers benadrukken, in relatie tot het belang van waarheidsvinding.

## 1.3 Hoe is vastgesteld of iets is gebeurd en hoe?

Of de verschillende gebeurtenissen zich - naar alle waarschijnlijkheid - hebben voorgedaan en wat zich heeft voorgedaan, is zo goed mogelijk vastgesteld door de Werkgroep. Hiervoor is in de eerste plaats gebruikgemaakt van documentstudie. Voorts is gebruikgemaakt van interviews met de verschillende betrokkenen en hoor en wederhoor bij - op het oog - afwijkende verklaringen.

Een goed begrip van de context is steeds van groot belang geweest, om te kunnen begrijpen wat er is gebeurd, hoe dit heeft kunnen gebeuren en welke omstandigheden van invloed zijn geweest. Situaties zijn steeds ook beoordeeld vanuit de (formele) verantwoordelijkheden die personen dragen binnen Volt en het Fractiebureau.

Per geval is bekeken *of* een gebeurtenis zich met zekerheid heeft voorgedaan, bijvoorbeeld omdat betrokkenen hierover hebben gemaild naar elkaar. Ook kan het zijn dat gebeurtenissen zich naar alle waarschijnlijkheid hebben voorgedaan, bijvoorbeeld omdat verschillende personen hierover melding doen en/of hiervoor ondersteunend bewijs is in e-mails of whatsapp-berichten. Als onduidelijk is gebleven *of* gebeurtenissen zich hebben voorgedaan, bijvoorbeeld doordat één persoon hiervan melding maakt in een interview en een ander dit juist weerspreekt, is dit ofwel niet opgenomen in het rapport ofwel is melding gemaakt van een dergelijke tegenstrijdigheid, voor zover van belang voor het onderzoek.

Het voorgaande geldt ook voor de beschrijving van *wat* er precies is gebeurd, als is vastgesteld dat een gebeurtenis zich heeft voorgedaan. Daarbij is van belang te realiseren dat verschillende personen bij dezelfde gebeurtenis kunnen zijn geweest, deze wellicht heel anders hebben beleefd en toch de waarheid spreken. Ieders blik op een gebeurtenis kan daardoor een waardevol stukje van de puzzel zijn. Met name interviews zijn hier belangrijk geweest voor een beter begrip van gebeurtenissen.

## 1.4 Niet al het ongewenste gedrag is besproken: belangenafweging

De Werkgroep heeft de nodige klachten en meldingen over (mogelijk) ongewenst gedrag of grensoverschrijdend gedrag geregistreerd over het Ex-fractielid. Meer dan er is gemeld bij het extern onderzoeksbureau.<sup>1</sup> Niet alle gebeurtenissen waarvan is vastgesteld dat deze zich hebben voorgedaan zijn besproken in het rapport. De Werkgroep heeft in dit verband per gebeurtenis de belangen van de verschillende betrokkenen tegen elkaar afgewogen, in relatie tot het kunnen vervullen van de taakopdracht. Te denken valt aan het belang van

---

<sup>1</sup> Het kan zijn dat het in gevallen gaat om (mogelijk) ongewenst gedrag dat ook is gemeld bij het extern onderzoeksbureau. Daar is de Werkgroep niet van op de hoogte. Wel is duidelijk dat er meer mensen zijn die (mogelijk) ongewenst gedrag door het Ex-fractielid hebben ondergaan of meegemaakt dan het Extern onderzoeksbureau heeft geregistreerd.



transparantie voor de leden over gebeurtenissen enerzijds en anderzijds het belang op bescherming van de privacy, identiteit, (psychische) gezondheid en reputatie van personen die hebben aangegeven dat zij ongewenst gedrag zouden hebben ondervonden. Deze afweging is uitdrukkelijk ook gemaakt met het oog op de belangen van het Ex-fractielid zelf.

Er is voor gekozen een aantal gebeurtenissen waarin ongewenst gedrag zich (naar alle waarschijnlijkheid) voordeed meer gedetailleerd uit te schrijven. In de eerste plaats om te voorkomen dat de lezer niet goed begrijpt wat voor gedrag zich heeft voorgedaan en wat voor effecten dit kon hebben op de aanwezigen. In de tweede plaats heeft de Werkgroep ook de nodige aandacht besteed aan de beschrijving van gebeurtenissen in het rapport, of de tijdlijn, waarbij betrokkenen andere visies erop nahielden of zelfs lijnrecht tegenover elkaar stonden. Er zijn ook een aantal voorvallen niet opgenomen. De belangrijkste redenen zijn hiervoor dat:

1. het niet steeds noodzakelijk is voor de taakopdracht van de Werkgroep om een gebeurtenis te beschrijven ter onderbouwing van specifiek gedrag, bijvoorbeeld omdat al een andere situatie is beschreven waarin dergelijk gedrag zich heeft voorgedaan;
2. personen die het gedrag ondervonden of daarbij aanwezig waren hebben verzocht de gebeurtenis niet in het rapport te beschrijven, uit angst voor repercussies door (de kring rondom) het Ex-fractielid of van buitenaf, of bijvoorbeeld omdat dit naar eigen zeggen (grote) stress bij hen zou veroorzaken;<sup>2</sup>
3. de belangen van het Ex-fractielid in gevallen boven het belang voor Volt-leden op transparantie gaan, met het oog op onder meer het privéleven van het Ex-fractielid, haar professionele reputatie en (psychische) gezondheid.

Kortom: de Werkgroep vindt het belangrijk dat Volt-leden zich een beeld kunnen vormen van ongewenst gedrag dat zich (naar alle waarschijnlijkheid) heeft voorgedaan. Tegelijkertijd heeft de Werkgroep, na een belangenafweging, niet verder willen gaan dan proportioneel en nodig is om te kunnen voldoen aan de taakopdracht.

Indien de focus niet komt te liggen op het wat en hoe, maar op de persoon die een melding heeft gedaan, ontstaat al snel het risico van 'victim blaming'. Wij spreken in dit rapport om voorgaande redenen vooral over personen die ongewenst gedrag, of zelfs grensoverschrijdend gedrag hebben gemeld. Ten slotte is relevant dat wij niet bekend zijn

---

<sup>2</sup> Er is door meerdere geïnterviewde personen verwezen naar de strafrechtelijk aangiftes die het Ex-fractielid naar eigen zeggen in de media zou hebben gedaan tegen een ieder die zich binnen Volt of in de media uitsprak over gedrag dat zou zijn begaan door het Ex-fractielid. Ook in het geval dit anoniem was gebeurd maar het Ex-fractielid de beschreven gebeurtenis herkende. Dit handelen heeft bij verschillende personen naar eigen zeggen gezorgd voor (psychische) gezondheidsklachten, boosheid, angst of verdriet, of heeft ervoor gezorgd dat hier een dermate grote afschrikwekkende werking vanuit gaat, dat men niet wil dat het door hen beschreven ongewenste en/of grensoverschrijdende gedrag wordt beschreven in het rapport. Dat de eerdere aangiftes van het Ex-fractielid zijn geseponeerd door het Openbaar Ministerie, doet hieraan niet af voor hen.

met de identiteit van personen die een melding hebben gedaan bij het Extern onderzoeksbureau, tenzij men zichzelf op die wijze bekend heeft gemaakt bij de Werkgroep.

## 1.5 Enkele begrippen

Hieronder wordt toegelicht wat in dit rapport wordt verstaan onder een persoon die ongewenst gedrag of grensoverschrijdend gedrag meldt, of dit hetzelfde is als een melder en waarom minder vaak gebruik wordt gemaakt van de begrippen melder en klager.

### 1.5.1 Is een persoon die ongewenst gedrag meldt ook melder?

Het begrip 'melder' is een beladen begrip gebleken tijdens een aantal interviews. Als 'melder' zijn door Volt in ledencommunicatie aangemerkt de personen die bij het extern onderzoeksbureau hebben gemeld dat zij naar eigen zeggen ongewenst gedrag door het Ex-fractielid hebben moeten ondergaan of daarbij aanwezig zijn geweest.

Personen die wij spraken en die melding hebben gemaakt van dergelijk gedrag wilden doorgaans liever niet de status van melder krijgen. Enerzijds uit angst voor intimidatie en bedreiging, anderzijds omdat het begrip ten onrechte de indruk zou kunnen wekken dat een melding bij het extern onderzoeksbureau van groter belang zou zijn dan een melding of klacht die binnen Volt is ingediend of met de Werkgroep is besproken, maar niet bekend is bij het extern onderzoeksbureau.

### 1.5.2 Ongewenst gedrag en grensoverschrijdend gedrag

Wanneer er tussen mensen interactie is die ongewenst, ontoelaatbaar of grensoverschrijdend is voor een van deze personen, dan kan er sprake zijn van een integriteitsschending. Een integriteitssysteem gaat in algemene zin over wat gewenst gedrag is en wat ongewenst en ontoelaatbaar gedrag is. Of ongewenst of ontoelaatbaar gedrag ook grensoverschrijdend is, kan door individuele mensen verschillend worden ervaren. De ene persoon kan vinden dat zijn of haar persoonlijke grenzen door een ander worden overschreden, terwijl een andere persoon in dezelfde situatie kan vinden dat er geen sprake is van grensoverschrijdend gedrag, maar alleen van ongewenst gedrag. Om meten met twee maten, met de daaraan mogelijk verbonden acties, te voorkomen, is het van belang om zo veel mogelijk een collectief gedeelde norm hierover te creëren.

Voor een goed functionerende organisatie is het van belang dat helder wordt uitgedragen welk gedrag gewenst, ongewenst en niet toelaatbaar is. Of er sprake is van grensoverschrijdend gedrag is aan een persoon, die dit gedrag ondergaan heeft, zelf om te bepalen, maar ook aan de personen die getuige zijn van situaties waarbij gedrag mogelijk grensoverschrijdend is. Bovendien is het soms zo dat, hoewel voor een individu persoonlijke grenzen zijn overschreden, het gedrag in kwestie binnen de organisatie (nog) wel toelaatbaar is, of toelaatbaar wordt geacht (zie uitgebreider par. 4.1).

## 1.6 Mandaat Werkgroep Evaluatie

De Werkgroep heeft de opdracht gekregen in dit rapport te beschrijven wat er is gebeurd rondom de meldingen over (mogelijk) ongewenst gedrag door het Ex-fractielid en in de periode erna tot aan het besluit van het Bestuur om haar lidmaatschap van Volt te beëindigen. Ook is het gevolgde proces geëvalueerd en zijn aanbevelingen gedaan die moeten leiden tot een veilige (werk)omgeving voor een ieder (zie nader § 1.2). In deze paragraaf wordt het mandaat van de Taskforce en het mandaat van de Werkgroep beschreven.

### 1.6.1 Mandaat Bestuur aan Taskforce

Het Bestuur heeft zichzelf op afstand gezet van de evaluatie, omdat ook het eigen functioneren moest worden beoordeeld. Het Bestuur wilde geen inhoudelijke bemoeienis hebben met de inhoud van het rapport en het moment van publiceren.

Aan de basis van de taakopdracht van de Werkgroep ligt de opdracht van het Bestuur aan de Taskforce om zelf het mandaat vast te stellen voor de Werkgroep en de werving en selectie op zich te nemen voor leden van de Werkgroep ("**Mandaat Taskforce**"). De Taskforce heeft het functieprofiel opgesteld voor de leden van de Werkgroep. Het Volt Nederland Bestuur heeft het Volt Europa bestuur gevraagd twee leden af te vaardigen voor de Taskforce om regie te voeren, hetgeen is gebeurd.

### 1.6.2 Mandaat Taskforce aan Werkgroep

De Taskforce heeft mandaat gekregen van het Bestuur om zelf het mandaat voor de Werkgroep vast te stellen ("**Mandaat**"), zie bijlage 2. Ook de Taskforce heeft geen inhoudelijke bemoeienis gehad met het rapport. De Taskforce heeft het mandaat voor de Werkgroep opgesteld en de werving en selectie gedaan van leden voor de Werkgroep. De Taskforce vormde de schakel tussen het Bestuur en de Werkgroep, om het proces zuiver te houden en inhoudelijke inmenging te voorkomen. De Taskforce is ten slotte ook betrokken geweest bij de organisatie van het Congres op 24 april 2022, tijdens welke de Werkgroep de voorgenomen werkwijze presenteerde.

### 1.6.3 Procesafspraken in het mandaat en werkwijze

In het mandaat van de Taskforce voor de Werkgroep zijn onder meer de volgende procesafspraken opgenomen (zie ook Bijlage 1):

- Volledige medewerking van het Bestuur en toegang tot alle relevante informatie en personen;
- Publicatie van en/of over het rapport geschiedt door het Bestuur, onder verantwoordelijkheid van het Bestuur;
- Taskforce en Bestuur hebben geen inhoudelijk zeggenschap over het rapport;
- Zij mogen checken op feitelijke onjuistheden - zoals aanpassing van typo's of kennelijke verschrijving - waarna de Werkgroep besluit of suggesties worden overgenomen.

- Verantwoording wordt afgelegd aan het Congres, het hoogste orgaan binnen Volt Nederland.

Over de werkwijze van de Werkgroep is onder meer afgesproken:

- De leden van de Werkgroep verrichten hun werkzaamheden in vertrouwelijkheid en zij stellen zich onafhankelijk en kritisch op.
- De voertaal van de Werkgroep is Nederlands, vooral vanwege het belang van taal voor dit onderzoek.
- Het rapport wordt gepubliceerd in het Nederlands, de samenvatting verschijnt ook in het Engels. De Nederlandse samenvatting is leidend.

Niet zelden wordt bij een intern onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag in de media naar voren gebracht dat de onafhankelijkheid zou ontbreken. Een intern onderzoek is echter per definitie niet onafhankelijk te noemen. Hoe zit het dan wel?

De leden van de Werkgroep zijn actieve Volt-leden. In die zin kan niet worden gesproken van onafhankelijk onderzoekers. De leden van de Werkgroep stellen zich wél zo onafhankelijk en kritisch mogelijk op bij het vervullen van de taakopdracht en dragen zorg voor een zorgvuldig proces. Een helder mandaat, duidelijke protocollering, vastlegging van proces en verantwoording richting de leden over het gevolgde proces, dragen hieraan bij en maken verantwoording mogelijk aan de Taskforce, het Bestuur en de leden.

De leden van de Werkgroep zijn door de Taskforce onder meer geselecteerd op hun kritische blik, expertise en onafhankelijke opstelling (zie nader § 1.6.3.1). Het is immers de bedoeling dat deze evaluatie Volt en de leden daadwerkelijk verder brengt. Met deze opdracht zijn de leden van de Werkgroep akkoord gegaan en ook hebben de leden van Volt aan deze doelstelling in meerderheid hun vertrouwensstem gegeven (zie § 1.7.1).

#### **1.6.4 Het functieprofiel voor leden van de Werkgroep**

Over het functieprofiel van de leden van de Werkgroep staat in het Mandaat onder meer dat:

- de leden mede worden geselecteerd op hun onafhankelijkheid, integriteit en omgevings sensitiviteit;
- praktische kennis van Volt, de leden en/of procedures binnen Volt van belang is binnen de Werkgroep;
- specifieke expertise en ervaring van belang zijn zoals juridische expertise, expertise met (soortgelijke) onderzoeken en bestuurlijke ervaring;
- bij de werving en selectie conform Volt-beleid aandacht is voor diversiteit op het niveau van het team, en niet beperkt tot gender.

De samenstelling van de Werkgroep is divers op basis van expertise, ervaring, leeftijd en gender (althoewel er geen non-binaire personen zitting hebben in de Werkgroep). Minder

diversiteit is er op basis van culturele diversiteit. Voor een deel kan dat komen doordat voor deze specifieke evaluatie Nederlands als voertaal is aangewezen: de Nederlandse taal is belangrijk voor een goed begrip van gebeurtenissen en de toets aan wet- en regelgeving die Nederlandstalig is. Ook nemen in deze Werkgroep geen personen zitting met een fysieke of mentale beperking.

Tijdens het Congres op 24 april 2022 is door een lid gevraagd aan de Taskforce of er nog een nieuw lid kon worden toegevoegd die de culturele diversiteit binnen de Werkgroep zou versterken. De Taskforce heeft vervolgens geïnteresseerde leden opgeroepen zich aan te melden voor een selectiegesprek. Het Bestuur heeft deze oproep, met deadline, herhaald in het schriftelijke verzoek aan de leden om te stemmen over de vraag of zij vertrouwen hadden in de door de Werkgroep gepresenteerde taakopdracht, werkwijze en samenstelling. Dit was in grote meerderheid het geval. Hierna is ingevolge de Taskforce één aanmelding ontvangen van een enthousiast Volt-lid, welk lid niet voldeed aan het functieprofiel.

## **1.7 Werkwijze Werkgroep**

Hieronder wordt de werkwijze van de Werkgroep uiteengezet. Een transparant en kenbaar proces is van belang om zorgvuldig onderzoek te kunnen verrichten. Ook is transparantie van belang om ervan te kunnen leren voor een volgende keer. Het Bestuur en de Fractie hebben bij de start van de evaluatie volledige medewerking toegezegd en ook verleend.

### **1.7.1 Plan van aanpak en vertrouwensstelsel Congres**

Een zorgvuldig onderzoek start met een gedegen proces. Bij de start van de werkzaamheden heeft de Werkgroep een plan van aanpak gemaakt, goed nagedacht over het proces en dit op schrift vastgelegd.

Het Congres heeft naar aanleiding van de presentatie van de door de Werkgroep voorgestelde werkwijze op 24 april 2022 in grote meerderheid vertrouwen uitgesproken in de Werkgroep en de leden van de Werkgroep. Nadien heeft de Werkgroep over het plan van aanpak en de werkwijze separaat een bespreking gehad met de Fractie en het Ex-fractielid zodat zij in een veilige omgeving hun vragen hierover konden stellen.

### **1.7.2 Beveiligde dataroom**

De Werkgroep heeft een beveiligde virtuele dataroom ingericht waartoe alleen de Werkgroep toegang heeft. Alle documenten die de Werkgroep heeft ontvangen of verzameld, zijn daarin opgeslagen.

De dataroom is in hoofdzaak gevuld met informatie die door de Werkgroep bij het Bestuur en de Fractie in twee schriftelijke rondes is opgevraagd. Ook zijn aan hen schriftelijke vragen gesteld. Alle opgevraagde informatie is ontvangen en de vragen zijn beantwoord. Voorafgaand aan de informatieverzoeken zijn schriftelijke afspraken gemaakt door de Werkgroep met het Bestuur en de Fractie over de toezending van informatie, inclusief

afspraken over vertrouwelijkheid en het verwijderen van eventuele privacygevoelige informatie.

### 1.7.3 Bronnenonderzoek

De Werkgroep heeft op basis van de ontvangen informatie en de publiekelijk beschikbare informatie - binnen en buiten Volt - de gebeurtenissen en tijdlijn in kaart gebracht. Er kwam zo ook zicht op mogelijke afwijkende visies op gebeurtenissen, gaten in de tijdlijn en overige onduidelijkheden. Op basis hiervan is in een paar gevallen (nog eens) wederhoor gepleegd.

Vervolgens heeft de Werkgroep interviews gehouden. De basis voor de interviewvragen was het bronnenonderzoek. Tijdens de interviews is de nodige nieuwe informatie beschikbaar gekomen. Zo nodig zijn de geïnterviewden verzocht (schriftelijke) informatie te verstrekken ter ondersteuning van de ingenomen standpunten. Ook is naar aanleiding van enkele interviews aanvullende informatie opgevraagd bij het Bestuur of de Fractie.

### 1.7.4 Interviews

Eind juni 2022 had de Werkgroep een groot deel van de schriftelijke informatie tot haar beschikking. Deze was opgevraagd bij het Bestuur en de Fractie. De eerste interviews konden worden gepland, meteen na de zomervakantie. Alle personen die een uitnodiging voor een interview hebben ontvangen, hebben meegewerkt. In de periode van 23 augustus tot en met 15 december 2022 zijn de volgende interviews gehouden:

- 36 interviews met 26 verschillende personen en een commissie;
- 8 verificatiegesprekken; en
- 11 expert gesprekken.

De meeste interviews zijn op het partijkantoor gehouden. Ook zijn er enkele interviews gehouden op het bureau van de Fractie. Sommige interviews zijn vanwege drukte aan de kant van de geïnterviewden of vanuit privacyoverwegingen op andere locaties gepland, in overleg met de geïnterviewden.

De meeste interviews zijn in persoon geweest vanwege het vertrouwelijke en persoonlijke karakter ervan<sup>3</sup>. Er zijn zeven interviews geweest die we digitaal hebben gevoerd omdat de situatie dat toeliet en/of daarom vroeg. Sleutelpersonen hebben we in persoon gesproken. De duur van een interview was gemiddeld 4,5 uur inclusief het lezen, inclusief het ondertekenen van het interview transcript. Er waren ook kortere en langere interviews bij.

Met de leden van de Fractie en het Ex-fractielid zijn per persoon twee interviews gehouden, in twee verschillende rondes. Deze interviews duurden allemaal langer dan de gemiddelde tijd zoals hierboven aangegeven. De tweede ronde gesprekken waren nodig om de gebeurtenissen zo goed met hen te kunnen bespreken, ook waar het nieuw opgekomen informatie betrof, en voorts om te kunnen verifiëren hoe zij tegen (afwijkende) standpunten

---

<sup>3</sup> Van deze interviews vonden er 24 in Den Haag plaats, 2 in Utrecht en 3 in Amsterdam.

van anderen aankeken over gebeurtenissen. Indien het aantal arbeidsuren wordt opgeteld die door de Werkgroep zijn besteed aan de interviews, inclusief de voorbereiding van de vragen, de ondertekening van de interviewtranscripten en de reistijd heeft de Werkgroep circa 1360 arbeidsuren besteed aan de interviews.<sup>4</sup>

Naast interviews zijn er 8 verificatiegesprekken gehouden, waarvan 1 gesprek fysiek en 7 via video call of per telefoon. Tijdens deze gesprekken hebben we gevraagd naar de beleving van personen over specifieke situaties en/of geverifieerd of een situatie zoals door een ander besproken of vastgelegd in een document zich heeft voorgedaan en wát zich zou hebben voorgedaan. Aan deze verificatiegesprekken zijn in totaal 50 arbeidsuren besteed, inclusief voorbereiding en reistijd.

Ook hebben we met 6 experts individueel in totaal 11 gesprekken gevoerd, over onderwerpen als veilige (werk)omgeving, een effectief integriteitssysteem, grensoverschrijdend gedrag, organisatiepsychologie en de vormgeving van gedrag en cultuur. In totaal zijn circa 105 arbeidsuren besteed aan expert gesprekken. Het merendeel van de verificatiegesprekken is via een videocall gegaan, 3 gesprekken waren fysiek.

#### **1.7.4.1 Interviewteam en notulist**

Een interview-team bestond doorgaans uit twee personen die vragen stelden en een notulist. Er werd per interview één interviewer aangewezen die de leiding kreeg. Wij hebben bij de samenstelling van het team zoveel mogelijk rekening gehouden dat geïnterviewden geen interviewers kregen toegewezen die zij goed kenden, of waardoor ongemak zou kunnen ontstaan. Geïnterviewden ontvingen van tevoren een e-mail met uitnodiging van de Werkgroep waarin de namen van de aanwezigen vanuit de Werkgroep zijn vermeld. Er zijn twee verzoeken ontvangen door de voorzitter van de Werkgroep vanuit geïnterviewden om een persoon te vervangen om een ongemakkelijk gevoel te voorkomen, waaraan is voldaan.

Voor de eerste 10 interviews is op verzoek van de Werkgroep akkoord gegeven door het Bestuur voor het tijdelijk inhuren van een extern bureau om een professionele notulist(e) in te huren. Er is - naar tevredenheid - gewerkt met twee externe notulisten. Zij waren beiden geen lid van een politieke partij en hebben getekend voor vertrouwelijkheid.

Met de komst van Denise en later ook Arine, konden de interviews door de Werkgroep zelf worden uitgewerkt. Dit was op verzoek van de Taskforce en het Bestuur, om zo kosten te besparen voor Volt. De Taskforce heeft mede op de kwaliteit om te transcriberen geselecteerd bij de werving van Denise en Arine. Een consequentie was wel dat er minder capaciteit was binnen de Werkgroep om te werken aan het rapport.

---

<sup>4</sup> De interviews zijn meestal met drie en minimaal met 2 leden van de Werkgroep gehouden. Voor circa 10 interviews heeft de Werkgroep gebruikgemaakt van twee externe notulisten, waarvoor de notulisten een verklaring inzake vertrouwelijkheid en geheimhouding hebben ondertekend. Na 1 september 2022 is er genotuleerd door de ondersteuner van de Werkgroep en de secretaris.



### **1.7.4.2 Het belang van interviews en de voorbereiding ervan**

Interviews zijn niet alleen gebruikt om zo goed mogelijk vast te stellen wat er is gebeurd tijdens de onderzoeksperiode, maar ook *hoe* het in de ogen van geïnterviewden is gebeurd en waarom. Indien tien personen dezelfde gebeurtenis meemaken, kunnen zij deze immers allemaal anders hebben beleefd en toch de waarheid spreken. Ook is het bijvoorbeeld mogelijk dat een e-mail door verschillende personen anders is opgevat of bedoeld, doordat de gekozen bewoordingen daarvoor ruimte lieten. Door middel van interviews kan de context waarin gebeurtenissen plaatsvonden beter worden begrepen en kan voorts een goed beeld worden verkregen van de sfeer binnen Volt en de heersende cultuur.

Bij het voorbereiden van interviewvragen hebben we in de eerste plaats gebruikgemaakt van de informatie die naar boven was gekomen bij het fysieke bronnenonderzoek. Ook is informatie uit (andere) interviews gebruikt bij de voorbereiding van interviewvragen.

Het houden van een interview vraagt een gedegen voorbereiding, des te meer informatie er vooraf beschikbaar is over de gebeurtenissen des te gericht er bevestigd kan worden. Alle vragen die wij - ten minste - wilden stellen aan de verschillende geïnterviewden hebben wij vooraf op schrift gesteld. Het hele interviewteam heeft meegekeken naar de vragen. Van belang was ook een scherpe blik bij het opstellen van *open* vragen. Op die manier wordt niet gestuurd op antwoorden en kunnen geïnterviewden zo vrij mogelijk het eigen antwoord bepalen. Soms was het belangrijk om te weten of het nu 'ja' of 'nee' was en zijn er gesloten vragen gesteld.

### **1.7.4.3 Ondertekenen interviewverklaring en interviewtranscript**

Voorafgaand aan de start van een interview hebben alle geïnterviewden een interviewverklaring ontvangen met procesafspraken ter ondertekening. Iedereen heeft voor akkoord getekend. Enkele relevante afspraken waarmee geïnterviewden akkoord zijn gegaan in de interview verklaring zijn:

- het maken van een transcript van het interview;
- het printen en ondertekenen van het transcript;
- aanpassingen doen en/of toevoegingen op het transcript schrijven door de geïnterviewde;
- het transcript wordt niet gepubliceerd; het transcript blijft vertrouwelijk en is enkel voor de ogen van de Werkgroep, ter vervulling van de taakopdracht;
- een quote van een geïnterviewde kan alleen worden gebruikt onder vermelding van de naam, na schriftelijk akkoord van de geïnterviewde;
- het maken van een bandopname van het interview door de Werkgroep (niet door de geïnterviewde zelf).



- De bandopname is enkel voor de uitwerking van het interview en kan worden afgeluisterd door de geïnterviewde als deze twijfel heeft over uitgewerkte teksten tot een week na ondertekening van het transcript.

Na uitwerking van de interviews zijn de geprinte versies in persoon gelezen en per pagina geparafeerd door de geïnterviewden. Geïnterviewden hadden een ruime mogelijkheid om aanpassingen of toevoegingen door te voeren. Niet alleen indien zij meenden dat er een fout was gemaakt in de uitwerking, maar ook als zij meenden woorden wel te hebben uitgesproken maar de intentie niet goed tot zijn recht kwam, of als de geïnterviewde nog een toevoeging wilde opschrijven. Verder hadden geïnterviewden ook de mogelijkheid om de bandopname nog eens af te luisteren voorafgaand aan de ondertekening en tot een week na ondertekening. Slechts in één geval is hiervan gebruik gemaakt. De audioverslagen werden een week na aftekenen van het interview vernietigd.

Geïnterviewden hebben één exemplaar van de in tweevoud ondertekende interviewverklaring mee naar huis gekregen. De interviewtranscripten zijn alleen in bezit van de Werkgroep en opgeslagen in de dataroom. In de gevallen dat de interviewtranscripten niet meteen na de interviews gereed waren voor ondertekening, is er in persoon een afspraak gemaakt voor het lezen en ondertekenen van een fysiek exemplaar van het interviewtranscript. Slechts in één geval is er vanwege de reisafstand en beperkte gevoeligheid van het transcript voor gekozen het transcript per beveiligde post te verzenden. Op deze wijze kon de Werkgroep zo goed mogelijk borgen dat de transcripten vertrouwelijk bleven en niet gingen 'rondzwerven'. Dat was voor de meeste geïnterviewden ook een fijn idee.

#### **1.7.4.4 Voorleggen van citaten en geheimhoudingsovereenkomst**

Enkele personen zijn na de interviews, in overeenstemming met de interviewverklaring, door ons benaderd met de vraag of we citaten mochten gebruiken van deze personen uit het interviewtranscript. Ook mochten er aanpassingen worden voorgesteld. Daarnaast zijn enkele personen benaderd met de vraag of passages die we vanuit de beleving van deze persoon hadden opgeschreven, akkoord waren. In het laatste geval waren we daar niet toe verplicht, maar hebben we dat in gevallen gedaan vanwege het grote belang van deze passages en het doorlopen van een zorgvuldig proces met elkaar. In alle gevallen hebben we op deze uitvragen akkoord ontvangen.

Voorafgaand aan het voorleggen van een citaat of beschrijving is aan de geïnterviewden in kwestie een geheimhoudingsovereenkomst (non-disclosure agreement) voorgelegd en ondertekend. Het belangrijkste doel hiervan was dat de voorgelegde citaten niet zouden worden gedeeld met derden, voorafgaand aan de publicatie van het rapport, of dat hierover al zou worden gesproken met derden.

#### **1.7.4.5 Vertrouwelijkheid interviewtranscripten**

De transcripten van de interviews zijn vertrouwelijk en worden niet gepubliceerd of gedeeld buiten de Werkgroep. Dit kan slecht anders zijn ingeval dit volgt uit de wet, als sprake is van

een gerechtelijk bevel of een (bewijs)opdracht of verzoek van een rechter. Een dergelijke verplichting tot het verstrekken van informatie zal dan rusten op het Bestuur, niet op de Werkgroep.

Mocht sprake zijn van een van bovenstaande uitzonderingssituaties dan zal de Werkgroep het Bestuur verzoeken zo mogelijk afspraken te maken over de vertrouwelijkheid van de identiteit van geïnterviewden - bijvoorbeeld door enkel de rechter inzage te verstrekken in de identiteit van geïnterviewden, of een door de rechter aangewezen onafhankelijke derde - en ook om, zo de situatie dit toelaat, de betrokken personen vooraf hiervan in kennis te stellen.

## 1.7.5 Besteding van de tijd

De tijdsbesteding van de Werkgroep Evaluatie is **in totaal circa 2.810 uur** geweest.

Onderstaand worden de arbeidsuren van de verschillende leden van de Werkgroep bij elkaar opgeteld en uitgesplitst naar activiteit:

- Maken en vastleggen procesafspraken, waaronder afspraken over vertrouwelijkheid, inrichting dataroom, vragenlijsten voor Bestuur en Fractie, afstemming met Taskforce etc.: **circa 70 uur**;
- Drie presentaties aan het Congres over procesaanpak en stand van zaken, inclusief voorbereiding en reistijd: **circa 65 uur**;
- Interviews en verificatiegesprekken, inclusief voorbereiding en ondertekening: **circa 1360 uur**;
- Expert-gesprekken, inclusief bestuderen en bespreken notitie Leo Huberts: **circa 105 uur**;
- Reistijd ten behoeve van interviews en expert-gesprekken: **circa 110 uur**;
- Documentstudie: **circa 150 uur**;
- Opstellen rapport: **850 uur**;
- Selecteren en toestemming vragen aan een geïnterviewde voor gebruik van een citaat of beleving en verwerken commentaar in het rapport: **100 uur**.

Ten slotte is nog noemenswaardig dat in de periode van begin mei 2022 tot de eerste week van juli 2022, de Werkgroep wekelijks heeft overlegd over de voortgang. In totaal circa 60 uur. Daarna is minder frequent vergaderd aangezien de leden van de Werkgroep elkaar wekelijks, soms dagelijks zagen voor de voorbereiding en het verrichten (afnemen) van interviews. Van deze besprekingen zijn notulen opgemaakt en zijn acties en besluiten vastgesteld.

## 1.7.6 Vergaderingen Werkgroep en vastlegging

Van eind april tot de tweede week van juli 2022 vergaderde de Werkgroep tenminste één keer per week. Tijdens de zomerperiode waren deze vergaderingen minder structureel en frequent vanwege vakanties. In de periode september 2022 tot het Congres op 23 januari 2023, hebben de leden van de Werkgroep elkaar wekelijks gezien en/of gesproken in verband met het afnemen van de interviews (t/m half november) en het afronden van het rapport met het oog op de beoogde presentatie op 22 januari 2023. In deze periode hebben de vergaderingen van

de Werkgroep vaak voorafgaand of aansluitend aan interviews en/of fysieke bijeenkomsten van de Werkgroep plaatsgevonden. Tot medio maart is er een lagere vergaderfrequentie geweest. Vanaf medio maart tot aan de oplevering van het rapport is er wekelijks vergaderd. Van de vergaderingen zijn notulen gemaakt, met acties en besluiten, welke notulen niet gepubliceerd worden.

### **1.7.7 Expertonderzoek**

Met het oog op onze aanbevelingen om te komen tot een veilige (werk)omgeving binnen Volt heeft de Werkgroep vertrouwelijk met zes externe experts gesproken, om te kunnen klankborden. Deze experts waren geen lid van Volt.

De volgende vier experts noemen we, met hun akkoord, bij naam en toenaam. We hebben allereerst gesproken met Inge te Brake, zij werkt als adviseur, trainer, onderzoeker en externe vertrouwenspersoon voor profit, non-profit, rijks- en gemeentelijke overheden en is daarnaast voorzitter van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen.

We spraken ook met Peter Robertson, wiens persoonlijke missie het is om te komen tot het ontwikkelen van een organisatie-ecologie waarbij hij het besturen benadert vanuit een natuurwetenschappelijk perspectief. Peter deed tijdens het gesprek vele inspirerende uitspraken. De uitspraak in de begeleidende brief aan de leden: "Het gaat niet om snelheid, maar om ritme", is van Peter.

Marlies de Vries heeft op persoonlijke titel meegewerkt aan een expertinterview specifiek over de gedane aanbevelingen door de onderzoekscommissie en er is met haar diverse keren geklankbord. Ze is in december 2021 gepromoveerd op onderzoek naar ervaren werkdruk bij jonge accountants en is een expert op het raakvlak tussen governance, risicomanagement, beheerste bedrijfsvoering en de invloed van cultuur en gedrag hierop. Ze heeft gepubliceerd in toonaangevende internationale wetenschappelijke tijdschriften. Marlies bekleedt en/of heeft diverse functies bekleed binnen de wetenschap, maar ook binnen het bedrijfsleven en op het scheidsvlak publiek/private samenwerking.

Leo Huberts heeft op ons verzoek in opdracht - bezoldigd - een notitie geschreven om de Werkgroep inhoudelijke en operationele handvatten te geven voor het bewustzijn, de stappen en regels die nodig zijn om een veilige omgeving te hebben voor alle leden, partijkantoor en fractiemedewerkers. Ook heeft hij gediend als klankbord voor onze aanbevelingen. Leo Huberts is emeritus hoogleraar bestuurskunde. Hij was (en is) verbonden aan de afdeling Bestuurswetenschap en Politicologie van de Vrije Universiteit, Amsterdam. Zijn expertisegebied in de wetenschap is de werking en opzet van integriteitssystemen binnen organisaties, ook in de politiek. Zijn onderzoeksthema was en is (nu als zelfstandig onderzoeker) de kwaliteit en integriteit van besturen, met talrijke publicaties en ook de nodige betrokkenheid bij het maatschappelijke debat daarover. Deze betrokkenheid komt mede via het Netwerk Goed Besturen waarin de wisselwerking tussen onderzoekers en

'practitioners' op het thema centraal staat. Wij hebben verschillende keren gesproken met Leo.

Voor alle experts geldt dat zij geen verantwoordelijkheid dragen of zeggenschap hebben gehad over de inhoud van dit rapport. Ook zullen wij zelf over de inhoud van de gesprekken met hen geen uitspraken doen. Het kan wel voorkomen dat wij uitdrukkelijk verwijzen naar een (wetenschappelijke) publicatie van de persoon in kwestie. Wij zijn alle experts veel dank verschuldigd voor het delen van hun wijsheid en inzichten met ons.

### 1.7.8 Privacy van alle betrokkenen

De Werkgroep heeft de nodige aandacht besteed in het rapport aan de privacy van betrokkenen, door het zo goed mogelijk:

- (1) voorkomen van herleidbaarheid;
- (2) respecteren van hun privacy.

Bij herleidbaarheid gaat het erom dat door het prijsgeven van informatie over personen duidelijk kan worden om wie het gaat.<sup>5</sup> Bijvoorbeeld door de beschrijving van een specifiek voorval, iemands positie of iemands persoonskenmerken. Dat hebben we zoveel mogelijk getracht te voorkomen als het gaat om personen die geen hoofdrol hebben in onze evaluatie, zoals vrijwilligers binnen Volt of een medewerker die geen beslissingsbevoegdheid had. Om die reden spreken we in die gevallen in algemene zin over een persoon, een vrijwilliger of medewerker, waarbij wij gebruik maken van een mannelijk, vrouwelijk en non-binair lidwoord.

Bij de beschrijving van gebeurtenissen hebben wij in enkele gevallen gevraagd aan personen om gebeurtenissen waarbij volgens hen sprake was van ongewenst en/of grensoverschrijdend gedrag, specifiek te controleren of we vanuit hun oogpunt voldoende rekening hadden gehouden met hun privacy en het voorkomen van herleidbaarheid.

Wanneer sprake is van personen die vanuit hun positie besluiten hebben genomen die wij evalueren, valt niet steeds te voorkomen dat het helder is om wie het gaat door publiek toegankelijke bronnen, zoals de website van de Tweede Kamer. Ook in die gevallen hebben wij ervoor gekozen om hun namen niet in de (doorzoekbare) tekst van ons rapport op te nemen, aangezien dit rapport gepubliceerd zal worden en op het internet terecht zal komen.

Wij vragen de lezers van dit rapport om de privacy van alle betrokkenen in dit rapport te respecteren. Dat betekent ook personen niet benaderen of 'gokken' om wie het gaat bij de beschrijving van specifieke voorvallen. Volt heeft tot nog toe veel moeite gedaan om de identiteit van personen te beschermen die hebben willen spreken over - in hun ogen -

---

<sup>5</sup> Persoonsgegevens: alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. De vraag is dan "Anders dan verweerder is de rechtbank van oordeel dat sprake is van persoonsgegevens, omdat die gegevens - **bezien in onderlinge samenhang en in de context** - zonder onevenredige inspanning herleidbaar zijn tot eiser." [Rechtbank Noord-Holland 22 januari 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:364](#). Het voert te ver hier alle uitspraken van de (Europese) toezichthouders en rechters op te nemen welke gegevens tot herleidbare persoonsgegevens leiden.

ongewenst gedrag en/of grensoverschrijdend gedrag. Die zorgplicht rust op Volt richting alle leden die hebben meegewerkt. In gevallen rust die zorgplicht ook op Volt Nederland en de leden van de Fractie, in hun hoedanigheid van werkgever. Bovendien is het leereffect van het rapport niet gelegen in wie precies iets heeft gedaan, maar hoe het heeft kunnen gebeuren en wat voor de toekomst kan worden veranderd.

## **1.7.9 Hoor en wederhoor**

Bij een grondige evaluatie en een zorgvuldig proces horen hoor en wederhoor met betrokkenen, waaronder het Ex-fractielid. Er is overigens niet zoiets als een verplichting tot wederhoor, wel is het zorgvuldig de mogelijkheid hiertoe te bieden. De wederhoor hebben wij ingevuld via:

- het houden van interviews, waarbij geschreven bronnen ons eerste uitgangspunt waren en daarnaast interviews met anderen;
- verificatie via aanvullende vragen, een extra interview of een verificatiegesprek, bij (op het oog) tegengestelde standpunten;
- een verzoek tot akkoord aan een geïnterviewde, met het gebruik van quotes uit interviews;
- in enkele gevallen een verzoek tot akkoord aan een geïnterviewde, indien een passage in het rapport vanuit de beleving van die persoon is geschreven.

### ***1.7.9.1 Hoor en wederhoor met Ex-fractielid en zorgvuldig proces***

Op 29 juni 2022 heeft de Werkgroep Evaluatie een fysieke bespreking gehad waarin de opdracht en het (te doorlopen) proces aan het Ex-fractielid zijn toegelicht. Tijdens deze bijeenkomst heeft zij vragen gesteld over mandaat, proces en waarheidsvinding, die de Werkgroep heeft beantwoord. Na de toelichting van de Werkgroep besloot het Ex-fractielid mee te werken aan de evaluatie.

Op 30 september en 11 november 2022 is het Ex-fractielid tweemaal uitgebreid geïnterviewd. Tijdens de interviews heeft de Werkgroep aandacht besteed aan de gebeurtenissen tijdens de onderzoeksperiode. De interviewers hebben uitgebreid stilgestaan bij de visie van het Ex-fractielid op de gebeurtenissen en de context waarbinnen de gebeurtenissen hebben plaatsgevonden. Ook heeft de Werkgroep ter reactie gebeurtenissen aan het Ex-fractielid voorgelegd waarover de Werkgroep inmiddels kennis had verkregen. Al deze gebeurtenissen zijn door het Ex-fractielid (in meer of mindere mate) herkend en voorzien van haar perspectief. Haar perspectief op het hoe en wat dragen bij aan een beter begrip van de gebeurtenissen.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Het gaat dan om begrip van wat er (waarschijnlijk) is gebeurd, hoe het is gebeurd, waarom het heeft kunnen gebeuren en op welke wijze dergelijk gedrag (zo goed mogelijk) kan worden voorkomen in de toekomst.

Voorafgaand aan de interviews heeft het Ex-fractielid een interviewverklaring getekend, waarin door het Ex-fractielid is bevestigd dat de Werkgroep Evaluatie de beschrijvingen in het rapport kon verwerken, nadat het Ex-fractielid akkoord op de transcripten gaf. De suggesties van het Ex-fractielid voor aanpassingen in de uitwerking van de interviews waren zeer beperkt. De werkgroep heeft alle suggesties en aanpassingen overgenomen.

Op 4 januari 2022 heeft de voorzitter van de Werkgroep telefonisch contact gehad met het Ex-fractielid en haar uitgenodigd om het hoofdstuk 2 in het rapport dat gaat over de onderzochte gebeurtenissen integraal te lezen en de Werkgroep van opmerkingen op dat gedeelte van het rapport te voorzien.

Het Ex-fractielid gaf daarop aan mee te willen doen en gaf de voorkeur om het rapport in aanwezigheid van de Werkgroep te bestuderen en in de aanwezigheid van haar vertrouwenspersoon. Op deze wijze zou de Werkgroep de reacties van het Ex-fractielid meteen kunnen noteren en ook meteen antwoord kunnen geven op eventuele vragen van het Ex-fractielid. Op verzoek van het Ex-fractielid zou deze bespreking op een later moment plaatsvinden in verband met privé-omstandigheden, namelijk maandag 16 januari 2023.

Op 13 januari 2023 liet het Ex-fractielid de Werkgroep weten zich terug te trekken uit het onderzoek. Het Ex-fractielid deelde kort gezegd mede dat het onderzoek, omdat het is uitgevoerd door (actieve) Volt leden, niet objectief zou zijn. De Werkgroep vindt deze terugtrekking van het Ex-fractielid bijzonder spijtig, omdat het Ex-fractielid van het begin af aan op de hoogte is gesteld van de samenstelling van de Werkgroep en aanpak en tot dat moment tevreden was over het gelopen proces. De Werkgroep heeft bij monde van haar voorzitter voorgesteld te spreken over de zorgen van het Ex-fractielid, maar dit aanbod heeft het Ex-fractielid afgeslagen.

Op 20 januari 2022 schreef het Ex-fractielid een lange e-mail met haar standpunt over wat er zou zijn gebeurd. Zij gaf op dat moment ook aan geen medewerking meer te willen verlenen aan de evaluatie. De Werkgroep is het volstrekt oneens met hetgeen het Ex-fractielid in deze e-mail heeft gesteld.

Op 15 april 2023 heeft de Werkgroep het Ex-fractielid nog eens uitgenodigd voor wederhoor. Aan haar is wederom de mogelijkheid geboden kennis te nemen van de beschreven gebeurtenissen tijdens de onderzoeksperiode en om commentaar te kunnen geven. Zij heeft van deze mogelijkheid tot wederhoor wederom geen gebruik willen maken, zoals aan de Werkgroep schriftelijk medegedeeld door haar advocaat op 18 april 2023.

Namens haar is in deze mail van de advocaat niet ingegaan op haar gedrag tijdens de onderzoeksperiode. Er is gesteld dat zij in de kern niet meer zou willen meedoen, omdat geen sprake is van een onafhankelijk onderzoek (hetgeen juist is, aangezien het een intern onderzoek betreft). Bij e-mail van 1 mei 2023 heeft de Werkgroep de advocate van het Ex-fractielid geïnformeerd dat het van het begin aan volstrekt duidelijk is geweest voor het Ex-fractielid dat de Werkgroep bestaat uit Volt-leden die politiek en maatschappelijk actief

betrokken zijn. De leden stellen zich onafhankelijk en kritisch op en dragen zorg voor een zorgvuldig proces.

## 1.8 Verantwoording aan de leden

Met dit rapport voert de Werkgroep de taakopdracht uit. Ook legt zij hiermee verantwoording af aan de leden over de uitgevoerde opdracht. Tussentijds zijn alle leden twee keer op een Congres geïnformeerd over de stand van zaken en is er gestemd over de inrichting van de Werkgroep en de voorgestelde aanpak:

- Op het 'live' **Congres van 24 april 2022** heeft de Werkgroep zichzelf voorgesteld en de voorgestelde aanpak gepresenteerd.
- Er was groot vertrouwen in de aanpak van de Werkgroep, zoals bleek uit de **vertrouwensstem** die een grote meerderheid van de aanwezige leden digitaal uitbracht.
- De Werkgroep informeerde de leden ook over het e-mailadres van de Werkgroep waar een ieder zich kon melden met vragen, opmerkingen en informatie of een interview aanbod.
- Op het **Congres van 26 juni 2022** informeerden de leden van de Werkgroep de leden over de laatste stand van zaken en het tot dat moment gevolgde proces.
- De leden reageerden **positief** op deze toelichting, onder meer via de chat.

Ook zijn de leden thans geïnformeerd:

- Op 21 december 2022 via een **nieuwsbericht** van het Bestuur dat bespreking van het rapport van de Werkgroep stond geagendeerd op de concept agenda van het Congres voor 22 januari 2023.
- Door de Werkgroep per **e-mail** op 22 en 23 december 2022 over de **stand van zaken** en de presentatie hierover op het Congres van 22 januari 2023.
- Op 13 januari 2023 via de publicatie van de **agenda van het Congres** op 22 januari 2023, met een update van de Werkgroep over de stand van zaken.
- Door de Werkgroep op het **Congres** van 22 januari 2023, via een presentatie met **verantwoording** over het gelopen proces en stand van zaken;
- Dat de Werkgroep op het **Congres** van 13 mei 2023, zal spreken over de bevindingen en aanbevelingen in het rapport, met de mogelijkheid tot ledenvragen.

De Fractie en het Ex-fractielid zijn (apart van elkaar) geïnformeerd:



- op 8 juni 2022 en 8 juli 2022 via een fysieke bijeenkomst over de **werkwijze** van de Werkgroep en de (eventuele) deelname aan de interviews. Zij konden zelf ook vragen stellen.
- via **twee interviews per persoon** met zowel de leden van de Fractie als met het Ex-fractielid, welke hebben plaatsgevonden tussen juni en september 2022 en waarvan de transcripten door alle drie voor akkoord zijn ondertekend. Ook zijn er nog enkele vragen ter verificatie gesteld, die alle zijn beantwoord.
- op 18 en 19 december 2022 dat het rapport in de week van de **hoger beroep zitting** niet zou verschijnen en zij daar in hun voorbereiding derhalve geen rekening mee hoefden te houden;
- op 22 en 23 december 2022 over de **stand van zaken**;
- begin januari via een telefonische uitnodiging voor **wederhoor** aan het Ex-fractielid ten aanzien van het volledige hoofdstuk inzake gebeurtenissen, welke wederhoor in persoon zou plaatsvinden op 16 januari 2023 en is afgezegd door het Ex-fractielid op 13 januari 2023 (zie nader § 1.7.9.1);
- Op 15 april 2023 via een tweede schriftelijke uitnodiging voor wederhoor aan het Ex-fractielid, met toelichting op het gevolgde proces en de nog te volgen stappen. Zij heeft van deze mogelijkheid geen gebruik willen maken, zoals de advocaat van het Ex-fractielid de Werkgroep op 18 april 2023 liet weten (zie Bijlage 2), de reactie van 3 mei 2023 van de Werkgroep is later aan de Bijlage toegevoegd).

## 1.9 Afronding en oplevering rapport aan de Taskforce

Dit rapport is afgerond en naar de Taskforce verzonden op 1 mei 2023. Het rapport was op hoofdlijnen gereed ten tijde van het Congres op 22 januari 2023. Met het oog op het belang van de mogelijkheid tot gebruikmaking van wederhoor voor het Ex-fractielid op het volledige rapport, is het rapport op dat moment niet afgerond en opgeleverd (zie nader § 1.7.9.1).

De beschrijving van gebeurtenissen, de conclusies in het hoofdstuk over de procestoets en de aanbevelingen in het rapport zijn na 22 januari 2023 niet meer wezenlijk gewijzigd. De uitspraak van de voorzieningenrechter in hoger beroep nadien heeft ook geen wijziging gebracht in de zienswijze van de Werkgroep. Wel zijn bijvoorbeeld nog op enkele plekken verwijzingen opgenomen naar deze uitspraak. Ook zijn in het rapport nog tekstuele aanpassingen doorgevoerd en conclusies nader uitgewerkt. Voor wat betreft het hoofdstuk over de aanbevelingen voor een veilige (werk)omgeving geldt ook dat de belangrijkste aanbevelingen gelijk zijn gebleven en de volgorde van dit hoofdstuk is aangepast.

De Werkgroep heeft geadviseerd aan het Bestuur in dit rapport bij de invulling van aanbevelingen de leden vanaf de start goed te betrekken en voor de implementatie ervan een



verantwoordelijke binnen het Bestuur te benoemen. Ook heeft de Werkgroep bij de Taskforce en het Bestuur aanbevolen het proces van de Werkgroep op een later moment samen met de Werkgroep te evalueren. Zodat lessons learned kunnen worden meegenomen in volgende evaluaties binnen Volt Nederland en Volt Europa.

## 2. Wat is er gebeurd? (verkorte versie Taskforce)

De Taskforce heeft een verkorte weergave gemaakt van hoofdstuk 2 van de Werkgroep Evaluatie. Hieraan ligt een afweging ten grondslag tussen enerzijds het belang om transparant te zijn richting de leden en anderzijds de belangen voor alle direct betrokkenen, mede met het oog op privacy.

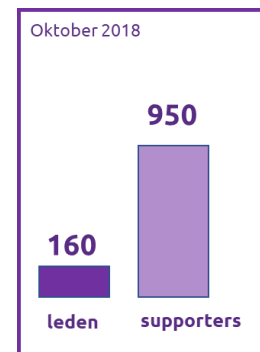
### 2.1 Start lidmaatschap Volt tot aan start Tweede Kamer

27 oktober 2018 t/m 17 maart 2021

De onderzoeksperiode start op 27 oktober 2018 als het Ex-fractielid lid wordt van Volt Nederland en Volt Europa. Het Ex-fractielid is op dat moment ook nog lid van een andere politieke partij. Zij is zeer enthousiast geraakt door het [...] geluid van Volt en besluit haar klik met deze nog jonge partij te onderzoeken.

Volt telt op dat moment 298 leden, en de organisatie bestaat enkel uit vrijwilligers. Er was natuurlijk een notariële akte maar verder was er weinig geregeld. De cultuur wordt op dat moment door velen als vriendschappelijk of amicaal getypeerd. Een omhelzing ter begroeting is niet vreemd voor deze Volters van het eerste uur, die er met zijn allen hard de schouders onder zetten om de paarse Volt-droom succes in te blazen.

Volt wilde aan de verkiezingen voor het Europees Parlement in mei 2019 meedoen. Op de kandidatenlijst, die in januari/februari 2019 werd samengesteld en waarmee door het Congres werd ingestemd, ontbraken een flink aantal vrouwelijke kandidaten. De plekken 2, 4 en 6 waren leeg gelaten om na een extra inspanning toch nog vrouwelijke kandidaten op de lijst te krijgen en na instemming van het Congres een plaats te geven op de lijst. Op plaats 2 kwam het Ex-fractielid.



Al in de voorbereidingen naar de verkiezingen bleek dat het Ex-fractielid graag lijsttrekker wilde worden en niet helemaal tevreden was met plaats 2. Dit voelde voor haar als een teleurstelling, waar ze moeilijk mee leek te kunnen omgaan. Wij beschrijven twee van deze gebeurtenissen, ter illustratie van gedrag dat zich in deze periode heeft voorgedaan.

### ***Ex-fractielid valt uit tegen kandidaat en laat debat plots schieten***

In dit geval wordt het Ex-fractielid niet gekozen om in een televisieshow te spreken. Volgens enkele aanwezigen lijkt ze daar heel moeilijk mee om te kunnen gaan. Ze valt plotseling tegen een andere kandidaat uit. Deze woordenwisseling wordt door anderen als ongewenst en onredelijk van het Ex-fractielid ervaren. Op een later moment geeft het Ex-fractielid aan bij een bestuurslid dat de woordenwisseling plaatsvond omdat ze moe was. Een debat waar ze zou invallen voor een van de Volters die deelnam aan de televisieshow, laat ze plotseling schieten, zodat het bestuur moet inspringen. Er wordt nadien vol lof over de TV optredens gesproken, maar het Ex-fractielid spreekt echter ook na het zien van de opnames openlijk negatief over het optreden. Ze wordt vanwege deze en andere gebeurtenissen al snel niet meer als een team-player beschouwd.

### ***Communicatielijn is niet gevolgd***

Een ander voorval heeft te maken met een uitgezonden interview met het Ex-fractielid tijdens de verkiezingen voor de Tweede Kamer. Deze heeft daarbij niet het advies van het bestuur gevolgd. Haar uitspraak wordt een kop in het stuk. Een vrijwilliger spreekt het Ex-fractielid telefonisch op deze uitspraak aan en zegt dat er klachten van leden over zijn binnengekomen. Daar reageert het Ex-fractielid normaal op.

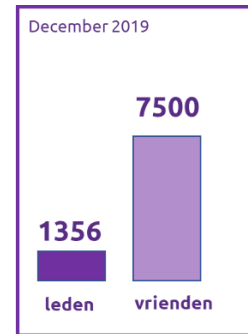
De dag erna wordt de vrijwilliger echter één op één aangesproken door het Ex-fractielid, die een woedeaanval krijgt die een minuut of 10 duurt. De vrijwilliger voelt zich vanwege de onveilige situatie genoodzaakt excuses aan te bieden, maar komt er niet tussen, en ervaart de toon, taal ("leugenaar") en lichaamstaal als zeer intimiderend. Het gaat in het geheel niet over de boodschap die telefonisch is overgebracht: de campagneafspraken waaraan het Ex-Fractielid zich niet hield. Ten minste één en mogelijk twee personen hebben door de muur heen de boosheid van het Ex-fractielid gehoord, al waren woorden niet goed te verstaan. De vrijwilliger vertrekt in tranen, is letterlijk ziek van de gebeurtenis en meldt zich de volgende dag af.

Een bestuurslid die het incident opmerkt heeft inmiddels zelf meerdere keren geconstateerd dat het Ex-fractielid niet altijd goed aanspreekbaar is op gedrag en vindt haar manier om zaken voor elkaar te krijgen niet altijd fijn. Het Ex-fractielid kan zich manipulatief opstellen en pushy en drammerig zijn om haar doel te bereiken. Het Ex-fractielid kan daarbij ook de 'macht' kaart spelen. Daar is de bestuurder zelf niet zo van onder de indruk, maar kan zich voorstellen dat dit voor een vrijwilliger veel moeilijker is. Er is geen formele opvolging gekomen richting het Ex-fractielid.

Anderzijds waren er veel **positieve geluiden** over het Ex-fractielid zoals over haar politieke ervaring die ze al in een andere politieke partij heeft opgedaan (D66), haar levenservaring,

inclusief (zeer) nare gebeurtenissen (waar zij open over is), haar zelfverzekerdheid en haar charme. Zij is zeer direct en niet op haar mondje gevallen. Ze heeft mooie oneliners, komt belezen over op sommigen en schudt mooie quotes eenvoudig uit haar mouw. Haar felheid is ook verfrissend, afgezet tegen het wat rustiger temperament van veel (met name jongere) Volters.

Op donderdag 23 mei 2019 vinden in Nederland de verkiezingen voor het Europees Parlement plaats. In Nederland haalt Volt 1,93% van de stemmen. Dat is te weinig voor een zetel. Volt Duitsland haalt 0,67% van de stemmen en daarmee de eerste zetel voor Volt Europa in het Europees Parlement. Deze zetel wordt ingenomen door een Volter van het eerste uur, Damian Boeselager.



### ***Eerste Volttimers en bestuurswisselingen***

In januari 2020 starten de eerste 3 Volters met een dienstverband ('Volttimers') op het partijkantoor. Een mooie stap voor de professionalisering van Volt. De start van het Run for Volt programma is ook de opmaat naar de Tweede Kamerverkiezingen die ruim een jaar later in maart 2021 zullen plaatsvinden.

Om het Bestuur te versterken wordt actief gezocht naar nieuwe potentiële bestuursleden. Ook dit keer is de visvijver nog beperkt. Dat is op zich ook niet gek, aangezien de partij nog relatief klein is, sprake is van een pariteitsvereiste en men werkt met functievereisten. Er zijn in 2020 12 bestuurders actief geweest en er waren 8 wisselingen binnen het bestuur. De werkdruk was pittig.

In 2020 waren er 12 bestuurders en 8 wisselingen in één jaar en dan ook nog eens zes congressen.

Congres 6: Datum: 18 januari 2020  
Congres 7: Datum: 1 februari 2020  
Congres 8 - Digitaal congres: Datum: 6 juni 2020  
Congres 9 - Digitaal congres: Datum: 20 juni 2020  
Congres 10 - Digitaal congres: Datum: 24 oktober 2020  
Congres 11 - Digitaal congres: Datum: 2 december 2020

Het spreekt voor zich dat door het aantal bestuurswisselingen de continuïteit in 2020 onder druk staat in het bestuur.

### ***Omgangs- en gedragsregels: constructief de dialoog met elkaar aangaan***

Op 14 mei 2020 wordt er een Gedragscode in gebruik genomen door Volt Nederland getiteld 'Omgangs- en gedragsregels Volt Nederland'. Deze beslaat één pagina en betreft zowel een bepaling over professionaliteit als over integriteit. In deze code komt al wel naar voren wat de gewenste cultuur is binnen Volt en welk gedrag wordt verwacht, ook wanneer er problemen zijn in de relatie met andere Volters. Een constructieve en oplossingsgerichte insteek is van

belang. Eerst zo mogelijk het gesprek met elkaar aangaan en als dat niet lukt eventueel de stap naar een vertrouwenspersoon binnen Volt. Commentaar dient opbouwend te zijn en gericht op de inhoud, niet op de persoon. Expliciet is ook benoemd het belang om te handelen in lijn met de waarden van Volt. Beleefd en respectvol gedrag zijn bijvoorbeeld belangrijk, net als zorgvuldig handelen en het wegblijven van grievende of beledigende opmerkingen, pestgedrag, fysiek geweld en/of seksuele intimidatie.

### ***Selectie kandidaten Tweede Kamer verkiezingen***

In de herfst na de EP verkiezingen beginnen binnen Volt al de voorbereidingen voor de Tweede Kamerverkiezingen van maart 2021. De gesprekken daarvoor en de adviezen van de kandidatencommissie worden aan het Congres voorgelegd. Ten aanzien van het Ex-fractielid merkt de commissie op dat ze door haar levenservaring en professionele expertise in staat is door haar ingenomen standpunten te benoemen en te verdedigen, terwijl zij openstaat voor tegenargumenten. Volgens de commissie is dit overigens niet altijd het geval als ze onder tijdsdruk haar punt over de Bühne wil krijgen: “ze is zich van enige drammerigheid goed bewust en tekent aan daaraan te werken.” De commissie merkt ook op dat ze in haar privéleven zware tegenslagen heeft weten te overwinnen en dat ze kan bogen op wat ze zelf een moreel kompas, een interne magneet noemt. De nu nog zittende leden van de Fractie krijgen ook positieve adviezen van de kandidatencommissie.

### ***Er zijn verschillende geluiden te horen binnen Volt over Ex-fractielid***

In de periode januari en februari 2020 gaan er verschillende geluiden rond binnen Volt over het Ex-fractielid. De Werkgroep heeft vanuit interviews over die periode overwegend positieve verhalen vernomen over het Ex-fractielid.

Als positief wordt vaker genoemd: haar openheid over haar privé-leven, inclusief (zeer) nare gebeurtenissen, haar zelfverzekerdheid, haar charme en energie. Ze is een opvallende verschijning, zeer direct en niet op haar mondje gevallen. Ze heeft mooie oneliners en quotes paraat en komt belezen over. Ze is zeer gemotiveerd om de ongelijkheid tussen mensen te verkleinen. Haar felheid voegt ook een stukje ‘diversiteit’ toe, afgezet tegen het wat rustigere temperament van veel (met name jongere) Volters. Het maakt haar ook interessant om naar te luisteren. Het is fijn dat ze een andere culturele achtergrond heeft dan de meerderheid van de Volters. Geef je haar complimenten, dan reageert ze daar heel positief op. Ze krijgt dan vleugels.

Daarnaast zijn er ook enkele kritische geluiden. Tijdens interviews wordt in kritische zin enkele keren genoemd over deze periode door geïnterviewden: dat het Ex-fractielid in hun beleving (heel) moeilijk is om mee samen te werken, ze laat geen ruimte voor een ander met een afwijkende mening, ze is geen team player en haar toonzetting is niet altijd verbindend of positief kritisch. Ze kan heel overtuigend zijn, maar als wordt doorgevraagd zou ze nog wel eens moeite hebben met de onderbouwing van een standpunt. Ze kan niet goed tegen feedback die zij als kritiek ervaart. Ze kan onvoorspelbaar zijn in haar gedrag en manipulatief

overkomen. Er wordt ook door een paar personen aangegeven over deze periode: je weet niet goed wat je aan haar hebt, zij lijkt er een eigen agenda op na te houden en komt berekenend over. Als ze met je komt praten wil ze iets van je. Het gevaar voor afsplitsing vanuit een volksvertegenwoordigende positie is in die tijd ten minste door één persoon hardop benoemd. De meeste Volters die wij spraken zijn echter op dat moment overwegend positief over het Ex-fractielid. Zij wordt door velen als een echte aanwinst gezien.

Er is dan binnen Volt nog geen systeem om positieve en negatieve ervaringen met personen te registreren. Ook vindt belangrijke informatie over het functioneren van Volters en/of kandidaten niet altijd zijn weg naar het Bestuur of een kandidatencommissie. Er zijn op dat moment verschillende Volters met puzzelstukjes over het Ex-fractielid in handen, die op een enkele uitzondering na daar nog geen groot belang hechten. Sommige bestuurders zijn op de hoogte van enkele negatieve ervaringen en kritische geluiden, maar niet iedereen.

De paar keer dat het Ex-fractielid in deze periode is aangesproken op gedrag is dat in een meer informele setting gebeurd zonder vastlegging. De Kandidatencommissie lijkt in deze periode niet op de hoogte te zijn geweest van kritische geluiden. Er is geen antecedentenonderzoek gedaan naar ervaringen met het Ex-fractielid binnen haar eerdere politieke partij D66. Kortom, er wordt op dit moment vooral positief gedacht over het Ex-fractielid en haar kandidatuur.

Op 15 maart 2020 worden, als gevolg van de wereldwijde **Corona-pandemie**, ook in Nederland strenge bewegingsbeperkende maatregelen ingevoerd. Hierdoor vindt veel contact binnen Volt digitaal plaats. Dit bemoeilijkt onder meer de team-building binnen Volt.

### ***Instemming en training kandidaten***

Het Congres van 6 juni 2020 stemt in met de zes Topkandidaten voor de lijst waarmee Volt de Tweede Kamerverkiezingen van 2021 zal ingaan. Het weekeinde daarop vindt al de eerste bijeenkomst plaats van het programma "Verder met Volt": trainingen met betrekking tot (politieke) vaardigheden - coaching, online bijeenkomst met betrekking tot beleid van Volt Nederland en teambuilding. Het streven was een hecht en goed werkend team te vormen.

### ***Interventie kandidaten weekend Top-6 Noordwijk***

Tijdens het kandidatenweekend op 13 en 14 juni 2020 in Noordwijk ontstaat al snel tijdens een groepsessie een felle woordenwisseling tussen het Ex-fractielid en een andere kandidaat. Het De coach die bij de groepsessie aanwezig is, pleegt een interventie en benoemt expliciet dat dit gedrag niet bij een partij als Volt hoort. Ook andere kandidaten geven aan dat dit gedrag niet binnen Volt en bij de kandidaten van Volt thuishoort. Het gaat dan volgens geïnterviewden vooral over het gedrag van het Ex-fractielid. Het incident is vervolgens besproken met de kandidaten onder leiding van de coach. Ook is er met meerdere personen 1 op 1 gesproken over het voorval, waaronder met het Ex-fractielid en de andere kandidaat in het incident. De sfeer is er volgens verschillende kandidaten in negatieve zin door beïnvloed dat weekend. Wie of wat de aanleiding voor dit voorval is, wordt

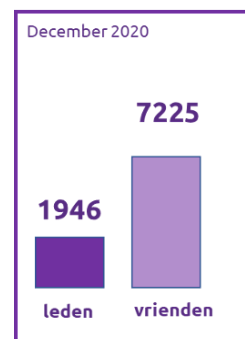
verschillend beleefd door het Ex-fractielid enerzijds en de andere aanwezigen die de Werkgroep hierover heeft geïnterviewd anderzijds.

Ook laat het Ex-fractielid diverse malen weten tijdens het weekend dat zij tot lijsttrekker had moeten worden gekozen, zij was echt de betere kandidaat. Dit komt niet sympathiek over op anderen en voelt ook niet als positief voor het team met wie zij de verkiezingen ingaat.

De verwachtingen van het Ex-fractielid over de professionaliteit van de organisatie en de kunde van de vrijwilligers zijn volgens sommigen gewoonweg te hoog gespannen. Tijdens het programma voor de Top 6 zet het Bestuur in op het verbeteren van de samenwerking tussen de kandidaten, persoonlijke groei en het verbeteren van begrip voor elkaar. Er zijn de nodige brandjes rondom het Ex-fractielid die geblust moeten worden, al dan niet met behulp van derden. Zelf lijkt het Ex-fractielid zich dit niet te realiseren. Als het erom gaat wil ze zelf het liefst resultaat boven relatie plaatsen. Ze merkt dat anderen dat niet zo gewend zijn. Zij vindt ook dat anderen binnen Volt ten onrechte de relatie boven de prestatie het resultaat stellen.

### **Meerdere coachingsgesprekken**

Na een aantal andere incidenten koppelt de lijsttrekker op 12 januari 2021 terug naar het Bestuur, waarna het Bestuur besluit dat de verbinding tussen het Ex-fractielid en de lijsttrekker moet worden verbeterd. Na gesprekken met beiden, separaat en in het bijzijn van een coach, wordt er op 14 januari 2021 een opdracht verstrekt aan een coach om in de komende maanden coachingsgesprekken te houden met de top 2. De co-voorzitter denkt dat er door de corona maatregelen in deze campagne-tijd weinig mogelijkheid is geweest om als kandidaten samen campagne te voeren. Thuiswerken is ook niet bevorderlijk voor de cohesie binnen de groep. *"Dit heeft, samen met een aantal andere factoren, recent tot een situatie geleid waarin deze verbinding tot een niveau is gedaald dat voor ons niet acceptabel is."*



Doel van de coaching is dat zij gaan leren waar hun sterke punten en ontwikkelingspunten liggen qua stijl, strategie en aanpak. De coach gaat de lijsttrekker en het Ex-fractielid ook voorbereiden op deelname aan de politieke arena. Zo worden ze maximaal effectief als lid van de Tweede Kamer, maar ook bijvoorbeeld in de omgang met andere politici. De lijsttrekker maakt gebruik van deze coaching. Het Ex-fractielid besluit geen gebruik te willen maken van de coach. Ze reageerde niet meer op de coach.

### **Verkiezingsuitslag**

Op 17 maart 2021 zijn de landelijke verkiezingen voor de Tweede Kamer. De verkiezingsuitslag is prachtig voor Volt. Na een eerste prognose van vier zetels, worden het er drie. Door voorkeurstemmen eindigt de nummer 4 (hierna: het "Fractielid") op de kandidatenlijst als nummer 3. De Fractievoorzitter en het Ex-fractielid nemen respectievelijk de eerste en

tweede plaats in. De kandidaat die derde op de kandidatenlijst stond en op de vierde plek belandt, heeft daar vrede mee.

## 2.2 Start Tweede Kamer tot brief over onwenselijk gedrag

17 maart 2021 - 21 januari 2022

Vanaf de start in de Tweede Kamer medio maart tot aan de schriftelijke melding over (vermeend) grensoverschrijdend gedrag op 21 januari 2022, is het Ex-fractielid betrokken bij verschillende voorvallen. Het gaat om situaties waarin gedrag van het Ex-fractielid door anderen als ongewenst of zelfs grensoverschrijdend is ervaren.<sup>7</sup>

### ***Start in de Tweede Kamer - nieuwe rollen***

De kersverse Kamerleden gaan meteen van start wanneer zij de Tweede Kamer betreden. Zij gunnen zich de rust niet om eerst het team goed te formeren en voor een Plan van Aanpak. Zij beginnen meteen met de werkzaamheden in de Tweede Kamer. Tot dat moment waren zij Volt-lid en kandidaat op de verkiezingslijst. Vanaf dat moment zijn ze niet alleen Volter meer, maar krijgen zij er drie nieuwe rollen bij: lid van de Tweede Kamer, lid van de Volt-fractie en werkgever. Al die rollen zijn nieuw voor de fractieleden en behoeven aandacht. De lijsttrekker wordt ook de nieuwe Fractievoorzitter voor Volt. Er wordt ook een ambtelijk secretaris op interim basis aangetrokken, deze kent de omgeving van de Tweede Kamer al wel.

Voor de politieke vereniging Volt is het hebben van een Tweede Kamer fractie ook nieuw. Alhoewel men van tevoren wel had nagedacht over de wisselwerking tussen beiden en de ondersteuning vanuit Volt voor de Fractie, komt dit niet meteen van de grond. Het heeft enige tijd nodig om samen een ritme hierin te vinden.

### ***De leden van de Fractie vullen elkaar goed aan, naar buiten toe***

Na de beëdiging van alle nieuwe Kamerleden op 31 maart 2021 start het echte werk. De maidenspeech van het Ex-fractielid is op 22 april 2021: haar eerste parlementaire optreden. Naar buiten toe vullen de drie Volt-kamerleden elkaar op het oog goed aan en gaan zij bevlogen van start in de Tweede Kamer. De Fractievoorzitter zorgt in die periode volgens Volters voor het duidelijk verwoorden van partijstandpunten naar buiten toe. Het Ex-fractielid heeft een goede radar voor mediagevoelige onderwerpen en timing en weet vanaf de start de nodige media-aandacht te trekken. Het andere Fractielid staat er om bekend sterk te zijn gericht op de inhoud in relatie tot relevante onderwerpen voor Volt.

---

<sup>7</sup> Voor de goede orde: er zijn in deze periode geen meldingen gedaan over (vermeend) ongewenst gedrag of grensoverschrijdend gedrag, begaan door enige leden van de Fractie of medewerkers van het Fractiebureau.



## **Ongewenste uitspraken van Ex-Fractielid in de (sociale) media**

In de aanloop naar de verkiezingen waren er al een aantal twitter-uitspraken van het Ex-fractielid die tot gefronste Volt-wenkbrauwen leidden. Het is immers juist niet de inzet van Volt om te polariseren, stigmatiseren of (groepen) mensen te beledigen. Als het Ex-fractielid op 28 mei 2021 een interview aan het Financieel Dagblad geeft gaat het echt mis. Ze beledigt de Franse President Macron ("Frankrijk is extreem islamofob"), zeker in de ogen van de Franse ambassadeur in Nederland. Deze uitspraken worden gebaseerd op een anonieme senior Clingendael onderzoeker. De Fractie maakt aan de ambassadeur en naar Clingendael haar excuses. Partij en Fractie hebben zich ook richting kritische leden flink moeten inspannen om de schade voor Volt beperkt te houden.

Op 21 november 2021 tweet FvD voorman Thierry Baudet:

"Deze hashtag is totaal belachelijk. Ik was de eerste in NL die waarschuwde voor de averechtse effecten van de Corona-vaccins. Onze partij is de ENIGE die ten sterkste ONTRAADT om je te laten injecteren met deze experimentele gentherapie. Uiteraard heb ik GEEN vaccin genomen."

Daarop antwoordt het Ex-fractielid vijf dagen later, in reactie:

"Tegen fascisme is nog geen prik uitgevonden. Helaas. Anders zou ik je dagelijks spuiten."

Deze tweet leidt tot nieuwe dreigementen aan het adres van het Ex-fractielid. Zij had al veel last van bedreiging vanwege haar bijdragen aan het Corona-debat en haar woordvoerderschap op dit dossier. Voor Volt en haar leden zijn er ook negatieve consequenties. Een aantal leden zeggen hun lidmaatschap op en reageren verontwaardigd richting Bestuur en Fractie. Op 27 november 2021 (10:44) leidt dat tot een tweet met verontschuldigen van het Ex-fractielid:

"Door persoonlijke ervaringen komt de coronacrisis bij mij soms erg hard binnen. Gister was zo'n dag en ben ik te ver gegaan in een tweet. Het politieke debat wil ik voeren op basis van feiten en argumenten. Ik neem mijn woorden terug en bied mijn excuses aan."

Het Bestuur stuurt een email naar het Ex-fractielid over het twittergedrag. Het Bestuur en de andere fractieleden worden in de cc gekopieerd. Het Bestuur geeft aan dat dergelijke uitspraken niet door de beugel kunnen en dat het Bestuur graag afspraken met haar wil maken hoe dit soort situaties in de toekomst kunnen worden voorkomen. Daarnaast geeft het Bestuur ook aan het te waarderen dat het Ex-fractielid haar woorden op Twitter heeft teruggenomen en excuses heeft aangeboden, zowel via de Tweet als bij een van de co-voorzitters van Volt Nederland.

Intern worden de eerste barsten in het samenwerken met medewerkers op de Fractie steeds meer zichtbaar. In de benadering: Resultaat telt en de relatie niet, is het Ex-fractielid nogal onverzoenlijk en eist volledige toewijding. Het is op zichzelf niet vreemd dat niet alles vlekkeloos verloopt en er conflicten kunnen ontstaan. Zeker in een omgeving waar onder hoge druk gewerkt moet worden, voor het oog van de media.

### ***Pogingen tot verbetering van de Werkverhoudingen***

De Eerste Ambtelijk Secretaris ondersteunt de Fractie vanaf de start in de Tweede Kamer ad-interim gedurende enkele maanden. Hij zorgt voor structuur en zet onder meer de Stichting Ondersteuning Tweede Kamer fractie Volt op. De drie Kamerleden zijn bestuurder van deze stichting, waarmee ook arbeidsovereenkomsten worden gesloten met de medewerkers van het Fractiebureau.

Van begin september tot eind november wordt door de tweede Ambtelijk Secretaris gepoogd de werkverhouding tussen medewerkers en het Ex-fractielid te verbeteren, o.a. door vaker gesprekken te hebben met medewerkers, en geschreven stukken te beoordelen voordat deze voorgelegd worden aan het Ex-fractielid. Dit laatste naar aanleiding van een door medewerkers nauwkeurig voorbereid stuk, dat door het Ex-fractielid woedend verscheurd werd en in de prullenbak gegooid. Op grond van het Fractiereglement draagt de Ambtelijk Secretaris zorg voor het personeel en is diegene ook betrokken bij verbetertrajecten, en bemiddeling tussen de bij de Fractie werkzame personen.

Uiteindelijk blijkt ondanks af en toe uitgesproken goede hoop er geen toenadering noch verbetering. Het Ex-fractielid hoort in Lissabon over een roddel dat een medewerker haar een gemene baas zou vinden. Zij spreekt de medewerker in kwestie hier bij terugkomst in Nederland meteen op aan. Alhoewel de medewerker aangeeft dat die dit niet zou hebben gezegd, zegt het Ex-fractielid dreigend dat het contract van deze medewerker niet zal worden verlengd, als deze doorgaat met roddelen.

De spanningen op het Fractiebureau lopen hierdoor op. De Ambtelijk Secretaris attendeert medewerkers van het Fractiebureau op de mogelijkheid een gesprek aan te vragen met een vertrouwenspersoon. Daarnaast vraagt ze offertes aan voor de coaching van de medewerkers. Ze vraagt de medewerker ten slotte vanwege de politieke gevoeligheid van de werkplek niet meer met vrienden over (gevoelens over het) werk te spreken.

## **2.3 De eerste melding tot aan de schorsing als fractielid**

21 januari - 13 februari 2022

2018 was het jaar van de #MeToo-beweging die eind 2017 begon. 2022 is het jaar, zeker in Nederland, van bekend geworden gevallen van grensoverschrijdend (seksueel) gedrag (The

Voice, Ajax, ACP, Volt, PvdA, Ex-Kamervoorzitter, DWDD, Studio Sport). Een recent onderzoek over het jaar 2022 draagt als kop: *“1,8 miljoen mensen ervoeren seksueel wangedrag, helpt jonge vrouwen slachtoffer.”* Dit laat zien dat het niet alleen om bekende Nederlanders gaat. In de reactie van het kabinet valt op dat het veranderen van een cultuur niet door de overheid alleen kan worden gedaan en bovendien een zaak van lange adem is. Volgens het kabinet zijn de excessen voor veel mensen nu ver weg en worden kleinere voorvallen vaak niet als ernstig genoeg gezien.

Waar bovenstaande periodes (2.1 en 2.3) ongeveer twee jaar bestrijken, betreffen de volgende twee periodes (2.3 en 2.4) slechts een aantal weken tot anderhalve maand.

### ***Eerste schriftelijke melding en besluit tot inhuren Extern Onderzoeksbureau***

De eerste schriftelijke melding over (mogelijk) grensoverschrijdend gedrag komt bij de Fractievoorzitter en Ambtelijk Secretaris via de mail binnen op zaterdag 21 januari 2022. Daarop volgen in datzelfde weekeinde gesprekken tussen Ambtelijk Secretaris en Fractievoorzitter. Een van de overwegingen die in deze gesprekken een rol hebben gespeeld is dat zelfs wanneer afscheid zou worden genomen van deze medewerker het gedrag van het Ex-fractielid vermoedelijk niet zou verbeteren. Zij realiseren zich terdege dat er veel druk ligt op het Ex-fractielid vanwege de bedreigingen. Omdat binnen de partij benodigde expertise niet meteen voorhanden is, tijd ontbreekt, en een zorgvuldig proces noodzakelijk is, besluiten de Fractievoorzitter en Ambtelijk Secretaris om een gespecialiseerd adviesbureau in te schakelen. Dit voorgenomen besluit wordt met de co-voorzitters van het Bestuur gedeeld in een gesprek op zaterdag. De Ambtelijk Secretaris en Fractievoorzitter geven aan bij het Bestuur verantwoordelijk te zijn voor het welzijn van de medewerkers op het Fractiebureau. Daarbij geldt een zorgplicht omwille van goed werkgeverschap. Alle aanwezigen bij dit gesprek vinden het belangrijk zorgvuldig te zijn in de aanpak richting het Ex-fractielid en de medewerker. Op zondagochtend 22 januari is er een gesprek met de melder die vraagt om de melding nog niet aan het Ex-fractielid mede te delen. Haar toorn wordt gevreesd.

In datzelfde weekeinde komt de NRC (21 januari 2022) met een artikel dat als kop draagt: *“De digitale knokploeg van het Forum voor Democratie.”* Het artikel refereert aan een debat in de Tweede Kamer, waarna een Kamerlid burgers oproept in een Telegram-groep het Ex-fractielid verder te bestoken met e-mails. Er staat ook in de tweet: *“Hunting season is open.”*

Maandag 24 januari wordt besloten het Extern onderzoeksbureau in te huren, dat een fasegewijze aanpak adviseert *“om recht te doen aan de medewerker en het Kamerlid”*. Eerst zal er met de medewerker worden gesproken in een veilige setting. Op basis van het eerste intakegesprek schrijft het Extern onderzoeksbureau over de context van het onderzoek:

*“Voor de context is mogelijk relevant dat Volt een jonge partij is met ambitieuze mensen, die in de korte tijd van haar bestaan verder professionaliseert. Specifiek tussen de medewerker en het Kamerlid geldt dat spanningen en problemen in de samenwerking tussen hen zijn, al langer bekend zijn en dat hierop is geïntervenieerd.”*

Pagina 42

## **Extern Onderzoeksbureau start**

Tussen 24 januari en de terugkoppelingen van het Extern onderzoeksbureau op 27 en 31 januari 2021 wordt er vanuit de Fractie bij het Extern onderzoeksbureau op aangedrongen om te horen wanneer het Ex-fractielid kan worden ingelicht over de melding en dat er wellicht een onderzoek komt. Op 25 januari en 1 februari worden de twee co-voorzitters bijgepraat. Ook in dat gesprek wordt weer aangedrongen op mededeling doen aan het Ex-fractielid. Het Extern onderzoeksbureau adviseert dat er eerst verificatiegesprekken gehouden moeten worden voordat het Ex-Fractielid wordt ingelicht. Dit advies wordt opgevolgd.

Op 27 januari 2022 ontvangt de bijdrage van het Ex-Fractielid in het corona-debat van 'De Nieuws BV' - een NPO Radio 1 programma - de tweede plaats in de top-3 van de beste speeches van de maand januari 2022.

Op 29 januari is het landelijk (digitaal) Congres in Groningen, daar valt het Ex-fractielid uit tegen enkele aanwezige Groningse leden, vanwege gebrek aan loyaliteit aan Bestuur. Na flinke druk schrijft het Ex-fractielid ondermeer:

"(...) Achteraf realiseer ik dat de manier waarop ik jullie aangesproken heb uiteraard niet de manier is waarop we binnen Volt met elkaar om willen gaan. Ik betreur de toon en woordkeuze, dit had ik niet zo moeten doen (...)."

De terugkoppeling (memo) van 31 januari van het Extern onderzoeksbureau bevat het advies vervolgstappen richting Ex-fractielid te zetten. Er blijkt dan ook dat er meer melder(s) zijn en die voelen zich niet veilig om het (verificatie) proces te doorlopen terwijl er op het Fractiebureau 'gewoon' moet worden doorgewerkt. Het Ex-fractielid heeft nog steeds een machtspositie ten opzichte van hen en de klachten zijn naar het idee van de melder(s) herleidbaar in het geval van wederhoor. In het memo van het Extern onderzoeksbureau van 31 januari staan de volgende 'meldingen':

- Het Ex-fractielid zou volgens melders persoonlijke grenzen overgaan met onder meer opmerkingen over het uiterlijk. Twee melders hebben aangegeven dat dit een structureel karakter heeft. Eén melder vindt dat sprake is van intimidatie.
- Drie melders geven aan dat Ex-fractielid hen een tik op de billen heeft gegeven. Bij in ieder geval één melder is dit meerdere malen gebeurd.
- Ten minste 7 melders zijn van oordeel dat het Ex-fractielid na gebruik van alcohol zich zodanig gedraagt dat dit gevoelens van ongemak en schaamte meebrengt waarbij een enkeling ook vreest voor het imago van de partij.
- Ten minste 9 melders hebben (stevig) verbale aanvaringen gehad met het Ex-fractielid. De melders duiden het gedrag als 'diskwalificerend', 'ongepast', en 'buiten proportie'.

Op 8 februari vindt het eerste verificatiegesprek plaats met een andere leidinggevende (die dit heel risicovol vindt vanwege mogelijke politieke gevolgen) met het Extern onderzoeksbureau.

Het Bestuur zit ondertussen niet stil. De governance binnen de partij wordt verder versterkt. Het Bestuur stelt de Werkgroep Integriteit in en deze wordt ingestemd op het Congres van 29 januari 2022. De Werkgroep heeft het mandaat om namens de leden van Volt Nederland onderzoek te doen naar klachten over het (mogelijk) schenden van de gedragscode van Volt Nederland, al dan niet na ontvangst van een melding.

### ***Ex-fractielid nog steeds niet op de hoogte***

Ondertussen breidt de kring met mensen die op de hoogte zijn zich gestaag uit. Van vier betrokkenen op 22 januari zijn er op 11 februari al 11 mensen op de hoogte. Op 11 februari 2022 besluit het Bestuur tot het aanstellen van een specialist crisiscommunicatie. Om allerlei redenen (zoals angst bij een aantal medewerkers, en ziekte bij het Extern onderzoeksbureau) is dan nog altijd het Ex-fractielid niet op de hoogte gesteld.

## **2.4 Schorsing Ex-fractielid tot besluit einde lidmaatschap Volt**

13 februari 2022 - 28 maart 2022

Op zaterdag 12 februari 2022 is er telefonisch fractieoverleg (zonder het Ex-fractielid) over een voorwaardelijk besluit tot schorsing van het Ex-fractielid. De verwachting is dan nog erg gericht op het bij elkaar houden van de Fractie. De verwachting is dat er binnen één à twee weken uitslag van het Extern onderzoeksbureau zal zijn. Er wordt ook afgesproken dat dit besluit tot schorsing / op non-actiefstelling alleen zal gebeuren met steun van het Bestuur. De Fractievoorzitter vraagt alle andere bestuursleden (co-voorzitters waren immers al op de hoogte) om steun na uitleg over hetgeen zich de voorgaande periode had afgespeeld. Het Bestuur spreekt unaniem haar steun uit. In de notulen van het Bestuur staat over de toelichting van de Fractievoorzitter op dit voorwaardelijke besluit onder meer dat het de Fractievoorzitter zwaar valt omdat er ook consequenties kunnen zijn voor het Ex-fractielid tijdens de duur van het onderzoek.

Het Ex-fractielid wordt telefonisch verzocht naar het partijkantoor te komen. Ze weigert naar het partijkantoor te komen en wil weten wat daarvoor de aanleiding is. Het Ex-fractielid voelde al een poos dat hoe zij werkt niet wordt gewaardeerd, waardoor zij denkt dat het gesprek hiermee te maken heeft. De Fractievoorzitter en co-voorzitter zeggen door de telefoon dat er melding is gemaakt van (mogelijk) grensoverschrijdend gedrag van het Ex-fractielid. Verderop in het gesprek hangt het Ex-fractielid op om te gaan overleggen. Later die avond merkt ze in een e-mail op dat ze bereid is aan het onderzoek mee te werken en als de uitslag daartoe aanleiding geeft ze ook haar zetel ter beschikking stelt. Ze vraagt om rust en kalmte door alles 24 uur te pauzeren. Die voorgestelde pauze wordt niet genomen, omdat

de bescherming van de medewerkers voorop wordt gesteld. Rond 21:30 wordt het bericht van de schorsing naar de leden gezonden.

Het Extern onderzoeksbureau zal ten behoeve van wederhoor contact met haar opnemen. Tijdens het onderzoek wordt zij dan op non-actief gesteld. Zij kan haar werkzaamheden als Kamerlid gewoon blijven uitvoeren, maar wordt gevraagd niet naar het Fractie bureau te komen en ook niet namens de Fractie naar buiten te treden. Het idee is om tot snelle afronding van het onderzoek te komen. Het Ex-fractielid heeft bedenkingen ten aanzien van het gecontracteerde Extern onderzoeksbureau. Op maandag 14 februari heeft het Extern onderzoeksbureau telefonisch en via de mail contact met het Ex-fractielid gezocht.

Het Ex-fractielid geeft tweemaal aan mee te willen werken aan het onderzoek. Echter wanneer niet precies aan haar wordt meegedeeld wat er is gemeld, en wat er in de onderzoeksopdracht staat, stopt de medewerking. Kortom, het Ex-fractielid schuift op van meewerken naar meer willen weten en vervolgens niet meer te willen meewerken.

Maandag 14 februari eind van de middag reageert het Ex-fractielid met een e-mail waarin zij dreigt een kort geding aan te spannen wanneer de schorsing niet binnen 24 uur ongedaan gemaakt wordt. Ze eist hierop een antwoord voor aanvang van het eerstvolgende fractieoverleg. Zij eist ook kennis te willen nemen van de inhoud van de klachten. Van meet af aan is er binnen Volt afgesproken om hoe dan ook de melders te beschermen. Om 9:23 (er was om 9 uur geen fractieoverleg) op dinsdag 25 februari komt er via Twitter een verklaring van het Ex-fractielid waarin ze onmiddellijke opheffing van de schorsing eist, bekend maakt met welke advocaten ze in zee is gegaan, en dat bij niet opvolging van de eis een kort geding volgt.

Het Ex-fractielid krijgt van de Fractie voorzitter en de twee co-voorzitters een e-mail op dinsdagochtend 15 februari rond 10 uur 's morgens, met daarin een dringende oproep om mee te werken aan het externe onderzoek:

“Wij realiseren ons dat dit een zeer onwenselijke situatie oplevert voor alle betrokkenen en hopen dan ook dat het onafhankelijk onderzoek snel kan worden afgerond. Juist omdat het onafhankelijk onderzoek in ieders belang is, rekenen we graag op jouw medewerking.”

In diezelfde week vinden er diverse pogingen tot bemiddeling/mediation plaats, (o.a. in de vorm van persoonlijke gesprekken) waarvan de Werkgroep heeft kunnen vaststellen dat ze er zijn geweest. We weten niet wat hierbij aan de orde is geweest omdat er vertrouwelijkheidsafspraken met de betrokkenen zijn gemaakt bij het inhuren van de mediator(s).

Op 17 februari 2022 krijgt het Ex-fractielid van het Extern Onderzoeksbureau, de melding, onderzoeksopdracht, en memo van 31 januari als bijlagen bij een e-mail waarin ook wordt vermeld dat er:

“Rondom het bekend worden van de op non-actiefstelling c.q. schorsing van [...] hebben personen uit verschillende lagen van de partij zich bij ons gemeld. (...) en wij zijn voornemens hetgeen deze personen naar voren brengen en de inhoud daarvan, en van de anderszins ingewonnen informatie, met [...] te delen.”

Op vrijdag 18 februari rond half vier die middag stuurt het Ex-fractielid een e-mail, waarin wordt gezegd dat er om 17:00 uur hoe dan ook een persverklaring de deur uitgaat. Voor die tijd wil het Ex-fractielid duidelijkheid hebben over de meldingen en stand van zaken van het onderzoek. Ook in deze e-mail wordt bedreigd met een kort geding als het rapport niet wordt vrijgegeven. Om 16.52 stuurt het Bestuur een bericht aan alle leden, waarin naast informatie over de aanstaande gemeenteraadsverkiezingen ook staat dat er vanwege het onderzoek nu geen verdere mededelingen kunnen worden gedaan. Om 18.02 uur melden de advocaten van het Ex-fractielid dat dagvaarding voor het kort geding gereed is. De dagvaarding wordt op maandag betekend door de deurwaarder. Los van de dagvaarding ontvangt de Fractievoorzitter persoonlijk een sommatie van de advocaten om de schorsing onmiddellijk ongedaan te maken, haar onbelemmerde toegang te geven, en als voorschot op de geleden immateriële schade € 10.000,- te betalen.

Op dinsdag 22 februari vindt er een spoedoverleg van de Fractie plaats waar een besluit tot schorsing van het Ex-fractielid door Fractie, hangende het onderzoek ter tafel komt. In de oproep voor deze vergadering waar ook het Ex-fractielid voor wordt uitgenodigd, staat:

“(...) vanwege diverse meldingen die wijzen op ongewenst en grensoverschrijdend gedrag. Het door ons ingeschakelde integriteitsbureau heeft dertien meldingen ontvangen over ongewenst en grensoverschrijdend gedrag van [Ex-fractielid] en heeft in totaal met zestien personen gesproken. De meldingen komen uit alle lagen van de partij. Ze lopen uiteen van handtastelijkheden en ongewenste seksuele avances tot intimidatie en misbruik van positie.”

De Fractie besluit tot het schorsen van het Ex-fractielid. Niet onvermeld mag blijven dat er diezelfde week ook nog allerlei mediation pogingen zijn ondernomen, die helaas niet succesvol bleken. Het Ex-fractielid is het niet eens met de schorsing, onder andere omdat het Extern onderzoeksbureau voor haar onacceptabel is. Zij stelt voor het OM onderzoek te laten doen, dat is immers een betere, onpartijdige onderzoeker. Het Ex-fractielid doet zelf ook aangiftes.

De kortgeding-zitting is op 1 maart 2022 en 's avonds zit het Ex-fractielid bij Jinek samen met haar advocaten. Op 9 maart doet de rechter uitspraak: het Ex-fractielid dient weer tot de Fractie te worden toegelaten. De rechter heeft geen uitspraak gedaan over de vraag of het gedrag van het Ex-fractielid toelaatbaar of ontoelaatbaar was. De Fractievoorzitter geeft aan het vonnis op te volgen. Wel wordt hoger beroep ingesteld.

Op 13 maart komt de NRC met een artikel waarin 10 personen over ongewenst gedrag Ex-fractielid worden opgevoerd. Achteraf kan worden vastgesteld dat dit NRC-artikel zowel een dieptepunt als een kantelpunt is geweest voor Volt omdat er personen zijn die vinden dat

het te lang stil bleef in de media en die daardoor de noodzaak voelen om naar de krant te stappen. Het Bestuur en de Fractie voorzitter menen in hun ultieme poging om melders te beschermen (door niet te communiceren over de inhoud van meldingen), kennelijk toch tekortgeschoten te zijn.

Vanwege het willen opvolgen van de rechterlijke uitspraak vindt er in de week volgend op de uitspraak op 14 maart een bespreking plaats tussen Volt en het Ex-fractielid. Het Ex-fractielid ontvangt een terugkoppeling van dit gesprek op 16 maart. Deze terugkoppeling bevat voorstellen hoe er verder kan worden gegaan. Tezelfdertijd laten medewerkers van het partijkantoor en het Fractie bureau weten dat zij een garantie willen voor een veilige werkomgeving. Op 17 maart blijkt dat het Ex-fractielid een heel andere interpretatie had van hetgeen was besproken op 14 maart en hetgeen werd voorgesteld in de mail van 16 maart. Het Ex-fractielid wil een ander onderzoek, een andere onderzoeker, en wil mede de onderzoeksvraag bepalen. Later die avond schuift ze opnieuw met haar advocaten aan bij Jinek, waar ze zegt dat de aantijgingen niet waar zijn. Ook kondigt zij een verzwaring van de aangiftes aan in plaats van dat deze worden ingetrokken. Daarmee lijken de vooruitzichten op een terugkeer onmogelijk en neemt de Fractie op 22 maart het besluit haar definitief uit de fractie te zetten, gevolgd door een besluit van het Bestuur op 28 maart 2022 om haar tevens het partijlidmaatschap te ontnemen.



## 3. Proces toets (verkorte versie Taskforce)

De Taskforce heeft een verkorte weergave gemaakt van hoofdstuk 3 van de Werkgroep Evaluatie. Hieraan ligt een afweging ten grondslag tussen enerzijds het belang om transparant te zijn richting de leden en anderzijds de belangen voor alle direct betrokkenen, mede met het oog op privacy.

### 3.1 inleiding

Het Bestuur wil lering trekken uit de gebeurtenissen en laat daarom het bestuurlijk handelen van de werkgroep en de Fractie<sup>8</sup> toetsen. Het gevolgde proces wordt getoetst op de geldende regels, of het nauwkeurig is geweest en of genomen besluiten uitlegbaar zijn. Zowel het Bestuur als de Fractie hebben volledig meegewerkt omdat ze willen leren van de gebeurtenissen en zo de regels binnen Volt verbeteren.

#### 3.1.1 belang van heldere en vooraf kenbare regels

Het hebben van heldere gedragsregels is voor alle Volters van belang. Zij geven (rechts)zekerheid over de omgang met elkaar. Maar het hebben van zulke regels is niet voldoende voor het creëren van een veilige werkomgeving. Hoe die regels in de praktijk vorm krijgen is een proces waarin elk individu verantwoordelijk is. Voor leden moet het duidelijk zijn welke instrumenten Volt kan inzetten om ongewenst gedrag aan te pakken en in welke context dit mag.

Als de politieke organisatie draagvlak wil onder de leden dan moeten de processen zorgvuldig doorlopen worden, en keuzes die gemaakt worden uitlegbaar zijn aan elk individu. Vastgesteld kan worden dat draagvlak er niet bij iedereen is geweest ten aanzien van het proces, en dat gebrekkige communicatie hierin mede een oorzaak is.

#### 3.1.2 denken vanuit rol en verantwoordelijkheid

Wat in publieke discussies vaak onbenoemd wordt, is het belang van rollen en bijpassende verantwoordelijkheid in organisaties. Ongewenst gedrag van een leidinggevende tegen een ondergeschikte verlangt een andere benadering dan dat het andersom zou zijn geweest. Een leidinggevende bekleedt een machtspositie, heeft een voorbeeldrol, en is medeverantwoordelijk voor sociale veiligheid. Ook het Bestuur van Volt dient zorg te dragen

---

<sup>8</sup> Het Ex-fractielid heeft besloten na afronding van de interviews en ondertekening van de transcripten, niet langer mee te willen werken, en heeft de uitnodigingen tot wederhoor op het volledige hoofdstuk 2 afgeslagen (zie bijlage 2).

voor het welzijn van medewerkers en leden en bekleedt een voorbeeldrol. Als er sprake is van de werkgeversrol is er specifieke wet en regelgeving van toepassing die medewerkers moet beschermen.

### **3.1.2.1 invulling rollen en verantwoordelijkheid**

Uit de evaluatie komt naar voren dat de Ambtelijk Secretaris, Fractievoorzitter en het Fractielid bij de belangenafweging hebben gehandeld vanuit het bewustzijn dat zij verantwoordelijkheid dragen voor de sociale veiligheid. Ook vanuit Volt is gehandeld met datzelfde bewustzijn. Bij het Ex-fractielid lijkt dit bewustzijn van haar voorbeeldrol en verantwoordelijkheid voor sociale veiligheid ten aanzien van medewerkers, en van het verschil in hiërarchie en effecten van haar gedrag als leidinggevende, minder aanwezig te zijn geweest. Ze ziet haarzelf niet als een (mede)verantwoordelijke van de situatie, maar juist als slachtoffer.

### **3.1.3 Belangenafweging tussen transparantie en bescherming van personen die ongewenst gedrag melden en het Ex-fractielid**

Bij het uitvoeren van onderzoek naar ongewenst gedrag moeten er complexe belangenafwegingen gemaakt worden. Deze evaluatie legt bloot dat de Fractie en het Bestuur het belang van het beschermen van personen tegen negatieve effecten in dit geval zwaarder hebben laten wegen dan het belang van transparante communicatie aan het Ex-fractielid en de leden over gebeurtenissen inzake ongewenst gedrag.

Belangenafweging is altijd casuïstisch. In dit geval waren ervaringen uit het verleden - met het Ex-fractielid - een drijfveer om degenen die haar ongewenst gedrag zijn ondergaan tegen haar te beschermen. Tegelijkertijd wilde men geen concrete gebeurtenissen delen met de buitenwereld, zorgvuldig handelen, en het Ex-fractielid laten reageren. Daarnaast wilde men ook letten op de belangen van het Ex-fractielid en de proportionaliteit van de gekozen maatregelen, omdat Ex-fractielid een volksvertegenwoordigende functie heeft.

De complexiteit van de belangenafweging toont zich nu. Het Bestuur denkt netjes te handelen, maar het Ex-fractielid weet 5 dagen lang niet om welke gebeurtenissen het specifiek gaat die tot haar schorsing hebben geleid. Dit leidt bij haar tot grote stress. De buitenwereld weet niet dat er het nodige is gebeurd sinds het Ex-fractielid een actief Volt lid is. Verschillende incidenten, botsingen, intervisie, mediation, bemiddeling met een medewerker, een formele waarschuwing vanuit het Volt Bestuur, en een verbeterplan.

Dan volgt een bekend patroon bij externe onderzoeken naar ongewenst gedrag die in de media komen. Degene die ongewenst gedrag begaat wil niet meewerken aan het externe onderzoek en zo vindt er geen wederhoor plaats. De organisatie vindt het lastig om vervolgstappen te nemen zonder wederhoor. Intern is het beeld duidelijk genoeg en er is veelal geen twijfel meer of er daadwerkelijk ongewenst gedrag heeft plaatsgevonden, maar dat verhaal wordt niet verteld vanwege bescherming van betrokkenen. Het speelveld kan zich

vervolgens verplaatsen naar de media. Dit kan ervoor zorgen dat niet langer het goede gesprek wordt gevoerd.

De volgende stap van de escalatieladder kan zijn dat de pleger het onderzoeksbureau en de melders van ongewenst gedrag gaat aanvallen middels rechtszaken/aangiftes. Dan speelt de beeldvorming in de media een belangrijke rol. Dit kan leiden tot het al dan niet anoniem uitspreken van melders in de media over wat er is gebeurd. Het Ex-fractielid reageert dan op de gebeurtenissen. Ze herkent deze, maar het was niet haar intentie en ze voegt een ander perspectief toe. Dit kantelt de beeldvorming ten aanzien van de organisatie en de mensen die het ongewenste gedrag hebben meegemaakt. De pleger kan kiezen voor verdere escalatie of inbinding.

Het blijft belangrijk ten aanzien van de beeldvorming om scherp te houden wat er werkelijk is gebeurd en daarbij open vragen te stellen om dit soort gebeurtenissen in de toekomst te voorkomen. Tot slot is de vraag belang van belang wie welke rol en bijbehorende verantwoordelijkheid draagt in een ontstane situatie

### ***3.1.4 Werkgroep toets zelfstandig; vonnis en arrest zijn wel bestudeerd***

Op 9 maart 2022 is uitspraak gedaan in een kort geding tegen Volt. Het proces zou niet steeds goed zijn gevolgd en het Ex-fractielid zou weer moeten worden toegelaten tot de Fractie. Volt heeft hier hoger beroep tegen aangetekend, en is in hoger beroep volledig in het gelijk gesteld. De Werkgroep heeft het vonnis en het arrest bestudeerd, maar benadrukt zelfstandig te hebben getoetst in het onderzoek of de regels zijn gevolgd door Volt Nederland en de Fractieleden bij het nemen van besluiten. De Werkgroep heeft nadrukkelijk gekeken naar verantwoordelijkheden en rollen van betrokkenen.

De Werkgroep realiseert zich dat rechters zich niet hebben gebogen over de inhoud van de meldingen, maar over de procedures. De werkgroep beschikt over meer informatie over de inhoud van de meldingen dan de rechters. Dit kan leiden tot meer nuance of een andere uitkomst in een procestoets, maar heeft verder geen consequentie voor gelding van het arrest. De conclusies van de Werkgroep waren al getrokken voordat het arrest werd gewezen, en de conclusies zijn niet aangepast naar aanleiding van het arrest.

## **3.2 Rollen en verantwoordelijkheden**

Een Kamerlid vervult verschillende rollen en die rol is bepalend voor de regels die van toepassing zijn. Daarbij horen ook verschillende verantwoordelijkheden. Wij onderscheiden: Kamerlid, Fractielid, werkgever en partijlid. Kennis van deze rollen, regels en verantwoordelijkheden maken het makkelijk te begrijpen welke regels van toepassing zijn, of gevolgd moeten worden rondom ongewenst gedrag van het ex-fractielid.

## 3.2.1. Kamerlid

Een kamerlid is lid van de Tweede Kamer en volksvertegenwoordiger. Regels over omgang tussen Kamerleden zijn opgenomen in verschillende reglementen, zoals het Reglement van Orde van de Tweede Kamer der Staten Generaal (RvO), maar minder relevant voor de evaluatie. Het RvO bevat geen regels over hoe een fractie onderling met elkaar moet omgaan, maar orderegels voor de leden van de Tweede Kamer, voor de toelating tot de Kamer van Kamerleden, voor het verlies van Kamerlidmaatschap, regels over fracties, vergaderregels en gedragsregels. Gedragscodes uit het RvO hebben betrekking op handelen in hoedanigheid als Kamerlid, waaronder ook begrepen moet worden handelingen die de waardigheid van de Kamer ondermijnen. Gedragingen van Kamerleden die buiten functie plaatsvinden kunnen ook onder de gedragscode vallen.

### **3.2.1.1 Verantwoordelijkheid volksvertegenwoordiger: vrij mandaat en stemmen zoner last**

In het Nederlands Kiesstelsel wordt gestemd op een individu en niet op een politieke partij. Daarom hoort een zetel toe aan de gekozen volksvertegenwoordiger, die daarmee een mandaat van de kiezer heeft gekregen. Die mag de rol naar eigen vrijheid invullen, zoals is opgenomen in artikel 67 lid 3 van Grondwet ('zonder last' stemmen). Een Kamerlid is dus niet verplicht te stemmen zoals anderen, de partij, fractie of achterban, verlangen. De fractie kan tevens geen gewenst gedrag afdwingen van het mede fractielid bij het uitoefenen van het Kamerlid ambt. In de praktijk, echter, gebeurt het afwijken van de fractie weinig in verband met partij- en fractiediscipline.

### **3.2.1.2 Afstaan zetel tweede kamer is niet juridisch af te dwingen**

Een volksvertegenwoordiger kan niet juridisch worden gedwongen de Kamerzetel op te geven. Dit kan wel worden verzocht, bijvoorbeeld als het Kamerlid zich ongewenst gedraagt. Zo ook bij Volt. Het wordt gezien als een 'gentlemen agreement' maar is juridisch dus niet afdwingbaar. Het staat wel los van wenselijkheid om afspraken na te komen die men samen in een fractie maakt, en van de maatschappelijke wens om versplintering te voorkomen.

## 3.2.2. Fractielid

De Volt Fractie bestaat uit Kamerleden van Volt die op grond van de wet en de statuten van Volt een zetel in de Tweede Kamer hebben verkregen. In het RvO (artikel 5.1) staat dat leden die op dezelfde lijst zijn verkozen bij aanvang eenzelfde fractie vormen. Bij beëindiging van het fractielidmaatschap zal het fractielid gaan behoren tot een groep. Zo behoort het Ex-fractielid behoort nu tot de groep die haar achternaam draagt.

### **3.2.2.1 De fractie: een vrijwillig samenwerkingsverband**

Kamerleden zijn verenigd in een fractie. De Volt Fractie is een vrijwillig samenwerkingsverband waarin onderling regels zijn afgesproken over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan dit samenwerkingsverband.

De Fractie staat los van de politieke partij Volt waaraan het is verwant. De Fractie is geen orgaan van de politieke partij Volt, maar een onafhankelijk opererend samenwerkingsverband van de leden van Volt in de Tweede Kamer.

In de vakliteratuur bestaan verschillende opvattingen over de beëindiging van een fractielidmaatschap. Volt pleit dat altijd kan worden beëindigd.

### **3.2.2.2 Doelen fractiereglement en inhoud**

Het fractiereglement van de Volt Fractie is opgesteld met volgende doelen:

- Beschrijving van het **intern** functioneren van de Fractie en de doelen, gedrag, taken, rollen, afspraken, en samenwerking tussen de fractieleden;
- Efficiënt kunnen handelen en om als partij als een **georganiseerde eenheid** te besluiten, naar buiten te treden en over te komen;
- Ter **preventie** bij eventuele interne spanningen en calamiteiten;
- Afspraken maken over **goede samenwerking, die** in brede zin geldt voor de Fractie en het gehele fractie ondersteunende team zoals de Ambtelijk Secretaris, het fractiebureau en persvoorlichting.
- Ook betreft het de samenwerking met **derden** zoals het Volt Nederland bestuur, Volt Europa bestuur, medewerkers of vrijwilligers werkzaam voor Volt Nederland (inclusief lokale afdelingen).

Er staan afspraken en bepalingen in die de waarden van de Fractie, die de medewerkers van het fractiebureau onderschrijven.

### **3.2.2.3 Fractiereglement vastgesteld op 22 november 2021**

Het Fractiereglement is de eerste keer vastgesteld op 22 november 2021. De eerste conceptversie dateert van 29 september 2021. Op 9 november is een volgende conceptversie besproken die niet veel afwijkt van de versie van 22 november toen het Fractiereglement officieel in werking trad. De Ambtelijk Secretaris e-mailde de fractieleden en medewerkers op 22 november 2021 de definitieve versie. Het was de bedoeling deze periodiek te bezien. In de versie van 22 november 2021 staat dat het gaat om 'bindende regelgeving'.

### **3.2.2.4 Fractiereglement gewijzigd per 22 maart 2022**

Op 22 maart 2022 is het Fractiereglement op punten gewijzigd middels een meerderheidsbesluit van de Fractie, voorafgaand het besluit het lidmaatschap van het Ex-fractielid te beëindigen. Het betreft verduidelijkingen en toevoegingen. De wijzigingen hebben betrekking op het aantal stemmen dat nodig is voor wijzigingsbesluit, de mogelijkheid een Fractielid te schorsen en de mogelijkheid om een verbeterplan met een Fractielid of -medewerker overeen te komen zonder dat het noodzakelijk is een Fractielid te schorsen of beëindigen.

### **3.2.2.5 Fractiereglement is bindende regelgeving, tenzij...**

De Fractie heeft zich verbonden aan het Fractiereglement, waarvan de meest recente versie van het reglement leidend is. Weliswaar zijn de leden van de Fractie overeengekomen dat het reglement bindend is, toch is dit niet zo in alle gevallen. Het Fractiereglement geeft in verschillende bepalingen uitdrukkelijk aan of het gaat om rechten en verplichtingen in hoedanigheid van Fractielid of Kamerlid, en dit verschil is van belang. In de hoedanigheid van de rol van een Fractielid zijn bepalingen uit het Fractiereglement bindend, maar vanuit de rol van het Tweede Kamerlid zijn deze niet bindend. Een Kamerlid is immers een gekozen volksvertegenwoordiger en kan daarom niet worden gedwongen specifieke standpunten in te nemen, ook niet als het in strijd is met gedragscodes van Volt.

Bepaling in het Fractiereglement over het stemmen langs de lijnen van het partijprogramma wordt wel opgenomen in de zin van fractiediscipline maar is nietig te verklaren. Het Fractielid kan immers naar eigen inzicht en oordeel stemmen, en los opereren van verlangens van derden. Het is wel mogelijk dat de Fractie of Fractievoorzitter besluit de samenwerking met een Fractielid stop te zetten, bijvoorbeeld in een onwerkbaar situatie.

### **3.2.2.6 Bij twijfel, onduidelijkheid of conflict over Fractiereglement overleg voor een oplossing**

De Fractie is zich ervan bewust dat het reglement door de tijd heen aanpassingen behoeft. Het is een 'levend' document, voor ontwikkeling moet je eerst het een en ander met elkaar meemaken. Afgesproken is dat er bij twijfel, onduidelijkheid of conflict overleg is met de fractievoorzitter en Ambtelijk Secretaris voor het vinden van een oplossing.

### **3.2.2.7 Samenwerking Fractie op basis van vrijwilligheid, beëindiging ook**

Een fractie is een vrijwillig politiek samenwerkingsverband van gelijkgestemde volksvertegenwoordigers. Het is niet te zien als juridische entiteit, noch publiekrecht, noch privaatrecht. Fractieleden zijn vrij te kiezen met wie ze een verband aangaan en het staat een fractie vrij een samenwerking te beëindigen met een lid. Dit kan worden gedestilleerd uit verschillende uitspraken van rechters over de status van een fractie en de mogelijkheid tot het beëindigen van een dergelijk samenwerkingsverband.

#### **Rechtbank Amsterdam 21 juli 2022, ECLI:NL:RBAMS:2022:4212**

*"4.1 (...) Een fractie van een politieke partij is geen juridische entiteit en er bestaat geen arbeidsrechtelijke relatie tussen de Fractie en haar leden. Het betreft een samenwerkingsverband van gelijkgestemde volksvertegenwoordigers."*

*"4.2. Nu er geen formele relatie bestaat tussen de fractieleden en het om een politiek samenwerkingsverband gaat is het in de eerste plaats aan de fractieleden zelf om de regels voor hun samenwerking te bepalen en dient de rechter terughoudend te zijn met ingrijpen in die samenwerking."(...)*

#### **Rechtbank Den Haag 9 november 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:11389**

*"4.18 (...) Kamerleden, dus ook de tot een fractie behorende leden, zijn staatsrechtelijk vrij in de uitoefening van hun mandaat als kamerlid. Ze bepalen zelf hoe te stemmen en ze stemmen zonder last (artikel 67 lid 3 van de Grondwet)."*

*Kamerleden beslissen zelf (autonoom) over de voortzetting van hun Kamerlidmaatschap. In het verlengde hiervan geschiedt binding in partij- of fractieverband volledig op vrijwillige basis.”*

*“4.19. Dit betekent dat fractieleden volledig vrij zijn om te beslissen met wie zij in fractie verband willen samenwerken en met wie zij dat niet willen. Zij kunnen – op elk moment en om welke reden dan ook – beslissen niet langer met een van de andere fractieleden samen te willen werken. Hoewel men op grond van goede omgangsvormen mag verwachten dat een beslissing om een fractielid uit de fractie te zetten met de nodige zorgvuldigheid wordt genomen, is er geen (rechts)regel die een fractie verplicht daarbij een bepaalde procedure te volgen, eerst hoor en wederhoor toe te passen of eerst (eigen) onderzoek te verrichten. (...)”*

### **3.2.2.8 Volgens Rechtbank Den Haag en Gerechtshof Amsterdam is het Volt-vonnis van 22 maart 2022 onjuist**

Aan de hand van een eerdere uitspraak over een VVD Eerste Kamerlid geeft de rechtbank Den Haag aan dat deze van mening is dat er in de Volt-uitspraak een fout is gemaakt:

*“De beslissing een lid uit een fractie te zetten betreft politieke besluitvorming en speelt zich af in een autonome politieke sfeer, waarbij voor rechterlijk ingrijpen geen plaats is. Zelfs niet wanneer de fractie – zoals in de Volt-zaak (Rechtbank Amsterdam, 9 maart 2022, ECLI:NL:RBAMS:2022:1089) – een procedure voor het uit de fractie zetten van een fractielid heeft vastgelegd in een reglement, maar deze procedure niet is gevolgd.”*

Deze rechter meent dat er geen ruimte was voor de rechter in de Volt-zaak om de beëindiging van het fractie lidmaatschap ongedaan te maken en de Fractie in feite te ‘dwingen’ weer samen te werken. Dat de regels in het Fractiereglement niet zouden zijn gevolgd, maakte dit niet anders volgens de Rechtbank Den Haag.

### **3.2.2.9 Verantwoordelijkheden fractieleden**

In het Fractiereglement is ook de rolverdeling neergelegd. De Fractie kiest op grond van het reglement haar (vice)voorzitter, fractiesecretaris en penningmeester. Het Ex-fractielid werd vicevoorzitter en secretaris. Deze rol heeft het Ex-fractielid ook als bestuurder bij Stichting Ondersteuning Tweede Kamerfractie Volt. De Fractieleden hebben de rollen erkend en dragen verantwoordelijkheid voor een zorgvuldige oefening.

### **3.2.2.10 Verantwoordelijkheid Fractievoorzitter**

De rol van Fractievoorzitter is een belangrijke en verantwoordelijke rol binnen de Fractie, hij is de woordvoerder en eerste aanspreekpunt, ook is hij penvoerder op de te voeren politieke strategie, hij verdeelt beleidsterreinen over de fractieleden en neemt hij politieke besluiten. Als gedrag van fractieleden ethische vraagtekens oproept wordt er overleg gevoerd met het fractielid en de voorzitter/ambtelijk secretaris/bestuur. De voorzitter kan het lidmaatschap van een fractie beëindigen bij kwestieus handelen. Hieraan gaan ingekaderde bepalingen over integer gedrag aan vooraf.

### **3.2.2.11 Fractievoorzitter is bevoegd fractielidmaatschap te beëindigen bij kwestieus handelen**



De fractievoorzitter kan ik in uiterste geval een Kamerlid vragen of dwingen van het verlaten van de fractie. Het lidmaatschap van de Volt-Fractie moet niet lichtvaardig worden opgevat. De Fractie houdt moraal en ethisch leiderschap hoog, dit kan gevolgen hebben voor individuele Kamerleden. Er kunnen zich situaties voordoen waarin besloten wordt de samenwerking met een fractielid te beëindigen.

### ***3.2.2.12 Gedrag individuele Kamerleden***

In het Fractiereglement zijn bepalingen opgenomen over het integer gedragen en onthouden van gedragingen die de eigen rol als politicus, die van de fractie en van Volt kunnen schaden. Deze grens wordt door Volt als een “morele grens” aangemerkt, Kamerleden hebben een voorbeeldfunctie voor in de maatschappij.

In het Fractiereglement zijn de gewenste en ongewenste omgangsvormen opgenomen. Er wordt zorg gedragen voor elkaars fysieke, mentale en sociale welzijn, ook is heldere communicatie noodzakelijk met het oog op voorkomen van ongewenste omgangsvormen.

### ***3.2.2.13 Aanspreken op gedrag en beëindiging Fractielidmaatschap, na overleg met Bestuur***

Wanneer sprake is van gedrag dat politiek of moreel vraagtekens oproept wordt er overleg gevoerd met betreffende Kamerlid, daarbij wordt hoor en wederhoor toegepast. In de versie van Fractiereglement 2022 is verduidelijkt dat schorsing en/of beëindiging van het lidmaatschap mogelijk is.

In het Fractiereglement is een rol aan het Bestuur toebedeeld bij beëindiging van het Fractielidmaatschap. Afgesproken is dat de Fractievoorzitter in overleg treedt met het Bestuur voorafgaand een besluit van de Fractievoorzitter waarin een ander lid de Fractie dient te verlaten en wordt verzocht de Kamerzetel op te geven.

### ***3.2.3 Werkgeverschap***

Een fractie heeft medewerkers en een fractielid is in die hoedanigheid werkgever van de medewerkers. De Fractie stelt medewerkers aan die de Kamerleden bij hun werk ondersteunen. De medewerkers komen in dienst van de Stichting tot ondersteuning Tweede Kamerfractie Volt, die wordt opgericht op grond van de RvO en daardoor krijgt de Fractie een geldige bijdrage. Fractieleden van Volt zijn bestuurslid van de Stichting en treden op in de hoedanigheid van werkgever in relatie tot medewerkers van de Fractie.

Voor de medewerkers van de stichting/fractie geldt het private arbeidsrecht en de afspraken die zijn gemaakt in individuele arbeidscontracten, ook als het gaat om afbakening ontoelaatbaar gedrag. Medewerkers hebben de kernwaarden van Volt en de Fractie onderschreven bij aanvang dienstverband en zij moeten integer handelen en zich onthouden van privé gedragingen die Volt schade kan toebrengen.

#### ***3.2.3.1 Zorgplicht van de werkgever***



De bestuursleden hebben een zorgplicht in relatie tot het welzijn van de medewerkers van de Fractie. Zij dienen zich als goed werkgever en werknemer tegenover elkaar te gedragen. De werkgever moet maatregelen treffen om te voorkomen dat de werknemer schade lijdt. Indien de werknemer schade lijdt, is de werkgever aansprakelijk.

### **3.2.3.2 Seksuele intimidatie en intimidatie niet toegestaan**

Grensoverschrijdend gedrag is subjectief. Als iemand ervaart dat zijn of haar grenzen zijn overschreden is er sprake van grensoverschrijdend gedrag, voor de een kan deze beleving dus anders zijn dan voor de ander.

Of gedrag ongewenst is hangt af van de wet, interne gedragsregels en de wijze hoe ermee wordt omgegaan in een organisatie. Gedrag kan incidenteel of stelselmatig plaatsvinden. Ook de aard en ernst kunnen verschillen. De begrippen intimidatie en seksuele intimidatie zijn in de wet opgenomen. Bij intimidatie is het doel of het gevolg dat het gedrag de waardigheid van een persoon aantast en er een vijandige, beledigende en vernederende omgeving is gecreëerd. Bij seksuele intimidatie is het van belang dat het niet om fysiek gedrag hoeft te gaan maar ook (non)verbaal gedrag. Als een werknemer zulk gedrag ondergaat mag de werkgever deze werknemer niet benadelen.

### **3.2.3.3 Werkgever zorgt voor gezondheid werknemers en voert beleid**

De Arbeidsomstandighedenwet bevat specifieke voorschriften waaraan een werkgever zich moet houden. Een werkgever moet op grond hiervan zorg dragen voor de veiligheid en gezondheid van een werknemer. De werkgever moet beleid voeren dat zo veel mogelijk nadelige invloed van de arbeid voor de veiligheid van de werknemer voorkomt.

Een werkgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht beleid te voeren om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen. Onderdeel hiervan is dat de zorg wordt gedragen voor een goede verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen medewerkers waarbij rekening wordt gehouden met hun bekwaamheden. In de fractie ligt deze verantwoordelijkheid bij de Ambtelijk Secretaris.

Als medewerkers zich niet goed voelen heeft dat negatieve invloed op hun welzijn, zowel lichamelijk als mentaal. PSA kan leiden tot stress, uitval en verminderde kwaliteit van werk. Oorzaken kunnen zijn hoge werkdruk of ongewenste omgangsvormen. Met PSA-beleid moet dit zo veel mogelijk worden voorkomen.

### **3.2.3.4 Eigen verantwoordelijkheid medewerkers, vertrouwenspersoon en klokkenluider**

Medewerkers dragen op grond van de wet zelf ook verantwoordelijkheid voor hun eigen gezondheid en die van collega's. In het Fractiereglement is hierover afgesproken dat medewerkers bij twijfel over gedragingen of situaties contact opnemen met de Ambtelijk Secretaris die kan besluiten tot bemiddelen. In sommige situaties treedt een medewerker op als klokkenluider om misstanden aan de kaak te stellen. Dit kan pas nadat de interne mogelijkheden om tot een oplossing te komen zijn uitgeput.

### **3.2.3.5 De Ambtelijk Secretaris: verantwoordelijkheid voor organisatie Fractiebureau en medewerkers**

De Ambtelijk Secretaris is bij Volt verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van het Fractiebureau en stuurt in deze hoedanigheid de medewerkers aan.

De Ambtelijk Secretaris besteedt ingevolge het Fractiereglement en functieprofiel extra tijd aan het welzijn van medewerkers en voorkomen van uitval door het maken van heldere afspraken.

De medewerker heeft zelf ook een verantwoordelijkheid om richting de Ambtelijk Secretaris zorgen kenbaar te maken en afspraken na te komen.

Bij twijfel over gedrag binnen het fractiebureau is de Ambtelijk Secretaris het eerste aanspreekpunt. Ook neemt deze de rol van bemiddelaar op zich in het geval van conflict.

### **3.2.4 Partijlid**

Een Kamerlid is ook altijd lid van de politieke partij Volt NL. Ieder Volt Kamerlid heeft de Volt gedragscode onderschreven; als lid van Fractie afgesproken met de andere leden het gedachtegoed van Volt te onderschrijven; bij uitoefening van werkzaamheden in de hoedanigheid van Kamerlid geen afdwingbare juridische verplichtingen richting Volt of de Fractie, wel zijn gedrag en omgangsregels van toepassing.

Elk persoon die instemt met de doelen van Volt NL, kan lid worden van Volt NL. In het huishoudelijk reglement staan nadere regels en criteria over het lidmaatschap, de aanvang en het einde. Het bestuur beslist over toelating van leden en over eventuele beëindiging. Het bestuur van Volt is verantwoordelijk dat beleid wordt gevoerd om sociale veiligheid zo goed mogelijk te waarborgen van Volt leden en het Bestuur heeft een controlerende rol aangaande de cultuur.

### **3.2.5 Relatie Fractie en Bestuur**

Hierboven kwamen de verschillende rollen en bijbehorende regels aan de orde. Van belang in de relatie tussen Volt en de Fractie is dat deze in zekere zin losstaan van elkaar, hoewel de leden van de Fractie ook lid zijn van Volt NL. De statuten van Volt NL bevatten geen uitdrukkelijke bepaling over de relatie tussen Tweede Kamerleden en de partij. Wat wel duidelijk is dat de Fractie verantwoording aan de partij moet afleggen over het door de Fractie gevoerde beleid. Twee wetenschappelijke opvattingen over de relatie tussen de twee zijn gangbaar: (1) een Fractie is afdeling van de partij, waarbij een afdeling onderdeel is van het verenigingsrecht en het civiele recht van toepassing is; en (2) de regels tussen partij en fractie behoren tot staatsrecht, ingrijpen in politiek samenwerkingsverband is niet op zijn plaats als men niet meer met elkaar wil samenwerken.

De meerderheidsopvatting lijkt de tweede te zijn waarin ook variërende opvattingen mogelijk zijn zoals opzegging van de samenwerking.

### **3.2.6 tussenconclusie: rol, verantwoordelijkheid en toepasselijke regels**

Het is belangrijk de vier zojuist besproken rollen goed uit elkaar te houden. Immers bij iedere rol hoort een specifieke verantwoordelijkheid. De regels die van toepassing zijn verschillen per rol. Dan gaat het om de rollen Kamerlid, Fractielid, Werkgever, en Partijlid.

### **3.3. Procestoets en te toetsen besluiten**

In deze paragraaf wordt er getoetst of de regels zijn gevolgd en of er sprake is van een zorgvuldig en uitlegbaar proces. De volgende besluiten worden getoetst:

1. Besluit tot bemiddeling (6 september 2021), § 3.3.1.
2. Afspraak verbeterplan met Ex-fractielid (29 november 2021), § 3.3.2.
3. Formele waarschuwing door Bestuur (1 december 2021), § 3.3.3.
4. Schriftelijke klacht over ongewenst gedrag en vervolgstappen (21 januari 2022) § 3.3.4.
5. Besluit tot inschakelen Extern onderzoeksbureau (24 januari 2022), § 3.3.5.
6. Besluit tot schorsing Ex-Fractielid door Fractie (12 februari 2022), §3.3.6 en voorts:
  - a. besluit van Bestuur om Fractie hierin te steunen (13 februari 2022), § 3.5.6.1.
  - b. informeren Ex-Fractielid van het besluit (13 februari 2022), § 3.3.6.1
  - c. informeren leden en pers (13 februari 2022), § 3.3.6.2
7. Opvolging vonnis voorzieningenrechter in kort geding (9 maart 2022) § 3.3.7.
8. Besluit Fractie tot wijziging Fractiereglement (22 maart 2022), § 3.3.8.
9. Besluit Fractie tot beëindiging Fractie-lidmaatschap (22 maart 2022), § 3.3.8.2.
10. Besluit Bestuur tot beëindiging Volt-lidmaatschap (28 maart 2022), § 3.3.9.

De bovenstaande besluiten zijn gekozen vanwege de relatie tot beëindiging Fractie lidmaatschap en Volt lidmaatschap. Het is van belang om te realiseren dat er een uitgebreid voortraject heeft plaatsgevonden, dat relevant is geweest voor de besluitvorming en de context waarbinnen dit zich voordeed.

#### **3.3.1. Bemiddelingstraject tussen Ex-Fractielid en een medewerker (september – december 2021)**

In deze periode heeft de Ambtelijk Secretaris bemiddeld bij een arbeidsrechtelijk conflict tussen het Ex-fractielid en een medewerker van de Fractie. Het bemiddelingsbesluit is genomen in overeenstemming met de Ambtelijk Secretaris, dat geldt ook voor de beëindiging van de bemiddeling. Daartoe heeft de Ambtelijk Secretaris besloten in overeenstemming met medewerker en Ex-fractielid.

##### **3.3.1.1 Conflictbemiddeling behoort tot verantwoordelijkheid Ambtelijk Secretaris**

Op het moment dat de bemiddeling startte op 6 september 2021 was er nog geen sprake van een formeel vastgesteld Fractiereglement op grond waarvan bemiddeling plaatsvond. Wel paste de bemiddeling door de Ambtelijk Secretaris bij de verantwoordelijkheden van diens functie.

Er was bij de start van bemiddeling wel een Fractiereglement in de maak, een eerste conceptversie is aan de orde geweest op 7 september 2021. Dit reglement is besproken op 9 november 2021, en is uiteindelijk vastgesteld op 22 november 2021 en als zodanig gecommuniceerd door de Ambtelijk Secretaris aan medewerkers van de Fractie.

In het Fractiereglement stond opgenomen dat conflictbemiddeling behoorde tot de verantwoordelijkheid van de Ambtelijk Secretaris, dat is ook logisch want de Ambtelijk Secretaris is formeel leidinggevende.

### ***3.3.1.2 Beëindiging bemiddeling na drie maanden***

De Ambtelijk Secretaris heeft de bemiddeling na circa drie maanden beëindigd, met instemming van Ex-Fractielid en medewerker. De bemiddeling had volgens de Ambtelijk Secretaris vruchten afgeworpen en de samenwerking zou kunnen worden voortgezet. Er waren werkafspraken tussen de twee gemaakt die de relatie zakelijker en professioneler zouden moeten maken. Dit is als zodanig ook gecommuniceerd aan de Fractievoorzitter.

Voor de medewerker was daarbij van belang dat het ex-Fractielid geen (al te) amicale, vernederende, denigrerende, seksueel getinte grappen of intimiderende opmerkingen meer zou maken, niet één op één en niet in de groep. In dit verband kan worden vermeld dat de Ex-fractiemedewerker niet opmerkte een machtspositie te bezitten. De Ambtelijk Secretaris was nog onervaren als werkgever en had nog niet eerder een bemiddeling geleid. Dit komt ook naar voren uit een gespreksverslag dat is gemaakt naar aanleiding van een bemiddelingsgesprek. Het bepalen van concrete doelen en stappen er naartoe waren niet steeds helder. Er was wel een duidelijke intentie bij de Ambtelijk Secretaris om de bemiddeling te laten slagen. Ook het Ex-fractielid en de medewerker hebben zich beide ingezet om de bemiddeling te laten slagen. De Werkgroep Evaluatie heeft geen onregelmatigheden vastgesteld in het proces bij het besluit tot bemiddeling en de afronding ervan.

### ***3.3.1.4 tussentijdse informatie door Ambtelijk Secretaris en Fractievoorzitter aan co-voorzitters in lijn met verantwoordelijkheid***

Ten slotte is nog relevant dat de Ambtelijk Secretaris de fractievoorzitter direct op 4 september 2021 heeft geïnformeerd over het incident tussen het Ex-Fractielid en de medewerker, welke leidde tot bemiddeling. De fractievoorzitter, co-voorzitters en Ambtelijk Secretaris hebben hierover overleg gevoerd, tijdens dit overleg heeft de Ambtelijk Secretaris besloten bemiddeling te starten en zij heeft de Fractievoorzitter meerdere keren geïnformeerd over het verloop van de bemiddeling (en de afsluiting ervan op 8 december 2021). Het (tussentijds) informeren van de Fractievoorzitter is een logische stap voor de Ambtelijk Secretaris. De Fractievoorzitter is het eerste aanspreekpunt binnen het bestuur van de Stichting Ondersteuning, voor de Ambtelijk Secretaris. Het informeren door de Fractievoorzitter van de co-voorzitters over het incident en de uitnodiging om hierover te spreken op 6 september 2021, valt naar de mening van de Werkgroep onder de algemene

bevoegdheid van de Fractie voorzitter, mede met het oog op de gerezen situatie en context. De Fractie voorzitter heeft de co-voorzitters in brede zin geïnformeerd over problemen in de samenwerking op het fractiebureau en hen om ondersteuning gevraagd.

### ***3.3.1.5 Bemiddeling achteraf gezien niet effectief genoeg***

Achteraf kan worden vastgesteld, dat de bemiddeling niet effectief genoeg is geweest. Daarbij is het volgende van belang om op te merken. Het Ex-Fractielid had een grote verantwoordelijkheid als leidinggevende om het gedrag dat de medewerker ongewenst vond niet langer te vertonen richting de medewerker. Zij had in deze rol een zorgplicht om voor het welzijn zorg te dragen en psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken. Het Ex-fractielid had eerder ook al gedragsveranderingen toegezegd, waarop mocht worden vertrouwd. De Ambtelijk Secretaris geloofde dat het Ex-Fractielid de toegezegde gedragsveranderingen zou laten zien, waarover werkafspraken waren gemaakt (o.a. Tijdens de bemiddeling). Het Ex-Fractielid heeft zich niet steeds aan de gemaakte werkafspraken gehouden. Zij vond op haar beurt dat de medewerker ook niet steeds zou hebben gehandeld in lijn met de gemaakte afspraken. Wij hebben dit niet kunnen vaststellen.

### ***3.3.1.6 Geen klachten en geen beëindiging arbeidsovereenkomst rondom incident***

De Ambtelijk Secretaris heeft zowel de medewerker als het Ex-Fractielid ervan weten te weerhouden dat zij klachten tegen elkaar hebben ingediend naar aanleiding van het incident dat leidde tot de bemiddeling. De Ambtelijk Secretaris heeft hierover kort gezegd toegelicht aan de Fractie voorzitter dat het beter zou zijn voor de bemiddeling als er geen klachten zouden worden ingediend. Tijdens een bespreking met het bestuur van de Stichting Ondersteuning halverwege december heeft het Ex-fractielid ingestemd met een verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van de medewerker. De Fractie voorzitter en het andere Fractielid hebben tijdens deze bespreking ook aangegeven tevreden te zijn over de medewerker en achter de verlenging te staan. Ook de Ambtelijk Secretaris was akkoord. De medewerker bleef aldus in dienst.

### ***3.3.2 Fractie voorzitter spreekt verbeterplan af met Ex-Fractielid (29 november 2021)***

Op 29 november 2021 heeft de Fractie voorzitter, na overleg met de Ambtelijk Secretaris, uitgebreid overleg gevoerd met het Ex-Fractielid naar aanleiding van een aantal incidenten en meer structureel gedrag. Er zijn vervolgens met haar door de Fractie voorzitter werkafspraken gemaakt die moeten leiden tot verbeteringen (hierna: het “verbeterplan<sup>9</sup>”). Het ging met name om de samenwerking in teamverband, noodzakelijke gedragsveranderingen en handelen in lijn met de gemaakte afspraken, ook voor wat betreft uitingen in (sociale) media. Het voorgaande is per e-mail bevestigd aan het Ex-Fractielid door de Fractie voorzitter. De Fractie voorzitter bood hulp aan om te bewerkstelligen dat het Ex-Fractielid vanuit haar kracht meer positieve impact kon gaan hebben, het team beter voor zich kon laten werken en de

---

<sup>9</sup> De Fractie voorzitter heeft de werkafspraken die moesten leiden tot verbeteringen zelf niet met zoveel woorden het verbeterplan genoemd. Wel was sprake van een plan om tot verbeteringen te komen.  
Pagina 60

professionaliteit in de omgang met anderen zou toenemen. Doel van het verbeterplan was het verbeteren van de effectiviteit van het Ex-Fractielid en het verbeteren van de samenwerking met anderen. Afsproken werd met haar om wekelijks te evalueren hoe het ging met de naleving van afspraken en gedragsveranderingen.

### Directe aanleiding verbeterplan

De directe aanleiding voor het gesprek op 29 november 2021 waren uitlatingen door het Ex-fractielid in de (sociale) media en in de Tweede Kamer. Deze uitlatingen waren niet in lijn met afspraken in het Fractiereglement en bepalingen in de sociale media richtlijnen. Het betrof onder meer een tweet van het Ex-Fractielid over de FvD-partijleider. Zij schreef naar aanleiding van een homofobe uitspraak van laatstgenoemde op 18 november 2021: *“die gestoorde fascist is gevaarlijk”* en tweette op 26 november 2021 in reactie op een bedenkelijke tweet van de FvD-partijleider over het Corona-vaccin: *“Tegen fascisme is nog geen prik uitgevonden. Helaas. Anders zou ik je dagelijks spuiten”*.

### 3.3.2.1 Gemaakte werkafspraken conform verantwoordelijkheid Fractievoorzitter

Het behoort in algemene zin tot de bevoegdheid van de Fractievoorzitter om het Ex-Fractielid aan te spreken op het niet naleven van bepalingen in het Fractiereglement, waaronder het naleven van omgangs- en gedragsregels, Volt-waarden en voorschriften over externe communicatie. Op grond van artikel 22 sub a Fractiereglement dient een fractielid zich integer te gedragen en zich te onthouden van gedragingen die de eigen rol, de Fractie of Volt schade toebrengen. Op grond van artikel 24 sub b kunnen fractieleden en/of medewerkers en de Ambtelijk Secretaris met elkaar in gesprek treden in geval van frictie over andermans gedrag, met het oog op het vinden van een oplossing.

Ook ten aanzien van de voorbeeldfunctie die Kamerleden hebben en de hoge morele grens die binnen de Fractie geldt, kan worden betoogd dat het Ex-fractielid hier geen goede invulling aan had gegeven bij de bewuste tweets. De grens van integer gedrag ziet de Volt-fractie *“als een morele grens en daarmee als een strengere dan strikte juridische of strafrechtelijke aansprakelijkheid voor gedragingen. Kamerleden hebben een voorbeeldfunctie in de maatschappij”* (artikel 20 sub b). Ten slotte waren de uitingen ook niet intern van tevoren afgestemd conform de regels in het Fractiereglement. Tweets en uitingen in de krant moeten worden gezien als persbericht. Persberichten moeten zoveel mogelijk in overeenstemming zijn met een vooraf afgestemde lijn in overleg tussen de persvoorlichter, kamerleden en fractievoorzitter vastgestelde agenda.

### 3.3.2.2 Opgvolging werkafspraken: leren en verbeteren

De Fractievoorzitter heeft de afspraken bevestigd per e-mail en meteen een eerste evaluatiegesprek gepland om uitgebreider verder te spreken over de werkafspraken. De Werkgroep heeft niet kunnen vaststellen hoe vaak deze gesprekken hebben plaatsgevonden.

Volgens de Ambtelijk Secretaris gingen de gesprekken niet iedere week door. Het eerste evaluatiegesprek vond al korte tijd later plaats, waarschijnlijk op 1 december 2021. Hiervoor stuurde de Ambtelijk Secretaris uitgebreide input naar de Fractievoorzitter per e-mail met voorbeelden over verbeterpunten, concrete voorbeelden met recent (ongewenst) gedrag en de effecten daarvan op medewerkers, de Fractie, en Volt, zodat dit met het Ex-Fractielid kon worden besproken en hiervan kon worden geleerd. Doel van de evaluatiegesprekken was het realiseren van gedragsveranderingen bij het Ex-fractielid, en haar helpen om effectiever te worden als Kamerlid en in de samenwerking met het team.

### ***3.3.2.3 Fractiereglement is 'afgesproken regelgeving'***

Een fractie van een politieke partij is geen juridische entiteit. Het betreft een samenwerkingsverband van gelijkgestemde volksvertegenwoordigers. Het is aan de fractieleden zelf om de regels voor de samenwerking te bepalen. Afgesproken is door de leden van de Fractie, dat het Fractiereglement bindende regels bevat die zij naleven, ook jegens de medewerkers. Op grond van de wet en rechtspraak zijn regels in een Fractiereglement over de wijze waarop een lid van de Fractie de werkzaamheden van Kamerlid uitoefent, echter niet juridisch afdwingbaar (Zie ook Rechtbank Amsterdam 21 juli 2022, ECLI:NL:RBAMS:2022:4212). Dat geldt ook voor communicatie naar buiten toe, voor zover het de uitoefening van de werkzaamheden van een Kamerlid betreft. Dat neemt niet weg dat hierover intern wel afspraken kunnen worden gemaakt.

De inhoud van het Fractiereglement is vrij overeen te komen. Dergelijke afspraken tussen leden van de Fractie kunnen worden gezien als onderdeel van de fractiediscipline. Gedrag in strijd met het Fractiereglement of andere interne afspraken kunnen wel gevolgen hebben. Het ex-Fractielid kan er, zoals in dit geval is gebeurd, op worden aangesproken, er kan een waarschuwing volgen, of er worden werkafspraken gemaakt. Ook kan het Fractielidmaatschap uiteindelijk worden beëindigd, net als het Volt-lidmaatschap. Dit zal enkele maanden later ook gebeuren.

Wanneer het niet gaat om uitingen gerelateerd aan de werkzaamheden van het Kamerlid, maar bijvoorbeeld over de omgang met medewerkers op het fractiebureau, dan kan er volgens de Werkgroep wel een beroep worden gedaan op afspraken in het Fractiereglement. Het betreft dan immers 'bindende regelgeving' volgens de leden van de fractie.

### ***3.3.2.4 Vrijheid van meningsuiting Kamerlid***

De vrijheid van meningsuiting van een Kamerlid is een groot goed. Ook op sociale media kanalen zoals Twitter. Om te kunnen vaststellen of een Kamerlid de grenzen van de vrijheid van meningsuiting heeft overschreden, is het onder meer van belang om te analyseren of een uiting het politieke gedachtegoed van een politicus betreft en onderschrijft. Of het ex-Fractielid haar uitingen in de hoedanigheid van Kamerlid mocht doen is een andere vraag



dan wat hierover was afgesproken met de Fractie en Volt. Voor zover bij ons bekend is deze discussie niet aan de orde geweest in relatie tot de bewuste tweets.

### ***3.3.3 Formele waarschuwing Bestuur aan Ex-Fractielid over gedrag en verbeterplan (1 december 2021)***

Het Bestuur stuurt op 1 december 2021 een e-mail met 'formeel signaal' naar het Ex-Fractielid. Het betrof een formele waarschuwing die ging over haar gedrag, waarbij de directe aanleiding enkele uitingen in de (sociale) media waren. Deze uitingen hebben tot schade geleid voor de reputatie van Volt, de Fractie en die van het Ex-Fractielid zelf en tot opzeggingen door leden. Haar gedrag was volgens het Bestuur onacceptabel en niet in lijn met de afspraken hierover binnen Volt. Aan haar wordt gevraagd een verbeterplan te mailen. Ook de Fractievoorzitter en de Ambtelijk Secretaris waren van deze e-mail op de hoogte. Er is in het Fractiereglement geen uitdrukkelijke bevoegdheid opgenomen van het Bestuur van Volt Nederland om een formele waarschuwing te kunnen geven aan een fractielid. Het Bestuur heeft de grondslag waarop de e-mail is gebaseerd niet in de e-mail opgenomen. Wel zijn de redenen waarom de e-mail is verzonden helder uiteengezet, inclusief onderbouwingen, en wordt ook het doel van de waarschuwing vermeld: voorkomen dat het beschreven gedrag zich nog eens zal voordoen in de toekomst. Dergelijk gedrag van het Ex-fractielid vindt het Bestuur onacceptabel.

Het is goed bepleitbaar dat het Bestuur deze maatregel kon nemen vanwege het niet naleven van de toen geldende omgangs- en gedragsregels (thans: de Gedragscode) en de sociale media richtlijnen voor volksvertegenwoordigers. Te meer nu reputationele schade is geleden en Volt-leden hun lidmaatschap hebben opgezegd vanwege uitingen van het Fractielid via sociale media. Het Bestuur ziet toe op het naleven van deze regels vanuit de Volt-organisatie. Verder is eventueel ook bepleitbaar dat het Bestuur (tevens) de bevoegdheid heeft aangewend die aan het Bestuur is gegeven door de Fractie in artikel 22 sub c Fractiereglement. Hierin staat dat het Bestuur in 'extreme gevallen' overleg kan voeren met een Kamerlid over gedrag dat politiek/moreel/ethisch/maatschappelijk vraagtekens kan oproepen. Er is sprake geweest van een rechtsgeldig bestuursbesluit, gezien de formele eisen die aan een bestuursbesluit worden gesteld. Het Bestuur tolereert het gedrag van het Ex-Fractielid niet, is de heldere boodschap.

#### ***3.3.3.1 Mentaal welzijn Ex-Fractielid onder druk en ondersteuning door Bestuur***

Het Bestuur geeft er in de e-mail van 1 december 2021 ook rekenschap van de context voor het Ex-fractielid te begrijpen. Het Bestuur geeft aan zich te beseffen dat de persoonlijke impact van Corona voor haar extra groot is. Vermoedelijk wordt hiermee gedoeld op de toename en intensiteit van bedreigingen aan haar adres die zij ontvangt in de hoedanigheid van Kamerlid en woordvoerder in het Corona-dossier. Tegelijkertijd wordt ook aangegeven dat dit geen rechtvaardiging is voor het getoonde gedrag.



Het Bestuur had in een dergelijk gesprek de eventuele behoefte van het Ex-fractielid tot verdere ondersteuning kunnen onderzoeken. Zij was immers ook Volt lid. Overigens was op dat moment bekend bij het Bestuur dat sprake was van ondersteuning voor het Ex-fractielid vanuit de omgeving van de Tweede Kamer en het Fractiebureau, bij bedreigingen die zij ontving. Neemt niet weg dat het Ex-fractielid het met de bedreigingen naar eigen zeggen wel zwaar heeft gehad. Ook miste zij naar eigen zeggen warmte.

De Werkgroep heeft verder geconstateerd dat het Bestuur voorafgaand aan het verzenden van de formele waarschuwing, het Ex-fractielid in ieder geval op verschillende manieren heeft ondersteund. Er zijn in relatief korte tijd meerdere keren coaches aangeboden, er is intervisie geweest en mediation, en in gevallen was er hulp bij het aanbieden van excuses en het vinden van de juiste toon daarbij. Eén van de co-voorzitters heeft in die tijd ook een aantal keer - op positief kritische wijze - met haar gesproken over gedragsveranderingen die het werken met haar fijner zouden maken. Deze gesprekken waren doorgaans informeler van aard. Hiervan is geen vastlegging gemaakt. Het doel was steeds gedragsveranderingen bij het Ex-fractielid te bewerkstelligen die haar effectiever zouden maken als (aankomend) Kamerlid, mede in de omgang met anderen.

### **3.3.4 Besluit tot inschakelen Extern onderzoeksbureau (24 januari 2022)**

De Ambtelijk Secretaris heeft samen met de Fractievoorzitter na overleg met de co-voorzitters besloten om het Extern onderzoeksbureau in te schakelen. Er bestaat geen verplichting om een extern onderzoeksbureau in te schakelen. Ook bestaat er geen verplichting om een intern onderzoek te verrichten. Wel volgt uit de verplichtingen die op een werkgever rusten dat een melding van een medewerker over ongewenst of grensoverschrijdend gedrag met de nodige zorgvuldigheid onderzocht zal moeten worden.

Een werkgever heeft een zorgplicht richting medewerkers (art. 7:611 BW) en moet in zijn algemeenheid maatregelen treffen of aanwijzingen geven die 'redelijkerwijs' nodig zijn om te voorkomen dat een werknemer schade lijdt tijdens de uitoefening van de werkzaamheden (artikel 7:658 lid 1 BW). Voor schade is de werkgever in beginsel verantwoordelijk (lid 2). Bij een belangenafweging tussen het treffen van maatregelen om de veiligheid voor het collectief te waarborgen of die van een individu, weegt de veiligheid voor het collectief het zwaarst. Gevaren en risico's voor de gezondheid van werknemers moeten zoveel mogelijk bij de 'bron' worden voorkomen of beperkt. Een werkgever moet beleid maken, inclusief stappenplan om risico's op zogenaamde 'psychosociale arbeidsbelasting' op de werkvloer te voorkomen of te beperken. Deze belasting kan onder meer worden veroorzaakt door werkdruk, pesten, discriminatie, seksuele intimidatie, geweld, agressie en intimidatie. Als deze belasting toeneemt, kan dit negatieve effecten hebben op de gezondheid van medewerkers.

In de wet is niet beschreven wat ongewenst gedrag is of wat moet worden verstaan onder grensoverschrijdend gedrag. In de introductie is meer geschreven over deze begrippen. In artikel 1a Algemene Wet Gelijke Behandeling m/v en artikel 7:646 BW is wel uitdrukkelijk

Pagina 64

opgenomen dat er een verbod tot intimidatie en seksuele intimidatie is op de werkvloer. De definities van intimidatie en seksuele intimidatie komen grotendeels overeen (zie kader). In de wet staat ook dat een werkgever werknemers niet mag benadelen als deze intimidatie hebben ondergaan of dergelijk gedrag afwijzen (art. 7:646 lid 9 BW). Het Ex-fractielid had zich eerder niet steeds gehouden aan deze verbodsbepalingen, ook was er onder sommige medewerkers hoe dan ook vrees voor (verbale) repercussies door het Ex-fractielid. Deze konden zowel één op één zijn, als binnen de groep. Dit had bij sommige medewerkers al geleid tot stress en verzoeken om niet meer met haar te hoeven werken. Ook om die reden wilden de Ambtelijk Secretaris en Fractievoorzitter voorzichtig te werk gaan, zodat zij deze werkgeversverplichting goed invulden richting de medewerkers.

De wettelijke definities van intimidatie en seksuele intimidatie zijn:

- Onder **intimidatie** wordt verstaan: gedrag dat met de hoedanigheden of gedragingen, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel *b*, verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
- Onder **seksuele intimidatie** als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

In het geval dat een extern onderzoeksbureau wordt ingeschakeld, is de werkgever ervoor verantwoordelijk dat het onderzoek richting alle betrokkenen zorgvuldig wordt verricht. Een werkgever is niet verplicht een advies van een extern bureau af te wachten of te volgen. De werkgever heeft een eigen verantwoordelijkheid om besluiten te nemen over de situatie.

In dit geval is het volgens de Werkgroep voldoende onderbouwd waarom vanuit het Fractiebureau is gekozen voor een extern onderzoek (zie kader). In de eerste plaats was er op dat moment al het nodige aan de hand. Het Ex-fractielid was al vaker aangesproken op (ongewenst) gedrag. Gedragsveranderingen waren nog niet of onvoldoende zichtbaar. In dit kader hadden onder meer al intervisie en mediation plaatsgevonden, was er een bemiddeling door de Ambtelijk Secretaris geweest, een verbeterplan opgesteld met de Fractievoorzitter, en een formele waarschuwing gegeven van het Bestuur. Ten tweede was sprake van een relatief klein Fractiebureau en was er onvoldoende capaciteit om het onderzoek zelf zorgvuldig te verrichten, en ten derde vonden de Ambtelijk Secretaris en Fractievoorzitter dat er binnen het Fractiebureau onvoldoende ervaring was met deze problematiek en wilde men graag externe advisering en begeleiding hebben.

Het viel binnen de algemene verantwoordelijkheid en bevoegdheid van de Ambtelijk Secretaris en de Fractievoorzitter te besluiten een extern onderzoeksbureau aan te trekken voor het onderzoek en de hoor en wederhoor. Het besluit hierover kan juist in dit geval zorgvuldig worden gevonden. Ook is een algemene bevoegdheid om deskundigen in te schakelen opgenomen in het Fractiereglement. In dit geval hebben de Ambtelijk Secretaris en

de Fractie voorzitter ook nog de co-voorzitters van Volt op hoofdlijnen in vertrouwen geïnformeerd over het proces, vanwege het potentiële belang voor Volt (ook ten aanzien van mogelijk ongewenst gedrag in de Volt-vereniging). De co-voorzitters hebben ondersteund bij het aandragen van suggesties voor een aan te trekken onderzoeksbureau.

### **Kritiek op onderzoeken naar ongewenst gedrag**

Sinds de schorsing van het Ex-fractielid is er de nodige aandacht geweest in de media voor verschillende interne en externe onderzoeken binnen verschillende organisaties, naar ongewenst gedrag. Geconstateerd kan worden dat, of een onderzoek nou intern of extern is, er altijd kritiek is. Meer dan eens wordt de onafhankelijkheid van een onderzoeksbureau of de onderzoekers ter discussie gesteld, net als de zorgvuldigheid van een onderzoek. Ook worden melders in gevallen in diskrediet gebracht. Een werkgever heeft hierdoor hoe dan ook een lastige positie om de belangen van alle betrokkenen in acht te nemen. Te meer in situaties waarin nog niet vaststaat of er sprake is geweest van ongewenst gedrag en/of een (mogelijke) pleger of mensen die ongewenst gedrag ondergingen zichzelf genoodzaakt voelen te spreken in de media.

Een werkgever en medewerkers hebben er belang bij dat intern het goede gesprek wordt gevoerd na afronding van een onderzoek: wat is er gebeurd, hoe is het gebeurd, waarom heeft het kunnen gebeuren en kan dit gedrag naar de toekomst toe worden voorkomen of kunnen risico's worden beperkt, door hier samen regels over af te spreken (of de bestaande regels beter op te volgen)? Een zaak die in de media belandt zal per definitie sneller een 'welles nietes' verhaal worden, wat het goede gesprek in de weg kan staan.

### **3.3.4.1 Uitleg procedure door Extern onderzoeksbureau**

Op basis van de aan de Werkgroep ter beschikking gestelde documentatie heeft het Externe Onderzoeksbureau de geadviseerde procedure zorgvuldig beschreven aan de Ambtelijk Secretaris, die contactpersoon was vanuit het Fractiebureau. Dat geldt ook voor de uitleg aan het Ex-fractielid. In de documentatie die de Werkgroep heeft ingezien was geen sprake van vooringenomenheid. Het doel van het Extern onderzoeksbureau was het onderzoeken van gebeurtenissen, het verifiëren van gebeurtenissen via verificatiegesprekken, hoor en wederhoor en het uitbrengen van (tussen)rapportages over de bevindingen.

Er is een fasegewijze aanpak geadviseerd door het Extern onderzoeksbureau "om recht te doen aan de medewerker en het Kamerlid" waarbij is uitgelegd dat eerst met de medewerker in kwestie wordt gesproken in een veilige setting. Daarna volgt een advies over een eventueel vervolg. In het proces is ook aandacht voor wederhoor. De fasegewijze aanpak houdt in dat pas als iets met voldoende zekerheid zou kunnen zijn gebeurd, een volgende stap - ter verificatie - wordt genomen. De kring blijft op die wijze beperkt, zolang uitbreiding van de kring (nog) niet nodig is.

Ook de context is meegenomen door het Extern onderzoeksbureau. Op basis van het eerste intakegesprek met de Ambtelijk Secretaris, schrijft het bureau onder meer: "Voor de context is mogelijk relevant dat Volt een jonge partij is met ambitieuze mensen, die in de korte tijd van haar

*bestaan verder professionaliseert". Ook worden eerdere spanningen in de samenwerking benoemd voor de context en pogingen tot bijsturen van gedrag.*

### **3.3.4.2. Besluit om Ex-fractielid niet direct te informeren, maar na het eerste verificatiegesprek**

Het Ex-fractielid is niet direct geïnformeerd over de brief van 21 januari 2022, waarin melding werd gedaan van verschillende gebeurtenissen inzake ongewenst of grensoverschrijdend gedrag.

De oorspronkelijke intentie van de Ambtelijk Secretaris en de Fractievoorzitter was om meteen na het gesprek met de medewerker in kwestie te gaan zitten met het Ex-fractielid om haar te vertellen over deze brief en het onderzoek. Vervolgens werd na het gesprek met de medewerkers besloten eerst advies hierover te vragen aan het Extern onderzoeksbureau, vanwege gedrag in het verleden van het Ex-fractielid. Dat advies werd een dag later ingewonnen. Besloten werd om na het gesprek tussen de medewerker en het Extern onderzoeksbureau eerst nog uit het oogpunt van zorgvuldigheid enkele meldingen van gebeurtenissen in de brief te verifiëren bij personen die daarbij aanwezig zouden zijn geweest. Het eerste verificatiegesprek vindt plaats op 8 februari 2022. Het advies luidt om nader onderzoek te doen, omdat er sprake lijkt te zijn van een patroon van ongewenst gedrag.

Op 13 februari 2022 wordt het Ex-fractielid geïnformeerd over de melding in de brief van 21 januari 2022. De Werkgroep heeft daarbij geconstateerd dat de Ambtelijk Secretaris en de Fractievoorzitter het Ex-fractielid het liefst zo snel mogelijk wilden informeren over de brief van 21 januari 2022, met het oog op het belang dat zij hechten aan onderlinge transparantie en wederhoor. Zij hebben vervolgens een belangenafweging gemaakt. Het belang van de medewerker(s) op een veilige werkomgeving in deze situatie hebben zij laten prevaleren boven het belang van het Ex-fractielid om direct na ontvangst van de brief geïnformeerd te worden. Als gevolg van deze belangenafweging is het Ex-fractielid niet direct geïnformeerd.

Gelet op eerdere ervaringen met woede-aanvallen van het Ex-fractielid richting medewerkers die haar aanspraken op gedrag of commentaar, was er vrees voor vergelding richting personen die te maken zouden hebben gehad met ongewenst gedrag van het Ex-fractielid. Op een werkgever rust de verplichting om vergelding te voorkomen richting medewerkers die intimidatie (of ander ongewenst) gedrag hebben ondergaan of zich erover uitspreken. Er is overigens geen verplichting om een (mogelijk) plegger van ongewenst gedrag meteen te informeren. Wel is dit in de regel een zorgvuldige gang van zaken. Hiervan kan onderbouwd worden afgeweken in het geval zoals hier aan de orde was.

Achteraf is het altijd eenvoudiger te spreken, met de kennis van nu. Als de Fractie voorzitter en Ambtelijke Secretaris, volgens het oorspronkelijke voornemen, wel op (zeer) korte termijn met het Ex-fractielid hadden gesproken over de melding was de uitkomst wellicht hetzelfde geweest, en had de onzekerheid voor het Ex-fractielid korter geduurd. Achteraf is echter ook gebleken dat de voorspelling over mogelijk gedrag door het Ex-fractielid juist was en de bescherming van medewerkers van belang was. Zo deed zij aangifte tegen personen die zich hadden uitgesproken over ongewenst gedrag dat zou zijn begaan door het Ex-fractielid.

#### **Op later moment: aangiftes tegen personen die ongewenst gedrag melden, alsook tegen de Fractie en het Bestuur**

Nadat het Ex-fractielid eenmaal informatie ontving over personen die hadden gesproken over negatieve gebeurtenissen met haar, is ze ondanks de gegeven garantie over vertrouwelijkheid, laatskend over deze personen gaan spreken in de media, heeft ze enkele onjuistheden over hen gedeeld met de media en ook gedrag ontkend. Ook heeft ze tegen een ieder die zich uitsprak of waar ze boos op was aangiftes gedaan wegens smaad en laster: 26 aangiftes in totaal (deze zijn later allemaal geseponneerd door het OM). Dit kan met name door personen die ongewenst gedrag melden, als (zeer) intimiderend worden ervaren. Er is voor latere stellingen van het Ex-fractielid dat er bewust zou zijn gelogen over personen die ongewenst gedrag hebben gemeld, geen bewijs aangetroffen. Wel is vastgesteld dat er sprake is geweest van ongewenste gedragingen en dat er een aantal interventies zijn gepleegd. Zij verwachtte verder zelf dat haar Fractielidmaatschap voortijdig zou eindigen, toen zij op 13 februari 2022 door de Fractie voorzitter en co-voorzitter werd gebeld.

#### **3.3.5 Voorwaardelijk besluit tot non-actief stelling Ex-Fractielid door Fractie (12 februari 2022)**

De Fractie voorzitter en het Fractielid zijn het erover eens dat, gezien hun ervaringen in het verleden met het Ex-fractielid, er een niet te verwaarlozen kans is dat zij medewerker(s) zal gaan lastig vallen nadat zij is geïnformeerd indien zij toegang houdt tot het Fractiebureau. Het is bij hen beide bekend dat het Ex-fractielid woede-aanvallen kan krijgen en dat zij zich dan op intimiderende, ongepaste wijze op medewerkers of andere Volters kan richten.

Dat was bijvoorbeeld gebeurd na een incident tussen het Ex-fractielid en een medewerker op zaterdag 4 september 2021. Een medewerker hing de telefoon op toen het Ex-fractielid naar diens zeggen niet luisterde naar de medewerker die aangaf op een later moment te willen bellen omdat het telefoontje ongelegen kwam. Hierna was het Ex-fractielid dagenlang woedend, deed de Ambtelijk Secretaris dagenlang verwoede pogingen om de woede van het Ex-fractielid te bekoelen en de medewerker af te schermen van het Ex-fractielid en haar woede. Ook probeerde de Ambtelijk Secretaris de medewerker ervan te weerhouden een klacht in te dienen tegen het Ex-fractielid, omdat dit contraproductief zou kunnen uitwerken voor de medewerker. Het Ex-fractielid zou zich in negatieve zin sterk op die medewerker kunnen gaan richten en die medewerker zou vervolgens "het doel" van het Ex-fractielid kunnen worden.

Een op non-actief stelling is volgens de Fractie voorzitter en het Fractielid - en in lijn met de zorg die de Ambtelijk Secretaris eerder uitte - de beste manier om te voorkomen dat er ongewenst contact kan zijn tussen het Ex-fractielid en medewerkers, hangende het onderzoek door het Extern onderzoeksbureau. De Fractie voorzitter en het Fractielid besluiten samen - na een langdurige telefonische bespreking hierover - over te gaan tot non-actief stelling (dit zal later wijzigen in een schorsing). Zij verwachten dat het onderzoek binnen één week, maximaal twee weken, kan worden afgerond. Op dat moment gaan zij er nog vanuit dat het Ex-fractielid zal meewerken aan het onderzoek. Zij willen het Ex-fractielid ook informeren over de consequenties die zij verbinden aan het op non-actief stellen. Dat zijn hangende het onderzoek:

1. niet optreedt namens de Volt-Fractie in de Tweede Kamer;
2. geen contact zoekt met fractie medewerkers;
3. geen contact zoekt met of zich uit via (social) media hierover;
4. geen Volt-werkzaamheden ontplooit (incl. campagne); en
5. zeer terughoudend is in contacten met Volt-leden.

Vanwege de ingrijpendheid voor het Ex-fractielid, de melders, de leden en andere betrokkenen, besluiten de Fractie voorzitter en het Fractielid gezamenlijk tot de non-actief stellen, op voorwaarde dat het Bestuur steun uitspreekt voor dit besluit. Er is in die zin sprake van een voorwaardelijk besluit, totdat het Bestuur steun uitspreekt. Ook besluiten zij dat de op non-actief stelling transparant zal moeten worden gemeld aan de leden en de media. Volt vindt transparantie belangrijk en draagt dit ook naar buiten toe uit. Daarbij zal het vragen oproepen indien het Ex-fractielid als Kamerlid ineens niet meer namens de Fractie spreekt, zonder opgave van redenen. Ook van buitenaf. Dan is transparant zijn volgens hen de beste optie voor alle betrokkenen. De Fractie voorzitter zal deze route ook adviseren aan het Bestuur. De onderbouwing van voorgenomen non-actiefstelling is in de ogen van de Werkgroep voldoende geweest. Dat laat onverlet dat andere routes ook mogelijk waren geweest. Er had bijvoorbeeld ook voor gekozen kunnen worden om enkel een voorgenomen besluit te nemen en te bezien of het Ex-fractielid de eer aan zichzelf wilde houden of een andere oplossing nog mogelijk was. Bij het onderzoek van verschillende routes heeft steeds het gedrag van het Ex-fractielid in het verleden een duidelijke rol gespeeld bij het kiezen van een passende route.

Er is tijdens de bespreking tussen de Fractie voorzitter en het Ex-fractielid geen vastlegging geweest van het besluit en de onderliggende afwegingen. Dat is erna gebeurd. Alhoewel er geen verplichting bestaat om een dergelijk besluit (meteen) te notuleren, is dat wel aan te bevelen. Op die wijze kan altijd worden nagezocht wat het besluit is en waarom dat is besloten. In de berichtgeving aan het Bestuur en het Ex-fractielid zal nadien het besluit wel netjes worden vastgelegd en gecommuniceerd.

De Fractie voorzitter brengt de co-voorzitters van het (voorwaardelijke) besluit op de hoogte om het Ex-fractielid op non-actief te stellen, mits het Bestuur steun uitspreekt. Ook de boodschap over communicatie wordt overgebracht. De co-voorzitters geven aan dat zij op korte termijn een bestuursvergadering over het onderwerp zullen uitschrijven en daarvoor de Fractie voorzitter zullen uitnodigen. De mogelijkheid voor de Fractie om een Ex-fractielid (voorwaardelijk) op non-actief te zetten is niet uitdrukkelijk in het Fractiereglement opgenomen. Wel is bijvoorbeeld de mogelijkheid voor de Fractie voorzitter opgenomen om het lidmaatschap van een fractielid te beëindigen.

Op basis van vakliteratuur en rechtspraak over dit onderwerp kan worden betoogd dat de meerderheid van een fractie te allen tijde bevoegd is de samenwerking op te schorten of te beëindigen met een lid van de fractie wanneer hier zwaarwegende redenen voor zijn. Op het moment van schorsing stond voor de Fractie voorzitter en het Fractielid voldoende vast dat er het nodige was voorgevallen met het Ex-fractielid inzake (ongewenst) gedrag, dat er interventies waren gepleegd met onvoldoende resultaat en dat het nodig was haar te schorsen om de veiligheid van medewerkers te waarborgen.

### **3.3.5.1 Besluit Bestuur om Fractie te steunen (13 februari 2022)**

Op zondagmiddag 13 februari 2022 vergadert het bestuur om 17:00 uur, in de aanwezigheid van het Fractielid. De meerderheid van het Bestuur weet voorafgaand aan deze vergadering nog niet wat de reden is voor het spoedoverleg. Tijdens de ingelaste bestuursvergadering van 13 februari 2022 zijn acht bestuursleden aanwezig en de Fractie voorzitter. Het quorum wordt gehaald. Op de agenda staat het voorwaardelijke besluit van de Fractie om het Ex-fractielid op non-actief te stellen en het verzoek van de Fractie aan het Bestuur om hiervoor expliciet steun uit te spreken. Het vragen of uitspreken van steun is niet voorgeschreven in de statuten en reglementen van de Fractie of die van het Bestuur.

Uit de notulen van de bestuursvergadering van 13 februari 2022

*"Dit onderwerp is niet ter besluitvorming maar betreft twee andere redenen, te weten:*

- *Ter consultatie*
- *Ter expliciete steun aan de fractie voor het hier na uitgelegde agenda onderwerp"*

De Fractie voorzitter licht ter vergadering toe dat zich de nodige gebeurtenissen hebben voorgedaan voorafgaand aan de brief van 21 januari 2022. Deels was het Bestuur hiervan op de hoogte. Het was niet voor niets dat het Bestuur nog recent een formele waarschuwing ('formeel signaal') had verzonden aan het Ex-fractielid in verband met ongewenst gedrag en uitingen in (sociale) media die niet in lijn waren met het Volt-gedachtegoed, de omgangs- en gedragsregels en social media richtlijnen voor volksvertegenwoordigers.

Niet alle bestuursleden waren even goed op de hoogte van (mogelijk) ongewenst gedrag dat al had plaatsgevonden binnen Volt en de Fractie, voorafgaand aan de brief. Verschillende

Pagina 70



personen binnen het Bestuur en het Fractiebureau hadden direct of indirect kennis van gebeurtenissen waarbij ze het gedrag van het Ex-fractielid ongewenst of ongepast hadden gevonden. Een aantal van hen had puzzelstukjes in handen, maar de puzzel was op dat moment nog niet gelegd. Dat er een patroon aan ongewenste gedragingen zou kunnen zijn, had nog niet iedereen op het netvlies. De Fractie voorzitter geeft tijdens de vergadering een beschrijving op hoofdlijnen van het type gedrag dat is vertoond, of mogelijk is vertoond. Hij doet verder geen inhoudelijke mededelingen over concrete gebeurtenissen of personen, met name niet met het oog op herleidbaarheid van personen die het gedrag hebben moeten ondergaan of hebben waargenomen, en met het oog op de belangen van het Ex-fractielid. Ook legt de Fractie voorzitter uit dat (de meerderheid van) de Fractie het van groot belang vindt het Ex-fractielid nu eerst te informeren en haar de mogelijkheid tot wederhoor te geven via het Extern onderzoeksbureau. De Fractie voorzitter informeert het Bestuur ook over de consequenties die het verbindt aan het op non-actief stellen van het Ex-fractielid.

### **Meldingen en verificatiegesprekken**

Over het gesprek met de medewerker die de brief van 21 januari 2022 schreef, meldt de Fractie voorzitter dat deze aangaf dat de brief als klacht moet worden beschouwd en daarnaast als oproep aan de Ambtelijk Secretaris en Fractie voorzitter om actie te ondernemen. De Fractie voorzitter heeft het nadien gelopen proces beschreven, inclusief de besprekingen met de co-voorzitters en de hulp die zij hebben geboden bij het uitzoeken van het Extern onderzoeksbureau. Ook heeft het Fractiebureau gemeld dat zich inmiddels meer personen hebben gemeld bij Volt en het Extern onderzoeksbureau, om te spreken over ongewenst gedrag of grensoverschrijdend gedrag, dat zou zijn begaan door het Ex-fractielid. Het Extern onderzoeksbureau heeft op dat moment van drie personen negatieve ervaringen opgetekend inzake ongewenst gedrag dat zou zijn begaan door het Ex-fractielid. Verschillende van de beschreven gebeurtenissen in de brief van 21 januari 2022 zijn al geverifieerd. Ook zijn er nieuwe (verificatie)gesprekken gepland.

Het Bestuur besluit na langdurig gediscussieerd te hebben, unaniem steun uit te spreken voor het (voorwaardelijke) besluit van de Fractie om te schorsen. Ook wordt besloten om hierover transparant te communiceren naar de media en pers. Eerst zal echter het Ex-fractielid worden geïnformeerd door de Fractie voorzitter en één van de co-voorzitters. Verder zijn enkele versies voor persberichten die waren voorbereid besproken. In de notulen keren de verschillende afwegingen die aan bod zijn gekomen en de discussies die zijn gevoerd niet op die manier terug. Wel wordt het genomen besluit, met de onderbouwing daarvoor, vastgelegd. Alhoewel er geen verplichting is om discussies over dergelijke belangrijke besluiten te notuleren, kan dit wel helpen om achteraf een beter inzicht te krijgen in de gemaakte belangenafwegingen.

Doordat het Bestuur onvoorwaardelijke steun uitspreekt voor het besluit van de Fractie, wordt het meerderheidsbesluit van de Fractie definitief: het Ex-fractielid zal op non-actief



worden gezet en geïnformeerd (na het telefoongesprek met het Ex-fractielid die dag zal worden gesproken van 'schorsen'). De besluitvorming is goed vastgelegd.

### **3.3.5.2 Uitnodigen van het Ex-fractielid voor wederhoor, informeren over non-actief stelling en afwijzen verzoek tot pauze**

Op 13 februari 2022 belt de Fractie voorzitter om 17.40 uur het Ex-fractielid samen met één van de co-voorzitters van Volt Nederland op vanuit het partijkantoor van Volt. De Fractie voorzitter vraagt het Ex-fractielid om naar het partijkantoor van Volt in Amsterdam te komen voor een gesprek met z'n drieën. Het Ex-fractielid wil weten waar het over gaat, anders wil ze niet komen. Zij blijkt onvermurwbaar en na enige tijd besluiten de Fractie voorzitter en co-voorzitter om haar dan maar per telefoon te informeren. Dit scenario was vooraf doorgenomen.

Het Ex-fractielid dacht naar eigen zeggen dat haar Fractielidmaatschap zou worden beëindigd toen ze de telefoon opnam en werd uitgenodigd om naar kantoor te komen. Zij schreef dat later die avond over in een e-mail aan Fractie voorzitter. Ze dacht dit omdat ze al een poos voelde dat "hoe zij werkte" niet werd gewaardeerd. Uit deze eerste reactie blijkt dat het Ex-fractielid begreep dat het niet goed liep in de samenwerking binnen het Fractiebureau en binnen Volt. Intervisie, mediation, bemiddeling, een verbeterplan en een officiële waarschuwing vanuit het Bestuur hadden elkaar op dat moment in rap tempo opgevolgd. Er waren ook de nodige werkafspraken gemaakt die moesten leiden tot gedragsveranderingen, mede in relatie tot de medewerkers.

Een onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag had het Ex-fractielid naar eigen zeggen echter niet verwacht. Ze vraagt naar namen van personen en gebeurtenissen. Ook noemt ze zelf een (andere) naam. Vooraf was besloten om de namen nu niet te geven in verband met mogelijke repercussies richting die personen vanuit het Ex-fractielid. De Fractie voorzitter en co-voorzitter houden zich aan deze lijn en geven aan dat zij zal worden geïnformeerd over de meldingen wanneer zij zal spreken met het Extern onderzoeksbureau. In eerste instantie wil het Ex-fractielid meewerken, later niet meer. Het Ex-fractielid heeft tussentijds overleg met derden, waarna weer wordt gebeld met de Fractie voorzitter en de co-voorzitter. Het Ex-fractielid verzoekt om rust en kalmte. Zij wil niet op non-actief worden gezet. Graag wil ze over een paar dagen spreken, in aanwezigheid van (juridische) adviseurs. Mocht er toch een persbericht uitgaan dan zal op verzoek van het Ex-fractielid worden gesproken over schorsing in plaats van een non-actief stelling. Ook vraagt ze aan de scenario's voor een persbericht scenario's toe te voegen waarin ze zelf besluit op te stappen, mede onder verwijzing naar de druk op haar privé-situatie door het Kamerlidmaatschap en bedreigingen. Dit verzoek wordt ingewilligd. Het gesprek zal in totaal naar schatting zo'n 2.5 à 3 uur in beslag hebben genomen, met tussenpauzes.

Tijdens een pauze waarin het Ex-fractielid met een derde spreekt, bespreken de Fractievoorzitter en de co-voorzitter het verzoek van het Ex-fractielid om pauze in te lassen. Ook is er nog overleg met anderen binnen het Bestuur en met woordvoering. Op zich is een pauzeverzoek normaliter geen onredelijk verzoek, maar in dit specifieke geval wil men daar niet mee in stemmen. Voorbesproken was al dat men meende de veiligheid van de medewerkers en andere Volters niet meer te kunnen garanderen als het Ex-fractielid toegang zou behouden tot het Fractiebureau en haar werkzaamheden. Er werden repercussies verwacht en een zoektocht naar personen die gedrag hadden gemeld of wilden melden, vanuit het Fractiebureau en vanuit Volt. Men dacht daarbij ook aan eerdere woedeaanvallen richting medewerkers, vrijwilligers en andere Volters.

Het bieden van veiligheid aan medewerkers behoort tot de verantwoordelijkheid van een werkgever. De Fractievoorzitter en de co-voorzitter besluiten geen pauzeknop in te drukken en laten de veiligheid voor medewerkers in dit specifieke geval prevaleren boven het verzoek van het Ex-fractielid om haar niet te schorsen. Gezien de aangiftes die werden gedaan blijkt achteraf dat sprake was van een goede inschatting. De Werkgroep acht de belangenafweging die hier is gemaakt voldoende begrijpelijk.

Aan de andere kant moet worden geconstateerd dat door het afwijzen van het pauze verzoek ook de mogelijkheid is ontnomen aan het Ex-fractielid om een en ander te laten bezinken, en desgewenst de eer aan zichzelf te houden, na presentatie van het bewijs. Doordat de schorsing een feit is en korte tijd later naar buiten zal worden gecommuniceerd voelt het Ex-fractielid zich alsof zij met de rug tegen de muur wordt gezet. Tegelijkertijd was de inzet vanuit Volt en de Fractie gericht op wederhoor, een zorgvuldig proces en daaruit voortvloeiend het realiseren van gedragsveranderingen bij het Ex-fractielid. De inzet was op dat moment niet een beëindiging van het Fractielidmaatschap. Dat gevoel bestond wel bij het Ex-fractielid. Zij dacht meteen bij de start van het telefoongesprek dat haar lidmaatschap zou worden beëindigd. Deze aannames over en weer zijn mogelijk niet goed duidelijk geworden tijdens het telefoongesprek. Ook daar had meer rust kunnen helpen.

Rust en kalmte hadden met name kunnen helpen, zo verwacht de Werkgroep, *voorafgaand* aan het besluit tot schorsing waarvoor het Bestuur steun uitsprak. Wanneer op dat moment scenario's beter waren uitgediept en er sprake was geweest van een betere voorbereiding, met meer expertise over het onderwerp, had het proces mogelijk rustiger en zorgvuldiger kunnen verlopen. Onder de meeste direct betrokkenen die de Werkgroep heeft geïnterviewd, bestaat achteraf ook de indruk dat het proces hier zorgvuldiger had kunnen worden vormgegeven. Zij blijven wel vinden dat de redenen voor de interventie en het onderzoek legitiem waren en verwachten dat de uitkomst ook zonder het nemen van pauze waarschijnlijk had geresulteerd in een onhoudbare positie van het Ex-fractielid en het einde van haar Volt- en Fractielidmaatschap.

Aan het onderzoek van het Extern onderzoeksbureau zal het Ex-fractielid uiteindelijk niet meer meewerken, waardoor het onderzoek niet volledig wordt afgerond. Dit neemt niet weg dat een werkgever, ook zonder afgerond onderzoeksrapport, maatregelen kan treffen en verantwoordelijkheid draagt voor het welzijn van medewerkers. Er is geen wettelijke verplichting om een dergelijk extern onderzoek af te ronden, of adviezen van een extern onderzoeksbureau op te volgen. De werkgever (en ook Volt) moeten meldingen over ongewenst gedrag onderzoeken en een zorgvuldig proces doorlopen. Daarnaast geldt dat de Fractie een politiek samenwerkingsverband is, waarbij samenwerking op basis van vrijwilligheid is. Ook in die context kon worden besloten tot het opschorten van die samenwerking via een schorsing. Dit belette het Ex-fractielid niet om haar volksvertegenwoordigende rol als Kamerlid uit te blijven oefenen.

#### **Geen finale conclusie Extern onderzoeksbureau**

Uiteindelijk zal het Extern onderzoeksbureau geen finale conclusies trekken, omdat het Ex-fractielid stelselmatig weigert mee te werken. Het Ex-fractielid was van mening dat het bureau niet onafhankelijk zou zijn. Voor dit standpunt heeft de Werkgroep in deze zaak geen bewijs aangetroffen. Een niet-feitelijk onderbouwd standpunt hierover van het Ex-fractielid is direct weersproken door het Extern onderzoeksbureau. Op 17 februari 2022 heeft het Ex-fractielid aan de hand van de ontvangen klachtbrief, onderzoeksopdracht, met beschrijving van de werkwijze en het eerste advies van het Extern bureau zich ook een oordeel kunnen vormen over de zorgvuldigheid van het proces en onafhankelijke opstelling (in deze documentatie) van het bureau.

#### **3.3.5.3 Besluit omzetting non-actiefstelling in schorsing (13 februari 2022)**

De meerderheid van de Fractie besluit na het telefoongesprek met het Ex-fractielid, op haar verzoek niet langer te spreken over een non-actiefstelling, maar over een schorsing. Het Bestuur is hierover geïnformeerd. De maatregelen blijven hetzelfde. Er zijn geen consequenties verbonden aan deze andere benaming. Het begrip schorsen of op non-actief stellen is niet bij wet gedefinieerd en in dit geval is er ook intern niks over afgesproken. In het maatschappelijk verkeer wordt de schorsing wel vaker als disciplinaire maatregel beschouwd en de non-actiefstelling als ordemaatregel. In dit geval was het doel van deze tijdelijke schorsing om het externe onderzoek te kunnen afronden met medewerking van het Ex-fractielid en tegelijkertijd een veilige (werk)omgeving te bieden aan medewerkers van het Fractiebureau. Zo gezien was het eerder een ordemaatregel.

#### **3.3.5.4. Zorgvuldigheid communicatie vanuit Volt en het Ex-fractielid**

Rond 21:30 uur gaat die zondagavond op 13 februari het bericht aan de Volt-leden uit, en een persverklaring die via een tweet te lezen is. In dit bericht wordt ook verwezen naar de contactgegevens van de vertrouwenspersoon. Opvalt bij de scherpe lezer dat in deze e-mail onnauwkeurigheden zijn geslopen, ten opzichte van het eerdere voorwaardelijke besluit van de Fractie om het Ex-fractielid te schorsen en het bestuursbesluit om dit besluit te steunen.

Er staat in dit ledenbericht dat Volt (lees: het bestuur) het Tweede Kamerlid zou hebben geschorst, terwijl het de Fractie voorzitter en het Fractielid zijn die hebben besloten tot schorsing, onder de voorwaarde dat het Bestuur steun zou uitspreken voor het besluit. Daarbij is geen sprake van het schorsen van een Tweede Kamerlid, maar van het schorsen van het Ex-fractielid als lid van de Volt fractie in de Tweede Kamer. Deze communicatie schept verwarring, ook bij het Ex-fractielid zoals later zal blijken in communicatie en processtukken. Verder stuurt het Bestuur in lijn met de gemaakte afspraken en de eigen verantwoordelijkheid e-mails naar medewerkers, lijsttrekkers en regiobesturen om hen te informeren. Het bestuur van Volt Europa wordt geïnformeerd en uitgenodigd voor een call.

Om 23:10 uur bericht de Volkskrant over een reactie van het Ex-fractielid. Dit gaat in tegen wat een paar uur eerder nog aan haar was verzocht, namelijk dat zij geen contact met media zou hebben en er vanuit beide kanten geen mededelingen zouden worden gedaan hangende het onderzoek. Dit werd in het belang gezien van alle betrokkenen, inclusief het Ex-fractielid en de personen die hadden gemeld met ongewenst gedrag te maken te hebben gehad. De strekking van het bericht in de Volkskrant is dat het Ex-fractielid aangeeft niets te weten over de klachten of de inhoud daarvan. Gezien de situatie en het feit dat zij verder geen inhoudelijke mededelingen doet die afwijken van die van het Bestuur, begrijpt de Werkgroep de overwegingen van het Ex-fractielid in dit verband om wel te communiceren. Het is echter wel zo dat meer aandacht zoeken in de media kan leiden tot escalatie, in plaats van een oplossing. In dit geval zal het Ex-fractielid ook na dit moment steeds sterker gaan escaleren via de media tot er geen terugweg meer is (of dat nou haar bedoeling was of niet).

Ook aan de zijde van het Ex-fractielid wordt verwarrend gecommuniceerd. Mogelijk komt dit mede door de communicatie vanuit Volt. Anderzijds heeft zij daar zelf een verantwoordelijkheid in en lijkt ook haar kennis op dit front nog in ontwikkeling. Alhoewel het Ex-fractielid opkomt tegen de schorsing door de Volt-fractie, laat zij weten in een persbericht van 18 februari 2022, dat zij vordert dat haar schorsing door de politieke vereniging Volt Nederland teniet wordt gedaan. Ook wordt Volt Nederland gedagvaard (en niet de leden van de Fractie). De dagvaarding wordt daarentegen niet uitgebracht aan het Bestuur, maar aan de Fractie voorzitter.

Kortom, de formele scheiding die er is tussen de politieke vereniging Volt en de Tweede Kamer Fractie van Volt wordt in dit stadium in de communicatie tussen het Ex-fractielid (en haar advocaten) over en weer nog weleens uit het oog verloren. Deze mogelijke verwarring over rollen zal terugkeren in het vonnis van de voorzieningenrechter en zal pas een jaar later recht worden gezet in hoger beroep door Volt.

#### **Hoge druk en media optredens**

De dagvaarding was die ochtend op 28 februari per e-mail aangekondigd door het

Ex-fractielid. Dit was slechts een dag nadat ze in vertrouwen informatie had ontvangen over het gemelde ongewenste gedrag en de eerste bevindingen van het Extern onderzoeksbureau. Deze informatie was verstrekt onder de voorwaarde dat ze deze vertrouwelijk zou behandelen. In de e-mail van 28 februari gaf het Ex-fractielid aan dat als er een paar uur later geen gezamenlijke persverklaring zou volgen, ze de dagvaarding zou versturen en verschillende optredens in de media had gepland om zelf te spreken over haar kant van het verhaal. Deze hoge druk om zeer spoedig tot een oplossing te komen, lijkt niet constructief te hebben gewerkt. Dat geldt ook voor de media-optredens. Immers, de Fractie had verzocht niet te communiceren en eerst het onderzoek af te ronden, juist ter bescherming van haar belangen en die van betrokkenen. Men wilde deze stilte in acht blijven nemen.

### **3.3.6 Besluit beëindiging Fractielidmaatschap**

De Fractievoorzitter nodigt in de ochtend van 26 februari 2022 via e-mail de twee andere fractieleden uit voor een digitaal spoedoverleg over de beëindiging van het fractielidmaatschap van het Ex-fractielid, welke een uur later al zal beginnen, om 10:45 uur. Op de agenda staat de voorgenomen beëindiging van het Fractielidmaatschap van het Ex-fractielid (ex artikel 26, onder d, iii Fractiereglement), onder vermelding van het type gedragingen dat is gemeld of bevestigd door 16 mensen, in gesprek met het Extern onderzoeksbureau. *“De meldingen komen uit alle lagen van de partij. Ze lopen uiteen van handtastelijkheden en ongewenste seksuele avances tot intimidatie en misbruik van positie”*. Ook zijn er ondertussen binnen Volt meer gebeurtenissen inzake ongewenst gedrag bekend geworden. Het Ex-fractielid wordt uitgenodigd hier een reactie op te geven.

Ook worden in deze e-mail de vervolgstappen uiteengezet. Nadat de fractieleden in de gelegenheid zijn geweest zijn geweest zich uit te spreken over deze situatie zal een bespreking tussen de Fractievoorzitter en de co-voorzitters van Volt volgen, welke mogelijk wordt gevolgd door een spoedoverleg met het bestuur van Volt Nederland, conform het Fractiereglement (art. 26 sub d onder v). Gelet op het spoedeisende karakter van het agendapunt vindt het overleg al een uur later digitaal plaats.

#### **Hieraan is voorafgegaan in de dagen ervoor:**

In aanloop naar de kort geding zitting, is er veel onrust binnen Volt. Het Bestuur besluit in te zetten op maximale bescherming van melders. Binnen Volt moet een ieder zich veilig kunnen voelen en moeten repercussies richting personen die ongewenst gedrag melden worden voorkomen. Er wordt zowel begrip als onbegrip geuit naar het bestuur, waarbij de communicatie vanuit het Bestuur in de meeste gevallen het startpunt is voor een reactie.

Het Ex-fractielid heeft het ondertussen ook zwaar, ontvangt nare berichten en spreekt haar dank uit via Twitter aan een ieder die haar ‘stilte’ respecteert. Daar voegt ze nog een opmerking aan toe,

waaruit blijkt dat ze sociale mediarijntijnen vanuit Volt en vanuit de Fractie over toonzetting die respectvol moet zijn en bijdragen aan het publieke debat, blijft negeren: *“En (...) moet zijn smerige roddels voor zijn perverse fantasieën bewaren. Of ik stappen ga nemen jegens zijn laster weet ik nog niet”*.

Enkele dagen na de ontvangst van de kort geding dagvaarding, start een intensief mediationtraject tussen het Ex-fractielid en de Fractievoorzitter. De inhoud van deze mediation is vertrouwelijk. Op 23 februari 2022 stuurt het Extern onderzoeksbureau een notitie aan de Ambtelijk Secretaris betreffende “voortgang onderzoek”. Deze notitie was eerder gevraagd aan het bureau. In deze notitie wordt uitgebreid teruggeblikt op het gevolgde proces en een proces update gegeven van de stand van zaken. In de notitie wordt samengevat dat er met 16 personen is gesproken over ongewenst gedrag of grensoverschrijdend gedrag door het Ex-fractielid. Van de 16 personen zijn er 13 aangemerkt als melder en 3 als verificateur. Deze personen zijn afkomstig uit verschillende geledingen van de Volt vereniging en uit het Fractiebureau.

Binnen het Fractiebureau dreigt ondertussen een onwerkbaar situatie te ontstaan: er zijn medewerkers die hebben aangegeven de omgeving onveilig te vinden, mede door uitingen van het Ex-fractielid in de media en reacties via (social) media. Ook is bij sommigen angst voor een mogelijke terugkeer van het Ex-fractielid en mogelijke vergelding. De Ambtelijk Secretaris en de (andere) leden van de Fractie zetten zich ondertussen hard in om een zo veilig mogelijke werkomgeving te creëren, vanuit de verantwoordelijkheid die zij hebben richting medewerkers.

Het intensieve mediation traject eindigt in de avond van 25 op 26 februari 2022, zonder resultaat. Dat geen resultaat is bereikt mag worden gedeeld. De impasse blijft.

### **3.3.6.1 Korte oproeptermijn**

Onduidelijk is voor de Werkgroep of het Ex-fractielid de uitnodiging tijdig heeft ontvangen. Ook is onduidelijk waarom er niet meer tijd zat tussen de uitnodiging en de bespreking. De Werkgroep heeft niet kunnen vaststellen of dit verband houdt met de beëindiging van de mediation, aangezien deze vertrouwelijk is geweest. In zijn algemeenheid merkt de Werkgroep hierover op dat een dermate korte oproeptermijn van een uur voor een dergelijke belangrijke vergadering in beginsel niet zorgvuldig is. Dat kan natuurlijk anders zijn als het Ex-fractielid al had aangegeven dat ze hoe dan ook niet zou komen. Toch geldt ook in dat geval dat het volgen van een zorgvuldig proces vanuit meerdere opzichten van belang is. Gedacht kan worden aan de kwaliteit van de besluitvorming en discussie, de (rechts)zekerheid en het draagvlak onder betrokkenen. Er gelden verder geen wettelijke oproeptermijnen in dit verband voor de Fractie, ook waren deze niet afgesproken in het Fractiereglement.

### **3.3.6.2 Onderbouwd besluit**

Tijdens de vergadering zijn alleen de Fractievoorzitter en het Fractielid aanwezig. Het Ex-fractielid is er niet. Na een beraadslaging neemt de Fractie het besluit het Ex-fractielid uit de Fractie te verwijderen. De aard en ernst van de gedragingen zijn dusdanig dat volgens hen

sprake is van 'strijd met het maatschappelijk moraal' en strijd met het fractiereglement. Het wordt extra kwalijk gevonden dat door toedoen van het optreden van het Ex-fractielid in (sociale) media de afgelopen weken een heel ander beeld is geschetst door het Ex-fractielid dan het beeld dat werkelijk zou bestaan. Het Ex-fractielid zou doen alsof er geen sprake is geweest van ongewenst gedrag, waardoor de veiligheid van de melders en andere personen op het Fractiebureau nog sterker in het geding is gekomen. Het besluit en de overwegingen zijn vastgelegd door de aanwezige leden van de Fractie. Er is sprake van een voorwaardelijk besluit. Eerst zal nog een bespreking met de co-voorzitters volgen en overleg met het Bestuur, zoals ook is opgenomen in het Fractiereglement. Het besluit is voldoende onderbouwd en rechtsgeldig genomen.

### **3.3.6.3 Instemming Bestuur met voorgenomen besluit Fractie**

Hierna heeft de Fractievoorzitter een bespreking met een co-voorzitter gehad en een bestuurder die de andere co-voorzitter verving. De afwezige co-voorzitter had haar stem gegeven aan de andere co-voorzitter en bestuurder. De co-voorzitter en bestuurder geven aan dat zij ook vinden dat sprake is van een onhoudbare situatie en dat er een noodzaak is voor de Fractie om het fractielidmaatschap te beëindigen. Ook stemt men in met het bijeenroepen van een spoedoverleg met het hele bestuur. Tijdens het spoedoverleg zijn alle bestuurders aanwezig, op de ene co-voorzitter na. Na enkele discussies en de beantwoording van vragen door de Fractievoorzitter, besluit het bestuur zich te kunnen vinden in de beëindiging van het fractielidmaatschap van het Ex-fractielid en de brief die zij zal ontvangen. Het Bestuur betreurt het dat het zo ver heeft moeten komen en het Ex-fractielid niet heeft willen meewerken aan het onderzoek. Hierna is het besluit van de Fractie definitief en wordt zij door de Fractievoorzitter per e-mail op de hoogte gebracht van het besluit van de Fractie en het besluit van het Bestuur om zich te kunnen vinden in de beëindiging van haar Fractielidmaatschap.

### **3.3.7 Opvolging vonnis voorzieningenrechter in kort geding (9 maart 2022):**

Volt Nederland is op 9 maart 2022 veroordeeld door de voorzieningenrechter van de Rechtbank Amsterdam om de schorsing en beëindiging van het fractielidmaatschap per direct in te trekken (in hoger beroep zal pas aandacht zijn voor het gegeven dat deze bevoegdheden aan de Fractie toekomt en dat Volt deze bevoegdheid tot intrekking helemaal niet bezit).

Ook dient Volt het Ex-fractielid binnen 24 uur weer volledige en onbelemmerde toegang te geven tot haar werkzaamheden in de Tweede Kamer en haar werkzaamheden in de Volt Fractie, "*waaronder maar niet beperkt tot de fractievergaderingen en binnen het kantoor van Volt, alsmede wederom toegang te verlenen tot alle hierop betrekking hebbende communicatiemiddelen, inclusief die van de social media, voor zover dit de werkzaamheden van het Ex-fractielid als Tweede Kamerlid en lid van de Fractie betreffen*". Het vonnis is uitvoerbaar



bij voorraad. Dit betekent dat er aan moet worden voldaan en dat een eventueel hoger beroep geen schorsende werking heeft.

### **Afgewezen vorderingen en deels toegewezen vorderingen**

De door het Ex-fractielid verzochte dwangsom wordt niet opgelegd omdat de Fractie voorzitter ter zitting heeft toegezegd een mogelijke veroordeling in het vonnis na te leven. Ook het verzoek tot rectificatie van het Ex-fractielid wordt niet ingewilligd. De voorzieningenrechter verwacht dat door de publiciteit die het kort geding al heeft gekregen, ook het vonnis de nodige aandacht zal krijgen, mede omdat de rechtbank een persbericht zal uitbrengen. Op deze wijze wordt naar het oordeel van de voorzieningenrechter voldoende aan het rehabilitatiebelang van het Ex-fractielid tegemoetgekomen. Bij toewijzing van deze vordering heeft het Ex-fractielid dan onvoldoende belang. De toekenning van een voorschot op de immateriële schadevergoeding van € 5.000,- aan het Ex-fractielid wordt door de voorzieningenrechter passend geacht, net als een veroordeling in de proceskosten ter hoogte van zo'n 3.000 euro.

De Fractie voorzitter geeft meteen na de uitspraak op televisie aan, dat er kennelijk fouten zijn gemaakt, gezien de uitspraak van de rechter. Hij verklaart snel met het Ex-fractielid om tafel te willen gaan om opvolging te geven aan het vonnis. Hij hoopt er met haar uit te komen hoe richting kan worden gegeven aan het externe onderzoek. Er wordt niet aangegeven door de Fractie voorzitter dat nadere bestudering van het vonnis nog moet plaatsvinden en een inhoudelijke reactie nog volgt. De Fractie voorzitter geeft ook direct aan dat er op een later moment een grondige evaluatie van het proces zal komen, omdat hiervan geleerd moet worden (deze evaluatie is hierbij verricht). De boodschap van de fractie voorzitter is in zijn algemeenheid in goede aarde gevallen bij Volt-leden, ook door de zelfreflectie die meteen werd toegepast.

### **3.3.7.1 Communicatie over vonnis vanuit Volt**

Wat met name achteraf opvalt aan dit communicatiemoment is dat de Fractie voorzitter en partijleider meteen een uitspraak doet over de opvolging van het vonnis, terwijl op een later moment hoger beroep wordt aangetekend tegen het vonnis omdat het deels onjuist zou zijn. Dit hoger beroep zal ook worden gewonnen. Het is echter wel verwarrend geweest voor de leden van Volt dat eerst wordt gezegd dat het vonnis wordt opgevolgd en er kennelijk fouten zijn gemaakt, terwijl op een later moment een ledenbericht van Volt zal volgen waarin zonder omhaal wordt gezegd dat het hele vonnis 'onjuist' is. Dit heeft bij menig lid irritatie gewekt en tot zorgen geleid over de koers van Volt. In de uitspraak stonden naar de mening van (geïnteresseerde) leden ook zinnige overwegingen en voorts was de rechter mild geweest in zijn uitspraken met het oog op de onervarenheid van het Volt bestuur op dat moment en de idee dat Volt het goede wilde doen.

Achteraf bezien is helder voor de Werkgroep, dat na het eerste vonnis sprake is geweest van een advocatenwissel en dat deze wissel een goed besluit is geweest van het Bestuur. Immers,



nadat nieuwe advocaten zijn aangetrokken van een ander kantoor, met specifieke expertise op dit terrein, zal de analyse zijn dat de voorzieningenrechter tot een vonnis is gekomen welke op een aantal punten niet in overeenstemming was met opvattingen die er ook waren in de vakliteratuur en rechtspraak. Het hoger beroep van Volt tegen het vonnis zal een klein jaar later worden gewonnen door Volt.

Echter, door meteen inhoudelijk te reageren op het vonnis in de media, en ook naar de leden toe, is verwarring ontstaan. Eerst lijkt (impliciet) te worden erkend dat het vonnis juist is en wordt opgevolgd. Later wordt ineens gemeld dat het vonnis onjuist zou zijn. Het was om deze reden beter geweest als de Fractie voorzitter, in samenspraak met het Bestuur, eerst rust had genomen om het vonnis te bestuderen en te analyseren, voordat inhoudelijk werd gereageerd in de media. Wel is het juist dat uitvoering moest worden gegeven aan het vonnis.

Het Volt bestuur lijkt kortom na het vonnis te voortvarendheid te hebben gecommuniceerd over de opvolging van het vonnis en de (impliciete) erkenning ervan. Dit sluit dan wel weer aan bij de overweging van de voorzieningenrechter dat het jonge, nog onervaren Bestuur zo nu en dan met (te) veel voortvarendheid zou hebben gehandeld. Indien het Bestuur al meer ervaring had opgedaan met het aantrekken van (juridische) adviseurs in geval van crisissituaties en het uitdenken van scenario's in relatie tot de schorsing van het Ex-fractielid, dan had men ongetwijfeld meteen de 'juiste' advocaat aangetrokken en een betere voorbereiding getroffen ten aanzien van de dossiervorming en het verhaal over de periode voorafgaand aan de schorsing. Zo was het echter niet. Volt is een jonge vereniging en had op dat moment ook een jong bestuur zonder ervaring met een dergelijke crisis.

De Werkgroep sluit niet uit dat als de advocaat die het hoger beroep heeft begeleid meteen was aangetrokken door Volt, of de Fractie, en hen tevens had begeleid in de aanloop ernaartoe een hoop narigheid bespaard was gebleven voor zowel Volt, de leden, de Fractie als het Ex-fractielid. Het vonnis in eerste aanleg had dan meteen een (gedeeltelijk) afwijzing van de vorderingen van het Ex-fractielid kunnen inhouden, op grond waarvan zij niet meer zou terugkeren in de Fractie (een fractie is immers vrij te beslissen om niet meer met het Ex-fractielid te willen samenwerken). Ook had dan meteen het verhaal verteld kunnen worden over alle gebeurtenissen inzake ongewenst gedrag die zich al hadden voorgedaan en de interventies die al waren gepleegd in relatie tot het Ex-fractielid. Nu zal het nog bijna een jaar duren, tot 7 februari 2023, voordat de uitspraak in hoger beroep volgt op 7 februari 2023 en het vonnis van de voorzieningenrechter van 9 maart 2022 wordt vernietigd. Een jaar waarin veel, heel veel energie, tijd en kosten worden gestoken in het repareren van de opgetreden situatie en het verminderen van psychosociale druk voor een aantal medewerkers.

### ***3.3.7.2 Invulling geven aan vonnis door Volt***

Vanuit Volt en de Fractie is gestart met opvolging geven aan het vonnis. Het geldbedrag wordt overgemaakt wat Volt verschuldigd is. De voorzieningenrechter was tot het oordeel

gekomen dat de verhoudingen inmiddels ernstig zijn verstoord. Haar gedrag is voor mensen die met haar moeten werken niet altijd prettig volgens de rechter. Hierbij is belang gehecht aan het verzoek van het Ex-fractielid om terug te keren in de Fractie en de mogelijkheden die zij kennelijk zelf ziet om nader tot elkaar te komen. De fractieleden zullen volgens de rechter met elkaar in gesprek moeten gaan. Mogelijk moet volgens de rechter ook nog nader onderzoek plaatsvinden naar de inmiddels binnengekomen meldingen over het - niet door iedereen gewaardeerde - gedrag van het Ex-fractielid. De rechtszaak ging immers niet over de (inhoud van de) meldingen inzake ongewenst gedrag, maar over de gevolgde procedures. Uiteindelijk doen zich verschillende omstandigheden voor, waardoor het niet meer komt tot een terugkeer in de Fractie. Partijen komen niet nader tot elkaar, ondanks hun inzet over en weer. Aan de kant van Volt en de Fractie was onder meer van belang dat de aangiftes wegens smaad en last zouden worden ingetrokken door het Ex-fractielid die tegen een aantal medewerkers van de Fractie en de leden van de Fractie waren ingediend. Dit wilde het Ex-fractielid niet (uiteindelijk worden de 26 aangiftes van het Ex-fractielid geseponeerd door het Openbaar Ministerie). Ook blijft ze, zelfs na erkenningen in een NRC-artikel van begaan ongewenst gedrag, in negatieve zin spreken over personen die ongewenst gedrag hebben gemeld, zonder het tonen van zelfreflectie. Haar verantwoordelijkheid die zij had als werkgever jegens medewerkers blijft onbesproken.

### ***3.3.8. Wijziging Fractiereglement en beëindiging Fractielidmaatschap (22 maart 2022)***

Op 18 maart 2022 heeft de Fractievoorzitter twee punten geagendeerd voor de fractievergadering van 22 maart om 9.45 uur: enkele aanpassingen van het Fractiereglement en de beëindiging van het fractielidmaatschap van het Ex-fractielid per direct. Alle leden van de Fractie worden per e-mail uitgenodigd voor deze vergadering. Tussen de oproep en de vergadering zitten dit keer 4 dagen. Dat is niet heel ruim. Aan de andere kant geldt er geen oproeptermijn voor de vergaderingen van de Fractie, en brengt het Ex-fractielid voorafgaand aan de vergadering nog een reactie in die wordt meegenomen door de Fractievoorzitter en het Fractielid in de besluitvorming. Hierdoor zijn haar belangen voldoende geborgd.

Het Ex-fractielid heeft op 21 maart 2022 in de middag laten weten aan de Fractievoorzitter niet aanwezig te zullen zijn tijdens de fractievergadering op 22 maart 2022, aangezien zij er geen geloof in heeft dat zij de beëindiging van haar fractielidmaatschap kan voorkomen. Zij geeft in de e-mail aan tegen de wijziging van het fractiereglement te stemmen en tegen het voorstel om haar lidmaatschap van de Fractie te beëindigen. Zij haalt hiertoe meerdere passages aan uit het vonnis dat de voorzieningenrechter wees in het kort geding dat zij tegen Volt had aangespannen (Rechtbank Amsterdam, 9 maart 2022, ECLI:NL:RBAMS:2022:1089, JAR 2022/80, RAR 2022/77).

De wijziging van het Fractiereglement vindt het Ex-fractielid in strijd met de 'Fractie kernwaarden'. Zij verwijst hierbij naar het vonnis van de voorzieningenrechter om haar weer toegang te geven tot de Fractie. De wijzigingen van het Fractiereglement gaan in hoofdzaak

over het verduidelijken van het Fractiereglement. Dat betekent dat volgens de Fractievoorzitter en het Fractielid het Fractiereglement deze ruimte altijd al bood, maar nu ook expliciet worden opgenomen. De verduidelijkingen worden nodig gevonden vanwege de uitspraak van de voorzieningenrechter, die hen had verrast. Het gaat in de kern om de volgende verduidelijkingen:

1. De mogelijkheid om een fractielid te allen tijde te kunnen schorsen, vanwege de vrijwilligheid van het politieke samenwerkingsverband tussen fractieleden.
2. De mogelijkheid om het fractielidmaatschap te allen tijde te kunnen beëindigen. Een situatie kan vragen om direct ingrijpen en de beëindiging van een fractielidmaatschap.
3. Besluiten kunnen bij meerderheid worden genomen, inclusief de wijziging van het Fractiereglement.
4. Het reglement is de politieke basis voor hoe de fractieleden zich tot elkaar en de Fractie (inclusief de medewerkers) verhouden. Het bepaalt onder welke voorwaarden men lid kan zijn van de Fractie. Geschillen over het reglement worden beslecht door de meerderheid van de Fractie en bij stakende stemmen door de Fractievoorzitter.

De derde verduidelijking komt overeen met wat in de ogen van de Werkgroep de meerderheidsopvatting in de vakliteratuur en rechtspraak is over de vrijwilligheid van een politiek samenwerkingsverband.<sup>10</sup> Indien een fractielid zich zodanig opstelt dat een onoverkomelijk (politek) conflict ontstaat met de meerderheid van de fractie, moet deze meerderheid in staat zijn om dit lid te schorsen dan wel het lidmaatschap te beëindigen. In het hoger beroep dat Volt heeft aangespannen tegen het Ex-fractielid zal het Gerechtshof Den Haag op 7 februari 2023 mede om die reden besluiten het vonnis in kort geding te vernietigen, Volt gelijk te geven en het Ex-fractielid te veroordelen in de kosten van het geding voor beide rechtszaken.<sup>11</sup> Zover is het op dat moment echter nog niet. Ook wordt nog een hardheidsclausule toegevoegd aan het Fractiereglement op basis waarvan de meerderheid van de Fractie kan besluiten af te wijken van het reglement "*indien de politieke en maatschappelijke omstandigheden dit gebieden.*"

Tijdens de vergadering op 22 maart 2022 worden alle ingebrachte argumenten gewogen door de Fractievoorzitter en het Fractielid. De Fractie kan volgens de aanwezige leden hoe dan ook rechtsgeldig besluiten tot deze wijziging van het reglement ook in het geval het Ex-fractielid tegenstemt. Daarnaast kan men zich niet vinden in de uitspraak van de voorzieningenrechter dat de Fractie gedwongen zou kunnen worden om samen te werken met haar en dat zij niet

---

<sup>10</sup> De Rechtbank Den Haag zal dit bijvoorbeeld bevestigen in een zaak van een Eerste Kamerlid van de VVD welke uit de fractie is gezet. De Rechtbank overweegt onder meer dat zelfs als procedures zijn overeengekomen, het niet volgen ervan niet in de weg kan staan aan de beëindiging van een fractielidmaatschap. In dit vonnis overweegt de Rechtbank Den Haag ook het Volt vonnis onjuist te vinden. Het arrest in hoger beroep is dan nog niet gewezen.

<sup>11</sup> Gerechtshof Amsterdam, 7 februari 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:276.

geschorst had kunnen worden. Er is volgens hen sprake van een politiek samenwerkingsverband binnen de Fractie op basis van vrijwilligheid, dat altijd kan worden beëindigd. Vervolgens is door de meerderheid van de Fractie - zijnde de Fractievoorzitter en het Fractielid - besloten het Fractiereglement te wijzigen. Dit besluit is rechtsgeldig genomen.

Daarna komt de Fractie toe aan het voorgenomen besluit om het fractielidmaatschap te beëindigen. Ook dit besluit wordt rechtsgeldig genomen. De grondslag voor de beëindiging is artikel 26 sub b van het gewijzigde Fractiereglement. Beëindiging is mogelijk als sprake is van een (art. 26 sub b):

*(i) naar het oordeel van de meerderheid van de Fractie onoverkomelijk (politiek) conflict,  
(ii) het grof schenden van persoonlijke, financiële of maatschappelijke moraal/integriteit als begrepen door de meerderheid van de Fractie  
(...) De meerderheid van de Fractie kan ervoor kiezen om de onder sub e van dit artikel genoemde procedure en waarborgen wel of niet te doorlopen.*

Er wordt voor gekozen de uitgebreide procedure in artikel 26 sub e niet te volgen (inclusief verbeterplan en schriftelijke waarschuwingen). Nu het Fractiereglement is gewijzigd, kan er volgens hen geen onduidelijkheid meer bestaan over de mogelijkheid om het Fractiereglement direct te kunnen beëindigen wanneer een samenwerking van de meerderheid van de Fractie niet meer kan worden gevegd. Zij bespreken dat er sprake is van een onoverbrugbare kloof tussen het Ex-fractielid en de meerderheid van de Fractie en dat de samenwerking duurzaam en blijvend is ontwricht.

In dit verband wordt ook besproken dat zich na het vonnis van de voorzieningenrechter volgens hen nog de nodige nieuwe omstandigheden hebben voorgedaan, waardoor zij menen dat een beëindiging van het fractielidmaatschap alsnog nodig en terecht is. Specifiek spreekt de Fractie over:

1. Een toename van meldingen sinds het vonnis. Via het Extern onderzoeksbureau waren er op dat moment inmiddels 13 meldingen gedaan en 3 verificatiegesprekken geweest. Daarnaast waren er intern ook al weer meer gebeurtenissen bekend geworden, die steeds dezelfde gedragspatronen lieten zien.
2. het NRC-artikel van 13 maart 2022, waarin 10 personen - onderbouwd - spreken over gebeurtenissen inzake ongewenst gedrag door het Ex-fractielid, waarvan 5 personen niet eerder melding hadden gedaan van de gebeurtenissen. Het Ex-fractielid erkent in dit NRC-artikel ook dat zij bepaald gedrag heeft begaan en gebeurtenissen herkent. Daar doet niet aan af dat zij in gevallen vond dat haar gedrag in gevallen verklaarbaar was, vergoelijkt kon worden door haar privé-situatie of haar intentie anders was. In een enkel geval geeft ze in het NRC-artikel aan dat ze misschien anders had moeten handelen. Ook meent ze dat ze niet zou zijn aangesproken op haar gedrag en dat zij

hier nu het slachtoffer van is.

3. Het optreden van het Ex-fractielid met haar advocaten bij de talkshow van Eva Jinek op 17 maart 2022. In deze talkshow zei het Ex-fractielid nu ineens weer dat ze zich niet schuldig had gemaakt aan ongewenst gedrag. Haar advocaat gaf namens haar aan dat hierover werd gelogen door Volters en dat zij de aangiftes wegens smaad en laster om die reden verder ging uitbreiden tegen personen die zich tegen haar hadden uitgesproken. Deze uitbreiding zou geen intimidatie zijn van slachtoffers. De Fractie voorzitter en het Fractielid keken daar anders naar. Ook vonden zij de timing opmerkelijk: zij waren op dat moment in gesprek met haar, samen met het Bestuur. Er was op 16 maart 2023 laatstelijk nog een handreiking gedaan door de Fractie voorzitter en op 17 maart was nog een tegenvoorstel gedaan door het Ex-fractielid waar de reactietermijn nog voor liep.<sup>12</sup> Het vertrouwen is nu volledig weg bij Volt en de Fractie. Door Volt-leden is, voor zover bekend bij de Werkgroep, overwegend negatief gereageerd op het optreden bij Jinek. Met name omdat er geen inlevingsvermogen was richting Volters die ongewenst gedrag hadden aangekaart, welke personen zich overigens ook niet konden verdedigen.
4. Meerdere medewerkers hebben aangegeven hun arbeidsovereenkomst te zullen beëindigen, mocht het Ex-fractielid terugkeren omdat zij zich (zeer) onveilig voelen in de omgeving van het Ex-fractielid. Zij had ook aangegeven terug te willen keren op de Fractie zonder de aangiftes tegen de leden van de Fractie en medewerkers in te willen trekken. Daarnaast hebben meerdere leden hun lidmaatschap opgezegd of aangegeven aan het lidmaatschap op te zullen zeggen wanneer het Ex-fractielid binnen de partij zou blijven.
5. Het Ex-fractielid spreekt tot op heden niet over de verantwoordelijkheid die zij draagt in haar rol van werkgever voor het welzijn van de medewerkers op het Fractiebureau, noch over de verantwoordelijkheid die zij draagt in haar voorbeeldrol van lid van de Tweede Kamer binnen Volt. Zij reflecteert ook niet of nauwelijks op de rol die zij heeft gehad in het ontstaan van een onveilige (werk)omgeving voor medewerkers en andere Volters en/of negatieve effecten die haar gedrag op het welzijn van personen hebben gehad. Meerdere personen zijn (inmiddels) kort of langer uitgevallen door haar gedrag. Ook handelt het Ex-fractielid wat dat betreft niet in overeenstemming met

---

<sup>12</sup> In de media is gemengd gereageerd op het optreden dat het Ex-fractielid met haar advocaten gaf tijdens de talkshow van Jinek. In algemene zin is vaker gehoord dat het ongepast wordt gevonden dat de (mogelijke) plegger van ongewenst gedrag de nodige ruimte kreeg om (mogelijke) slachtoffers onderuit te halen, waarvan er 13 melding hadden gedaan. Men vond de uitzending uit balans. Ook wordt bijvoorbeeld in een uitzending van NPO Radio1 benoemd dat essentiële vragen over gedrag niet zijn gesteld aan het Ex-fractielid.

Volt-waarden en de geldende omgangs- en gedragsregels, zo vinden de Fractievoorzitter en het Fractielid.

## **Gedrag dat het Ex-fractielid heeft erkend in het NRC-artikel van 13 maart 2022 (behorende bij punt 2 hierboven)**

*Auteurs: Guus Valk & Petra de Koning*

In dit artikel doen 10 personen hun verhaal, waarvan vijf personen geen melding hebben gedaan (ook niet bij het Extern onderzoeksbureau). Het NRC gaf aan ter ondersteuning van deze verhalen inzage te hebben gekregen van de personen in kwestie in (eventuele) meldingen, interne mailcorrespondentie, appverkeer en documenten. In het NRC-artikel heeft het Ex-fractielid verschillende gebeurtenissen erkend en zijn haar reacties hierover opgenomen. Een aantal van die reacties volgt hieronder.

Het gaat onder meer om de volgende reacties. Het Ex-fractielid merkt in zijn algemeenheid op het niveau van de beschuldigingen "tergend treurend" te vinden. In reactie op een voorval waarbij ze een medewerker op de billen heeft geslagen zegt zij, dat het maar om 1 incident zou gaan en het niks voorstelde: *"Dat was super amicaal bedoeld, we waren toen nog vrienden". "Ze deed dat, zegt ze, zonder seksuele bijbedoeling"*.<sup>13</sup> Over voorvallen waarbij ze een mannelijke medewerker wel vaker denigrerend zou aanspreken, bijvoorbeeld met *"meid"*, welke benamingen mogelijk verband hielden met de seksuele voorkeur van de medewerker, geeft het Ex-fractielid volgens het NRC-artikel aan: *"Dat was in een slipstream, nadat hij zo'n soort opmerking tegen mij had gemaakt. Dat had ik inderdaad niet moeten zeggen, maar het was niet beledigend bedoeld"*.<sup>14</sup> Over mogelijk seksueel grensoverschrijdende opmerkingen zegt ze: *"Als ik dit soort grappen maak is het eerder in algemene zin. Dat iemand dit internaliseert, dat kan. Ik ben oud genoeg om te beseffen dat wat ik bedoel niet altijd overeenkomt met hoe iemand het ervaart"*. Over mogelijk denigrerende opmerkingen over het uiterlijk van mensen, ook collega's, zegt ze: *"Dat heb ik vast gedaan, ik maak af en toe valse grappen"*. Over handtastelijkheden merkt ze op inderdaad *"aanrakerig"* te zijn. *"Noem het mijn Turkse passie"*. Ze herinnert zich niet of ze op haar verjaardag, na de lijsttrekkersverkiezing handtastelijk is geweest of seksueel getinte opmerkingen of toespelingen heeft gemaakt tegenover Volters. Dat vindt ze zelf ook niet relevant, omdat het feestje volgens haar in de privé-sfeer was.

<sup>13</sup> Overigens hadden op dat moment al 3 personen gemeld op hun billen te zijn getikt of geslagen bij het Extern onderzoeksbureau.

<sup>14</sup> Over het gebruik van denigrerende, vernederende of beledigende benamingen of omschrijvingen voor medewerkers, leden van de Fractie, Volters en derden, heeft de Werkgroep kunnen verifiëren dat het Ex-fractielid hier met enige regelmaat toe is overgegaan.

Het Ex-fractielid erkent in het NRC nu ook dat zij *“nooit officieel een waarschuwing”* zou hebben ingediend tegen een medewerker, alhoewel ze dat eerder wel had gezegd in de media om haar standpunt te onderbouwen dat deze medewerker niet serieus kon worden genomen.<sup>15</sup>

Over verklaringen die het schreeuwen en intimideren van Volters betrof, heeft het Ex-fractielid verklaard over één voorval in campagnetijd: *“In de campagne ben ik weleens hard uitgevallen tegen iemand. Zou ik dat schreeuwen noemen? Mwah, ik weet het niet. Kunnen anderen dat schreeuwen noemen? Ja.”*

Het Ex-fractielid geeft in zijn algemeenheid aan te weten dat zij een *“enigszins kort lontje”* heeft. Ter verdediging voert ze aan dat ze hier wel therapie voor heeft gezocht. Ze geeft aan dat haar gedrag verband zou houden met de dood van haar man. Daardoor zou ze niet altijd gemakkelijk zijn voor anderen en haarzelf.

In de reacties van het Ex-fractielid die in het NRC-artikel zijn opgenomen, geeft het Ex-fractielid er geen rekenschap van dat zij verantwoordelijkheid droeg in de rol van werkgever ten opzichte van medewerkers. Ook spreekt zij niet over de voorbeeldfunctie die zij had binnen de partij en de verantwoordelijkheid die dit met zich brengt in de omgang met anderen. Het Bestuur en de partijleider geven hier wel rekenschap van in de reactie op het NRC-artikel. Zij spreken wel over hun verantwoordelijkheid en de wijze waarop zij die hebben genomen, waarbij de bescherming van Volters en medewerkers voor hen steeds voorop stond. Ook bieden zij excuses aan voor de gevallen waarin zij tekort zijn geschoten en beloven ze beterschap voor de toekomst.

Ook het besluit om het Fractielidmaatschap van het Ex-fractielid te beëindigen, is rechtsgeldig genomen. Er is sprake geweest van wederhoor en de reactie van het Ex-fractielid is meegenomen in de overwegingen die ten grondslag liggen aan de besluitvorming. Het besluit is vervolgens op 22 maart 2022 per e-mail aan haar meegedeeld door de Fractievoorzitter.

### **3.3.9 Beëindiging lidmaatschap Volt (28 maart 2022)**

Het sluitstuk is de bestuursvergadering van Volt Nederland op 28 maart 2022. De secretaris van het Bestuur roept op 21 maart 2022 het Bestuur op voor deze vergadering die 7 dagen later plaatsvindt, op 28 maart 2022. Aan de minimum oproeptermijn van vijf dagen in de statuten is voldaan. Agendapunt is de beëindiging van het Volt-lidmaatschap van het Ex-fractielid. Ook het Ex-fractielid is geïnformeerd en uitgenodigd om uiterlijk op 24 maart 2022 haar reactie te geven. Twee dagen voor de vergadering wordt (tijdig) de vastgestelde

---

<sup>15</sup> De Werkgroep heeft mede op basis van interne schriftelijke bronnen kunnen vaststellen dat er inderdaad geen officiële klacht of waarschuwing is ingediend tegen deze medewerker door het Ex-fractielid. De arbeidsovereenkomst van deze medewerker was al in december 2021 met instemming van het Ex-fractielid en de andere leden van de fractie verlengd. Deze zou ook niet worden beëindigd zoals het Ex-fractielid wel in andere media had gesteld. Overigens had het Ex-fractielid inzage gekregen van het Extern onderzoeksbureau over gebeurtenissen waaronder deze, onder de garantie dat zij deze kennis strikt vertrouwelijk zou behandelen.



agenda gemaïld. Een dag later volgt (tijdig) een voorlegger, met een toelichting op de voorgenomen besluitvorming.

De vergadering is rechtsgeldig opgeroepen. Ter vergadering is voldaan aan het quorumvereiste in de statuten en is voor het overige ook rechtsgeldig besloten. Tijdens de vergadering besluit het Bestuur het Ex-fractielid te ontzetten uit het partijlidmaatschap. Het Bestuur had ook kunnen kiezen voor opzegging, aan die criteria kan eenvoudiger worden voldaan. Waarom het Bestuur heeft gekozen voor ontzetting wordt niet geheel duidelijk. Gezien de onderbouwing van het besluit speelde mogelijk de zwaarte van de gebeurtenissen en de consequenties die het Bestuur daaraan wilde verbinden een rol. De besluiten zijn vastgelegd in notulen, evenals de onderbouwing ervan.

In de e-mail van 18 maart 2022 staan de redenen voor de voorgenomen beëindiging. Deze komen overeen met de redenen die de Fractie noemt voor de beëindiging. Het Bestuur voegt daaraan toe dat het Bestuur er ook waarde aan hecht dat sprake is van een onoverkomelijk politiek conflict met haar volgens de Fractie. Daarbij vindt het Bestuur het niet behulpzaam dat zij onder meer tegen de Fractievoorzitter aangifte heeft gedaan wegens (vermeende) smaad en laster en het Ex-fractielid deze en alle andere aangiftes niet wil intrekken. Tegelijkertijd wil zij wel met deze personen samenwerken. Aangezien de meerderheid van de Fractie van oordeel is dat een politieke samenwerking met het Ex-fractielid ondenkbaar is, *"zijn de grenzen van wat het bestuur in dit slepende conflict kan betekenen redelijkerwijs bereikt"*. Het Bestuur geeft ook aan de twee andere gekozen volksvertegenwoordigers niet te kunnen dwingen om met het Ex-fractielid samen te werken.

Met het oog op het vonnis van de voorzieningenrechter, geeft het Bestuur aan dat hiertegen beroep wordt aangetekend door Volt (welk beroep overigens ook zal worden 'gewonnen' door Volt op 7 februari 2023) en ook dat het vonnis achterhaald is door alle nieuwe feiten en omstandigheden sindsdien. Volgens het Bestuur bestaat er na dit alles *"geen realistisch vooruitzicht [...] dat voortzetting van haar lidmaatschap niet leidt tot - verdere - ernstige schade voor de vereniging in de vorm van verdere imago-schade en leden die opzeggen en/of zich niet meer in willen zetten voor de vereniging, omdat zij het gevoel hebben dat de leiding van de partij hen niet in bescherming neemt"*.

Op 28 maart stuurt het Ex-fractielid na de reactietermijn nog een e-mail aan het Bestuur, waarin ze onderbouwd waarom het voornemen van het Bestuur volgens haar onterecht is. Zij hecht in deze e-mail grote waarde aan het vonnis van de voorzieningenrechter in kort geding - op basis waarvan zij juist terug de Fractie in moest - en vindt niet dat er sprake is van nieuwe feiten en omstandigheden die deze stap rechtvaardigen. Ook spreekt zij over een besluit dat zou zijn genomen op 16 maart 2023, wat niet wordt gevolgd door het Bestuur. Deze e-mail met standpunten heeft het Bestuur meegenomen in de beraadslaging en de argumenten zijn gewogen.



Het Bestuur heeft voor de beëindiging van het lidmaatschap een beroep gedaan op de artikelen 5.5 sub a en 5.5 sub b statuten, in combinatie met artikel 4.10 statuten. Hier zit een onzuiverheid in volgens de Werkgroep, die wordt hersteld door de toelichting. De grondslag voor het einde van het lidmaatschap had niet artikel 5.5 moeten zijn, maar artikel 5.1, onder verwijzing naar:

- sub c ('ontzetting uit lidmaatschap') of
- sub e ('ontzetting uit het lidmaatschap *door* inwerkingtreding van artikel 4.10).

Uit artikel 4.10 volgt dat iemand aan wie het Fractielidmaatschap is ontnomen, maar wel de zetel behoudt en vervolgens op eigen naam in de Tweede Kamer zit, geen lid meer kan zijn van Volt. Op grond van artikel 5.5 sub 3 volgt dan ontzetting doordat artikel 4.10 in werking is getreden. In artikel 5.5 staat vervolgens dat een lid alleen uit het lidmaatschap kan worden gezet wanneer deze (a) in strijd handelt met de statuten, reglementen of besluiten van Volt, of (b) Volt op onredelijke wijze benadeelt. Volt heeft gemotiveerd waarom zowel sprake zou zijn van artikel 5.5 sub a als van sub b (als aan 1 van beide criteria wordt voldaan, is dat al genoeg).

#### **Onduidelijke uitleg statuten**

Over de criteria die van toepassing (zouden kunnen) zijn op de beëindiging van het Volt-lidmaatschap van het Ex-fractielid kan worden getwist. Op basis van een grammaticale lezing van de statuten zou volgens de Werkgroep ook betoogd kunnen worden dat de enkele vaststelling dat een lid het lidmaatschap van de Fractie heeft verloren *doordat* deze is beëindigd (zie artikel 4.1 sub e statuten), op zichzelf al voldoende is voor het Bestuur om het lid te kunnen ontzetten uit het Volt-lidmaatschap, in combinatie met artikel 4.10 statuten. Volt heeft de statuten echter zo geïnterpreteerd dat ook nog de onredelijke benadeling van Volt en/of strijd met de statuten, reglementen en Volt-besluiten moest worden onderbouwd op basis van artikel 5.5 statuten. Verduidelijking van de statuten op dit punt is een overweging waard naar het oordeel van de Werkgroep.

Het Bestuur besluit unaniem tot beëindiging van het lidmaatschap van Volt Nederland via ontzetting. Het besluit is rechtsgeldig genomen, met inachtneming van de statuten en reglementen en de daarin opgenomen oproeptermijn. Ook besluit het Bestuur unaniem om het bestuur van Volt Europa te informeren over dit besluit, zodat dit laatste bestuur eveneens het Volt-Europa lidmaatschap van het Ex-fractielid kan beëindigen (art. 7 statuten Volt Europa).

Overigens wordt in de statuten van Volt Nederland niet gerefereerd aan een lidmaatschap van Volt Europa voor leden. Wel staat in de statuten dat Volt Nederland lid is van Volt Europa. Onderzoek naar de constructie en mogelijke consequenties voor het Volt Europa lidmaatschap bij beëindiging

van het Volt Nederland lidmaatschap - en andersom -, ligt naar het oordeel van de Werkgroep in de rede, net als een eventuele verduidelijking ervan in de statuten en reglementen van Volt.

### **3.3.10 Na onderzoeksperiode: Bestuur neemt verantwoordelijkheid en krijgt gelijk in hoger beroep**

Met de toetsing van het bestuursbesluit tot beëindiging van het Volt-lidmaatschap van het Ex-fractielid eindigt de onderzoeksperiode voor de Werkgroep Evaluatie. Voor de procestoets is nog van belang te vermelden dat het Gerechtshof Amsterdam een arrest wijst in het hoger beroep dat het Bestuur namens Volt had aangetekend tegen het vonnis van de voorzieningenrechter (Gerechtshof Amsterdam, 7 februari 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:276). In hoger beroep krijgt Volt alsnog gelijk. Het vonnis van de voorzieningenrechter wordt vernietigd. Alhoewel de communicatie van Volt over de motivatie om in hoger beroep te gaan niet door alle leden begrepen is, constateert de Werkgroep achteraf juist, dat het Bestuur hier verantwoordelijkheid heeft genomen in het belang was van de Volt-vereniging en de leden, waaronder de leden van de Fractie. Vanzelfsprekend was een andere route ook mogelijk geweest, zoals het 'erbij laten zitten', maar ook die route had consequenties gehad. Het besluit om in hoger beroep te gaan tegen het vonnis acht de Werkgroep dan ook goed uitlegbaar.

## 4. Het integriteitssysteem van Volt en aanbevelingen

Werkgroep Evaluatie Volt d.d. 1 mei 2023

Het is van belang zich te realiseren dat de in hoofdstuk 2 beschreven situatie over een specifieke, concrete situatie gaat die zich binnen Volt heeft voorgedaan. Deze situatie zal zich in de toekomst waarschijnlijk niet meer op dezelfde manier voordoen, maar ze biedt wel belangrijke informatie waar we veel van kunnen leren. Er kunnen algemene lessen uit worden getrokken voor Volt, haar leden, de volksvertegenwoordigers en de medewerkers. Deze lessen zijn in dit hoofdstuk omgezet in aanbevelingen. Aandacht voor bewustwording en het creëren van cultuurverandering maken daarvan onderdeel uit.

De aanbevelingen in dit hoofdstuk zijn relevant voor Volt Nederland en in het verlengde daarvan voor Volt Europa. De afgelopen jaren zien we in toenemende mate dat sociale veiligheid op de werkvloer voor vele organisaties een bron van zorg is. Dat is zeker het geval in contexten waar de werkdruk hoog is en die midden in de publieke belangstelling staan, zoals de media en de politiek. Ook kunnen deze aanbevelingen voor andere (politieke) organisaties van betekenis zijn bij het verbeteren van de eigen sociale veiligheid.

Voor alle aanbevelingen geldt dat het collectieve en individuele inzet vereist, een open cultuur en een blijvend gesprek, om samen vervolgstappen te zetten voor een veilige (werk)omgeving, voor iedereen. Laten we die stappen samen zetten, binnen en buiten Volt.

Voor een goed begrip van de concrete aanbevelingen, geven we in Bijlage 3 een brede grondslag die naar voren is gekomen uit eigen onderzoek en die de Werkgroep ontleende aan de gesprekken die de Werkgroep met experts heeft gevoerd. Hiermee beogen we ook het gesprek over en de opvolging van dit rapport meer richting te kunnen geven en bij te dragen aan het ontwikkelen van een gemeenschappelijke taal.

### 4.1 Integriteitssystemen toegelicht

Volt Nederland hecht er belang aan om voor al haar volksvertegenwoordigers, leden en medewerkers een veilige (werk)omgeving te bieden. Daarvoor heeft Volt een integriteitssysteem ingericht, dat ook wel 'integriteitshuis' wordt genoemd. Een integriteitssysteem bestaat in zijn algemeenheid uit verschillende regels, richtlijnen, initiatieven en activiteiten, die ten doel hebben de integriteit te beschermen en integriteitsschendingen binnen een organisatie tegen te gaan. Integriteit betekent het eerlijk, oprecht en waardig naleven van de geldende normen en waarden van Volt Nederland en Volt Europa. Een integriteitssysteem biedt een kader, een richtsnoer voor mensen binnen de organisatie en het integriteitssysteem draagt daarom bij aan een veilige (werk)omgeving.

Pagina 90

Zoals vaker genoemd in dit rapport is de bekendheid met de inhoud van het integriteitssysteem en met name het gesprek erover van groot belang om de kans op naleving zo groot mogelijk te maken.

Het integriteitssysteem van Volt gaat in de kern over gewenst gedrag, ongewenst gedrag, ontoelaatbaar gedrag en alle activiteiten en acties daaromheen. Doel is om door de voortdurende aandacht ervoor, een cultuur van respectvolle omgang te creëren binnen Volt. Of ongewenst of ontoelaatbaar gedrag ook grensoverschrijdend is, kan door individuele mensen verschillend worden ervaren. Om die reden is het belangrijk dat het binnen een organisatie voor iedereen duidelijk is welk gedrag wél toelaatbaar is en welk gedrag niet en dat het gesprek daarover voortdurend plaatsvindt. En dat geldt zeker ook voor de rol van de omstanders. Dit gesprek draagt dan weer bij aan een veilige werkomgeving.

#### **4.1.1 Wat wordt bedoeld met integriteit en integer handelen?**

Er zijn verschillende visies in de wetenschap over wat kan worden bedoeld met 'integriteit', zie veel uitgebreider Bijlage 3. Voor (politieke) organisaties is het noodzakelijk om expliciet duidelijk te maken welke visie van toepassing is. Dit laatste kan ook binnen een organisatie verschillen per regeling en/of situatie. Onder integriteit worden in de wetenschappelijke literatuur onder meer de volgende normen verstaan:

1. heelheid (consistent, consequent),
2. passendheid in de omgeving,
3. professionele verantwoordelijkheid,
4. overeenstemming met wet, regel, code;
5. overeenstemming met geldende morele waarden en normen;
6. bewust moreel reflecteren en handelen.

Integriteit gaat in de kern over handelen in overeenstemming met de geldende morele waarden en normen, en de daaraan gekoppelde afspraken. Het gaat bij integriteit niet in eerste instantie om *wat* je wilt realiseren maar vooral *hoe* je dat wilt realiseren. Het gaat met andere woorden om gedrag en handelen, niet om de inhoud van beleid of standpunten. Hoezeer je ook van mening verschilt, dit betekent niet dat je iemands integriteit ter discussie kunt stellen wanneer je het bijvoorbeeld inhoudelijk eigenlijk niet eens bent met zijn/haar/hun standpunt of (beleids)visie.

De vraag is dus bij integriteit of het handelen deugt volgens de op dat moment geldende moraal. Wat 'geldend' is, kan en moet zelfs voer bieden voor discussie. Binnen een organisatie gaat het in ieder geval om de moraal binnen de organisatie en soms zelfs binnen een afdeling of een team, maar ook om iemands eigen moraal en zeker ook om de maatschappelijke moraal. Bovenal gaat het over alles wat in de organisatie, tussen collega's en leidinggevenden, wordt gezien als integer handelen en als zodanig door de organisatie wordt beoordeeld.

Om die reden is het van groot belang dat binnen een organisatie voor iedereen duidelijk is wat de geldende normen en waarden zijn en wat dat betekent voor het handelen binnen je rol of functie. In het verlengde daarvan is het belangrijk om regelmatig met elkaar te bespreken wat onder integer handelen wordt verstaan in bepaalde situaties en wanneer het gaat over integriteit. Dit betekent dan ook dat het bestaan van een integriteitssysteem alleen niet voldoende is, het gaat vooral om het betekenis geven aan en naleven van zo'n systeem. Voorbeeldgedrag met name van leiders en rolmodellen binnen een organisatie is daarbij van groot belang. Daarnaast is het verstandig om regelmatig activiteiten te organiseren om de kennis en bewustwording van integriteit te vergroten. Het gaat dan zowel om de inhoud van het integriteitssysteem als om de vertaalslag naar het dagelijks handelen en interactie. Ook het regelmatig agenderen van normen, waarden en, in het verlengde daarvan, integriteit helpt om de drempel voor dialoog hierover te verlagen.

#### **4.1.2 Integriteitsschendingen**

Wanneer er sprake is van nietinteger handelen, hebben we het over integriteitsschending. Bij schendingen door politici en bestuurders kan aan de volgende typen integriteitsschendingen of soorten gedrag worden gedacht:<sup>16</sup>

1. corruptie: omkoping,
2. corruptie: favoritisme (gebruik van positie/macht voor bevoordeling van familie, vrienden, partijgenoten),
3. fraude en diefstal,
4. dubieuze giften/ beloften,
5. onverenigbare functies/ bindingen,
6. misbruik van bevoegdheden,
7. misbruik of manipulatie van informatie (incl. liegen en lekken),
8. wanprestatie en verspilling,
9. ongewenste omgangsvormen en bejegening (in functie, o.a. intimidatie),
10. wangedrag in de privésfeer.

In hoofdstukken 2 en 3 lag de nadruk op het hierboven genoemde Type 9 gedragingen: *ongewenste omgangsvormen en bejegening (in functie)*.

Wanneer zich in een organisatie één van deze schendingen heeft voorgedaan, bestaat het risico dat alleen de integriteitsschending in kwestie hoog op de agenda belandt. De 'maatregelen' die worden genomen worden dan ten onrechte alleen afgestemd op de kwestie die zich heeft voorgedaan. In plaats daarvan is het zinvoller en effectiever als de maatregelen die een organisatie neemt om integriteitsschendingen te voorkomen, betrekking hebben op de volle breedte van mogelijke integriteitsschendingen.

---

<sup>16</sup> Notitie L. Huberts "Integriteitssysteem van Politieke Partijen" 31-12-2022.

## **4.1.3 Gewenst gedrag, ongewenst gedrag, ontoelaatbaar gedrag en grensoverschrijdend gedrag**

Wanneer er tussen mensen interactie is die ongewenst, ontoelaatbaar of grensoverschrijdend is voor een van deze personen, dan kan er sprake zijn van een integriteitsschending. Een integriteitssysteem gaat in algemene zin over wat gewenst gedrag is en wat ongewenst en ontoelaatbaar gedrag is. Of ongewenst of ontoelaatbaar gedrag ook grensoverschrijdend is, kan door individuele mensen verschillend worden ervaren. De ene persoon kan vinden dat zijn of haar persoonlijke grenzen door een ander worden overschreden, terwijl een andere persoon in dezelfde situatie kan vinden dat er geen sprake is van grensoverschrijdend gedrag, maar alleen van ongewenst gedrag. Om meten met twee maten, met de daaraan mogelijk verbonden acties, te voorkomen, is het van belang om zoveel mogelijk een collectief gedeelde norm hierover te creëren.

Voor een goed functionerende organisatie is het van belang dat helder wordt uitgedragen welk gedrag gewenst, ongewenst en niet toelaatbaar is. Of er sprake is van grensoverschrijdend gedrag is aan een persoon, die dit gedrag ondergaan heeft, zelf om te bepalen, maar ook aan de personen die getuige zijn van situaties waarbij gedrag mogelijk grensoverschrijdend is. Bovendien is het soms zo dat, hoewel voor een individu persoonlijke grenzen zijn overschreden, het gedrag in kwestie binnen de organisatie (nog) wel toelaatbaar is, of toelaatbaar wordt geacht.

## **4.2 Het integriteitssysteem van Volt ten tijde van de onderzoeksperiode**

Zoals geschetst in de vorige paragraaf, is een goed functionerend integriteitssysteem van levensbelang voor het functioneren van een waardengedreven politieke organisatie als Volt. In dit hoofdstuk wordt de tijd genomen om het integriteitssysteem van Volt ten tijde van de onderzoeksperiode in kaart te brengen. Op deze manier is het mogelijk om specifieke aanbevelingen te geven voor plekken waar tekortkomingen zijn geconstateerd. Iets wat dan ook gedaan zal worden in het volgende hoofdstuk.

*In de onderzoeksperiode is de gang van zaken in Volt op gebied van integriteitstekwesties zoals bepaald in statuten, regelingen en instellingen, als volgt:*

- Statuten Volt (5.1c sinds de oprichting, 5.1e per 1 februari 2020 aangepast, 5.5a, 5.5b, 5.6 en 5.7 herschreven en ingestemd op 01/2/2020);
- Huishoudelijk reglement Volt Nederland (sinds de oprichting en wijzigingen ingestemd op 01/2/2020);
- Integriteit syllabus Volt Europa (afgerond 06/2021 en wordt ingestemd begin 2023);
- Gedragscode Volt Nederland (ingestemd 29/01/2022);
- Procedure voor behandeling van meldingen bij (mogelijke) schending van gedragsregels (29/02/2022);

- Omgangs- en gedragsregels Volt voor vrijwilligers of werknemers Volt (incl. persoonlijke integriteit (29/04/2020 vastgesteld door bestuur);
- Sociale Media Richtlijnen Volt (29/04/2020 vastgesteld door bestuur);
- Intentieverklaring voor volksvertegenwoordiger Volt (sinds 2019);
- Waarden Volt Europa en Volt Nederland (sinds oprichting);
- Fractiereglement Volt Tweede Kamer, inclusief Fractie kernwaarden en Volt gedachtegoed (2021);
- Integriteitscommissie (tijdelijk mandaat sinds 29/01/2022 en ingestemd 26/06/2022);
- Extern vertrouwenspersoon van De Vertrouwenskamer (sinds 02/2022);
- Interne vertrouwenspersonen (1 persoon, sinds 09/2022);
- Interne mediator (1 persoon, sinds 09/2022);
- Integriteitscoördinator Volt Nederland (besloten tot instelling op 02/05/2022);
- Commissie van Geschil en Beroep (30/09/2018);
- Bestuurslid Diversiteit en inclusie (ingestemd op 29/01/2022);
- Netwerk Vrouwen van Volt (16/03/2020);
- Inrichting van zogenaamde digitale 'safe zones' voor gehandicapten, LHBTI+, non-binair, trans, vrouwen etc. (02/2023).

Andere relevante netwerken binnen Volt Europa en Volt NL, behalve de zojuist genoemden: gericht op ouderen (Silver), jongeren (Violet), LGBTIQ+, vakmensen, mensen met een beperking, e.d. Binnen en naast deze groepen zijn weer verschillende initiatieven bezig, zoals het HeforShe netwerk, waarin mannen zich inzetten om meer vrouwen actief te krijgen. Iets soortgelijks als het NL inclusiviteitscluster bestaat in Europa als de diversity council waarin de verschillende diversity leads in samenkomen.

#### **4.2.1 Doelstellingen Volt Nederland, inclusief EU-waarden**

De doelstellingen van Volt Nederland zijn essentieel, omdat ze zijn voortgekomen uit de ambitie en kernwaarden van Volt. Alle leden hebben daarmee ingestemd toen zij lid werden. De doelen staan in de statuten beschreven. Een onderdeel van de doelstellingen is dat leden de waarden van de Europese Unie onderschrijven. De doelstellingen zijn verkort de volgende:

- Volt Nederland heeft tot doel een blijvende invloed te hebben op de politieke besluitvorming, op alle verschillende niveaus, zowel nationaal als in het Europees Parlement.
- Volt Nederland verenigt de leden in een progressieve partij. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen personen op basis van hun persoonskenmerken, voorkeuren, culturele achtergrond, overtuigingen of anderszins, zolang zij willen deelnemen aan de ontwikkeling van een democratische rechtsstaat, gebaseerd op sociale rechtvaardigheid en sociale gelijkheid.

- Volt Nederland is onderdeel van de Europese beweging Volt. De statuten van Volt Europa worden erkend en gevolgd door Volt Nederland, behoudens in strijd met de wet. Ook werkt Volt Nederland samen met Volt-partijen in andere landen van de Europese Unie.
- Volt Nederland onderschrijft de **waarden** waarop de Europese Unie is gefundeerd (Artikel 2 Verdrag van Europa). Dit is in lijn met Volt Europa die deze **waarden** ook nastreeft. Het betreft respect voor:
  - Menselijke waardigheid,
  - Vrijheid,
  - Democratie,
  - Gelijkheid,
  - Rechtmatigheid,
  - Mensenrechten.

#### ***4.2.2 Volt werkt aan een inclusieve maatschappij met sociale rechtvaardigheid en sociale gelijkheid***

Volt Nederland is opgericht op 23 juni 2018 en maakt onderdeel uit van de Europese Volt beweging. Het is één van de doelstellingen van Volt Nederland (hierna weer: "Volt") zich in te zetten voor een inclusieve(re) maatschappij. De ontwikkeling van een democratische rechtsstaat die is gebaseerd op sociale rechtvaardigheid en sociale gelijkheid staat daarbij centraal.

Volt is ervan overtuigd dat verschillen tussen Europese en nationale Volters een kracht is, geen zwakte. Verschillende gezichtspunten dragen bij aan de kwaliteit van discussie, van besluitvorming en van politieke standpunten. Dat geldt niet alleen voor de standpunten die Volt naar buiten toe uitdraagt, dat geldt ook voor de totstandkoming van de standpunten binnen de politieke vereniging Volt. Voor Volt is het belangrijk een inclusieve politieke vereniging te zijn én een inclusieve maatschappij na te streven.

Dat vereist binnen Volt een open, tolerante en respectvolle cultuur, met gedrag dat daarbij past. Het moet voor leden kenbaar zijn wat gewenst gedrag is en wat niet, en wat eventuele consequenties kunnen zijn als er sprake is van gedrag dat niet in lijn is met de Volt-waarden en de gedragscode. Het goede gesprek en elkaar aanspreken op gedrag zijn belangrijk voor een open, tolerante en respectvolle cultuur. Voorbeeldgedrag van leiders en rolmodellen binnen de partij zijn daarbij van belang, ook binnen een *grassroots* beweging als Volt.

#### ***4.2.3 Volt-waarde: doe wat je zegt en zeg wat je doet, zowel binnen de politieke organisatie als erbuiten***

Voor de geloofwaardigheid en consistentie van (politieke) organisaties is het van belang om doelstellingen zoals de ontwikkeling van een democratische rechtsstaat, gebaseerd op sociale rechtvaardigheid en sociale gelijkheid, niet alleen naar buiten toe, maar ook intern na te



streven. Voor Volt is dit een belangrijk onderdeel van de nieuwe politiek waar de partij voor staat. Dat Volt hier belang aan hecht blijkt onder meer uit het volgende.

*Evenredige vertegenwoordiging binnen en namens Volt als afspiegeling van de maatschappij:*

Volt streeft binnen haar organisatie in alle functies naar een evenredige vertegenwoordiging als afspiegeling van de diverse maatschappij, waaronder bijvoorbeeld een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen (artikel 6.6 statuten).

Volt bevordert ook een evenredige deelname aan alle posities die binnen en namens Volt Nederland worden vervuld door haar leden, "ongeacht gender, gaardheid, genderidentiteit, genderexpressie, religie, huidskleur, afkomst, nationaliteit, culturele achtergrond, leeftijd, beperking of gezondheid" (artikel 6.5 statuten). Volt draagt daarmee actief bij aan een betere afspiegeling van de maatschappij in de landelijke, regionale en lokale politiek en aan meer diversiteit in rolpatronen in de politiek.

Dit doet Volt bijvoorbeeld door als enige politieke organisatie mannen, vrouwen en non-binaire personen om en om op de kieslijsten te zetten. Ook als dit betekent dat Volt hierdoor niet mee kan doen aan verkiezingen. Met dit beleid is Volt trouw aan haar visie en werkt aan de positieve langetermijneffecten op de deelname en vertegenwoordiging van groepen die nu nog ondervertegenwoordigd zijn in de politiek. Een verhoogde deelname van deze groepen zal leiden tot een groter maatschappelijk vertrouwen in de politiek en een verhoogde kwaliteit van wet- en regelgeving en beleid.

#### **4.2.4 Gedragscode**

De Gedragscode is een aanvulling op wettelijke regels en algemene normen van onderling menselijk gedrag. De Gedragscode biedt een beoordelingskader en leidraad bij twijfel, vragen en discussies. De Gedragscode is een instrument om integer gedrag zo goed mogelijk te waarborgen, maar integriteit is uiteindelijk niet in regels te vangen. In de woorden van de schrijver C.S. Lewis is integer gedrag het goede doen, ook als niemand kijkt.

De Gedragscode en de klachtenprocedure zijn beide goedgekeurd op het Congres in januari 2022. Hieronder is het begeleidend document te lezen.

### **4.3 Aangewezen Volt-organen**

Er is al veel geregeld binnen Volt. Zeker het afgelopen jaar 2022 heeft al grote vooruitgang laten zien in het op orde krijgen van de processen en regels die nodig zijn voor een veilige (sociale) omgeving binnen Volt. Niet alleen in Volt Nederland maar ook in Volt Europa zijn zulke stappen gezet, bijvoorbeeld met de inrichting van de integriteitssyllabus. In de veilige

omgeving waarnaar we streven mag het niet uitmaken wie je bent, binnen of buiten Volt, voor de manier waarop we elkaar bejegenen.

Mocht er onverhoopt toch sprake zijn van onacceptabel gedrag, dan kent Volt Nederland inmiddels een aantal instituties die het mogelijk maken dat je dit op een veilige manier kunt melden. En dat daar ook naar geluisterd wordt.

Het instellen van onze Werkgroep is een bewijs dat zelfs wanneer er geen direct aangewezen intern orgaan is, het Bestuur haar verantwoordelijkheid heeft genomen onze Werkgroep in te stellen.

Hieronder volgt een korte aanduiding van de nu functionerende interne organen die (mede) toezien op het creëren en versterken van de sociale veiligheid binnen onze partij:

1. Integriteitscommissie,
2. Commissie van Geschil en Beroep,
3. Vertrouwenspersoon,
4. Conflictbemiddelaar/mediator.

#### **4.3.1 Integriteitscommissie**

De Integriteitscommissie is een onafhankelijke commissie binnen Volt Nederland die de integriteit van Volt Nederland bevordert met advies en meldingen over (mogelijke) integriteitsschendingen van de leden van Volt Nederland onderzoekt. Bovendien kan de Integriteitscommissie bij enig vermoeden van ongewenst gedrag of handelen in strijd met de Gedragscode door leden van Volt Nederland, zelfstandig besluiten daarnaar onderzoek te doen. De integriteitscommissie werkt in volstrekte vertrouwelijkheid, met hoor en wederhoor. De Commissie adviseert indien nodig aan het Bestuur over eventueel te nemen stappen of op te leggen sancties, maar neemt zelf geen besluiten.

#### **4.3.2 Commissie van Geschil en Beroep**

Voor het democratisch functioneren van Volt Nederland is het van belang dat ieder lid bij een onafhankelijk orgaan in beroep kan gaan tegen een besluit van het Bestuur dat hem, haar of die betreft. De Commissie van Geschil en Beroep is het onafhankelijke orgaan binnen Volt Nederland dat de besluiten van het Bestuur waartegen beroep is ingesteld toetst aan de wet- en regelgeving, de statuten en het huishoudelijk reglement van Volt Nederland. De Commissie van Geschil en Beroep komt uitsluitend in actie op grond van de aan haar opgedragen taken in de statuten (art. 12) en het Huishoudelijk Reglement (art. 12). Alle leden van Volt Nederland ontvangen de uitspraken van de Commissie van Geschil en Beroep. Voor het democratisch functioneren van de vereniging Volt Nederland - waarin alle leden gelijke rechten hebben - is het van belang dat alle leden gelijktijdig op de hoogte zijn van de

uitspraken van de Commissie van Geschil en Beroep. Uitspraken van de Commissie van Geschil en Beroep zijn bindend voor alle leden en verhelderen in sommige gevallen hoe de statuten en het huishoudelijk reglement geïnterpreteerd (moeten) worden. De Commissie van Geschil en Beroep brengt alle leden op de hoogte van een geanonimiseerde versie van iedere uitspraak die de Commissie doet.

### **4.3.3 Vertrouwenspersoon**

Vertrouwenspersonen luisteren naar, ondersteunen en adviseren leden van Volt wanneer zij vertrouwelijke zaken, zoals pesten, discriminatie, grensoverschrijdend gedrag, (seksuele) intimidatie, agressie of geweld, aan de orde willen stellen. De vertrouwenspersoon biedt een veilige ruimte en luistert naar het Volt-lid en helpt haar/hem/die bij het verkennen van zijn/haar/hun behoeften en mogelijke volgende stappen. Het Volt-lid beslist te allen tijde zelf over de volgende stappen die hij/zij/die wil zetten. Vertrouwenspersonen zijn onafhankelijk, nemen geen contact op met betrokkenen en vellen geen oordeel. Zij scheppen alleen ruimte voor de emoties van degene die haar/zijn/hen verhaal wil doen, en zij bieden steun bij het uitzoeken van de volgende stap als hij/zij/die dat nodig acht. Op dit moment is er binnen Volt één vertrouwenspersoon aangesteld en de werving van meer vertrouwenspersonen loopt. Eerdere ervaring in deze rol en/of een afgeronde training is een voorwaarde om binnen Volt als vertrouwenspersoon aangesteld te worden.

### **4.3.4 Conflictbemiddelaar/mediator**

Een conflictbemiddelaar/mediator biedt een gestructureerd proces aan voor de behandeling van geschillen, waarbij één of meer partijen vrijwillig trachten tot een akkoord te komen over de regeling van hun geschil met behulp van een bemiddelaar.

Op dit moment is er binnen Volt één mediator aangesteld en de werving van meer mediators loopt. Eerdere ervaring in deze rol en/of een afgeronde training is een voorwaarde om binnen Volt als mediator aangesteld te worden.

## 5. Aanbevelingen voor integriteit en veiligheid binnen Volt

Werkgroep Evaluatie Volt d.d. 1 mei 2023

Op basis van het onderzoek, de interviews, gesprekken met experts en de actualiteiten, biedt dit hoofdstuk inzichten en aanbevelingen voor Volt (de partij en de Fractie) maar zeker ook voor alle andere organisaties waar mensen samenwerken. In paragraaf 4.2.1.2 van dit rapport staat een overzicht van verschillende soorten integriteitsschendingen. Het onderzoek zoals beschreven in de hoofdstukken 2 en 3 van dit rapport ziet vooral 'ongewenste omgangsvormen en bejegening'. De aanbevelingen zijn echter gericht op het grotere geheel. De Werkgroep heeft dus de aanbevelingen bewust zo geformuleerd dat deze niet alleen afgestemd zijn op de kwestie die zich heeft voorgedaan, maar ook toepasbaar zijn op andere, mogelijke, laakbare situaties.

De situatie die in dit onderzoek centraal staat kwam naar buiten in het eerste kwartaal van 2022. In deze periode was er sprake van een eerste formalisering van enkele aspecten van het integriteitsbeleid van Volt (voor een overzicht hiervan zie hoofdstuk 4). Tegelijkertijd moesten allerlei aspecten nog verder uitgewerkt worden in beleid(skaders). Bij het formuleren van de aanbevelingen heeft de Werkgroep rekening gehouden met de situatie zoals die op januari-februari 2023 is. De aanbevelingen hebben betrekking op:

- het voorkomen van situaties waarbij niet integer en ongewenst gedrag kan gedijen en daardoor kan escaleren;
- het instellen van duidelijke structuren die ondersteunend en laagdrempelig zijn voor het melden van integriteitskwesties en grensoverschrijdend gedrag;
- het zorgdragen dat medewerkers, leden, bestuurders en volksvertegenwoordigers de gedeelde normen en waarden internaliseren en weten te vertalen naar gedrag dat hierbij past.

Bij het bestuderen van de bekende en minder bekende situaties van grensoverschrijdend gedrag ook buiten Volt, hebben we een aantal overeenkomsten kunnen identificeren die we ook meenemen in de aanbevelingen. De aanbevelingen zijn gegroepeerd in drie thema's en zijn in beknopte vorm als volgt:

### Wat vinden we als Volt belangrijk? (5.1)

- Volt-cultuur is waardegedreven; jaarlijks monitoren (5.1.1);
- Handel integer (5.1.2.);
- Toon ethisch leiderschap (5.1.3).

### Hoe zorgen we dat het integriteitsbeleid goed geregeld is? (5.2)

Pagina 99

- Verlaag drempels en versterk de dialoog (5.2.1);
- Procedure voor omgang met ongewenst, ontoelaatbaar en/of grensoverschrijdend gedrag (5.2.2):
  - *Omgang met melders/klagers (5.2.2.1);*
  - *Omgang: met beklaagden/plegers (5.2.2.2);*
  - *Omgang: met omstanders (5.2.2.3);*
  - *Omgang: met sociale media (5.2.2.4).*
- 5.2.3 Inbedding binnen de (processen van) de partij
  - *Sluit aan bij integriteit syllabus van Volt Europa voor integriteitssysteem Volt Nederland (5.2.3.1);*
  - *Statuten Volt: fractie (5.2.3.2);*
  - *Eén Integriteitssysteem voor alle Volt betrokkenen (5.2.3.3);*
  - *Aanscherpen Fractiereglement (5.2.3.4);*
  - *Verhelderen bepaling beëindiging lidmaatschap (5.2.3.5);*
  - *Adequate vastlegging (5.2.3.6);*
  - *Digitaal waar kan, fysiek waar nodig (5.2.3.7).*

## Hoe komen we daar? (5.3)

- Maak één bestuurder verantwoordelijk voor de implementatie van deze aanbevelingen (5.3.1).
- Werk aan belang van gedeelde Volt-waarden: stel projectleider aan (5.3.2).
- Talentscouting en training (5.3.3);
- Continue inspanning om selectie te verbeteren (5.3.4);
  - Kandidaatselectie (5.3.4.1),
- Bevoegdheidsverdeling Fractie, en Bestuur en leden (5.3.5);
- Integriteitscommissie (5.3.6),
- Raad van Advies (5.3.7),
- Uitvragen specialistisch kennis (5.3.8).

## 5.1 Wat vinden we als Volt belangrijk?

Volt is een politieke beweging waarin leden elkaar vinden in de gedeelde ideologie, waarin waarden met betrekking tot diversiteit en inclusie hoog in het vaandel staan. Het naleven van een eerlijke, transparante en positieve werkstijl is leidend binnen Volt. Het is voor de partij belangrijk dat het ledenbestand, de vrijwilligers en de werknemers een goede afspiegeling zijn van onze samenleving.

Daarmee brengen we veel verschillende mensen bij elkaar met diverse achtergronden, in diverse levensfasen, diversiteit in gender en seksuele geaardheid en verschil in genoten opleiding. Deze verschillen verrijken de organisatie en voeden onze volksvertegenwoordigers. Tegelijkertijd maakt die verscheidenheid ook dat er verschillen zijn in opvattingen en interpretaties, bijvoorbeeld over omgangsvormen en grenzen. Het is niet voldoende om

normen, waarden en gedrag goed beschreven en geregeld te hebben in het integriteitssysteem. De individuele interpretatie en het daaruit voortvloeiende gedrag kunnen alsnog verschillend zijn. Het is daarom van belang dat Volters regelmatig met elkaar van gedachten wisselen over hun voorstellingen en opvattingen van de Volt normen en waarden en het daarmee samenhangende gedrag. Door het regelmatig bespreken van opvattingen, ontstaat steeds meer een gezamenlijke voorstelling van welk gedrag wenselijk en ongewenst is. Hiermee wordt direct ook de kans verkleind dat omstanders niet weten wat te doen als er sprake is van ongewenst gedrag.

### ***5.1.1 Dialoog over (on)gewenst gedrag moet onderdeel worden van dagelijks handelen***

Het allerbelangrijkste is dat leden en medewerkers binnen Volt en de fracties structureel de dialoog aangaan over waarden, gedrag en grenzen. Zo worden ze steeds meer gedeelde waarden en opvattingen. Deze dialoog moet onderdeel worden van het dagelijkse handelen. Daarnaast is het belangrijk dat rolmodellen binnen Volt het gewenste gedrag zichtbaar uitdragen.

Een kracht die nog beter benut kan worden, is de kracht van het collectief. Wanneer de norm over wat wenselijk gedrag is breed wordt gedeeld en nageleefd, en de dialoog hierover structureel wordt gevoerd, zal ongewenst gedrag minder kans hebben om structureel van aard te worden of te intensiveren. Dit vraagt actieve inzet van alle Volters. Het is belangrijk dat iedereen zich veilig voelt en vrij om zich uit te spreken tegen elkaar. Daar hoort ook bij dat een ieder zich verantwoordelijk voelt om elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag.

Het is aan te bevelen om trainingen te organiseren voor het voeren van de dialoog over normen, waarden en gedrag, op lokaal, regionaal en landelijk niveau.

### ***5.1.2 Onderzoek periodiek de veilige (werk)omgeving en volg op***

Initiatieven en activiteiten die daaruit voortkomen, komen in nauwe samenwerking met (lokale) afdelingen tot stand.

Het creëren van een veilige (werk)omgeving is een doorlopend proces en vraagt om periodieke evaluatie. Het is aan te bevelen om met een vaste frequentie - bijvoorbeeld eens per jaar of wekelijks gedurende een aantal maanden - een breed en anoniem onderzoek te doen binnen de organisatie naar de verschillende factoren die van invloed zijn op een veilige (werk)omgeving.

Maak duidelijk aan degenen van wie wordt gevraagd om mee te doen, wat het proces is: wat is het doel is van de enquête, hoe worden de antwoorden verwerkt en gebeurt dit anoniem, en vooral ook wat gebeurt ermee.

Het is van belang de uitkomsten van dit onderzoek op hoofdlijnen te bespreken met degenen die hebben meegewerkt binnen een afdeling of team, zodat met hen vervolgafspraken kunnen worden gemaakt om verbeteringen door te voeren. Op lokaal en op afdelingsniveau is het nodig om de uitkomsten van het onderzoek steeds te duiden binnen de specifieke (lokale) context.

Het onderzoek is van belang om inzichten te verkrijgen die nodig zijn om voeling te houden met wat er leeft binnen Volt. Uitkomsten van dit terugkerende onderzoek kunnen dienen om de dialoog te verdiepen.

Breng regelmatig verslag uit (tenminste 1x jaar) over het aantal meldingen, de aard van deze meldingen en de wijze waarop ze zijn afgehandeld. Uiteraard met inachtneming van anonimiteit en niet-herleidbaarheid.

### ***5.1.3 Maak duidelijk wat integer handelen is***

Maak expliciet en formuleer bondig wat precies onder 'integriteit' en 'integer handelen' wordt verstaan binnen Volt en voer dit consistent door.

Benoem expliciet en formuleer – in sommige gevallen bondiger dan nu - wat precies onder de begrippen ‘integriteit’ en ‘integer handelen’ wordt verstaan binnen Volt. Sluit aan bij de Gedragscode van Volt Europa en Volt Nederland en de integriteitssyllabus van Volt Europa.

Er zijn verschillende regelingen, reglementen en codes binnen Volt Europa, Volt Nederland en de Fractie over integer handelen. De definitie van integriteit is niet steeds op dezelfde wijze geformuleerd, per document kan afwijken welke visie op ‘integriteit’ centraal staat. Dat is niet onlogisch, integer handelen van een volksvertegenwoordiger kan bijvoorbeeld anders worden gezien dan integer handelen van een vrijwilliger die zich met het inwerken van nieuwe leden bezighoudt. Maak steeds expliciet welke visie op ‘integriteit’ van toepassing is.

Voer dit integriteitsbegrip consistent door in regels, reglementen en codes die onderdeel zijn van het integriteitssysteem van Volt.<sup>17</sup>

Binnen Volt wordt in zijn algemeenheid een breed integriteitsbegrip gehanteerd, waarin handelen in overeenstemming met geldende morele waarden en normen mede bepaalt of sprake is van integer handelen. Er wordt een hogere lat gekozen dan gangbaar is in het strafrecht of civiel recht. Dat is van belang, ook met het oog op de waarde-gedreven politiek van Volt. Het gaat daarbij niet alleen om iemands eigen moraal. Het gaat ook om wat binnen de Volt-organisatie geldt en binnen de samenleving.

### **5.1.4 Toon Ethisch Leiderschap**

Voorbeeldgedrag van leiders en rolmodellen is effectief als het gaat om het beïnvloeden van gedrag van anderen.

Ethisch leiderschap is op meerdere manieren van belang als het gaat om het borgen van een veilige sociale (werk)omgeving. In dat voorbeeldgedrag gaat het niet alleen om het zichtbare gedrag maar juist ook om de bijbehorende verhalen, die waardevolle informatie bevatten over dilemma’s en afwegingen, bijvoorbeeld als waarden in het geding zijn. Leiders zullen meer verhalen moeten delen, over wat zij tegenkomen in hun rol en hoe dat heeft geleid tot het gedrag dat uiteindelijk waarneembaar is.

Ethisch leiderschap is ook belangrijk als het gaat om het (openlijk) begrenzen van ongewenst en niet integer gedrag en het beschermen van kwetsbare mensen. Wees daarin niet te voorzichtig maar wel zorgvuldig. Wanneer een leidinggevende het ongewenste gedrag toestaat en/of niet openlijk en zichtbaar bespreekbaar maakt, is de kans dat anderen dat wél durven te doen kleiner.

Tenslotte is de Werkgroep geweest op het belang van een nestor, een ervaren persoon die als gids en vertrouwenspersoon fungeert voor leiders binnen de organisatie. Het hebben van een nestor is het accepteren van iemand die je ook letterlijk de waarheid kan zeggen, hoe pijnlijk die ook is.

<sup>17</sup> Volt Europa herzielt momenteel [het document](#) “The Importance of shaping the culture on Workplace – Guidelines and red lines”.



## 5.2 Hoe zorgen we dat het integriteitsbeleid goed geregeld is?

Het is al eerder genoemd, Volt is een organisatie in ontwikkeling. Door de inzage van relevante documenten en gesprekken met mensen die deze groei van dichtbij hebben meegemaakt, heeft de Werkgroep zicht gekregen op de ontwikkeling van Volt op het gebied van integriteit en veiligheid. We hebben mensen gesproken die veel met deze onderwerpen te maken hebben in hun dagelijkse werkcontext en/of expert zijn in (een) deze thema's. In deze paragraaf doen we aanbevelingen over het goed laten functioneren van procedures, instrumenten en organen die betrekking hebben op integriteit en veiligheid. Een groot aantal aanbevelingen versterkt elkaar onderling. Dat wil zeggen dat wanneer alle aanbevelingen worden opgevolgd, de effectiviteit toeneemt. De aanbevelingen zullen juist in combinatie met elkaar heel krachtig zijn.

### 5.2.1 Verlaag drempels, versterk de dialoog

#### 5.2.1.1 Monitor welzijn leden, medewerkers en volksvertegenwoordigers en onderneem actie

Een veilige (werk)omgeving betekent blijvend werk aan de winkel en vraagt om regelmatige evaluatie. Het is aan te raden om met een vaste frequentie, eventueel gedurende een langere periode, een breed en anoniem onderzoek te doen onder de leden van Volt, lokaal, regionaal en nationaal en onder medewerkers. De uitvraag kan breed worden ingezet naar het welzijn van leden en medewerkers in brede zin. Het is van belang dat verschillende factoren die van invloed zijn op een veilige (werk)omgeving worden uitgevraagd.

Een dergelijk onderzoek is een middel om inzicht te krijgen in wat er leeft binnen een organisatie. Uitkomsten van een terugkerend onderzoek kunnen dienen als voeding om de dialoog te verdiepen.

De uitkomsten van dit onderzoek zullen besproken moeten worden binnen alle afdelingen van Volt met de leden en binnen de afdeling waar medewerkers werkzaam zijn. Bij de uitvraag moet meteen worden aangegeven wat er zal worden gedaan met gegevens. Het is van belang dat er positieve actie zal volgen, in dialoog met de leden en/of medewerkers. Zo hebben zij ook een sterkere motivatie om mee te doen aan het onderzoek. Ze zullen er dan immers zelf baat bij kunnen hebben.

Het Volt Europa Data Team doet jaarlijks "member engagement" onderzoek onder alle leden onder andere op "satisfaction and inclusion". De werkgroep adviseert om hierin samen te werken met Volt Europa, met als bijkomend voordeel dat er een 'benchmark' is voor de resultaten.

#### 5.2.1.2 Melding via één loket/voordeur

Een 'brede ingang' waar men laagdrempelig terecht kan.

Pagina 104

Voor individuele leden en werknemers is het erg moeilijk, zeker op momenten van stress, om te bedenken wat de goede route is voor een eventuele klacht/melding of brainstorm over een bepaalde situatie of voorval. In de huidige situatie zijn er verschillende 'loketten' waar een Volter terecht kan (o.a. bemiddeling, Integriteitscommissie, Vertrouwenspersonen).

Een 'brede ingang' (meldpunt) waar men laagdrempelig terecht kan, is aan te bevelen. De mensen die bij deze ingang het eerste aanspreekpunt zijn, kennen de Volt organisatie en het integriteitssysteem goed. Het zijn mensen die onder grote vertrouwelijkheid, met compassie en neutraliteit, naar de meldende persoon kunnen luisteren en in goed overleg een mogelijke vervolgstap bespreken. De mogelijkheid tot de-escalatie en het onderling vinden van een oplossing, kan ook aan de orde zijn.

Het meldpunt moet goed bekend zijn bij alle Volt leden, medewerkers en volksvertegenwoordigers. De ingang moet eenvoudig vindbaar zijn op de website en contact opnemen moet laagdrempelig zijn.

De Werkgroep voorziet in deze specifieke aanbeveling een spanningsveld als het gaat om de bemensing van deze "ingang" en de benodigde kennis en deskundigheid. Neem tijd voor een goede zoektocht naar personen. Wanneer de gesprekken over (on)wenselijk gedrag binnen de organisatie op gang komen, kan dit leiden tot een toename aan vragen en/of meldingen. Dan kan een capaciteitsvraagstuk aan de orde zijn. Het is zinvol om in de opstartfase de mogelijkheid tot opschaling te hebben, bijvoorbeeld door de huidige mediators en vertrouwenspersonen te laten ondersteunen.

### **5.2.1.3 Vindbaarheid regels**

Richtlijnen, regels, reglementen, codes, syllabi en Q&A's over (on)gewenst of ontoelaatbaar gedrag, inclusief bepalingen over integer handelen zijn goed vindbaar.

Ook de richtlijnen, regels, reglementen, codes, syllabi en Q&A's over (on)gewenst of ontoelaatbaar gedrag, inclusief bepalingen over integer handelen, moeten goed vindbaar zijn.

Wat verder goed werkt is het gebruik van voorbeelden en verhalen ('narratieven'), zodat vanuit die verhalen kan worden geleerd hoe al die regels, reglementen etc. worden toegepast in de praktijk. Daarnaast kunnen mensen hun eigen ervaring vergelijken en afzetten tegen deze voorbeelden en verhalen. We hebben vaker gehoord dat het niet altijd even makkelijk is om in te schatten of situaties ongewenst of ontoelaatbaar waren. Dan is het fijn om verhalen te lezen waaraan je kan relateren.

## **5.2.2 Procedure voor omgang met ongewenst, ontoelaatbaar en/of grensoverschrijdend gedrag**

### **5.2.2.1 Omgang met melders/klagers**

Leden, medewerkers en volksvertegenwoordigers kennen hun rechten en plichten. Misstanden, klein en groot, worden bij voorkeur direct aan de orde gesteld of gemeld, waarna de melder/klager verder kan worden geholpen.

Zorg ervoor dat een melder niet alleen beschermd is bij een melding volgens de formele procedure, maar ook bij het informeel bespreken ervan met een leidinggevende, collega's of vertrouwenspersoon.

Geef meer informatie dan wettelijk verplicht aan potentiële melders over waar zij terecht kunnen met diverse integriteitsvraagstukken en wat de stappen (en eventuele risico's) zijn die na een melding volgen.

Geheimhoudingsbedingen met betrekking tot misstanden zijn nietig.

Vertrouwelijkheid van de identiteit van de melder is van groot belang. Zet expliciet in op vertrouwelijk melden – de wet geeft al een geheimhoudingsplicht ten aanzien van de identiteit van de melder, maar anoniem melden kan helpen om de drempel om melding te doen nog meer te verlagen.

Richt je op de melding, in plaats van op de melder. Geef de melder expliciet een beschermde status. Hiermee is de kans het grootst dat hij/zij/hen door kan gaan met de werkzaamheden. De verificatie van gebeurtenissen is van belang, evenals de vraag of er breder sprake is van soortgelijke klachten bij medewerkers en/of een onveilig gevoel.

Lukt doorwerken voor de melder ondanks maatregelen niet, probeer dan een oplossing te vinden, zoals tijdelijk op een andere plek werken. Deze aanbeveling heeft dan ook betrekking op de Volt-timers en fractiemedewerkers.

Maak een zorgvuldige afweging tussen de vrijheid van meningsuiting en het recht op privacy en eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer in het concrete geval.

Recht op hoor en wederhoor is er voor eenieder. In geval van signalen, meldingen en klachten hebben betrokkenen recht op hoor en wederhoor.

### **5.2.2.2 Omgang: met beklagden/plegers**

Maak over de omgang met de identiteit van een (mogelijke) pleger een goede afweging: de ernst van het gedrag is van groot belang, evenals mogelijkheid tot wederhoor voor vermeend pleger van grensoverschrijdend en/of ontoelaatbaar gedrag.

Maak een zorgvuldige afweging in gevallen tussen de vrijheid van meningsuiting en het recht op privacy en eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer. In beginsel dient de identiteit van de (mogelijke) pleger te worden beschermd.

De status van de pleger binnen een organisatie en in de maatschappij, kan er in combinatie met de ernst van het gedrag en/of strafrechtelijk delict en mogelijke andere specifieke omstandigheden ook toe leiden dat het bekend maken onwenselijk is.

Recht op hoor en wederhoor is er voor een ieder. In geval van signalen, meldingen en/of klachten hebben betrokkenen recht op hoor en wederhoor.

Bespreek meldingen zo snel als mogelijk is met de vermeende pleger.

### **5.2.2.3 Omgang: met omstanders**

De meeste omstanders zijn geen wegkijkers maar handelingsverlegen; zij weten niet wat te doen. Zorg er dus voor dat iedereen weet wat te doen in een situatie waarin ongewenst gedrag wordt gesignaleerd.

Ook voor omstanders is het van belang om laagdrempelig melding te kunnen doen van gedrag dat (mogelijk) ongewenst of grensoverschrijdend is.

De grootste reden voor omstanders om niet in te grijpen is handelingsverlegenheid. Om de kans op wegkijken en niets doen te verkleinen, is het zinvol om gebruik te maken van het 'bystander intervention'-model. Dit wetenschappelijk onderbouwd model is verdeeld in een aantal stappen die omstanders helpen:

1. herkennen dat er grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt;
2. de situatie als ernstig genoeg beoordelen, waarbij ingrijpen noodzakelijk wordt geacht;
3. verantwoordelijkheid nemen om in te grijpen;
4. weten hoe in te grijpen;
5. actief ingrijpen.

Zorg ervoor dat, op basis van bovenstaande stappen, medewerkers en leden weten wat ze kunnen doen. Het bystander intervention model kan verder worden uitgewerkt en op maat worden gemaakt voor de Volt context.

### **5.2.2.4 Omgang: met sociale media**

Aanwijzen van één moderator per gebruikt kanaal.

De Werkgroep adviseert om moderators per social media kanaal te organiseren. Dat kan het beste voor elk kanaal afzonderlijk geregeld worden. Het is onmogelijk en onwenselijk om het Bestuur overal voor verantwoordelijk te maken.

Een Sociale Media gedragscode is essentieel.

De moderators overleggen regelmatig (elke drie maanden), het Bestuur bewaakt de voortgang en kwaliteit van de moderatie. Het Bestuur ziet erop toe dat deze overleggen ook daadwerkelijk plaatsvinden. De opgedane inzichten worden input voor een voortdurende aanpassing van de Sociale Media Gedragscode. Elk lid helpt mee om de Volt-waarden ook op deze platforms uit te dragen.

### **5.2.3 Inbedding binnen de (processen van) de partij**

Binnen de diverse processen en van toepassing zijnde stukken kunnen een aantal zaken nog aangescherpt worden.

#### **5.2.3.1 Sluit aan bij de integriteitssyllabus van Volt Europa voor integriteitssysteem Volt Nederland**

Vul samen met Volt Europa de integriteitssyllabus aan met de hier geleerde lessen en relevante aanbevelingen uit dit rapport.

Een van de eerder genoemde adviezen is het zo helder en makkelijk mogelijk maken om relevante informatie te vinden binnen Volt Europa. Het is volgens de Werkgroep niet wenselijk om meerdere integriteitssystemen binnen Volt te hebben. Het is dan ook ons advies voor Volt NL om aan te sluiten bij de integriteitssyllabus van Volt Europa die in juni 2022 is afgerond en de eerste helft 2023 ter goedkeuring aan de leden wordt voorgelegd. Het is verstandig om de inzichten die in dit rapport te lezen zijn, worden toegevoegd aan de integriteitssyllabus van Volt EU.

#### **5.2.3.2 Statuten Volt: Fractie**

Leg in statuten vast wat een Fractie is en hoe deze zich verhoudt tot de politieke vereniging Volt.

Er zijn verschillende definities en standpunten in de vakliteratuur en rechtspraak over wat een fractie is. Leg in de statuten van Volt Nederland vast wat onder een Fractie wordt verstaan.

Leg ook vast hoe een fractie zich verhoudt tot de politieke vereniging Volt. Een fractie kan zowel de landelijke, regionale als de lokale politiek betreffen.

Verhelder dat Volt het standpunt inneemt dat de Fractie geen orgaan of afdeling van Volt is, maar een onafhankelijk opererend samenwerkingsverband van leden (bijvoorbeeld in de Tweede Kamer).

Een voorbeeld voor een definitie kan bijvoorbeeld zijn: “de als zodanig gezamenlijk in een vertegenwoordigend lichaam optredende leden van Volt”.

### **5.2.3.3 Eén Integriteitssysteem voor alle Volt betrokkenen**

Bevorder overeenstemming tussen het integriteitssysteem van de politieke partij Volt, de Fractie en het Fractie bureau. Houd het zo uniform mogelijk, dan is er ook minder kans op verwarring of onduidelijkheid.

De positie van een Fractie is afgebakend van de politieke partij waaraan zij verwant is. Het verenigingsrecht is om die reden bijvoorbeeld ook niet van toepassing op de Volt-fractie in de Tweede Kamer. Fractieleden zijn staatsrechtelijk vrij in de uitoefening van hun mandaat als Kamerlid (artikel 67 lid 3 Grondwet). Ook zijn Kamerleden die tot een Fractie behoren vrij te bepalen met wie zij wel en niet binnen een fractieverband willen samenwerken. Zorg wél dat de relatie van het Bestuur met de Fractie wordt benoemd in statuten en reglementen en beveel aan bij de Fractie om voor de basis tenminste aan te sluiten bij het integriteitssysteem van Volt voor de Fractie en het Fractie bureau, voor zover dit al niet reeds volgt uit het lidmaatschap van Volt.

Besteed in de gedragscode, protocollen en procedures (ook) aandacht aan de relatie tussen politieke ambtsdragers en ambtenaren en de dilemma's en misstanden die daarin kunnen voorkomen.

Meer in het algemeen adviseert de Werkgroep om de integriteitssyllabus van Volt Europa ook voor Volt Nederland te gebruiken en aan te vullen met de relevante aanbevelingen uit dit rapport.

Het integriteitssysteem is een belangrijk document dat makkelijk vindbaar moet zijn voor iedereen.

### **5.2.3.4 Aanscherpen Fractiereglement**

Opnemen van een hardheidsclausule. In gevallen waarin het Fractiereglement niet voorziet beslist de Fractie of de Fractie voorzitter.

Maak duidelijk in het Fractiereglement wat de relatie is tussen de algemene bevoegdheid van de Fractie voorzitter om in situaties het lidmaatschap van een fractielid te beëindigen en artikel 26 over 'einde fractie lidmaatschap' en of situaties in die laatste bepaling uitputtend zijn bedoeld of als voorbeeld. Schuif Artikel 22 'Gedrag individuele Kamerleden' en Artikel 26 in elkaar.

Verhelder de relatie tussen de Fractie en het Bestuur van Volt NL en Volt Europa en beschrijf deze ook in termen van verantwoordelijkheid.

Overweeg de operationele beschrijving van de werkgeversrol en de verplichtingen en rechten van medewerkers neer te leggen in een personeelshandboek en het functieprofiel van de Ambtelijk Secretaris.

### ***5.2.3.5 Verhelderen bepaling beëindiging lidmaatschap***

Scherp de statutaire bepalingen van de beëindiging van het lidmaatschap aan.

In artikel 5.5 t/m 5.7 van de statuten staan voorwaarden waaraan Volt Nederland moet voldoen wanneer een lidmaatschap wordt beëindigd door ontzetting. Verduidelijking van de statuten is hier op enkele punten op zijn plaats.

Er zijn twee verschillende routes voor ontzetting (artikel 5.1 statuten). Sub c van dit artikel betreft "ontzetting uit het lidmaatschap" en sub e betreft "ontzetting uit het lidmaatschap door inwerkingtreding van artikel 4.10".

Uit artikel 4.10 statuten volgt dat iemand onder meer geen lid kan zijn als deze in de Tweede Kamer is gekomen via plaatsing op de kandidatenlijst van Volt Nederland, maar (inmiddels) op eigen titel en niet (meer) namens Volt Nederland zitting heeft in de Tweede Kamer. Indien je niet langer onderdeel bent van de Volt-fractie in de Tweede Kamer, word je een separate groep (in de Tweede Kamer).

In artikel 5.5 is aangegeven dat een lid uit het lidmaatschap kan worden ontzet wanneer het lid (a) in strijd handelt met de statuten, reglementen of besluiten van Volt Nederland; (b) Volt Nederland op onredelijke wijze benadeelt. Het ligt in de reden dat het hier om twee zelfstandige gronden gaat voor beëindiging en dat niet van beide situaties sprake hoeft te zijn. Dat wordt echter niet helemaal duidelijk in artikel 5.5 statuten. Dat kan door het woordje 'of' te gebruiken. Is wel bedoeld dat er sprake is van twee voorwaarden waaraan moet worden voldaan, dan kan het woord 'en' worden gebruikt.

Verduidelijking:

- In artikel 4.1 statuten staat dat het Bestuur van Volt Nederland beslist over toelating van leden en dat regels hierover zijn opgenomen in het Huishoudelijk Reglement. In het Huishoudelijk Reglement gaan de regels ook over beëindiging van het lidmaatschap door het bestuur.

Aanbeveling is: voeg dit voor de duidelijkheid toe aan artikel 4.1.

- In artikel 5.1 staat niet expliciet dat het Bestuur besluit over ontzetting uit het lidmaatschap op basis van sub (c) en sub (e), alhoewel dit (in)direct volgt uit artikel 4.1 statuten, direct volgt uit artikel 5.5 voor ontzetting en direct volgt uit het Huishoudelijk Reglement. Aanbeveling: voeg het woord Bestuur toe.
- In artikel 5.5 staat enkel dat de twee criteria over ontzetting uit het lidmaatschap gaan en niet ook over ontzetting uit het lidmaatschap door inwerkingtreding van artikel 4.10. Het ligt wel in de rede dat deze voorwaarden voor beide gronden gelden. Zou dat niet het geval zijn, dan heeft een lid dat niet langer onderdeel uitmaakt van een Fractie of samenwerkingsverband, geen recht op toetsing door het Bestuur of dit tevens moet betekenen dat het lidmaatschap verloren gaat.
- In artikel 12.1 wordt beschreven dat de Commissie van Geschil en Beroep onder meer uitspraken doet in beroep in geval van roeyement. Aanbeveling: aansluiten bij bewoordingen



in artikel 5 statuten. Het gaat om situaties waarin het Bestuur het lidmaatschap beëindigt van een lid ex artikel 5.1 statuten onder sub (b) (c) en (e).

### **5.2.3.6 Adequate vastlegging**

Het app-verkeer in Volt organen die beslissingen nemen, dient wanneer dat gevolgen heeft voor de besluitvorming, opgenomen te worden in de notulen.

De Werkgroep heeft voor het onderzoek alle notulen uit de onderzoeksperiode ter inzage ontvangen en doorgelezen. Deze notulen zijn achteraf gezien onvoldoende om te kunnen beoordelen welke overwegingen hebben meegewogen om te komen tot een besluit en wie daar precies bij betrokken waren. Ook op dit onderwerp zien we dat de fase van de organisatie, van startup naar scale-up, meespeelt. De Werkgroep adviseert het Bestuur te investeren in het professionaliseren van de notulen waarbij er nog een specifieke aanbeveling is om relevante Whats-app berichten toe te voegen aan de notulen, zeker berichten over of leidend tot besluitvorming.

### **5.2.3.7 Stel een crisisplan op en oefen ermee**

Met het mandaat van het Bestuur kan een crisisplan worden opgesteld.

Op het moment dat zich een potentiële crisis voordoet, is het van belang dat er al een crisisplan ligt waarin verantwoordelijkheden, rollen en mandaten zijn opgenomen. In dit crisisplan kan onder meer worden opgenomen hoe een crisisteam wordt aangesteld, wie daarvoor de leiding kan nemen, wat de (minimale) omvang van het team is, wat het mandaat is, wie er communiceert en met wie, en op welke wijze en op welk moment besluitvorming (alsnog) plaatsvindt door het Bestuur van Volt Nederland. De aanbeveling is nu al een crisisplan op te stellen en hier ook mee te oefenen.

## 5.2.3.8 Digitaal waar kan, fysiek waar nodig

We realiseren ons dat er in deze casus sprake was van een unieke situatie. Kandidaten werden digitaal geselecteerd en moesten vaak ook digitaal met elkaar samenwerken tijdens de Covid-19 situatie. Toch kan hieruit de les worden getrokken dat het feit, dat het opbouwen van de samenwerking in een voor de - onervaren - Fractie en het fractiebureau volledig nieuwe omgeving grotendeels digitaal heeft plaatsgevonden, naar alle waarschijnlijkheid niet goed is geweest. Er waren maar weinig fysieke ontmoetingsmomenten. Hierdoor was het lastiger werkelijk een team te gaan vormen en hebben relaties tussen het Ex-fractielid en anderen mogelijk ook sneller kunnen ontsporen.

Aanbeveling is om in welke situatie dan ook fysieke selectiegesprekken te voeren, voor zover mogelijk goed te kijken naar onder meer de teamsamenstelling en de kwaliteit om met een team samen te werken. Is het team eenmaal geformeerd, bouw dan voldoende wekelijkse contactmomenten in.

## 5.3 Hoe komen we daar?

De aanbevelingen die worden gegeven in de paragrafen 4.7.1 en 4.7.2 kunnen alleen gerealiseerd worden, als er mensen speciaal de opdracht krijgen te werken aan de implementatie. Ook is het van belang opnieuw na te denken hoe we de juiste personen, of combinatie van personen, actief krijgen binnen Volt.

### 5.3.1 Maak één bestuurder verantwoordelijk voor de implementatie van deze aanbevelingen

Wijs één bestuurslid aan die verantwoordelijk is voor de implementatie, monitoring en evaluatie van de aanbevelingen van de Werkgroep, en leg als Bestuur daarover aan het Congres verantwoording af. Maak dit kenbaar binnen de Volt-organisatie. Deze bestuurder is vervolgens het aanspreekpunt en zorgt ervoor ook goed vindbaar te zijn voor lokale en regionale teams en de fracties.

Maak een Plan van Aanpak en prioriteer. Niet alle aanbevelingen zullen in één keer kunnen worden opgevolgd en soms hoeft dat ook niet: sommige stappen kunnen pas na voorbereidingen worden gezet. Bedenk dat het niet aankomt op grote snelheid, maar op het juiste ritme. Betrek daarbij zoveel mogelijk de leden, zodat aanbevelingen samen kunnen worden uitgewerkt en er draagvlak voor de aanbevelingen is. Het kan van belang zijn aanbevelingen zowel op lokaal, regionaal als landelijk niveau samen met de leden op die verschillende niveaus uit te werken. De cultuur en de specifieke, lokale, context kan afwijken van wat landelijk of elders speelt.

Indien er voor bepaalde aanbevelingen, of de uitwerking ervan, geen draagvlak is onder leden of als aanbevelingen, eenmaal geïmplementeerd, niet goed blijken te werken, wees dan ook niet bang om er weer afscheid van te nemen.

### 5.3.2 Werken aan belang van gedeelde Volt-waarden: stel projectleider aan

Volt is een politieke beweging waarin leden elkaar vinden in de gedeelde ideologie en waarin waarden met betrekking tot diversiteit en inclusie hoog in het vaandel staan.

Deze projectleider kan als opdracht meekrijgen te werken aan:

- het internaliseren en uitdragen van de Volt normen en waarden;
- een vertaalslag van de normen en waarden naar handelingsperspectief;
- het (leren) voeren van een constructieve dialoog over gedrag;
- leren omgaan met en het waarderen van verschillen.

Maak een plan van aanpak, met heldere prioritering en stappenplan in de tijd voor implementatie van de aanbevelingen.

Er zijn veel aanbevelingen die generiek zijn. Toch is het belangrijk om oog te blijven houden voor de (lokale) context. Zoek hierin de samenwerking met lokale teams, fracties en afdelingen.

Zorg ook voor monitoring en periodieke evaluatie zodat kan worden vastgesteld of de maatregelen bijdragen aan het beoogde doel.

Wees ambitieus, maar ook realistisch, niet alles kan tegelijkertijd.

Werk nauw samen met Volt Europa zoals bijvoorbeeld het Volt Re-value project en de ontwikkeling van de integriteitssyllabus.

### **5.3.3 Talent scouting en training**

Er is een grote noodzaak om actief te werken aan het scouten van talent. Ook is er een mooie kans om talent verder te ontwikkelen.

Binnen Volt moet meer energie gestoken worden in het aantrekken, spotten, verder ontwikkelen en behouden van talent. Het opzetten van een bredere, diversere *pool* van mensen is nodig, met spreiding door heel Nederland (en Europa). Het Bestuur van Volt Nederland zou een talentmanager kunnen aanstellen, met ondersteuning van het partijbureau. Het gaat om mensen die de kwaliteit van de processen daadwerkelijk ten uitvoer kunnen brengen. Ook kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het benoemen van zogenaamde ambassadeurs, die weer samenwerken met de talentmanager. We hebben veel talent binnen Volt, en in dat talent moet ook worden geïnvesteerd. Dat kan door middel van training en de mogelijkheid om zich te ontwikkelen, ook op andere plekken binnen Volt, zowel lokaal, regionaal als landelijk.

### **5.3.4 Continue inspanning om selectie te verbeteren**

Kandidaten voor alle functies binnen de partij en ten behoeve van de verkozen posities.

Kandidatencommissies zijn in de periode van selectie voor verkiezingen heel druk. Gebruik de periodes tussen de verkiezingen om na te denken over en rond te speuren in selectiemethodieken om deze te verbeteren. De Werkgroep adviseert dat één bestuurslid hierop toeziet en tijdig verslag uitbrengt aan het Bestuur en tenminste 1x per jaar aan het Congres.

#### **5.3.4.1 Kandidaatselectie**

Beoordeel kandidaten op professionele, juiste wijze, en wijs ze af wanneer er twijfels bestaan over de geschiktheid.

Voor de komende (Tweede Kamer) verkiezingen zou er de mogelijkheid moeten zijn om kandidaten, waarbij twijfels bestaan over hun geschiktheid, van de lijst af te halen, maar hiervoor heeft alleen het Congres het mandaat.

- Het is verstandig om de huidige selectieprocessen te laten checken op verbeterpunten door een selectie- of HR-professional;
- Ervaringen delen met en leren van andere politieke partijen en organisaties;
- Screenings laten uitvoeren door ervaren professionals;
- Adviezen en afspraken vanuit het selectieproces zijn niet geheel vrijblijvend;
- Wanneer er tijdens de selectie afspraken worden gemaakt over bijvoorbeeld ontwikkeling, is het nodig dat iemand toeziet op de opvolging van deze afspraken. Dat kan iemand van de kandidatencommissie zelf zijn;
- Neem een stress- en persoonlijkheidstest af bij de beoogde (top)kandidaten om beter zicht te krijgen op de manier waarop kandidaten omgaan met stress;
- Maak, indien van toepassing, een samenwerking toets onderdeel van de selectieprocedure. Met deze toets kan ook een onderbouwd advies worden gegeven over mogelijke interventies om de samenwerking tussen kandidaten te verbeteren;
- Volg ontwikkelingen Wetsontwerp Wet op de Politieke Partijen en bezie of de voorstellen voor kandidaatselectie nu al te gebruiken zijn voor Volt.

### **5.3.5 Bevoegdheidsverdeling Fractie, en Bestuur en leden**

De Fractie is verantwoordelijk voor het reilen en zeilen in het parlement (de politiek), het Bestuur voor de vereniging (de partij).

Leg de bevoegdheids- en verantwoordelijkheidsverdeling tussen Fractie en Bestuur helder vast in de statuten en het Huishoudelijk Reglement van Volt Nederland en voorts in het Fractiereglement. Er bestaan nu nog verschillende voorstellingen van deze verdeling binnen de partijtop, Fractie en (andere) leden, mede doordat de statuten hier ruimte laten.

Betrek de leden goed bij de standpuntbepaling, gezien het grote belang ervan.

Overigens geldt dit niet alleen voor het landelijke Bestuur en de Tweede Kamerfractie, ook op lokaal en regionaal niveau is het van belang dit goed en helder vast te leggen.

Leg in notulen van bestuursvergaderingen en de Fractie goed vast wat over dit onderwerp besproken wordt. Het helpt, met name ook aan de kant van het Bestuur van Volt Nederland, als er van te voren een notitie beschikbaar is met een oplegger waarop staat welke verantwoordelijkheid en bevoegdheid het Bestuur heeft, welke vraag of welk voorgenomen besluit voor ligt, welk proces tot dat moment is gevolgd en nog zal moeten worden gevolgd en in welke fase de discussie zich bevindt.

Er wordt binnen Volt sinds een aantal maanden gewerkt aan een nieuwe governance-structuur: wie doet wat, is waartoe gemandateerd en waarvoor verantwoordelijk.

### **5.3.6 Integriteitscommissie**

De integriteitscommissie is volop in ontwikkeling, zij houden zich naast hun primaire taak van het onderzoeken van meldingen ook bezig met preventie.

De Werkgroep adviseert zorg te dragen voor een goede verhouding tussen werklust en bezetting van de Integriteitscommissie. Het zorgvuldig onderzoeken van meldingen vraagt tijd en aandacht. Het leren van de voorgelegde kwesties en het geven van feedback aan de vereniging is een taak die hen is toevertrouwd maar ook veel tijd vraagt.

Veel van de genoemde organen die zijn ingericht binnen het integriteitssysteem zijn in oprichting en ontwikkeling. Het risico kan dan zijn dat deze organen elkaar onvoldoende vinden. Het verantwoordelijke bestuurslid (zie aanbeveling 1) kan hierin een verbindende rol vervullen en houdt deze organen scherp op de samenwerking en de verbinding met de ontwikkelingen binnen Volt Europa op dit vlak.

### **5.3.7 Raad van Advies**

Op dit moment is er nog geen Raad van Advies, het reglement hiervoor is recent aangepast en klaar om ingestemd te worden door de leden. De Werkgroep adviseert dit proces zo snel mogelijk af te ronden en de werving voor de Raad van Advies te starten.

Let bij het profiel voor de te werven leden en de samenstelling van de Raad met name op een combinatie van nestors met ervaring binnen het politieke speelveld en kandidaten die

ervaring hebben in waarde-gedreven contexten met een grote diversiteit. Let er bij selectie zeker op dat de kandidaten een juiste balans tussen afstand en nabijheid van een Raad van Advies begrijpen. Zorg dat de Raad van Advies ook wordt meegenomen in de nieuwe governance-structuur.

In de huidige statuten van Volt Nederland staat over een mogelijke Raad van Advies:

15.1 Het bestuur kan een adviesraad instellen met als taak het bestuur te adviseren.

15.2 De leden van de adviesraad worden gekozen door het congres.

### ***5.3.8 Uitvragen specialistisch kennis***

Van start-up naar scale-up.

Volt was aanvankelijk een informele club, waar vriendschappelijke relaties de boventoon voerden. Dat karakter was op dat moment functioneel, maar past nu niet meer bij de omvang (13.000 leden) en de fase waarin de partij zich bevindt.

Naast de interne organisatie moet er ook ruimte zijn om politieke omwenteling te bewerkstelligen. Er is binnen de partij veel kennis en expertise, en zeker ook wil, om te helpen beschikbaar. Toch is het in sommige situaties van belang om specialistische kennis van buiten in te schakelen. Blijf met elkaar scherp wanneer welke expertise van binnen of juist van buiten nodig is en van welke kwaliteit.

## 6. BIJLAGEN



## Bijlage 1: Mandaat Werkgroep Evaluatie

### De 'Opdracht':

- Schriftelijke evaluatie van het organisatorische proces betreffende de meldingen die zijn gedaan over potentieel grensoverschrijdend gedrag door het Ex-Fractielid jegens derden in de periode vanaf haar lidmaatschap van Volt Nederland tot haar roeyement als lid van Volt (**fase 1**).
- Hierbij wordt het handelen van het bestuur en de Fractie (inclusief Ex-Fractielid) en de melders getoetst aan de - voor de Fractie en binnen Volt - relevante en van toepassing zijn statuten, reglementen, procedures, gedragscode en onderling gemaakte verifieerbare afspraken.
- Op basis van de evaluatie van het proces, formuleert de Werkgroep Evaluatie aanbevelingen die moeten leiden tot een veiligere werkomgeving binnen Volt en de Fractie en een goed werkende governance, waarbij zowel aandacht is voor preventieve actie als voor effectieve oplossingen, bijvoorbeeld via het vaststellen van interne, kenbare procedures binnen Volt. Dit wordt overgedragen aan Volt's integriteit Werkgroep(fase 2).

*Het **doel van de evaluatie** is om in brede zin lessen te trekken om Volt voor de langere termijn te verstevigen op verschillende fronten binnen de partij. Hierbij kan gedacht worden aan samenwerking bestuur / fractie, selectieproces vertegenwoordigers, informatievoorziening leden, veilige werkomgeving, etc. Deze evaluatie zal dus komen met aanbevelingen richting de verschillende organen van Volt, en suggesties hoe deze te implementeren.*

**Afbakening evaluatie:** de Werkgroep Evaluatie geeft geen inhoudelijk oordeel over de meldingen inzake potentieel grensoverschrijdend gedrag en conclusies die hieraan door het bestuur en de Fractie van Volt zijn verbonden.

**Onafhankelijke en objectieve opstelling:** De leden van de Werkgroep Evaluatie verklaren dat zij zich bij de evaluatie onafhankelijk en objectief zullen opstellen ten opzichte van de betrokkenen en dat zij de feiten en omstandigheden naar beste weten zullen toetsen aan het proces. Het is in het belang van de politieke partij Volt, zijn leden en de personen betrokken bij de meldingen van potentieel grensoverschrijdend gedrag, dat sprake is van een grondig

uitgevoerde evaluatie en het zonedig verbeteren van processen naar de toekomst toe. Het gaat daarbij om feiten en leren, en niet om fouten en oordelen. De Werkgroep zal toegang verkrijgen tot alle relevante informatie en personen die nodig zijn om de opdracht te voltooien. Deze informatie zal AVG - proof zijn.

## **Werkwijze en rapportagelijc Werkgroep Evaluatie:**

Het bestuur heeft besloten om tijdelijk de Taskforce Bestuursondersteuning in het leven te roepen bij bestuursbesluit van 28 maart 2022. Het bestuur heeft daarin twee leden benoemd, afkomstig uit het bestuur van Volt Europa. Deze leden dienen zich net als de leden van de Werkgroep Evaluatie onafhankelijk en objectief op te stellen ten opzichte van de betrokkenen bij de meldingen in kwestie.

Onderdeel van het mandaat van de Taskforce is dat deze het mandaat van de Werkgroep opstelt (de 'Opdracht') en de criteria waaraan de leden van de Werkgroep moeten voldoen (zie verderop).

De Werkgroep brengt schriftelijk rapport uit over de procesevaluatie (fase 1) en de aanbevelingen (fase 2) aan de Taskforce Bestuursondersteuning. De Taskforce kan na oplevering van de rapportage over de evaluatie (fase 1) enkel schriftelijk wijzigingsvoorstellen doen aan de Werkgroep voor zover sprake is van feitelijke onjuistheden in de rapportage, relevante ontbrekende feiten of omstandigheden, typo's en/of onvoldoende neutraal of respectvol taalgebruik.

Nadat eventuele wijzigingen zijn verwerkt door de Werkgroep zal het Bestuur in de gelegenheid worden gesteld op basis van dezelfde gronden als hierboven schriftelijke suggesties tot wijziging te doen. Na eventuele aanpassingen van het rapport door de Werkgroep zal de Werkgroep aanbevelingen toevoegen aan het rapport (fase 2) en worden de Taskforce en het bestuur beiden nog eens in de gelegenheid gesteld wijzigingsvoorstellen te doen aan de Werkgroep op basis van de gronden hierboven.

## **Akkoord bestuur met stappenplan proces: extra congres 24 april**

Na instelling van de Werkgroep, is de eerste opdracht aan de **Werkgroep** een procesvoorstel te doen aan de **Taskforce** inzake de te doorlopen stappen bij de evaluatie van het proces en het formuleren van aanbevelingen. De taskforce vraagt het **bestuur** vervolgens om dit stappenplan vast te stellen. Het bestuur kan enkel afwijken van het advies van de Werkgroep indien daar zwaarwichtige redenen voor zijn, welke afwegingen het bestuur vastlegt in de notulen en motiveert aan de Werkgroep .

Vervolgens zal de **Werkgroep** aan de hand van het stappenplan te werk gaan, welk stappenplan op de ALV van 24 april wordt gepresenteerd en toegelicht aan de leden. De leden van Volt Nederland zal worden gevraagd vertrouwen uit te spreken in de Werkgroep.

## Terugkoppeling aan leden door bestuur: voor de zomer

Nadat het definitieve rapport is uitgebracht aan het bestuur, zal het bestuur besluiten op welke wijze verslag wordt gedaan over het geëvalueerde proces en de aanbevelingen. Het **bestuur** blijft **eindverantwoordelijk**. Het bestuur zal per aanbeveling onderbouwen richting de leden waarom een aanbeveling (wel of niet) wordt overgenomen. Het bestuur streeft ernaar de leden **voor de zomer** hierover inhoudelijk te informeren.

De **Taskforce bestuursondersteuning** stelt uiterlijk 12 april een Werkgroep Evaluatie samen die met dit mandaat aan de slag zal gaan. De Taskforce heft de Werkgroep op als de taak is uitgevoerd, de Werkgroep streeft naar resultaten en ontbinding bij voorkeur voor het zomercongres, maar uiterlijk eind augustus 2022.

De **Werkgroep Evaluatie** coördineert de evaluatie en is contactpersoon voor het externe bureau dat de Werkgroep desgewenst zal ondersteunen met de evaluatie van het proces en het doen van aanbevelingen. Het extern bureau wordt door de Werkgroep geselecteerd op basis van kwaliteit, relevantie, bewezen track record (onderwerp en politiek) en onafhankelijkheid ten opzichte van de bij de onderliggende meldingen betrokken partijen.

De **Werkgroep** zal vooraf schriftelijk criteria formuleren voor de selectie van een eventueel extern onafhankelijk bureau, met welke criteria de **Taskforce** akkoord dient te zijn voordat het bureau wordt geselecteerd. De kosten voor het externe bureau dienen redelijk te zijn, in relatie tot prijs/kwaliteit en het te dienen doel. De Taskforce draagt er zorg voor dat de kosten voorafgaand aan de opdracht aan het bureau worden geaccordeerd door het Bestuur. Het externe bureau zal over de inhoud van de evaluatie en aanbevelingen enkel contact hebben met de Werkgroep.

## Samenstelling van de Werkgroep

De Werkgroep heeft 5 of 7 leden, die een combinatie van mensen in de volgende mix samen brengt:

- actieve Volt leden, met relevante expertise (mn juridisch, evaluatie, bestuur)
- voldoende tijd (10+ per week van mid april t/m eind juni) om actief bij te dragen aan de Werkgroep
- diversiteit (oa m/v/divers, culturele achtergrond, leeftijd, woongebied)
- een afgevaardigde van regionaal bestuur overleg
- een afgevaardigde van de commissie van geschil en beroep, die zich verder niet met andere taken aangaande roeyment en het Ex-Fractielid bezig houdt

- een EUR bestuurslid van de taskforce (Johannes Heinrich)
- geen directe betrokkene in het proces en geen relatie met bestuur/fractie (incl. Ex-Fractielid)
- kunnen werken in het Engels

Op individueel niveau hoeft niet aan alle criteria voldaan te worden. De taskforce zal mensen in diverse geledingen van Volt uitnodigen om zich aan te melden. Na een interview met de taskforce worden de leden van de Werkgroep uiterlijk 12 April benoemd door de taskforce. De Werkgroep heeft een voorzitter, secretaris en leden. De Werkgroep kan extra ondersteuning van interns regelen.

Datum / Date: 25 april 2022

---

## B.1.1 Leden van de Taskforce



**Lucia Nass** is lid van de raad van bestuur van Volt Europa. Ze geeft mede leiding aan de portefeuille 'systemische inclusie en leren' tussen verschillende landen waarin Volt actief is. Ze woonde en werkte meer dan 35 jaar in Afrika en Azië in verschillende sectoren, waaronder landbouw, onderwijs, gezondheid, rurale energie en wegen, en sociale vangnetten. Lucia faciliteert, ontwerpt en evalueert emancipatoire democratiseringsprocessen. Zij heeft managers en adviseurs in maatschappelijke, publieke en particuliere organisaties getraind en gecoacht. Ook heeft ze veranderingscapaciteit in opleidings- en kennisinstituten opgebouwd. Sinds het begin van de Covid-pandemie woont ze in Frankrijk.



**Johannes Heinrich** is de huidige penningmeester van Volt Europa en uitvoerend lid van de raad van bestuur. Voordat hij in het bestuur werd gekozen, was hij co-secretaris van Volt Europa. Johannes heeft een achtergrond in bedrijfskunde en werkte zes jaar als consultant voor The Boston Consulting Group vanuit Zürich. Hij was verantwoordelijk voor strategie projecten bij multinationals. Daarna trad Johannes in dienst bij VIU Eyewear, inmiddels een van de belangrijkste spelers in de Europese brillenmarkt, in functies als General Manager (Duitsland / Oostenrijk) en Chief Financial Officer voor de groep. Hij woont in Zwitserland.

## B1.2 Leden Werkgroep Evaluatie Volt

Alle leden van de Werkgroep zijn lid van Volt en waren dat ook bij aanvang van deze evaluatie per 22 april 2022. Zij zijn geselecteerd door de Taskforce op basis van een functieprofiel. Alle leden hebben voorafgaand aan hun aanstelling door de Taskforce een selectiegesprek gevoerd met de leden van de Taskforce en zijn goedgekeurd binnen de profielen. De leden nemen in hun hoedanigheid van Volter op persoonlijke titel deel aan de Werkgroep.

Monique van der Poel, Jan Smits en Jelle Dijkshoorn zijn gedurende de volledige onderzoeksperiode lid geweest van de Werkgroep. Marriëlise de Boer is lid geweest van de Werkgroep vanaf de start tot 15 september 2022. Zij kon haar werkzaamheden voor de Werkgroep niet langer combineren met haar baan. Wij zijn Marriëlise naast de fijne samenwerking zeer erkentelijk voor haar inzet en de werkzaamheden die zij als secretaris van de Werkgroep heeft verricht.

De Werkgroep is in september versterkt doordat de Taskforce op ons verzoek twee nieuwe Volters heeft geworven en geselecteerd: Denise Filippo en Arine van der Ham. Arine van der Ham heeft de rol van secretaris overgenomen die na het vertrek van Marriëlise door verschillende leden van de Werkgroep is ingevuld. Ook heeft zij interviews uitgewerkt voor de Werkgroep ('transcriberen').

Denise Filippo is van 1 september 2022 tot 27 september 2022 werkzaam geweest voor de Werkgroep. Ook haar zijn we zeer erkentelijk voor de prettige samenwerking en het goede werk dat zij heeft verricht. Tot 7 november heeft Denise de Werkgroep ondersteund door vele interviews te transcriberen. Daarna is zij behulpzaam geweest bij de verdere vormgeving van het hoofdstuk aanbevelingen. Denise heeft geen beslissingsbevoegdheid gehad. Op 27 maart 2022 heeft Denise haar werkzaamheden voor de Werkgroep beëindigd, in verband met andere ambities.

Wij zijn geweldig dankbaar dat we binnen de Werkgroep hebben samengewerkt met zoveel fijne, collegiale en professionele mede-Volters. Dank Arine, Denise, Jan, Jelle, Johannes, Marriëlise en Monique.

### Monique van der Poel, voorzitter



Monique is in het dagelijkse leven niet-uitvoerend bestuurder van een bedrijfstakpensioenfonds en pensioenstrateeg bij een werkgeversorganisatie. Daarnaast is Monique als docent en wetenschapper verbonden aan het Expertisecentrum Pensioenrecht van de Vrije Universiteit Amsterdam en intern toezichthouder in de culturele sector en pensioensector. Monique is 15 jaar advocaat

geweest en heeft in die tijd onder meer voor cliënten onderzoek gedaan naar grootschalige fraude en handel met voorkennis.

Monique is regionaal en landelijk actief binnen Volt. Zo was zij bijvoorbeeld voorzitter van de Werkgroep Wetenschappelijk Bureau Volt, welke zich bezighield met het opzetten van het bureau en de werving en selectie van een nieuw bestuur. Ook neemt zij plaats in het team dat de (aankomende) Eerste Kamer Fractie inhoudelijk ondersteunt.



**Arine van der Ham, secretaris** (vanaf 15 september 2022)

Arine werkt in het dagelijks leven als contractmanager bij het Rijksvastgoedbedrijf, waar zij de leiding heeft over nieuw- of verbouwprojecten voor de rijksoverheid. Ze heeft kennis en expertise op het gebied van bestuursrecht en contractenrecht, en wordt veelvuldig ingezet als onderhandelaar.

Daarnaast is ze actief voor Volt Zuid Holland Zuid. In de aanloop van de gemeenteraadsverkiezingen van 2022 heeft zij de Rotterdamse kandidaten ondersteund.



**Jan Smits, lid**

Jan is emeritus hoogleraar Recht en Techniek TU/e (0,5 fte). Hoewel met pensioen helpt Jan nog altijd start-ups van studenten en hij ondersteunt docenten bij het digitaliseren van hun onderwijs. Daarnaast heeft hij sinds 1992 een adviesbureau dat vooral actief is op het terrein van strategische keuzes bij organisaties als gevolg van veranderende technologieën en nationale dan wel Europese wet- en regelgeving, met name op het terrein van telecommunicatietechniek, mededinging, AI en recht, informatiebeveiliging en privacybescherming.

Sinds oktober 2020 is Jan lid van de Commissie van Geschil en Beroep van Volt.



**Jelle Dijkshoorn, lid**

Jelle is momenteel laatste jaar Public Administration student aan de Haagse Hogeschool. Hij is Volt lid sinds maart 2019 en ging direct lokaal aan de slag voor de campagne, voorbereidingen voor de gemeenteraadsverkiezingen en uiteindelijk als social media lead. Verder heeft Jelle 2 keer een stage afgerond bij het Nederlandse partijbureau van Volt, betreffende de rollen community organising en interne organisatie.



**Denise Filippo, voormalig ondersteuner** (vanaf 1 september 2022 tot 27 maart 2023)

In het dagelijks leven is Denise werkzaam als veranderkundige, dit doet zij vanuit haar achtergrond als cultureel antropoloog. Binnen Volt was Denise eerder al actief als regiobestuurder voor de regio Arnhem-Nijmegen.



**Marriëlise de Boer, voormalig secretaris** (vanaf de start tot 15 september 2022) Marriëlise is werkzaam als rechter. Binnen Volt is zij met name op regionaal niveau actief (geweest). Zij was onder meer co-voorzitter van de regio Breburg.

## Bijlage 2: Uitnodiging tot wederhoor en reactie Ex-fractielid

In deze bijlage zijn de volgende berichten opgenomen:

- E-mail van de Werkgroep Evaluatie met de tweede uitnodiging tot wederhoor aan het Ex-fractielid d.d. **15 april 2023 (bericht 1)**
- E-mail van Mr. Knoops namens het Ex-fractielid aan de Werkgroep Evaluatie van **18 april 2023**, in reactie op de tweede uitnodiging tot wederhoor in de e-mail van 15 april 2023. NB: De advocaat voegt een zeer persoonlijke brief van Ex-fractielid toe als bijlage bij zijn verzoek dd, maar gelet op de persoonlijke aard is besloten door de Taskforce deze niet openbaar te maken.
- E-mail van de Werkgroep Evaluatie aan Mr. Knoops van **3 mei 2023**, met reactie op de e-mail van 18 april 2023, inclusief bijlage met e-mailbericht van de Werkgroep van 15 april 2023<sup>18</sup>, zoals hierboven opgenomen en niet nogmaals bijgevoegd (**bericht 3**). Eerstgenoemde e-mail is na verzending van dit rapport op 1 mei 2023 toegevoegd.

Zie voor de inhoud van de e-mailberichten de volgende pagina's. De namen van personen zijn geanonimiseerd; enkel de rol van personen is benoemd.

---

<sup>18</sup> In het bericht van de Werkgroep van 15 april heeft de Werkgroep de beschuldigingen die het Ex-fractielid uit in de e-mail van 20 januari 2022 afgedaan met onjuist. Het Ex-fractielid stelt onder meer ten onrechte, dat de Werkgroep Evaluatie vooringenomen zou zijn en ook worden uitspraken toegeschreven aan (leden van) de Werkgroep die niet zijn gedaan.  
Pagina 127



## Bericht 1

### STRIKT VERTROUWELIJK EN PERSOONLIJK

Beste [Ex-fractielid],

Hartelijk dank nog voor jouw e-mail van 20 januari 2023. Namens de Werkgroep Evaluatie van Volt nodig ik je nogmaals van harte uit voor **wederhoor** op de volledige beschrijving van de gebeurtenissen in het rapport. Tot en met vandaag hebben wij – op hoofdlijnen - het volgende proces samen doorlopen.

#### Terugblik op het proces

Op 29 juni 2022 heeft de Werkgroep Evaluatie met jou een fysieke bespreking gehad waarin wij onze opdracht en het (te doorlopen) proces aan jou hebben toegelicht. Tijdens deze bijeenkomst heb jij vragen gesteld over mandaat, proces en waarheidsvinding, die wij hebben beantwoord. Na onze toelichting besloot je mee te werken aan onze evaluatie.

Op 30 september en 11 november 2022 hebben we je tweemaal uitgebreid geïnterviewd. Tijdens de interviews hebben wij aandacht besteed aan de gebeurtenissen tijdens de onderzoeksperiode. Wij hebben uitgebreid stilgestaan bij jouw visie op de gebeurtenissen en de context waarbinnen de gebeurtenissen hebben plaatsgevonden. Ook hebben we ter reactie gebeurtenissen aan je voorgelegd waarover wij inmiddels kennis hadden verkregen.

Voorafgaand aan de interviews heb je een interviewverklaring getekend, waarin je hebt bevestigd dat de Werkgroep Evaluatie jouw beschrijvingen in het rapport kon verwerken, nadat jouw akkoord op de transcripten was verkregen. Je had slechts heel beperkt suggesties voor enkele aanpassingen in de uitwerking van de interviews, die wij allemaal hebben overgenomen.

Op 4 januari 2022 hebben wij telefonisch contact gehad en heb ik je uitgenodigd om het gedeelte van het rapport dat gaat over de onderzochte gebeurtenissen te lezen en de Werkgroep van je opmerkingen op dat gedeelte van het rapport te voorzien.

Je wilde graag meedoen en gaf de voorkeur om het rapport in onze aanwezigheid te lezen en in de aanwezigheid van jouw relatie, de heer Van den Heuvel. Op deze wijze zouden wij jouw reacties meteen voor jou kunnen noteren en eventueel antwoord kunnen geven op jouw vragen. Je vroeg ons dit na jouw vakantie te laten plaatsvinden. Wij spraken vervolgens af dat e.e.a. op 16 januari 2023 zou plaatsvinden.

Op 13 januari 2023 liet je ons weten je terug te trekken uit het onderzoek. Je deed ons kort gezegd mede dat je meende dat het onderzoek, omdat het is uitgevoerd door (actieve) Volt leden, niet objectief zou zijn. Dat vonden wij spijtig, omdat je van het begin af aan op de hoogte bent gesteld van de samenstelling van onze werkgroep en onze aanpak. Je had ons eerder zelfs complimenten gegeven over de zorgvuldigheid

van het proces dat we met jou hebben doorlopen en over onze onafhankelijke opstelling (ook op 4 januari nog). Ik heb jou voorgesteld te spreken over jouw zorgen maar dit aanbod heb je afgeslagen.

Op 20 januari 2022 schreef je ons een lange e-mail met jouw standpunt over het gebeurde. Met hetgeen je in die e-mail stelt zijn wij het niet eens.

### **Aanbod mogelijkheid tot wederhoor**

Graag willen wij je nog eens de gelegenheid geven om jouw visie op het gedeelte van het rapport dat gaat over de onderzochte gebeurtenissen te geven. Dat is onderdeel van het zorgvuldige proces dat de Werkgroep graag met jou zou doorlopen. De volgende stappen in het proces zijn als volgt:

#### **Indien je gebruik wilt maken van deze wederhoor:**

1. Sturen wij jou een geheimhoudingsovereenkomst ter ondertekening toe, waarin we onder meer afspreken dat je geen mededelingen mag doen aan derden over de inhoud van het rapport tot aan de dag van publicatie; en
2. plannen wij met jou een moment voor wederhoor op korte termijn.
3. Jouw suggesties tot wijziging in het rapport verwerken wij zoveel als wij dat nodig vinden in de tekst en je reactie wordt in zijn geheel als bijlage aan onze rapportage gehecht.
4. Hierna wordt het rapport gefinaliseerd en naar de Taskforce en het bestuur verzonden. Het bestuur zal besluiten over (het moment van) publicatie.
5. Op 13 mei zal de Werkgroep tijdens het Congres terugblikken op het rapport en de aanbevelingen in het rapport ten behoeve van een veilige (werk)omgeving. Daarvoor heeft het Bestuur 30 minuten ingeruimd.

#### **Indien je geen gebruik wil maken van deze wederhoor:**

1. Dan zullen we deze e-mail als bijlage aan het rapport hechten en zal de werkgroep het rapport finaliseren en verzenden aan de Taskforce en het Bestuur.

Zou je ons **uiterlijk dinsdagochtend voor 9.30 uur** kunnen berichten of je alsnog gebruik wilt maken van de mogelijkheid tot wederhoor? Mocht je nog vragen of opmerkingen hebben dan beantwoorden wij die ook graag.

Met vriendelijke groet,

[Namens de Werkgroep Evaluatie]

## Bericht 2

Van: **Knoops Office** <office@knoopsadvocaten.nl>

Date: di 18 apr 2023 om 17:29

Subject: Bericht van Knoops' advocaten NV

To: monique.vanderpoel@volteuropa.org <monique.vanderpoel@volteuropa.org>

Geachte [voorzitter Werkgroep Evaluatie] **Van der Poel**,

Tot ons kantoor wendde zich mevrouw [het Ex-fractielid], lid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal van Nederland, met het verzoek uw brief van 15 april jl. te beantwoorden.

Namens [het Ex-fractielid] wordt medegedeeld dat zij geen (verdere) medewerking aan uw evaluatie zal verlenen om de navolgende reden.

Uw kandidatuur afgelopen januari jl. voor de prominente plaats op de kandidatenlijst voor de Eerste Kamer namens Volt alsmede het feit dat de partij u recentelijk ook hoog op deze lijst heeft geplaatst, doet ons ernstig twijfelen aan uw onafhankelijkheid als voorzitter van deze evaluatiecommissie. Temeer daar u ook niet de moeite heeft genomen in de afgelopen maanden cliënt te informeren over uw kandidatuur. Plaatsing in de top drie van de kandidatenlijst vergt de nadrukkelijke steun van partijprominenten waardoor van een onafhankelijk oordeel over uw evaluatie geen sprake meer kan zijn, althans in ieder geval de schijn van onafhankelijkheid daarmee wordt aangetast en is niet weggelegd voor het doorsnee Voltlid. Het bezwaar dat cliënt d.d. 20 januari jl. hiertegen heeft gemaakt is door uw Commissie niet beantwoord en wordt ook in uw recente e-mail niet geadresseerd, hetgeen op zijn minst onzorgvuldig is.

Als bijlage treft u nogmaals aan het schrijven van [het Ex-fractielid] van 20 januari jl. gericht aan uw commissie, waarin zij uitvoerig gewag maakt van haar zorg omtrent het feit dat op geen enkele wijze sprake is van transparantie op welke wijze de voorzitter van de Werkgroep nog hangende het evaluatieonderzoek een belangrijke politieke functie binnen Volt heeft verworven. Hetgeen vanuit het perspectief van de rechtzoekende op zijn minst een schijn van partijdigheid, althans niet-onafhankelijkheid, met zich brengt die van een voorzitter van een dergelijke evaluatiecommissie mag worden verwacht.

Onder deze omstandigheden kan en mag van deze rechtzoekende niet worden verwacht nog vertrouwen in een objectieve uitkomst van de evaluatie te hebben. Om deze reden heeft [het Ex-fractielid] besloten niet langer aan uw evaluatie mee te kunnen werken. Dit is te betreuren nu het de Werkgroep zelf is die deze situatie heeft gecreëerd.

Namens [het Ex-fractielid] worden terzake alle rechten voorbehouden en met name ook het recht om dit schrijven in te brengen in de door [het Ex-fractielid] voorgenomen bodemprocedure tegen Volt.

Met hoogachting en vriendelijke groet,

C. Knoops-Hamburger

Pagina 130

**TOEKOMST  MADE IN EUROPE**

**Mrs. C.J. Knoops-Hamburger**

*Senior partner*

*Advocaat/Attorney at law*

*Legal assistant for the defence at the International Criminal Court*

*Directeur/Executive Director of the Knoops' Innocence Project The Netherlands*

*Voorzitter/Chairman of the European Innocence Network Admission Committee*

*Voorzitter/Chairman of the foundation Miles4Justice*

*Voorzitter/Chairman of the foundation Ina Post Fonds*

*WINNAAR VAN DE EBERHARD VAN DER LAAN MEDIATION AWARD 2019*

## Bericht 3

Van: [Werkgroep Evaluatie]

Date: wo 3 mei 2023 om 10:41

Subject: Re: Bericht van Knoops' advocaten NV

To: <cknoops@knoopsadvocaten.nl>

Cc: Werkgroep Evaluatie Volt Nederland <werkgroepevaluatie@volteuropa.org>,  
Knoops Office <office@knoopsadvocaten.nl>

Geachte mevrouw Knoops,

Ik bevestig de goede ontvangst van uw e-mail van 18 april 2023 en reageer als volgt.

Het is uw cliënte van het begin af aan volstrekt duidelijk geweest dat de Werkgroep Evaluatie bestaat uit Volt-leden die politiek en maatschappelijk actief betrokken zijn. Er is geen enkele grondslag om te vermoeden dat de kandidaatstelling voor een Eerste Kamerlidmaatschap de werkgroep meer of minder onafhankelijk zou maken dan dat zij al was. De door u gestelde *nadrukkelijke steun van partijprominenten* die voor een kandidatuur nodig zou zijn is gevraagd, noch gekregen.

Wij zullen uw bericht en het bericht van [het Ex-fractielid] van 13 januari 2023 en ook deze reactie als bijlage aan het rapport hechten en voor het overige verwijs ik naar de inhoud van de e-mail van de werkgroep aan uw cliënte van 15 april 2023 die ik ter uwer oriëntatie bijvoeg.

Met vriendelijke groet,

Namens de Werkgroep Evaluatie,

(...)

## Bijlage 3: Kader voor Integer Handelen

### B3.1 Opbouw van deze bijlage<sup>19</sup>

Iedereen die het nieuws van de afgelopen jaren heeft gevolgd, heeft kunnen opmerken dat sociale veiligheid, en vooral het ontbreken ervan, verankerd is in een grote verscheidenheid aan situaties.

Voor een goed begrip van de aanbevelingen, geven we in dit hoofdstuk eerst een kader. Hiermee beogen we ook het gesprek over en de opvolging van dit rapport meer richting te kunnen geven en bij te dragen aan het ontwikkelen van een gemeenschappelijke taal. De concrete aanbevelingen zijn te lezen in hoofdstuk 5.

Eerst wordt het begrippenkader uitgelegd. Wat moet bijvoorbeeld in algemene zin worden verstaan onder integriteit en grensoverschrijdend gedrag? Wat is een veilige werkomgeving en op welke manier draagt een adequaat integriteitssysteem daaraan bij? Vervolgens gaan we in op relevante situaties en ontwikkelingen op het gebied van grensoverschrijdend gedrag en een veilige werkomgeving. Vervolgens bespreken we wat er binnen de overheid en specifiek binnen de Tweede Kamer is georganiseerd rondom sociale veiligheid. Tenslotte wordt uiteengezet hoe het integriteitssysteem van Volt en de Tweede Kamer eruit zien ten tijde van de onderzoeksperiode en op de dag dat dit rapport werd afgerond. In het laatste deel van dit hoofdstuk worden alle inzichten vertaald naar concrete aanbevelingen.

### Begrippenkader (B3.2)

- Wat wordt bedoeld met integriteit en integer handelen? (B3.2.1)
  - Integritisme? (B3.2.1.1)
  - Gewenst gedrag, ongewenst gedrag, ontoelaatbaar gedrag en grensoverschrijdend gedrag (B3.2.1.2)

---

<sup>19</sup> Voor het schrijven van dit rapport, maar vooral Hoofdstuk 4 en 5, maakte de Werkgroep gebruik van de volgende literatuur, handelend over leiderschap, integriteit en werk. Leonie Heres en Clara Bovens Spanningen in het grijs. Over de conceptualisering en operationalisering van oneigenlijke druk in de politiek-ambtelijke omgeving (Onderzoek in opdracht van de Gemeente Rotterdam), Utrecht, September 2020. Heres, L. (2012). Leiderschap en integriteit. In: J.H.J. van den Heuvel, L.W.J.C. Huberts, and E.R. Muller (eds.), Integriteit: Integriteit en Integriteitsbeleid in Nederland, pp. 265-281. Alphen aan den Rijn, the Netherlands: Kluwer. dr. Leonie Heres 'Tonen van de Top - de rol van topambtenaren in het integriteitsbeleid' is een publicatie (2016) van de Universiteit Utrecht. Huberts, Leo W.J.C.; Kaptein, Muel; de Koning, Bart, Integrity scandals of politicians: A political integrity index (2022), In: Public Integrity, 24(3), 329 - 341. Taylor & Francis. ISSN 1099-9922. Huis voor Klokkenluiders "Melden anno 2022: nog steeds een riskant avontuur" Webinar. Hoekstra, Alain; Huberts, Leo W.J.C.; van Montfort, AJGM, Lokale integriteitssystemen in Nederland, Duitsland en Vlaanderen: Wat er is en wat daarvan te leren valt (2021). Marijnissen, Diana; Kolthoff, Emile; Huberts, Leo W.J.C., Coping with threats and harassment in politics (2020), In: Public Integrity, 22(5), 485 - 506. Taylor & Francis. ISSN 1099-9922. Edgar Karssing, Als de oplossing het probleem is. Compliance met een moreel kompas, Capelle aan den IJssel: NCI, 2018, Edgar Karssing, De oplossing is het probleem niet. Reflecties op ethiek, integriteit en compliance, Capelle aan den IJssel: NCI, 2011

- o Actie afhankelijk van beleid en gekozen route (B3.2.1.3)

## **Politieke en maatschappelijk relevante ontwikkelingen (B3.3)**

- o Grensoverschrijdend gedrag en sociale veiligheid in de media (B3.3.1)
- o Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (4.3.2)
  - o Regering Commissaris discriminatie (B3.3.3)
  - o Onderzoek binnen rijksoverheid naar integriteit en sociale veiligheid

## **Sociale veiligheid in de Tweede Kamer (B3.4)**

- o Integriteitssysteem Tweede Kamer (B3.4.1)
- o Gedragscode Tweede Kamer (B3.4.2)
- o Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (B3.4.3)
- o De onafhankelijk adviseur integriteit van de Tweede Kamer (B3.4.4)
- o Vertrouwenspersonen van de Tweede Kamer (B3.4.5)

Hierboven in Hoofdstuk 4 kwam het integriteitssysteem van Volt al aan de orde uds daarvoor verwijst de Werkgroep daar naar.

## ***B3.2 Begrippenkader***

### ***B3.2.1 Wat wordt bedoeld met integriteit en integer handelen?***

Er zijn verschillende visies in de wetenschap over wat kan worden bedoeld met 'integriteit'. Voor (politieke) organisaties is het noodzakelijk om expliciet duidelijk te maken welke visie van toepassing is. Dit laatste kan ook binnen een organisatie verschillen per regeling en/of situatie. Onder integriteit worden in de wetenschappelijke literatuur onder meer de volgende normen verstaan:

7. Heelheid (consistent, consequent)
8. Passendheid in de omgeving
9. Professionele verantwoordelijkheid
10. Overeenstemming met wet, regel, code

11. Overeenstemming met geldende morele waarden en normen

12. Bewust moreel reflecteren en handelen

Integriteit gaat in de kern over handelen in overeenstemming met de geldende morele waarden en normen, en de daaraan gekoppelde afspraken. Het gaat bij integriteit niet in eerste instantie om wat je wilt realiseren maar vooral hoe je dat wilt realiseren. Het gaat met andere woorden om gedrag en handelen, niet om de inhoud van beleid of standpunten. Hoezeer je ook van mening verschilt, dit betekent niet dat je iemands integriteit ter discussie kan stellen wanneer je het bijvoorbeeld eigenlijk inhoudelijk niet eens bent met zijn/haar/hun standpunt of (beleids)visie.

De vraag is dus bij integriteit of het handelen deugt volgens de op dat moment geldende moraal. Wat 'geldend' is, kan en moet zelfs voor bieden voor discussie. Binnen een organisatie gaat het in ieder geval om de moraal binnen de organisatie en soms zelfs binnen een afdeling of een team, maar ook om iemands eigen moraal en zeker ook om de maatschappelijke moraal. Bovenal gaat het over alles wat in de organisatie, tussen collega's en leidinggevenden, wordt gezien als integer handelen en als zodanig door de organisatie wordt beoordeeld.

Om die reden is het van groot belang dat binnen een organisatie voor iedereen helder is wat de geldende normen en waarden zijn en wat dat betekent voor het handelen binnen je rol of functie. In het verlengde daarvan is het belangrijk om regelmatig met elkaar te bespreken wat onder integer handelen wordt verstaan in bepaalde situaties en wanneer het gaat over integriteit. Dit betekent dan ook dat het bestaan van een integriteitssysteem alleen niet voldoende is, het gaat vooral om het betekenis geven aan en naleven van zo'n systeem. Voorbeeldgedrag met name van leiders en rolmodellen binnen een organisatie is daarbij van groot belang. Daarnaast is het verstandig om regelmatig activiteiten te organiseren om de kennis en bewustwording van integriteit te vergroten. Het gaat dan zowel om de inhoud van het integriteitssysteem als om de vertaalslag naar het dagelijks handelen en interactie. Ook het regelmatig agenderen van normen, waarden en, in het verlengde daarvan, integriteit helpt om de drempel voor dialoog hierover te verlagen.

### B3.2.1.1 Integritisme

In de politiek-bestuurlijke praktijk zien we nogal eens dat iemands integriteit wordt betwijfeld terwijl daar op grond van de hierboven beschreven normen geen reden voor is. In zo'n geval is er sprake van 'integritisme' (Huberts, 2005). Integritisme is het ten onrechte in twijfel trekken van iemands integriteit en/of het oprekken van de grenzen van integriteit. Als er sprake is van integritisme, dan duidt dat vaak op het ontbreken van een gedeeld normenkader over integriteit.

Integriteit gaat, zoals besproken, over het voldoen aan de geldende morele waarden en normen. Dat raakt aan de kern of ziel van iemands handelen. Daarom moeten we, wanneer iemands integriteit ter discussie wordt gesteld, uiterste zorgvuldigheid in acht nemen. Het



gaat om gedrag dat moreel niet deugt, niet om de inhoud van het beleid. Als een inhoudelijk meningsverschil wordt vertaald in twijfel over integriteit, is er sprake van integritisme. Daarnaast bestaat het gevaar van veralgemeniseren: door over al dan niet integer handelen te spreken in algemene bewoordingen, kan onduidelijk zijn of het om één concrete handeling gaat of, meer algemeen, om twijfel over de integriteit van de persoon, de functionaris of, nog breder, de organisatie waar iemand deel van uitmaakt. Onvrede of wantrouwen moet niet per definitie in termen van integriteit geagendeerd worden.

### B3.2.1.2 Integriteitsschendingen

Wanneer er sprake is van niet integer handelen, hebben we het over integriteitsschending. Bij schendingen door politici en bestuurders kan de volgende typen integriteitsschendingen of soorten gedrag worden gedacht:<sup>20</sup>

11. Corruptie: omkoping
12. Corruptie: favoritisme (gebruik van positie/macht voor bevoordeling van familie, vrienden, partijgenoten)
13. Fraude en diefstal
14. Dubieuze giften/ beloften
15. Onverenigbare functies/ bindingen
16. Misbruik van bevoegdheden
17. Misbruik of manipulatie van informatie (incl. liegen en lekken)
18. Wanprestatie en verspilling
19. Ongewenste omgangsvormen en bejegening (in functie, o.a. intimidatie)
20. Wangedrag in de privésfeer

In hoofdstukken 2 en 3 lag de nadruk op het hierboven genoemde Type 9 gedragingen: "ongewenste omgangsvormen en bejegening" (in functie).

Wanneer zich in een organisatie één van deze schendingen heeft voorgedaan, bestaat het risico dat alleen de integriteitsschending in kwestie hoog op de agenda belandt. De 'maatregelen' die worden genomen worden dan ten onrechte alleen afgestemd op de kwestie die zich heeft voorgedaan. In plaats daarvan is het zinvoller en effectiever als de maatregelen die een organisatie neemt om integriteitsschendingen te voorkomen, betrekking hebben op de volle breedte van mogelijke integriteitsschendingen.

### B3.2.1.3 Gewenst gedrag, ongewenst gedrag, ontoelaatbaar gedrag en grensoverschrijdend gedrag

---

<sup>20</sup> Notitie L. Huberts "Integriteitssysteem Politieke Partijen" 31-10-2022.

Wanneer er tussen mensen interactie is die ongewenst, ontoelaatbaar of grensoverschrijdend is voor een van deze personen, dan kan er sprake zijn van een integriteitsschending. Een integriteitssysteem gaat in algemene zin over wat gewenst gedrag is en wat ongewenst en ontoelaatbaar gedrag is. Of ongewenst of ontoelaatbaar gedrag ook grensoverschrijdend is, kan door individuele mensen verschillend worden ervaren. De ene persoon kan vinden dat zijn of haar persoonlijke grenzen door een ander worden overschreden, terwijl een andere persoon in dezelfde situatie kan vinden dat er geen sprake is van grensoverschrijdend gedrag, maar alleen van ongewenst gedrag. Om meten met twee maten, met de daaraan mogelijk verbonden acties, te voorkomen, is het van belang om zoveel mogelijk een collectief gedeelde norm hierover te creëren.

Voor een goed functionerende organisatie is het van belang dat helder wordt uitgedragen welk gedrag gewenst, ongewenst en niet toelaatbaar is. Of er sprake is van grensoverschrijdend gedrag is aan een persoon, die dit gedrag ondergaan heeft, zelf om te bepalen, maar ook aan de personen die getuige zijn van situaties waarbij gedrag mogelijk grensoverschrijdend is. Bovendien het soms zo dat, hoewel voor een individu persoonlijke grenzen zijn overschreden, het gedrag in kwestie binnen de organisatie (nog) wel toelaatbaar is, of toelaatbaar wordt geacht.

#### B3.2.1.4 Actie afhankelijk van beleid en gekozen route

Welke actie in een specifiek geval moet worden ondernomen moet binnen het beleid specifiek worden beoordeeld. De beslissing daarover zal ook afhankelijk zijn van de instantie waar een melding of vraag binnenkomt. De route en bijbehorende actie kan bijvoorbeeld anders zijn wanneer wordt aangeklopt bij de leidinggevende of bij de vertrouwenspersoon. Het is aan te bevelen dat het integriteitssysteem duidelijk aangeeft waar men het beste terecht kan met een vraag of een melding. In alle gevallen is het van belang om uiterst zorgvuldig te zijn ten aanzien van zowel de persoon die het vermeend ongewenste gedrag heeft vertoond als met de persoon die het gedrag als ongewenst ervaart.

### ***B3.3 Politieke en maatschappelijk relevante ontwikkelingen op gebied van grensoverschrijdend gedrag en sociale veiligheid***

#### ***B3.3.1 Grensoverschrijdend gedrag en sociale veiligheid in de media***

*Greep uit de nieuwsberichten omtrent grensoverschrijdend gedrag en sociale veiligheid*

- In oktober 2021 komen er via Twitter berichten naar buiten over In de media is de afgelopen jaren veel aandacht geweest voor een verscheidenheid aan situaties waar sprake is (geweest) van grensoverschrijdend gedrag en/of sociale veiligheid in het geding was. Deze situaties lopen uiteen van seksueel grensoverschrijdend gedrag tot machtsmisbruik tot angstcultuur.
- Seksueel grensoverschrijdend gedrag door Hollywood-producent Harvey Weinstein. Hierbij maakten mensen in een Tweet bekend dat zij te maken hebben gehad met

seksuele intimidatie, aanranding of seksueel misbruik en voegden daar '#MeToo' aan toe.

- Op 20 januari 2022 werd er door het programma BOOS een uitzending online geplaatst waarin beschuldigingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en machtsmisbruik door medewerkers van de talentenjacht programma's The voice of Holland en The Voice Kids jegens kandidaten werden aangekaart.
- Begin februari 2022 werd er in de NRC een artikel gepubliceerd over de cultuur binnen voetbalclub Ajax en werd beschreven hoe technisch directeur Marc Overmars seksueel grensoverschrijdend gedrag jegens vrouwelijke medewerkers had vertoond, waarbij ook machtsmisbruik een rol speelde.
- Begin mei 2022 presenteerden vakbonden FNV en VAWO de resultaten van hun onderzoek waaruit blijkt dat de helft van de universiteitsmedewerkers op een afdeling werkt waar sprake is of was van een onveilige werkomgeving. Het gaat om onder meer roddelen, pesten, bedreigingen, machtsmisbruik, vernederen, uitsluiten, het achterhouden van informatie, seksuele intimidatie en zogeheten scientific sabotage. Daarbij worden onderzoekers belemmerd in hun promotie, wordt hun naam niet genoemd als auteur van een wetenschappelijke publicatie of worden ze op een andere manier gedwarsboomd in hun wetenschappelijke carrière.
- Op 28 september 2022 was in de NRC te lezen hoe er onder leiding van Khadija Arib sprake zou zijn van een schrikbewind in de ambtelijke ondersteuning van de Tweede Kamer door onder andere machtsmisbruik. In het artikel was sprake van meerdere meldingen en de werkcultuur werd beschreven als onveilig.
- Op 18 november 2022 was in de Volkskrant te lezen hoe Matthijs van Nieuwkerk door meerdere medewerkers werd beschuldigd van grensoverschrijdend gedrag, waarbij de cultuur binnen het programma De Wereld Draait Door werd beschreven als een angstcultuur.

Een opvallende overeenkomst in veel van deze situaties is dat de personen die verdacht of beschuldigd worden van het grensoverschrijdend gedrag, aangeven dat zij zich niet bewust waren van het effect van hun gedrag op anderen. Ook bleek bij veel gevallen juist ook de cultuur binnen de organisatie een belangrijke rol te spelen.

Doordat deze gevallen, mede door de media, naar buiten zijn gebracht, is er ook meer druk en noodzaak om beter te begrijpen wat beschermende en wat risicofactoren zijn als het gaat om sociale veiligheid, zodat organisaties en instanties daar hun beleid en activiteiten op kunnen aanpassen.

Binnen de overheid en de politiek zijn er meerdere maatregelen getroffen en bestaande maatregelen opnieuw onder de aandacht gebracht om grensoverschrijdend gedrag te

Pagina 138

voorkomen, te herkennen en te melden. In de volgende paragrafen is te lezen wat er daartoe binnen de overheid en de Tweede Kamer is geregeld.

### B3.3.1.1 Ongewenst gedrag van politici sinds 2018

De Werkgroep verzamelde beschikbare informatie over 'grensoverschrijdingen' in gedrag, leidend tot de beëindiging van het fractie lidmaatschap, in de laatste vijf jaar in het Nederlandse parlement. Niet alle uitspraken zijn (bij ons weten) gepubliceerd.

Wie	Wat	Wanneer	Partij
Lid VVD-Fractie	Een Tweede Kamerlid stapt op. In een verklaring heeft deze laten weten dat de reden een 'intieme en ongelijkwaardige relatie' is met een veel jongere medewerker van de fractie.	30 augustus 2018	VVD (vrijwillig)
Fractiemedewerker Groenlinks Tweede Kamer	Beëindiging arbeidsovereenkomst door Rechtbank: medewerker zoende ongevraagd stagiaire.	Rb. Den Haag 1 maart 2018, ECLI:NL:BDHA:2018:2670.	Groen Links (ontslag)
Senator VVD	Schijn van belangenverstremgeling (functie Senator, in combinatie met andere functies). Fractielidmaatschap wordt beëindigd.	<a href="https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBDHA:2022:11389">https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBDHA:2022:11389</a>  Uitspraak 9 november 2022	VVD (gedwongen)
Kamerlid PVV	Ex-vrouw en fractiemedewerker zouden aangifte hebben gedaan over vermeend ongewenst gedrag door Kamerlid.	OM seponeert beide aangiftes; NRC 6 december 2018.	PVV (gebleven)

Kamerlid DENK	(oud-) fractiemedewerkster zou melding hebben gemaakt van vermeend ongewenst gedrag door Kamerlid.	Maart 2020 <a href="http://www.hpdetijd.nl/2020-03-29/vertrek-kamervoorzitter-arib-adviseerde-aangifte-tegen-kuzudenk/">www.hpdetijd.nl/2020-03-29/vertrek-kamervoorzitter-arib-adviseerde-aangifte-tegen-kuzudenk/</a>	DENK (gebleven)
Kamerlid D'66	Kamerlid zou seksueel getinte berichten hebben gestuurd naar tal van (deels minderjarige) personen. Kamerlid stapt zelf op.	April 2021 <a href="https://d66.nl/nieuws/reactie-d66-op-berichten-over-sidney-smets/">https://d66.nl/nieuws/reactie-d66-op-berichten-over-sidney-smets/</a>	D'66 (vrijwillig)
Kamerlid PvdA	Tegen Kamerlid zouden vier klachten zijn binnengekomen over ongewenst en/of grensoverschrijdend gedrag, waarvan één in de privésfeer. Intern onderzoek kan onvoldoende oordelen over proces; Kamerlid mag na de schorsing terugkomen, maar weigert zelf.	Begin februari 2022  Uitspraak van de Beroepscommissie van maandag 17 oktober 2022: <a href="#">uitspraak-Beroepscommissie-PvdA-221018-van-Dijk-.pdf</a>	PvdA (vrijwillig)
Kamerlid Volt	Fractielidmaatschap wordt beëindigd na meldingen van (vermeend) grensoverschrijdend gedrag en gebeurtenissen ervoor en erna.	KG Vonnis: <a href="#">Rechtbank Amsterdam 9 maart 2022, ECLI:NL:RBAMS:2022:1089</a>  Arrest Hof: <a href="#">Gerechtshof Amsterdam 7 februari 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:276</a>	Volt (gedwongen)

Lid Tweede Kamer en en voormalig voorzitter Tweede Kamer	Extern onderzoek naar meldingen over vermeend grensoverschrijdend gedrag door voormalig Kamervoorzitter richting ambtenaren. Lid stapt zelf op.	Brief met meldingen aan nieuwe voorzitter Tweede Kamer. Lopend onderzoek.	PvdA (vrijwillig)
--	---	---	-------------------

### ***B3.3.2 Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld***

De afgelopen jaren hebben berichten in de media over verschillende grensoverschrijdende incidenten een breder vraagstuk blootgelegd, dat actie noodzakelijk maakt. De regering geeft aan dit probleem prioriteit met de volgende stappen. In februari 2022 werd Mariëtte Hamer voor de duur van drie jaar benoemd tot eerste **regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld**. Het werkgebied betreft dus niet grensoverschrijdende gedrag in de volle breedte.

Met deze nieuwe regeringscommissaris wil het kabinet bewustwording en een cultuurverandering creëren. Intimidatie en misbruik zijn niet acceptabel voor het kabinet. De regeringscommissaris heeft de opdracht het kabinet gevraagd en ongevraagd te adviseren over maatregelen die nodig zijn om seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld tegen te gaan. Zij zal ook gevraagd en ongevraagd advies geven over het Nationaal Actieplan (zie hieronder). De regeringscommissaris is verder ook boegbeeld van en aanjager voor **de verandering die nodig is om de cultuur** die leidt tot grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, te doorbreken. Daarover organiseert zij een langjarig maatschappelijk debat. Zij zal volgens de taakopdracht ook graag samenwerken met mensen die ervaring hebben met grensoverschrijdend gedrag in zijn algemeenheid en de vele organisaties werkzaam op dit terrein.

Op 27 juni 2022 kondigden de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in een persbericht aan dat er een **Nationaal Actieplan** wordt opgesteld voor de aanpak van grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Dit actieplan wordt onder regie van de ministers opgesteld. De eerste input vanuit de regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld is meegenomen in dit Nationaal Actieplan.

In het persbericht wordt vermeld dat ongeveer 1,6 miljoen Nederlanders in 2020 slachtoffer zijn geworden van seksueel geweld. Daarnaast heeft 53% van de Nederlandse vrouwen in haar leven ervaring gehad met seksueel grensoverschrijdend gedrag. Dit duidt op een groot maatschappelijk probleem waarvoor een actief gesprek nodig is en doelgerichte acties en maatregelen nodig zijn.

### ***B3.3.3 Regeringscommissaris discriminatie***

Op 15 oktober 2021 is Rabin Baldewsingh door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties benoemd tot eerste Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR). De Nationaal Coördinator gaat aan de slag met een meerjarig nationaal programma tegen racisme en discriminatie. Hij zal signalen uit de samenleving oppakken en is aanjager voor het tegengaan van racisme en discriminatie, ook in het Caribisch deel van Nederland. Het instellen van een NCDR is gebeurd naar aanleiding van moties van de Kamerleden Farid Azarkan en Rob Jetten.

### ***B3.3.4 Onderzoek binnen rijksoverheid naar integriteit en sociale veiligheid***

In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is er in november 2021 een Personeelsenquête Rijk (PER) uitgevoerd. Het onderzoek is ingegeven door het Interdepartementaal Platform Integriteitsmanagement (IPIM).

Het onderzoek binnen de rijksoverheid naar integriteit en sociale veiligheid had twee doelen:

1. nagaan in hoeverre de acties binnen de rijksoverheid effectief zijn geweest om integriteit en sociale veiligheid te verbeteren, en
2. ontwikkelingen op het gebied van sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen bij de rijksoverheid in kaart te brengen en bij te sturen. Als onderdeel van de enquête is onderzocht welke kennis medewerkers hebben op het gebied van het meldproces, de vertrouwenspersoon en de Gedragscode Integriteit Rijk.

Gemiddeld gaven medewerkers in de enquête voor een sociaal veilig werkklimaat in de eigen organisatie een 3.7 op een 5-punts schaal. Op de vraag of men zich sociaal veilig voelde op het werk geeft men een 4.1 op een 5-punts schaal. Toch voelt 9% zich niet veilig om directe collega's feedback te geven, 5% durft niet voor zichzelf op te komen en 8% durft niet zichzelf te zijn. Een ander interessant antwoord in deze enquête is dat 5% van de respondenten heeft aangegeven op een vraag over integriteitsschendingen een dergelijke schending niet te willen melden. Van deze 5% geeft een ruime meerderheid van de respondenten als reden dit onveilig te vinden en/of geen vertrouwen te hebben. Van degenen die wél willen melden, geven leidinggevenden vaker dan medewerkers aan melding te zullen maken van integriteitsschendingen.

### ***B3.4 Sociale Veiligheid in de Tweede Kamer***

In 2021 is het beleid op het gebied van sociale veiligheid geactualiseerd in de Tweede Kamer. In een brief aan de fractiesecretarissen van 17 juni 2021 beschrijft Kamer Voorzitter Vera Bergkamp de activiteiten op gebied van sociale veiligheid die op dit moment plaatsvinden in de Tweede Kamer, en welke instrumenten de Kamer inzet om ongewenst gedrag tegen te gaan. De volgende stappen zijn inmiddels gezet ter verbetering van de sociale veiligheid:

- Maatschappelijke organisaties zijn uitgenodigd om mee te denken over het verbeteren van sociale veiligheid.
- Op 16 juni 2022 is een breed onafhankelijk onderzoek naar sociale veiligheid onder Kamerleden, fractiemedewerkers en ambtenaren bij de Tweede Kamer van start gegaan. Het onderzoeks- en adviesbureau verbonden aan het departement Bestuurs- en Organisationswetenschap (USBO) van de Universiteit Utrecht voert het onderzoek uit. De resultaten van dit onderzoek worden op 17 april 2023 gepubliceerd.<sup>21</sup> Ruim een derde van de Kamerleden en medewerkers in het Kamergebouw die meededen aan het onderzoek, heeft last van roddelen, pesten, discriminatie of ander grensoverschrijdend gedrag door andere mensen in de Kamer. Volgens de onderzoekers wijst dit erop dat het meer is dan een reeks incidenten. *"Het onderzoek wijst op dieperliggende patronen en mechanismen die concrete en aanhoudende risico's vormen."* Het is voor het eerst dat er een dergelijk onderzoek plaatsvindt. De resultaten worden gebruikt om aanbevelingen te doen die de sociale veiligheid in de Tweede Kamer verder verbeteren.
- De Tweede Kamer organiseert sinds 2022 trainingen zoals de 'Omstanderinterventie', die vooral gericht is op preventie. Daarnaast is er ook een training 'Adequaat handelen bij meldingen en klachten', waarbij iedereen die te maken kan hebben met een melding of klacht, adequaat leert op te treden. De melder staat hierbij centraal. Zowel ambtenaren als fractiemedewerkers kunnen de trainingen volgen.

### **B3.4.1 Integriteitssysteem van de Tweede Kamer**

Ten tijde van de eerste melding bij de Ambtelijk Secretaris (en Fractievoorzitter) van de Tweede Kamer Fractie van Volt over potentieel grensoverschrijdend gedrag, waren er net daarvoor verbeteringen doorgevoerd in het integriteitssysteem van de Tweede Kamer. Dit stond echter nog in de kinderschoenen. Ook lijkt de bekendheid hiervan beperkt te zijn geweest bij de Volt Fractie, wat deels te wijten is aan de onbekendheid van de Volt Fractie met het reilen en zeilen in de Tweede Kamer organisatie. Het integriteitssysteem van de Tweede Kamer omvat de volgende elementen:

- Gedragscode Tweede Kamer
- College van onderzoek integriteit Tweede Kamer
- Vertrouwenspersoon Tweede Kamer

### **B3.4.2 Gedragscode Tweede Kamer**

---

<sup>21</sup> Kracht zonder Tegenkracht - Sociale veiligheid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal, [https://www.uu.nl/sites/default/files/Compressed\\_Kracht%20zonder%20Tegenkracht%20-%20Sociale%20veiligheid%20in%20de%20Tweede%20Kamer%20der%20Staten-Generaal.pdf](https://www.uu.nl/sites/default/files/Compressed_Kracht%20zonder%20Tegenkracht%20-%20Sociale%20veiligheid%20in%20de%20Tweede%20Kamer%20der%20Staten-Generaal.pdf)



Kamerleden dienen zich te houden aan specifieke integriteitsregels, die zijn opgenomen in de Regelingen Integriteit. De Tweede Kamer heeft deze integriteitsregels samengebracht in de Gedragscode met gedragsregels voor de Kamerleden. De geldende Gedragscode is vastgesteld in maart 2021. Een lid van de Tweede Kamer:

1. Oefent zijn ambt uit in onafhankelijkheid en in het algemeen belang.
2. Accepteert geen gift of gunst die bedoeld is om zijn handelen in het ambt te beïnvloeden.
3. Voldoet aan de registratieverplichtingen die het ambt hem oplegt.
4. Gebruikt in het ambt verkregen informatie niet voor persoonlijke belangen en waarborgt, indien van toepassing, het vertrouwelijke karakter ervan.
5. Handelt conform de regels van de Tweede Kamer.

### ***B3.4.3 Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP)***

Op 1 april 2021 is de Regeling Toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal ("Regeling toezicht en handhaving Gedragscode") in werking getreden, die het toezicht en de handhaving van de Gedragscode van de Tweede Kamer regelt. Het Centrum Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP) is gevraagd om klachten aangaande overtredingen van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen, en daartoe is een College van onderzoek ingericht. Daarbij laat het College zich leiden door de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode. Voor de inhoudelijke beoordeling toetst het College aan de Gedragscode van de Tweede Kamer. Voor de interpretatie van de Gedragscode zijn de toelichting daarbij, de brochure 'Integriteit en openbare registers voor de Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal' en zo nodig andere relevante parlementaire en niet-parlementaire (bijvoorbeeld academische) bronnen, van belang.

Op de website van de Tweede Kamer staan voorbeelden van schendingen van de Gedragscode van de Tweede Kamer waarover kan worden geklaagd bij het CAOP. Dit zijn bijvoorbeeld het accepteren van gunsten of giften die bedoeld zijn om het handelen in ambt te beïnvloeden en het niet voldoen aan de verplichting tot registratie van nevenfuncties en neveninkomsten, geschenken en reizen.

Uit het jaarverslag blijkt dat in het eerste bestaansjaar van de CAOP tussen april 2021 en januari 2022 108 klachten zijn binnengekomen, van 98 verschillende klagers. Deze betroffen vooral uitingen tijdens vergadering (49) en buiten vergadering (29) door Kamerleden, waarvan 27 via Twitter. Ook waren er bijvoorbeeld enkele klachten over schending van de registratieverplichting (4) en overtreding van de regels van de Kamer (8). Deze laatste klachten zijn onderverdeeld in overtreding van de Grondwet, wetten en Reglement van Orde (4) en overtreding van huisregels en corona regels (4). Er zijn 106 klachten niet in behandeling genomen en 2 wel. Klachten over uitingen in Kamerdebatten zijn niet in behandeling genomen omdat het Reglement van Orde al op een andere wijze in het toezicht voorziet.

Uitingen door Kamerleden buiten de Tweede Kamer zijn met name op Twitter gedaan. Hiervoor geldt de grondwettelijke immuniteit van Kamerleden niet. Deze uitingen vallen onder de vrijheid van meningsuiting, binnen de grenzen van de wet. Indien sprake is van een mogelijk strafbaar feit zoals discriminatie, haat zaaien, groepsbelediging, opruiing en dergelijke, kan aangifte worden gedaan bij het Openbaar Ministerie en beoordeelt de rechter of hier sprake van is.

#### ***B3.4.4 De onafhankelijk Adviseur Integriteit van de Tweede Kamer***

Tweede Kamerleden kunnen zelf de onafhankelijk Adviseur Integriteit van de Tweede Kamer benaderen als zij advies willen over de uitleg en toepassing van de integriteitsregels. De Adviseur Integriteit adviseert Kamerleden vooraf over integriteitskwesaties, preventief dus (zie ook 3.2.1).

#### ***B3.4.5 Vertrouwenspersonen van de Tweede Kamer***

Wie in de Kamer werkt en te maken krijgt met ongewenst gedrag, kan zijn verhaal kwijt bij een onafhankelijke deskundige, een gecertificeerde vertrouwenspersoon. Er zijn vijf interne vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen. Daarnaast is het sinds 2019 ook mogelijk om contact op te nemen met een externe vertrouwenspersoon. Mensen kunnen zelf kiezen wie ze benaderen. Sommige fracties hebben ook eigen vertrouwenspersonen aangesteld. Kamer Aambtenaren en fractiemedewerkers die geen vertrouwen (meer) hebben in een informele oplossing, bijvoorbeeld via bemiddeling, kunnen een klacht indienen bij de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen.

Naast de vertrouwenspersonen die geraadpleegd kunnen worden bij ongewenst gedrag, zijn er in de Tweede Kamer ook mensen werkzaam die zich bezighouden met andere integriteitsvraagstukken.

Iedere kamer ambtenaar die een serieus vermoeden heeft van niet-integer handelen van een collega, kan terecht bij de vertrouwenspersonen integriteit. De twee vertrouwenspersonen zijn onafhankelijk en werken op basis van vertrouwelijkheid. Ze begeleiden en adviseren. De zaak kan zo gevoelig liggen, dat het gewenst is om externen in te schakelen. In dat geval kunnen kamer ambtenaren terecht bij het [Huis voor Klokkenluiders](#). Ook in het geval dat de vertrouwenspersonen een melding doen bij de ambtelijke leiding en die zou geen actie ondernemen, is er de weg naar dit externe instituut.

## Bijlage 4: Geraadpleegde bronnen

Bestuur Volt Nederland	Alle door ons gevraagde notulen, besluiten, bijlagen
But J.J. & Geertjes G.J.A.	Het last verbod en de noodzaak tot rechterlijke terughoudendheid bij conflicten tussen politici: <i>Nederlands Juristenblad</i> 97(23): 1855-1856
Crujninge, van, V.L.S	Wat valt er te leren van de Volt affaire? TAR 2022/44
Dölle, A.H.M.	Het fractiereglement, Beleid en Maatschappij 1981/5, p. 156-162.
Edgar Karssing	De oplossing is het probleem niet. Reflecties op ethiek, integriteit en compliance, Capelle aan den IJssel: NCI, 2011
Edgar Karssing,	Als de oplossing het probleem is. Compliance met een moreel kompas, Capelle aan den IJssel: NCI, 2018
Elzinga, D.J.	De politieke partij en het constitutionele recht (diss. Utrecht), Nijmegen: Ars Aequi Libri 1982, p. 103-113.
Gestel, van, R.A.J.	Parlementair wangedrag, Regelmaat 2022/2 p. 165-178.
Heres, Leonie	'Tonen van de Top - de rol van topambtenaren in het integriteitsbeleid' is een publicatie (2016) van de Universiteit Utrecht.
Heres, L.	Leiderschap en integriteit. In: J.H.J. van den Heuvel, L.W.J.C. Huberts, and E.R. Muller (eds.), <i>Integriteit: Integriteit en Integriteitsbeleid in Nederland</i> , pp. 265-281. Alphen aan den Rijn, the Netherlands: Kluwer (2012)
Hoekstra, Alain; Huberts, Leo W.J.C.; van Montfort, AJGM,	Lokale integriteitssystemen in Nederland, Duitsland en Vlaanderen : Wat er is en wat daarvan te leren valt (2021).
Hout, van der, E., Lucardie, A., Marchand, A., Voerman, G., & van der Woude, W.	Representatie, fractiediscipline en financiering. Drie onderzoeken rondom het advies over een nieuw kiesstelsel. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, p. 65. Een van de delen heeft de zeer toepasselijke titel: <i>Frictie in de Fractie</i> .(2007)

Huberts, Leo	Diverse <a href="https://research.vu.nl/en/persons/leo-wjc-huberts">https://research.vu.nl/en/persons/leo-wjc-huberts</a>
Huberts, Leo W.J.C.; Kaptein, Muel; de Koning, Bart, 11	Integrity scandals of politicians: A political integrity index (2022), In: Public Integrity, 24(3), 329 - 341. Taylor & Francis. ISSN 1099-9922.
Huis voor Klokkenluiders	"Melden anno 2022: nog steeds een riskant avontuur" Webinar. (december 2022)
Hulle, van der, Rob	Naschrift, 'De Volt-affaire nader bezien' NJB, 1-7-2022 - Afl 23, p. 1857-1858
Inge te Brake	<a href="https://www.lvvv.nl/inge-te-brake">https://www.lvvv.nl/inge-te-brake</a>
Leonie Heres en Clara Bovens	Spanningen in het grijs. Over de conceptualisering en operationalisering van oneigenlijke druk in de politiek-ambtelijke omgeving (Onderzoek in opdracht van de Gemeente Rotterdam), Utrecht, September 2020.
L. Heres, c.s.	Kracht zonder Tegenkracht - Sociale veiligheid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal, USBO advies, Universiteit Utrecht, April 2023.
Marijnissen, Diana; Kolthoff, Emile; Huberts, Leo W.J.C.,	Coping with threats and harassment in politics (2020), In: Public Integrity, 22(5), 485 - 506. Taylor & Francis. ISSN 1099-9922.
NRC Handelsblad	Volt en Gündoğan: Wat was het ongewenste gedrag van Nilüfer Gündoğan? (13 maart 2022)
Nu.nl	Gündoğan doet aangifte tegen Volten dertien melders (14 maart 2022). <a href="https://www.nu.nl/algemeen/6186525/Gündoğan-doet-aangifte-tegen-volt-en-dertien-melders-wegens-smaad.html">https://www.nu.nl/algemeen/6186525/Gündoğan-doet-aangifte-tegen-volt-en-dertien-melders-wegens-smaad.html</a>
Roo, de, K.H.M. & J. Nijland	De Fractie als verlengstuk van een politieke vereniging, Maandblad voor Ondernemingsrecht, nummer 3 & 4, pag 59-61. doi: 10.5553/MvO/245231352022008003001
S Sagel in Delta (Universiteitsblad TU Delft)	#Metoo: wat kan een universiteit met anonieme klachten? <a href="https://www.delta.tudelft.nl/article/metoo-wat-kan-ee-n-universiteit-met-anonieme-klachten">https://www.delta.tudelft.nl/article/metoo-wat-kan-ee-n-universiteit-met-anonieme-klachten,</a>

S. Sagel (interview)	<p>“Nederlandse rechter oordeelt veel te mild over seksuele intimidatie op de werkvloer,”. Financieel Dagblad van 3 januari 2018.</p> <p>Hoge Raad verwerpt ‘vuistregel’ bij seksuele intimidatie op werkvloer, Financieel Dagblad 24 juni 2022.</p>
Staten Generaal	<p>Regeling financiële ondersteuning fracties Tweede Kamer 2014.</p> <p><a href="https://wetten.overheid.nl/BWBR0035068/2021-12-09">https://wetten.overheid.nl/BWBR0035068/2021-12-09</a></p>
Staten Generaal	<p>Reglement van Orde van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Vastgesteld in de vergadering van 25 februari 2021 (Kamerstukken II, 35322), met ingang van 31 maart 2021 in werking getreden Nadien gewijzigd: 36058 (21 april 2022) art. 3.2, 6.2, 7.10a</p> <p><a href="https://www.tweedekamer.nl/sites/default/files/atoms/files/rvo_miniboekje_maart_2021_0.pdf">https://www.tweedekamer.nl/sites/default/files/atoms/files/rvo_miniboekje_maart_2021_0.pdf</a></p>
Tweede Kamer	<p>Regeling Toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal</p> <p><a href="https://www.tweedekamer.nl/sites/default/files/atoms/files/regeling_toezicht_en_handhaving_mrt_2021.pdf">https://www.tweedekamer.nl/sites/default/files/atoms/files/regeling_toezicht_en_handhaving_mrt_2021.pdf</a></p>
Vetzo, M.J.	<p>De zaak Gündoğan/Volt rechter, politiek en de zoektocht naar de institutionele grenzen, TvCR, 2022/2 p. 128-13</p>
Volt Nederland	<p>Statuten en Huishoudelijk reglement</p>
Volt Fractie in de II <sup>e</sup> Kamer	<p>Alle door ons gevraagde notulen, besluiten, bijlagen</p>

## Bijlage 5: Instemmings Data en versies officiële documenten

- Huishoudelijk reglement Volt Nederland
  - Huidige versie, ingestemd door **congres** op 26-06-2022.
- Oud huishoudelijk reglement Volt Nederland
  - Oude versie, ingestemd door **congres** van 10-07-2021 tot 26-06-2022.
- Statuten Volt Nederland
  - Huidige versie, ingestemd door **congres** op 25-05-2020 (nog niet notarieel gepasseerd).
- Gedragscode Volt Nederland
  - Gedrags- en omgangscode van Volt Nederland 14 mei 2020
  - Gedragscode Volt Nederland, ingestemd door **congres** op 29-01-2022.
- Reglement Tweede Kamerfractie Volt Nederland (Niet wijds toegankelijk)
  - *Huidige versie*, ingestemd door Fractie op 22-03-2022.
- Oud reglement Tweede Kamerfractie Volt Nederland (Niet wijds toegankelijk)
  - *Oude versie*, Ingestemd door Fractie op 18 november 2021 en in gebruik tot 22-03-2022.
- Procedure voor behandeling van meldingen bij (mogelijke) schendingen van gedragsregels
  - Huidige versie, ingestemd door **congres** op 29-01-2022.
- Verkiezingsprogramma Volt Nederland
  - Huidige versie, ingestemd door **congres** op 02-12-2020.
- Beleidsprogramma Volt Nederland
  - Huidige versie, ingestemd door **congres** op 20-06-2020.
- A4 Volt explained (Waarden van Volt)
  - Huidige versie, **In gebruik genomen door het Europese bestuur en alle nationale afdelingen** sinds de introductie van het document in 2020 tot heden.
- Omgangs en gedragsregels Volt Nederland

- Huidige versie, In gebruik genomen door het **nationale bestuur** sinds 14-05-2020.
- Sociale media richtlijnen Volt Nederland
  - Huidige versie, In gebruik genomen door het **nationale bestuur** sinds 14-05-2020.
- Statuten Volt Europa
  - Huidige versie, Ingestemd door het **Europese Volt congres** in 2017/2018.
- Internal regulations Volt Europa
  - Huidige versie, Ingestemd door het **Europese Volt congres** in juni 2021.

## Bijlage 6: Chronologisch nieuwsoverzicht

### *Ex-fractielid vs Volt*

- Noor Zwolsman, 'Volt schorst Kamerlid Nilüfer Gündoğan na beschuldigingen', NRC, 13 februari 2022.
- NOS Nieuws, 'Volt schorst Kamerlid Gündoğan na meldingen over grensoverschrijdend gedrag', 13 februari 2022.
- Guus Valk en Petra de Koning, 'Hoe het onervaren Volt zijn nummer twee kwijtraakte', NRC, 22 februari 2022.
- Joyce Brekelmans en Ariejan Korteweg, 'Nilüfer Gündoğan heeft geen idee waarom Volt haar schorst voor grensoverschrijdend gedrag', de Volkskrant, 13 februari 2022.
- Yvonne Hofs, 'Gündoğan definitief uit Volt-fractie gezet: 13 meldingen van onder meer intimidatie en handtastelijkheden', de Volkskrant, 26 februari 2022.
- Marcia Nieuwenhuis en Hanneke Keultjes, 'Volt zet Kamerlid Gündoğan uit fractie na 13 klachten ongewenst gedrag; zij ontkent en doet aangifte', Het Parool, 26 februari 2022
- Jinek, RTL, 'Kamerlid wil terug; Gündoğan en Volt tegenover elkaar in de rechtbank', 1 maart 2022.
- RTL Nieuws, 'Rechter doet 9 maart uitspraak in kort geding van Gündoğan tegen Volt', 1 maart 2022.
- ANP, 'Gündoğan opgelucht na gelijk van rechter in kort geding', Leidsch Dagblad, 9 maart 2022.
- Ariejan Korteweg, 'Volt wil Gündoğan weer toelaten tot de fractie', de Volkskrant, 9 maart 2022.
- Wendelmoet Boersema, 'Volt zet Gündoğan uit partij en fractie wegens vertrouwensbreuk', Trouw 18 maart 2022.
- Avinash Bhikie, 'Volt is niet meer te vermurwen en zet Gündoğan opnieuw uit Tweede Kamerfractie', de Volkskrant, 22 maart 2022.
- Hans van Soest, 'Volt zet Kamerlid Gündoğan uit de fractie', AD, 22 maart 2022.
- ANP, 'Het OM seponeert de aangifte van Gündoğan tegen de partijleden van Volt', Trouw, 14 juli 2022.
- Hanneke Keultjes, 'Volt en Gündoğan in beroep weer tegenover elkaar in de rechtszaal', Het Parool, 22 december 2022.
- Petra de Koning, 'Gündoğan wil eerherstel én veel meer schadevergoeding', NRC 22 december 2022.

Pagina 151



- BNR, Studio Den Haag, 'VOLT wint en Kamerlid Nilüfer Gündoğan verliest', 7 februari 2023
- NOS Nieuws, 'Hof oordeelt in voordeel Volt: partij mocht Gündoğan uit Kamerfractie zetten', 7 februari 2022.
- Majda Ouhajji, 'Volt mocht Gündoğan uit Tweede Kamerfractie zetten', NRC, 7 februari 2023.

## ***Enkele andere berichten in de media over (vermeend) ongewenst gedrag***

- Marcia Nieuwenhuis, 'Eerder opgestapt D66-Kamerlid Sidney Smeets laat terugkeer open: 'Er is niks bewezen'. In april 2021 verliet hij de Kamer na beschuldigingen van geflirt met meerdere tieners. Algemeen Dagblad, 12 april 2023
- BOOS, BNNVARA, 'THIS IS THE VOICE', YouTube, 20 januari 2022.
- Niels Waarlo, 'Vrouwen doen in BOOS verhaal over misbruik bij The Voice, aangifte tegen Ali B voor verkrachting', de Volkskrant, 20 januari 2022.
- NOS Voetbal, 'Overmars vertrekt per direct bij Ajax wegens grensoverschrijdende berichten', 6-7 februari 2022.
- Redactie, 'Voorzitter politiebond ACP op non-actief wegens grensoverschrijdend gedrag', de Volkskrant, 15 februari 2022.
- Laurens Kok, 'PvdA-Kamerlid Gijs van Dijk stapt op na beschuldigingen ongewenst gedrag', Algemeen Dagblad, 8 februari 2022.
- NOS Nieuws, 'Oud-Kamervoorzitter Arib (PvdA) vertrekt uit Tweede Kamer na 'aanvallen op waardigheid'', 1 oktober 2022.
- Hieke Huistra, 'Onacceptabel gedrag, en toch mag hij hoogleraar blijven', Trouw, 22 oktober 2022.
- Avinash Bhikhie en Natalie Righton, 'PvdA diep door stof voor Gijs van Dijk-affaire: 'Geen meldingen seksueel grensoverschrijdend gedrag'', de Volkskrant, 28 oktober 2022.
- Abel Bormans, Maud Effting en Willem Feenstra, 'In de succesvolle tv-machine van DWDD werd menig redacteur vermalen', de Volkskrant, 18 november 2022.
- RTL Nieuws, 'NOS maakt excuses na grensoverschrijdend gedrag bij NOS Sport', 9 maart 2023.

Nieuwsredactie, 'Sociale onveiligheid in Kamer, vooral grensoverschrijdend gedrag bij Kamerleden', NU.nl, 17 april 2023.

## Bijlage 7: Expertbijdrage

### Integriteitssysteem van politieke partijen

Waar gaat het om bij integriteit en wat houdt een effectief 'integriteitssysteem' in (wat moet je op orde hebben als politieke partij)?

Notitie 31-12-2022 t.b.v. Volt Werkgroep Evaluatie

*[1]*  
*Leo Huberts*

#### 1 Inleiding

Integriteit is een belangrijke waarde voor alle publieke en private organisaties, zeker voor politieke partijen. Het thema roept ook wel vragen op. Waar gaat het om bij integriteit, ook in de context van goed besturen, met meer waarden die ertoe doen (zoals responsiviteit, legitimiteit, rechtmatigheid, doeltreffendheid en doelmatigheid; Bovens et al., 2017). Daar valt veel meer over te zeggen, maar in deze notitie richt ik me specifiek op wat er toe doet bij integer handelen, waarom het gaat (§ 2.1), wat er mis kan gaan (§ 2.2), hoe integriteit en veiligheid zich verhouden (§ 2.3) en wat helpt om integriteit te bevorderen en integriteitsschendingen tegen te gaan (§ 3). Het vertrekpunt is het onderzoek en de literatuur daarover. De algemene inzichten die daaruit voortkomen, presenteer ik in telegramstijl.<sup>[2]</sup>

Aanvullend ga ik in op de betekenis ervan voor politieke partijen (§ 4). Het specifieke onderzoek op dat thema is beperkt, maar de verbinding met algemene kennis leidt ook wel tot een aantal relevante inzichten. Die komen terug onder 'Hebben politieke partijen hun integriteitssysteem op orde?' (§ 5). Dan komen de onderscheidde elementen van een integriteitssysteem aan bod (aandacht, duidelijkheid, ethisch leiderschap, evenwichtige strategie, instrumenten, beleid en organisatie en reflectie). Ik kan me dan niet of nauwelijks op bestaand onderzoek baseren, dit deel is meer impressionistisch, work in progress, met desalniettemin hopelijk nuttige reflectie. In dat deel over het integriteitssysteem van politieke partijen richt ik me (in deze versie) van de notitie met name op de politieke partij Volt, de opdrachtgever voor dit denk- en schrijfwerk. In de laatste paragraaf (§ 6) volgt de samenvatting van mijn beeld over het integriteitssysteem (of Pagina 153

integriteitshuis) van Volt. Die informatie is hopelijk nuttig voor het nadenken door de Werkgroep Evaluatie over haar aanbevelingen (als ook 'food for thought' voor andere politieke partijen met betrekking tot hun integriteits'huis').

## 2 Visies op integriteit en integriteitsschendingen

### 2.1 Visies op integriteit

Er bestaan diverse visies op de kern van de inhoud van 'integriteit' (Huberts 2005, 2014, 2018; Van den Heuvel, Huberts & Muller, 2012). Belangrijk is immer dat die visie expliciet wordt gemaakt.

Ik onderscheidde eerder de volgende visies:

1. heelheid (consistent, consequent)
2. passendheid in de omgeving
3. professionele verantwoordelijkheid
4. bewust moreel reflecteren en handelen
5. aantal specifieke waarden (bv. onkreukbaarheid)
6. overeenstemming met wet, regel, code
7. overeenstemming met geldende morele waarden en normen
8. exemplarisch moreel gedrag

Tot zover de acht korte typeringen van integriteit. Integer zijn willen we allemaal, het gaat om een hoerawoord, niemand wil beschuldigd worden van niet integer zijn. Dat geldt voor alle interpretaties van integriteit. Ze kennen allemaal een normatieve lading. Heelheid is beter dan gebrokenheid of draaikonterij, professionaliteit is beter dan amateurisme, onkreukbaar is beter dan corrupt, deugdelijk is beter dan ondeugdelijk enzovoorts. Tegelijk verschillen de omschrijvingen op tal van aspecten en dimensies (Huberts, 2012: 29).

In mijn denken/onderzoek staat de zevende visie centraal. Integriteit betreft het handelen in overeenstemming met de geldende morele waarden en normen (en regels). Het gaat om de morele kwaliteit van het handelen. 'Moraal' doet ertoe, het gaat om goed en kwaad, om de kern van ieders opereren. Deugt wat je doet, vanuit de moraal die (op dat moment) geldt?

Wat 'geldend' is, biedt dan immer voer voor discussie, maar ook is duidelijk dat het niet alleen gaat om iemands eigen moraal, maar ook om wat in de samenleving, in de organisatie, tussen collega's wordt gezien als integer handelen.

Aanvullend: het gaat bij integriteit dus niet om *wat* je wilt maar om *hoe* je dat wilt realiseren. Iemands integriteit ter discussie stellen omdat je het inhoudelijk oneens bent mijn zijn/haar

beleidsvisie, doelen, klopt niet. De ethische kwaliteit van wat wordt beoogd past immer op de agenda, maar bij integriteit gaat het om de ethische kwaliteit van het handelen (in agendavorming, besluitvorming, beleidsbepaling, beleidsuitvoering).

In de politiek-bestuurlijke praktijk zien we nogal eens terug dat iemands integriteit wordt betwijfeld terwijl daar vanuit het voorgaande geen grond voor is. Dan is sprake van 'integritisme' (Huberts, 2005). Het ten onrechte betwijfelen van iemands integriteit.

Integriteit gaat om het voldoen aan de geldende morele waarden en normen. Dat raakt aan de kern of ziel van iemands handelen. Daarom moeten we, wanneer iemands integriteit ter discussie wordt gesteld, uiterste zorgvuldigheid in acht nemen. Het gaat om gedrag, niet om de inhoud van het beleid, hoezeer je ook van mening kunt verschillen.

Bovendien moet het 'ertoe doen'. We maken allemaal fouten, doen domme dingen, maar wanneer het 'i-woord' op tafel wordt gelegd, moet het gaan om *handelen* dat *moreel* niet deugt, dat ingaat tegen de geldende morele waarden en normen (het 'levende' normenkader, volgens Willems, 2019).

Verder is er ook altijd het gevaar van veralgemeniseren: gaat het om een concrete handeling of, meer algemeen, om twijfel over de integriteit van de persoon, de functionaris of, nog breder, de organisatie waar iemand deel van uitmaakt? Onvrede of wantrouwen moet niet per definitie in termen van integriteit geagendeerd worden.

Wanneer het integriteitsthema wel op de agenda past, wordt duidelijk(er) wanneer wordt nagedacht over waarom het gaat bij handelen in strijd met de geldende morele normen en waarden, integriteitsschendingen.

## 2.2 Integriteitsschendingen

In ons onderzoek onderscheiden we nogal wat typen integriteitsschendingen cq, typen gedrag van politici en bestuurders die in strijd zijn met de geldende moraal (De Graaf, Huberts, & Strüwer, 2018; Huberts, 2005, 2014; Huberts & Lasthuizen, 2020; Lasthuizen, Huberts, & Heres, 2011).

Tabel 1: *Typen integriteitsschendingen*

1. Corruptie: omkoping (gebruik publieke positie/macht voor zelf-bevoordeling via derden)
2. Corruptie: favoritisme (gebruik positie/macht voor bevoordeling familie, vrienden, partijgenoten)
3. Fraude/diefstal (ten eigen bate, van organisatie, niet van externen - greep uit de kas)
4. Dubieuze giften/beloften: mogelijk oneigenlijke invloed door belofte/gift van belanghebbenden
5. Onverenigbare functies/bindings: oneigenlijke invloed door belangen uit andere functies/bindings
6. Misbruik van bevoegdheden: oneigenlijk gebruik van publieke macht/bevoegdheden
7. Misbruik of manipulatie van informatie (incl. liegen en lekken)
8. Wanprestatie en verspilling (plichtsverzuim, luiheid, afwezigheid, onnodig verspillen...)
9. Ongewenste omgangsvormen en bejegening (werkgerelateerd, incl. intimidatie, discriminatie)
10. Wangedrag in de privésfeer: schendingen in de 'privésfeer'.

Daar valt veel meer over te zeggen, maar dit kader biedt ook wel een handvat voor het nadenken over waarover het gaat bij integriteit en waarop je als (politieke) organisatie alert dient te zijn bij het vormgeven van je integriteitsbeleid. Talrijke schendingen worden onderscheiden, de typen verschillen ook wat betreft de morele waarden en normen die ermee overtreden worden. En om misverstanden te voorkomen: de tien typen staan niet in volgorde van belangrijkheid of ernst. Alle doen ertoe, alle kennen meer en minder ernstige vormen, alle doen zich (in wisselende mate) voor in organisaties, ook in politieke partijen.

Het onderzoek naar politieke integriteitsaffaires is in dit verband vermeldenswaard. Jaarlijks verzorgen we de 'Politieke Integriteits Index' met een overzicht van de affaires waarin Nederlandse politici het voorgaande jaar belandden (Huberts, Kaptein, & De Koning, 2022, De Koning, 2019, 2022). Daarbij gaat het om in opspraak raken, de integriteit van een politicus wordt in de media door gezaghebbende bronnen ter discussie gesteld. Immer past dan de opmerking dat een 'affaire' niet betekent dat de integriteitsschending feitelijk heeft plaatsgevonden.

In de affaires die zich sinds 2013 hebben voorgedaan, zien we alle soorten schendingen terug (Tabel 2). Wangedrag in de privésfeer was en blijft de meest omvangrijke categorie (129 van de 452 affaires = 29%), gevolgd door dubieuze beloften en bindingen (belangenverstrengeling) met 21% en Ongewenste omgangsvormen en bejegening (werkgerelateerd) met 14%.

Het is overigens niet zo dat gedurende de laatste periode (2018-2021) de affaires die met omgangsvormen te maken hebben (intimidatie, discriminatie) veel en veel dominanter geworden

zijn dan in de periode 2013-2017, noch werkgerelateerd, noch in de privésfeer. Wel een toename, maar minder dan ik verwachtte.

Tabel 2: *Typen integriteitsschendingen in politieke integriteitsaffaires 2013-2021*

Type schending in integriteitsaffaires 2013-2021	Schendingen 2013-2017	Schendingen 2018-2021	Totaal schendingen 2013-2021
1 Corruptie: omkoping	5	0	5
2 Corruptie: favoritisme	9	6	15
3 Fraude en diefstal	23	8	31
4 Dubieuze giften/beloften	2	4	6
5 Onverenigbare functies/ Bindingen	46	49	95
6 Misbruik van bevoegdheden	8	4	12
7 Misbruik/manipulatie van informatie	47	21	68
8 Wanprestatie en verspilling	20	9	29
9 Ongewenste omgangsvormen en bejegening (werk)	31 12%	31 16%	62 14%
10 Wangedrag in de privésfeer	70 27%	59 31%	129 29%
Totaal	261	191	452

We zien nogal eens terug dat het thema integriteit in een organisatie door een affaire of schandaal veel hoger op de agenda belandt. Dat leidt dan tot de focus op de schending die dan speelt. Dat is begrijpelijk vanuit de commotie daarover, maar het risico bestaat dat de initiatieven die volgen geen recht doen aan de breedte van de integriteitsproblematiek, cq. de vele typen schendingen die hiervoor genoemd werden.

## 2.3 Relatie met veiligheid

In de discussie over integer handelen en de integriteitsschendingen die anno 2022-2023 centraal staan, gaat het nogal eens over (seksuele) intimidatie (MeToo) en discriminatie, over 'omgangsvormen' in functie, op het werk en soms ook in de privésfeer. Dat leidt tot boeiende initiatieven op dat thema, met aparte meldpunten, functionarissen, vertrouwenspersonen, onderzoekseenheden gericht op veiligheid en weerbaarheid (ook tegen ondermijning vanuit de georganiseerde criminaliteit). Ik begrijp die inzet vanuit de actuele thema's, maar heb ook wel twijfel over die ontwikkeling. Waar moet je terecht als medewerkers binnen een organisatie wanneer je zelf te maken krijgt met integriteitsdilemma's of in je omgeving terug ziet dat leidinggevend en medewerkers niet integer, intimiderend, discriminerend handelen? Hopelijk kun je daarmee terecht bij je collega's en leidinggevend, maar lukt dat niet dan past een helder stelsel als onderdeel van een integriteitssysteem. Je moet terecht kunnen bij een vertrouwenspersoon voor advies, er dient een meldpunt te zijn voor schendingen, het onderzoek daarnaar dient adequaat te zijn en hoe dat wordt vervolgd dient duidelijk te zijn. Vooralsnog ben ik niet overtuigd van de zinvolheid om dat per type schending apart te organiseren, het hieronder samengevatte integriteitssysteem telt voor alle typen.

## 3 Integriteitssysteem: wat helpt?

De term 'integriteitssysteem' roept verschillende beelden op, klinkt nogal organisatorisch en bureaucratisch, maar dat is niet de bedoeling.

Het gaat om 'het geheel aan initiatieven, activiteiten en organisaties gericht op het beschermen van integriteit en het tegengaan van integriteitsschendingen van een organisatie'. (Huberts, 2019: 13). De literatuur over 'wat helpt' is omvangrijk en divers, met vele relevante bijdragen. Ik sluit aan bij het onderzoek naar lokale en organisationele integriteitssystemen (Hoekstra, Huberts & Van Montfort, 2021; Huberts, Anechiarico, & Six, 2008), maar dezelfde vragen over het borgen van integriteit binnen een organisatie, komen terug onder noemers als 'integriteitsmanagement',

‘integriteitsbeleid’, ‘integriteitsprogramma’, ‘stimuleringskader integere organisatie’ en ‘ethische infrastructuur’.<sup>[3]</sup> Die kennis is door ons samengevat, resulterend in een beoordelingskader voor de kwaliteit van integriteitssystemen.<sup>[4]</sup>

Wat leert het onderzoek naar integriteitsmanagement, beleid, organisatie ofwel een adequaat integriteitssysteem? Hieronder volgt de samenvatting (zie bijlage 1 voor de wat uitgebreidere schets).

Beoordelingskader kwaliteit integriteitssysteem organisaties op hoofdlijnen (Hoekstra, Huberts & Van Montfort, 2021: 5).

1. Aandacht/agenderen: aandacht voor integriteit binnen alle geledingen en op alle niveaus van de organisatie, geïntegreerd in het personeelsbeleid, extern gecommuniceerd en voorzien van voldoende middelen.
2. Duidelijkheid/specificeren: het integriteitsbegrip en -beleid zijn duidelijk gedefinieerd, (maatschappelijk) gemotiveerd en samenhangend geoperationaliseerd.
3. Ethisch leiderschap: het management geeft zelf het goede voorbeeld, staat open voor medewerkers en steunt en handhaaft het integriteitsbeleid.
4. Evenwichtige strategie /balanceren: aandacht voor een evenwichtige en samenhangende integriteitsstrategie die zowel waarden-georiënteerd (training en morele bewustwording) als ook regel-georiënteerd is (regels, toezicht en sancties).
5. Organiseren: aanwezigheid van integriteitsmaatregelen en -instrumenten, zoals: gedragscode, specifieke regelgeving, meldprocedure, integratie in personeelsbeleid, training, vertrouwenspersoon, meldpunt, onderzoeksprotocol, registratie en rapportage, risicoanalyse, integriteitsbureau of -functionaris.
6. Reflecteren: kritische reflectie en evaluatie: periodiek monitoren en evalueren beleid en systeem qua implementatie en werking, daarvan leren, en externe verantwoording.

#### **4 Integriteitssysteem politieke partijen**

Voor politieke partijen biedt het voorgaande een aanknopingspunt voor het nadenken over wat je m.b.t. integriteit op orde moet hebben in management, beleid en organisatie. Ik kom daar hieronder uitvoerig op terug.

Tegelijk telt dat politieke partijen bijzonder zijn, met enerzijds de kenmerken en de complexiteit van dit type organisatie, waarnaast ook wel enkele specifieke thema's op de agenda passen.



Een politieke partij is actief en georganiseerd op vele niveaus. Het gaat om landelijke, provinciale/regionale en lokale partijorganisaties als ook om de vertegenwoordigers van de partij in het landelijke, provinciale en lokale bestuur. Op alle niveaus past nadenken over de invulling van het integriteitssysteem, met immer ook wel het meenemen van de eisen die landelijk, provinciaal of gemeentelijk gelden voor met name de (volks)vertegenwoordigers.

Kiezers vinden dat ook belangrijk, zo bleek ook uit het onderzoek van EenVandaag in februari 2021 (voorafgaand aan de Tweede Kamerverkiezingen in maart) (Kester, 2021).

Er werd onder andere gevraagd: Hoe belangrijk is integriteit voor jouw partijkeuze bij de komende Tweede Kamerverkiezingen? Met integriteit bedoelen we het handelen van politici volgens de geldende normen, waarden en regels op alle bestuursniveaus (lokaal, provinciaal en nationaal). 89% van de 27.557 deelnemers gaf aan dat ze integriteit kiezers gaven aan dat ze integriteit daarvoor heel belangrijk (56%) of redelijk belangrijk (33%) vond (5% niet zo belangrijk, 1% helemaal niet belangrijk, 5% weet niet / geen mening). Op zichzelf denk ik geen erg verrassende uitslag. 'Integriteit is een hoera-begrip, meldde ik al eerder, bijna iedereen is er voor en zegt het belangrijk te vinden. Opmerkelijk is wel dat het belang geldt voor de kiezers van alle partijen, van Forum voor Democratie (95%) en PVV (89%) tot aan Denk (99%) en de SP (97%) (zie Bijlage 2).

Dat betekent niet dat die kiezers hun stemgedrag laten bepalen door de mate waarin een partij(kandidaat) integer is. Ook andere bestuurlijke waarden doen ertoe, zoals de nabijheid/bereikbaarheid en de effectiviteit van het handelen (naast natuurlijk de inhoud van het programma).<sup>[5]</sup>

Het onderzoek naar specifiek politieke partijen en hoe zij integriteit waarborgen, is beperkt. Andersson en Larue (2022) rapporteerden onlangs over onderzoek naar het 'ethics management' in Zweedse politieke partijen. De conclusies zijn niet altijd even duidelijk, Er gebeurt het een en ander, dat wel: "Our results indicate that Swedish parties, as part of their ethics management strategies, use several ethics instruments, both rules and values based, to define what is ethical conduct and governance in their organisations, guide members toward such conduct, monitor behaviour, and enforce ethics. These instruments thus both aim to prevent corruption and other illegal activities, and to promote good behaviour in general and action in line with the values of parties" (Andersson & Larue, 2022: 10). Aanvullend melden ze: "We note how parties increasingly use formal ethical guidelines (ethics codes) to define what is ethical conduct and pre-electoral integrity pledges to guide their candidates. Instruments for monitoring ethics are relatively well developed but reactive, while instruments for the enforcement of integrity are few and tend to concern seldom used formal expulsion procedures." (Andersson & Larue, 2022: 10).

Het zou boeiend zijn een soortgelijk onderzoek naar alle politieke partijen te doen in Nederland, maar dat ontbreekt. Wel is er onderzoek van Ömer Sanli (2019) voor zijn masterthesis naar vier partijen, D66, GroenLinks, DENK en de VVD. Hij gebruikt daarin de kern van het kader m.b.t. integriteitssystemen dat ik eerder samenvatte. Hij voegt daar uitdrukkelijk één thema aan toe met relevantie voor politieke partijen, de partijfinanciering. Ook anderen wijzen op het belang van dat thema, bv. [Transparency International Nederland](#)). De relevantie ervan kwam ook terug voorafgaand aan de Tweede Kamerverkiezingen in 2021. Bart de Koning (2022) meldde in zijn verslag over de politieke integriteitsaffaires over 2021 dat PVV en FvD weigeren uit te leggen waar zij hun campagnes van betalen en dat andere partijen in opspraak raakten vanwege sponsors die fikse bedragen doneerden met discussie over mogelijke (schijn van) belangenverstrengeling (CDA en D66).

Tot slot noem ik de recente parlementaire discussie over het thema. <sup>[6]</sup>

De thesis van Sanli (2019) kent als hoofdvraag: 'In hoeverre besteden Nederlandse politieke partijen aandacht aan integriteit, op welke wijze trachten zij integriteit te waarborgen binnen de partijorganisatie en in welke mate komt hun 'integriteitssysteem' overeen met bestaande inzichten over effectieve integriteitssystemen?' Feitelijk gaat het om vier partijen.

Ik pik er een aantal conclusies uit.

GroenLinks, VVD, D66 en DENK besteden op verschillende wijze aandacht aan integriteit (meer en minder formeel, op papier). Decentraal, binnen de afdelingen, wisselt het ook, de verkiezingen leiden tot aandacht. Wel is volgens alle respondenten binnen hun afdeling sprake van een open cultuur waarin het thema 'integriteit' regelmatig onderwerp van gesprek is. Wel gaat het bij de aandacht voor het stimuleren van een open cultuur en het *moral frame* voornamelijk om het bestuursniveau en niet om partijmedewerkers. Trainingen of cursussen zijn redelijk standaard, evenals screening en selectie van kandidaat-bestuurders (daarin ook aandacht voor persoonlijke risicogebieden, nevenfuncties en het mediagedrag).

Per afdeling en partij variëren de methoden en instrumenten die gebruikt worden om integriteit te waarborgen. Binnen de afdelingen van GroenLinks zijn op regionaal niveau vertrouwenspersonen aanwezig. Er zijn geen protocollen opgesteld voor de afhandeling van integriteitstekwesties. Binnen de afdelingen van de andere partijen is het gebruikelijk dat bij een dilemma of schandaal de vertrouwenspersoon benaderd wordt. Vervolgens wordt getracht om onderling tot een oplossing te komen. Indien dit niet lukt, wordt ondersteuning gevraagd op provinciaal of landelijk niveau, of in het geval van VVD, kan hulp gevraagd worden bij de Integriteitscommissie.

Met betrekking tot de financiering van de lokale afdelingen geven de respondenten aan dat doorgaans strikt vastgehouden wordt aan de wet- en regelgeving op dit gebied. Er zijn geen afzonderlijke richtlijnen of protocollen opgesteld rondom het aannemen van donaties en giften, aldus de ondervraagde partijleden.

Ik neem dat mee in mijn vervolgbeschoouwing vanuit de elementen van een integriteitssysteem, wat moet je als politieke partij/organisatie op orde hebben?

## 5 Hebben politieke partijen hun integriteitssysteem op orde?

Stap voor stap adresseer ik hieronder de eerdergenoemde elementen van een integriteitssysteem. Met ook enige reflectie vanuit mijn (beperkte) kennis over de stand van zaken in politieke partijen. Uitbreider komt Volt aan bod. Als opdrachtgever tot dit werkstuk was de Werkgroep Evaluatie uiteraard benieuwd naar mijn eerste idee over het integriteitssysteem van die partij.

### 5.1 Aandacht

*Aandacht/agenderen*: aandacht voor integriteit binnen alle geledingen en op alle niveaus van de organisatie, geïntegreerd in het personeelsbeleid, extern gecommuniceerd en voorzien van voldoende middelen.

Centraal staat hier of de (partij)organisatie serieus aandacht besteedt aan integriteit. Is er aandacht voor en wordt erin geïnvesteerd? Ik zie in vele politieke partijen terug dat het belang van integriteit zelden wordt betwist, maar dat dit lang niet altijd leidt tot adequate aandacht, ook voor wat je op orde moet hebben (zie hieronder).

Voor een politieke partij geldt dan m.i. ook wel of het thema relevant gevonden wordt in de opvattingen over de kwaliteit van ons bestuur. Komt het bijv. terug in het verkiezingsprogramma? Een visie op goed besturen en de relevantie van integer bestuur mag je daarin verwachten...

Het beeld daarover stemt niet optimistisch. Dat geldt voor bijna alle politieke partijen. De aandacht is gebrekkig. Dat leidde onder andere tot een brandbrief richting de informateur vanuit het Netwerk Goed Besturen (2021) en een artikel in de Volkskrant (De Graaf et al, 2021; ook Transparency International Nederland<sup>[7]</sup>).

Los van de aandacht in de visie op ons openbaar bestuur, telt in deze notitie natuurlijk vooral of politieke partijen in hun organisatie en handelen aandacht besteden aan integriteit.

Dat beeld is wat wisselend, ook wel vanuit het eerdere genoemde onderzoek naar vier partijen (Sanli, 2019). Affaires en schandalen stimuleren aandacht zo weten we, en ook in verkiezingsperiodes lijkt de aandacht fiks. Over de aandacht daarbuiten past twijfel. Hoe het precies zit met de aandacht binnen de partijorganisaties, weten we eigenlijk niet.

De betekenis van affaires en schandalen voor de aandacht voor integriteit roept twijfel op over de oprechtheid van de belangstelling en de betekenis die eraan gegeven wordt. Het valt niet mee integriteit deel uit te laten maken van het dagelijkse bestaan, te midden van zo vele idealen, dossiers, beslissingen, belanghebbenden, media, mensen, etc. Toch is het cruciaal, dit onderdeel van het i-systeem. Er aandacht voor hebben, aan besteden, weten waarover je het hebt, het is o zo relevant voor de effectiviteit van het besturen als ook het vertrouwen in wat je doet en nalaat. Tsja, en dan kan een affaire soms positief uitwerken, eindelijk aandacht, 'never waste a good crisis'.

#### -Ad Volt partijorganisatie

Het voorgaande over de focus op affaires geldt ook wel voor wat ik terugzie in de discussie binnen Volt. Dat is enerzijds logisch en begrijpelijk. De meldingen over mogelijk grensoverschrijdend gedrag van 2<sup>e</sup> Kamerlid Nilüfer Gündoğan, de discussie daarover en de maatregelen/sancties vanuit de fractie en de partij, waren en zijn voor alle betrokkenen indringend en medebepalend voor de huidige partijagenda m.b.t. integriteit. Maar dat kan als gezegd leiden tot het onderschatten van de betekenis van andere relevante elementen van integriteit en schendingen.

#### -Ad Volt programma, visie op bestuur

Aandacht voor integriteit van het (openbaar) bestuur ontbreekt in het verkiezingsprogramma van Volt [Volt\\_nl\\_programma\\_CR-16-3-22.pdf \(squarespace.com\)](#). 64 pagina's.

    Zoeken op integer/integriteit 0x genoemd, corruptie 1x (in andere landen),  
    ethiek/ethisch) 1x (over kunstmatige intelligentie), goed bestu(ren) 0x,  
    belangenverstrengeling 0x

Ook zie ik het thema integriteit en integer besturen niet terug onder de standpunten op de website? ([Standpunten • Volt Nederland](#))

#### -Ad Volt aandacht integriteit

Mijn beeld over de aandacht binnen Volt voor integriteit is per definitie beperkt, maar ik zie het thema wel terug in vele recente inspanningen en notities, hetgeen optimistisch(er) stemt.<sup>[8]</sup> Dan gaat het o.a. om

De Vertrouwenskamer (z.j.). Introductie van de externe Vertrouwenspersoon van de Vertrouwenskamer. - [www.devertrouwenskamer.nl](http://www.devertrouwenskamer.nl)

Volt Europe A.I.S.B.L. (z.j.). *Integrity Syllabus*. (written by Ward Matthijsen) (39 pp.).

Volt (z.j.) Gedragscode Volt Nederland.

[https://drive.google.com/file/d/1wL3BG9V5IEh7htbxn6JOY\\_4RDs9WADDA/view](https://drive.google.com/file/d/1wL3BG9V5IEh7htbxn6JOY_4RDs9WADDA/view)

Volt (2020). Omgang en gedragsregels Volt Nederland. (14-05-2020, internal).

Volt (2021). Standpunten (incl. Beleidsprogramma) <https://voltnederland.org/standpunten>

Volt (2022). Omschrijving van de taken en werkzaamheden van de Integriteitscommissie van Volt Nederland. (versie 1.0, 24 augustus 2022).

Volt (2022). Reglement Tweede Kamerfractie Volt. Versie 18 maart 2022

Volt (2022). Kandidaat Eerste Kamerlid - Integriteitsvragenlijst.

Volt Nederland (2022). Procedure voor behandeling van meldingen bij (mogelijke) schending van gedragsregels. (geldig vanaf 29 januari 2022).

Dassen Laurens & Omtzigt, Pieter (2022). 36 101 Initiatiefnota van de leden Dassen en Omtzigt over wettelijke maatregelen om de integriteit bij bewindspersonen en de ambtelijke top te bevorderen. Tweede Kamer, vergaderjaar 2021–2022, 36 101, nr.2. (78 pp.)

De opsomming van dit alles laat de betrokkenheid van de partij Volt Nederland bij het thema duidelijk zien, maar roept ook wel wat vragen op.

Het lijkt er op dat de politici en bestuurders volop in de weer zijn met integriteit en wat aan integriteitssysteem zinvol is (van de partijleider, tot de 2<sup>e</sup> Kamerfractie, tot de integriteitscommissie, tot ..).

*Aandacht* volop zie ik terug, maar minder duidelijk is me of dat ook geldt voor de partijorganisatie. De Gedragscode wijst daar uitdrukkelijk op (het gaat ook om de individuele leden en de 'organen'). Dat uitgangspunt is duidelijk maar heeft dat ook geresulteerd in aandacht voor integriteit binnen die organen?

Daarnaast noem ik hier een aandachtspunt dat telt voor vele onderdelen van het integriteitssysteem. In een boeiende en belangrijke Tweede Kamer-initiatiefnota van Dassen en Omtzigt worden talrijke maatregelen genoemd om de integriteit bij bewindspersonen en de ambtelijke top te bevorderen (Initiatiefnota.pdf). Zie ook

[Volt en Omtzigt in de media over politieke integriteit — Volt Nederland](#)

Veel van die voorstellen voor integer handelen zijn m.i. ook relevant voor de Tweede Kamer zelf, als ook voor politieke partijen. Dat vergt ook nadenken over de gevolgen van die inzet voor Volt zelf. Komt het eigen integriteitssysteem in opbouw recht aan de inzet in de initiatiefnota.

Tot slot de vraag of de vele notities en inspanningen duidelijk maken waar Volt voor staat wanneer het gaat om het thema integriteit van besturen? In de gedragscode wordt een 'syllabus' aangekondigd met de diverse elementen van het integriteitssysteem van Volt. Dat lijkt me belangrijk, een samenvattend en samenhangend overzicht van de inzet op dit thema. Aandacht én duidelijkheid...

## 5.2 Duidelijkheid

- *Duidelijkheid*/specificeren: het integriteitsbegrip en -beleid zijn duidelijk gedefinieerd, (maatschappelijk) gemotiveerd en samenhangend geoperationaliseerd.

Integriteit is een belangrijke waarde voor politiek en bestuurlijk functioneren, maar is binnen de organisatie ook duidelijk waarom het dan gaat? Daar zijn nogal eens vraagtekens bij te zetten. Talrijke definities doen de ronde, ook binnen het integriteitssysteem of -beleid.

Eerder onderscheidde ik er acht, daarnaast zien we omschrijvingen terug als 'Het goede doen als niemand kijkt' en 'Zeggen wat je denkt en doen wat je zegt' (kern van 'heelheid), Nogal vaak wordt integriteit omschreven als handelen volgens waarden als eerlijkheid, betrouwbaarheid, onkreukbaarheid etc.

Hoe dat ook zij, je kunt er verschillend over denken, maar het blijft belangrijk dat duidelijk is waarom het volgens de partij gaat. Dat is voor de organisatie van belang maar ook voor elk individu. Het eigen integriteitsbesef doet ertoe, maar integriteit gaat over gedeelde waarden en normen en duidelijkheid daarover is van belang. Ook om misverstanden te voorkomen en oneigenlijke aanvallen te pareren.

Hiervoor noemde ik al dat politici soms het i-woord op tafel leggen terwijl dat niet past. 'Ik vind dit niet integer, ik vind u niet integer', terwijl het feitelijk bijvoorbeeld gaat om een fiks meningsverschil of conflict over de inhoud van het beleid. Dat moet je dan wel weten te pareren. Bestuurders schrikken dan nogal eens, omdat ze er geen raad mee weten. Terwijl een heldere en directe reactie zou passen "u snapt niet waar het bij integer handelen om gaat; juist uw onterechte beschuldiging zou reden voor mij kunnen zijn om dat bij de integriteitscommissie te melden". Maar ik zal dat deze keer nog niet doen. U beseft niet waarom het bij integriteit gaat, maar u bedoelt het wellicht niet kwaadaardig...

Wat integriteit inhoudt, wat integer handelen betekent, is ook voor de medewerkers van een partijorganisatie relevant. Duidelijkheid bieden is belangrijk, het erover hebben, de discussie

over de waarden en normen die ertoe doen, die gedeeld worden. Veel van de elementen van het integriteitssysteem die hieronder volgen wijzen daarop, bieden die mogelijkheid.

## Algemener: het grijze gebied

Je bent integer of je bent het niet, een beetje integer bestaat niet, meldde Ien Dales toen ze het thema in het landelijke bestuur op de agenda zette. Dat suggereert dat wel duidelijk is of iemand integer of niet integer handelt. Ik koester de inzet van Ien Dales, maar de uitspraak onderschat m.i. ook wel dat het bij integer of niet integer handelen niet gaat om zwart-wit maar om zwart en wit met ook een grijs gebied. Wanneer handel je in overeenstemming met de geldende morele waarden en normen? Immer is er de discussie over die gedeelde moraal, als ook welke gedragingen daarmee in welke mate strijden. Dat thema staat anno 2022 uitdrukkelijk op de agenda in de diverse discussies en affaires over omgangsvormen en of sprake is van wangedrag (intimidatie, machtsmisbruik, discriminatie). Diverse partijen en politici/bestuurders struggelen met die vragen/afweging.

Daar zie je het grijze gebied terug, met aan onafhankelijke buitenstaanders, 'integriteitsdeskundigen' nogal eens de vraag waar de grens ligt en of iemand zich 'niet integer' heeft gedragen. Ik besef de behoefte vanuit betrokkenen aan zo'n oordeel, maar ik vind dat morele oordeel niet gepast. Dat oordeel hangt mede af van geldende morele normen en waarden, vanuit de samenleving en binnen de organisatie waarom het gaat. Dat is het vertrekpunt. Dat geldt voor de afweging of inderdaad feitelijk sprake was van immoreel intimiderend gedrag dat door betrokkenen wordt gemeld, maar het telt ook voor andere mogelijke schendingen. Denk aan (de schijn van) belangenverstrengeling. Ook dan is sprake van een grijs gebied. Mag de wethouder sport actief zijn in de lokale voetbalvereniging, als leider van het elftal van zijn kind, als lid van het jeugdbestuur, als ...).

Cruciaal is immer dat integriteit op de agenda staat van de organisatie, dat het grijze gebied onderdeel is van de discussie in de organisatie over wat wel en niet past, en dat op orde is dat dilemma's en schendingen gemeld kunnen worden en adequaat al dan niet via verder onderzoek worden afgewikkeld.

## Ad Volt

Ik zie in de eerdere genoemde vele notities verschillende interpretaties terug m.b.t. integriteit. Gaat het om een eigenschap van de persoon, gaat het om handelen overeenkomstig specifieke waarden, gaat het breder om handelen dat deugt, in overeenstemming met de gezamenlijke (morele) waarden en normen. En wat zie je als partij dan als gedrag in strijd met integriteit? Jezelf houden aan regelingen registratie kosten, cadeaus, reizen en nevenwerkzaamheden/inkomsten, omgangsvormen, of ook voorbeeldgedrag? (Reglement 2<sup>o</sup> Kamer fractie).



Ik zie meer en minder duidelijke interpretaties terug, Voor een deel begrijpelijk vanuit de diverse posities en betrokkenheden en de discussies die lopen. Anderzijds blijft het afstemmen en bijeenbrengen in een (?) gedeelde Volt-visie relevant.

Die visie geeft dan het kader weer, waarbij het besef past dat bij het beoordelen van concrete situaties en handelingen regelmatig sprake zal blijven van het hiervoor geschetste 'grijze gebied'. Ook voor Volt geldt daarvoor de eerdere conclusie: Cruciaal is immer dat integriteit op de agenda staat van de organisatie, dat het grijze gebied onderdeel is van de discussie in de organisatie over wat wel en niet past, en dat op orde is dat dilemma's en schendingen gemeld kunnen worden en adequaat al dan niet via verder onderzoek worden afgewikkeld.

### **5.3 Ethisch leiderschap:**

*Ethisch leiderschap*; het management geeft zelf het goede voorbeeld, staat open voor medewerkers en steunt en handhaaft het integriteitsbeleid.

Vanuit het onderzoek naar wat werkt, wat belangrijk is voor integriteit, komt steeds weer het belang van de inzet van leidinggevendenden terug (Lasthuizen, 2008; Heres 2014, 2016; Jurkiewicz & Giacalone, 2017). Ethisch leiderschap houdt dan zowel in dat je dat in het eigen gedrag laat zien (moral person), als ook dat je er aandacht voor hebt in management en leidinggeven (moral manager).

Het belang van 'ethisch leiderschap' lijkt o zo vanzelfsprekend, maar leidinggevendenden en managers hebben dat lang niet altijd hoog op hun agenda. Het is ook niet altijd simpel. Wat houdt het in, zelf het goede voorbeeld geven, ook in de privésfeer? Wat past is in de spiegel kijken, jezelf afvragen wat moreel door de beugel kan, in de eigen ogen maar ook vanuit relevante publieken (collega's, de beroepsgroep, de samenleving). Ook politici verdienen privacy, terecht wanneer ze daarvoor opkomen.

Dan speelt de vraag welke privégedragingen relevant zijn voor iemands publieke rol, positie, functioneren. De wethouder verkeersveiligheid heeft een groter probleem wanneer hij in zijn auto met ietsje te veel op wordt aangehouden dan de wethouder sport. Belastingfraude en anderszins sjoemelen met publieke middelen (declaraties): einde verhaal voor alle politici (betrokkenheid bij publieke middelen). De burgemeester feestend met vrienden in zijn achtertuin, flink beschonken, zo horen de burens. Moet kunnen (?), maar niet in coronatijd met verbod op dat soort feesten.

Voor leidinggevendenden past het serieus nemen van integriteit en het nadenken over en kunnen uitleggen waarom het eigen gedrag en optreden aan de morele maatstaven voldoet.



'Moral manager' betreft het tweede kenmerk van ethisch leiderschap. Ethisch leiderschap betekent ook aandacht besteden aan integriteit in management en beleid. Dat lijkt vanzelfsprekend maar ik zie dat erg wisselend terug. Het is ook niet simpel, integriteit aan de orde stellen roept weerstand op (denkt u dat hier iets mis is?). Alle agenda's zijn overvol met 'inhoudelijke' zaken (de armoedecrisis, de woningnood, asielzoekersopvang, het onderwijs, de zorg, de nieuwe tunnel, et cetera). Wat moet je dan als wethouder volkshuisvesting met zo'n thema als 'integriteit'. Bovendien gaat het om de portefeuille van de burgemeester...

Ik denk dat dit het belang van de moral manager' onderschat. De geloofwaardigheid van je organisatie, het vertrouwen erin, hangt af van het integer handelen van de medewerkers op alle niveaus. Kwetsbare contacten met de bouwwereld, directe relaties binnen de stad, geheime informatie over projecten.. Denk je daarover na, zet je de toon vanuit de top? (Heres, 2016).

'Moral management' telt ook voor politici. Ben je bijv. woordvoerder in de gemeenteraad voor volkshuisvesting, past het dan niet op je agenda om aandacht te besteden aan hoe integriteit aandacht krijgt binnen de gemeentelijke dienst (intern, en in de relatie met de buitenwereld (bouwbedrijven, projectontwikkelaars bv.).

Binnen partijorganisaties spelen dezelfde mechanismen. Wie heeft de leiding, hoe zit het dan met moral person en manager (en de relatie met de organisatie en de leden). Werk je als voorzitter en bestuur en als directeur(er) aan het eigen integriteitsbesef (overleg, beraad, trainingen) en aan het integriteitsbewustzijn van je vrijwilligers, leden, kaderleden, bestuurders, volksvertegenwoordigers plus van de medewerkers van de organisatie. Cq. staan de diverse elementen van een integriteitssysteem op je agenda?

## Ad Volt

Ik zie vanuit de vele inspanningen en notities niet echt terug dat ethisch leiderschap op de agenda staat. Volt wil het goede voorbeeld geven (gedragscode) maar hoe zit het met ethisch leiderschap binnen Volt. Was daarvan sprake de afgelopen jaren, gedroegen leidinggevenden zich als moral person en moral manager? Wat ik meekrijg vanuit de discussie over en het onderzoek naar het optreden van de leidinggevenden in fractie en bestuur in de affaire rondom Nilüfer Gündoğan, zie ik ook wel onhandigheid en gebrekkig opereren vanuit 'ethisch leiderschap' terug. Dat wordt door de betrokkenen ook wel erkend, en dat biedt een boeiende agenda voor henzelf en de partij gericht op toekomstig ethisch leiderschap (bewustzijn, training?).

## 5.4 Evenwichtige strategie /balanceren

- *Evenwichtige strategie* /balanceren: aandacht voor een evenwichtige en samenhangende integriteitsstrategie die zowel waarden-georiënteerd (training en morele bewustwording) als ook regel-georiënteerd is (regels, toezicht en sancties).

Een organisatie dient aan beide elementen aandacht te besteden, ook omdat de werking en effectiviteit met elkaar samenhangen. Het gaat om de 'bright side of ethics', waar staan we voor, wat zijn onze waarden, hoe dragen we bij aan moreel bewustzijn en besef. De geloofwaardigheid daarvan kan evenwel niet zonder aandacht voor de 'dark side of ethics'. Aandacht voor mogelijke schendingen, wat mis gaat en daarop adequaat reageren (ook in de organisatie van het i-steem).

Dat je de balans moet zoeken, tussen bright en dark, tussen soft en hard, tussen bewustwording en compliance, is minder vanzelfsprekend dan we soms denken. In de tijd en tussen organisaties zien we duidelijke verschillen. In Nederland, in de Dutch Approach in integriteitsmanagement en -beleid, lag/ligt de nadruk meer op bewustzijn dan op regels en sanctionering (Hoekstra, Huberts & Gaisbauer, 2016). Dat telt zowel voor de vergelijking met eerdere decennia als voor de vergelijking met andere landen. Soms belanden de voorstanders van de twee benaderingen in weinig appetijtelijke discussies. De trainer/filosoof versus de jurist/rechercheur... Het balanscriterium keert zich daartegen. Het onderwaarden van een van de twee is nadelig en dat geldt ook voor de gevolgen van gebrekkige signalering en sanctionering voor het integriteitsbewustzijn van medewerkers. Niks zo funest als op i-training gestuurd worden en ondertussen zien dat niets gebeurt bij overduidelijke i-schendingen.

Ad Volt

De vraag of je als partij in het integriteitssysteem de genoemde balans op orde hebt, is ook relevant voor Volt. Ik zie dat beide strategieën ook wel op de agenda staan en aandacht krijgen (bijv. in de gedragscode, in 2<sup>e</sup> Kamer reglement en in de taakstelling van de beoogde integriteitscommissie: meldpunt en onderzoeken maar ook preventie). De intentie is er, of dat ook zijn uitwerking vindt in de organisatie en instrumenten m.b.t. bewustwording overzie ik niet goed (zie ook hieronder).

## **5.5 Organisatie: maatregelen, instrumenten**

- Organiseren: aanwezigheid van *integriteitsmaatregelen en -instrumenten*, zoals: gedragscode, specifieke regelgeving, meldprocedure, integratie in personeelsbeleid, training, vertrouwenspersoon, meldpunt, onderzoeksprotocol, registratie en rapportage, risicoanalyse, integriteitsbureau of -functionaris.

De aandacht voor, duidelijkheid over, ethisch leiderschap en aandacht voor bewustwording en sanctioneren van schendingen, dat alles leidt tot de vraag hoe dat te vertalen in het integriteitsbeleid en zinvolle instrumenten. Dan gaat het om erg veel (zie ook bijlage 1). Op een aantal elementen/instrumenten ga ik in.

## ***Gedragscode***

- de organisatie beschikt over (een) duidelijke gedragscode(s)
- werknemers (en externe belanghebbenden) zijn betrokken bij de ontwikkeling van de code
- de code wordt goed gecommuniceerd (is beschikbaar en bekend), intern en extern

Gedragscodes worden standaard genoemd in alle beschouwingen over integriteitsbeleid en -management.

Veel Nederlandse politieke partijen kennen een gedragscode,<sup>[9]</sup> Zie bijv. PvdA [Erecode](#),

Forum voor Democratie: [integriteitscode](#), CDA [Gedragscode Integriteit](#), GroenLinks: [gedragscode](#) (vooral de waarden, verwijzing naar integriteitsbeleid: [Integriteitsbeleid | GroenLinks](#)), D66 [D66 – Integriteit](#); Volt: gedragscode [Volt](#) .

Gedragscodes zijn relevant, ook al weten we niet al te veel over de effectiviteit. Onderzoek naar business codes (Kaptein & Schwartz, 2008) benadrukt dat de werking samenhangt met de totstandkoming (betrokkenheid van medewerkers daarbij cruciaal).

Dat brengt me op mijn favoriete stelling m.b.t. codes: 'A code is nothing, coding is everything' (Kaptein & Wempe, 1998: 853).

'A code is nothing' verwijst dan naar het hebben van een code om te voldoen aan vereisten, uitgereikt aan ieder, hangt aan de muur, maar louter regeltjes (Boonstra, 2019) zonder uitstraling en werking in de praktijk.

'Coding is everything' verwijst naar de betekenis van een code in bredere zin. Het opstellen van een code in samenspraak met alle betrokkenen, het zorgen voor bekendheid met die code en het periodiek aan de orde stellen en herzien van de code, bieden prima mogelijkheden om integriteit binnen de organisatie op de agenda te krijgen en te houden, dat is wezenlijk voor het integriteitsbewustzijn, duidelijkheid over de morele waarden en normen die ertoe doen, ook wat betreft mogelijke schendingen.

## Ad Volt

Volt kent een gedragscode van acht pagina's, als onderdeel van het integriteitssysteem van de partij (syllabus met de onderdelen aangekondigd). De code is een aanvulling op wettelijke regels en meer algemene normen van onderling menselijk gedrag.

Een aantal beginselen voor eerlijk en ethisch politieke bedrijven wordt genoemd (eerlijkheid, goede trouw, openheid en integriteit). De paragraaf over waarden en beginselen meldt: Volt Nederland is een op morele waarden en principes gebaseerde politieke vereniging (die waarden worden daar dan niet genoemd of verduidelijkt).

Paragrafen in de code over machtsmisbruik voorkomen, financiële zaken en interpersoonlijk gedrag volgen, waarin vele van de eerder onderscheidde schendingen aan bod komen.

Mijn idee: over de inhoud valt immer met rede te twisten, het vergelijken van de Volt-code met de code van andere partijen zou ideeën op kunnen leveren over wat er nog mist (bv. thema partijfinanciering?). De opzet nu is wat onduidelijk wat betreft de waarden die ertoe doen, maar als vertrekpunt een boeiende basiscode voor nu. Wel mijn vraag vanuit 'coding is everything'. Ik weet niet hoe de gedragscode tot stand kwam, wie erbij betrokken was, maar punt van aandacht is en blijft of de code bekend is binnen Volt, een rol speelt in de discussies over integer handelen en hoe de partij richting de toekomst zorgt voor de bekendheid en betrokkenheid.

### ***Regelgeving integriteit***

- duidelijke regels met betrekking tot bijvoorbeeld geschenken, nevenwerkzaamheden, declaraties, inkoop/aanbesteding, vertrouwelijke informatie en het melden van integriteitsschendingen
- deze regels zijn beschikbaar en bekend onder de medewerkers en externe belanghebbenden.

Regels roepen nogal eens weerstand op, maar ze zijn belangrijk. Illustratief zijn de uitkomsten van onderzoek onder gemeentesecretarissen (wel 10 jaar geleden) waarin werd gevraagd naar de aanwezigheid en effectiviteit van een aantal beleidsinstrumenten (Van den Heuvel et al., 2010: 74). De effectiviteit van regels scoort dan hoog. Bijna elke gemeente kent regels voor het aannemen van geschenken, het declareren van onkosten en voor nevenfuncties (98-99% en ze worden als effectief gezien door resp. 84.6%, 92.7% en 73.3% van de respondenten. De gedragscode scoort minder: effectiviteit 75%.

Voor politieke partijen lijken ook regels met betrekking tot de partijfinanciën van belang. Dat is ook een thema binnen de 'Integrity Watch' van Transparency Nederland (over de leden van het parlement en over partijfinanciering: <https://www.integritywatch.nl/political-donations.php>).

### **Ad Volt**

Heldere regelgeving op de genoemde thema's is relevant, en veel van de genoemde onderwerpen voor regelgeving (geschenken, nevenwerkzaamheden, declaraties, inkoop/ aanbesteding, vertrouwelijke informatie en het melden van integriteitsschendingen) komen ook wel terug in de gedragscode en andere Voltnotities m.b.t. het beoogde integriteitssysteem. Daarnaast past dat de partij voor haar volksvertegenwoordigers en bestuurders aansluit bij de regelgeving die in die context geldt.

Tot slot m.b.t. partijfinanciering: ik zie voor Volt transparantie terug wat betreft alle jaarlijkse donaties boven € 3000.-, genoemd op de website (<https://voltnederland.org/transparantie>). Over

het grensbedrag van € 3000.- valt met rede te twisten, maar Volt lijkt op dit thema voorop te lopen in het bieden van transparantie. Wel mijn vraag of dat ook decentraal geldt / gaat gelden?

### ***Integriteit in personeelsbeleid***

- in werving-, selectie en screening (procedures) nadrukkelijk aandacht voor integriteit
- aandacht voor integriteit in periodieke personeelsgesprekken en -beleid

Hier gaat op zichzelf om iets simpels. Wanneer je integriteit relevant vindt voor het opereren van je politici, bestuurders en medewerkers, dan dient het terug te komen in het personeelsbeleid: bij de selectie en in de (jaar)gesprekken en beoordeling.

In welke mate dat op orde is binnen politieke partijen, overzie ik niet.

Ad Volt

Dat geldt ook voor de partijorganisatie van Volt. Ik zie wel aandacht terug in notities over de selectie van kandidaten voor o.a. Kamerleden (incl. een vragenlijst m.b.t. integriteit "om inzicht te krijgen in mogelijke risico's die gepaard gaan met uw vervulling van de rol als kandidaat-Eerste Kamerlid"). Ik begrijp dat voor kandidaten voor de gemeenteraad en het Europees Parlement soortgelijke initiatieven golden.

Of integriteit breder en op alle niveaus van de partij inmiddels aandacht krijgt in het 'personeelsbeleid' (ook in de partijorganisatie), cq. bij de selectie en beoordeling van bestuurders én medewerkers, overzie ik niet. Wel een aandachtspunt.

### ***Integriteitstraining***

- integriteitstrainingen worden regelmatig aangeboden voor en bijgewoond door managers en medewerkers (met aandacht voor vervolgbijeenkomsten)

Voor het integriteitsbewustzijn is wezenlijk dat het onderwerp aan de orde komt, ook in activiteiten die tot nadenken stemmen. Moreel beraad, workshops (ook met acteurs), filmvoorstellingen met discussie, integriteitstrainingen, er bestaan vele vormen, maar de precieze invulling is ook wel aan de organisatie.

Een punt van aandacht noem ik nog wel. Onderzoek naar (ook) het instrument trainingen laat zien dat ze pas bijdragen als ze passen in het totale beeld dat de organisatie uitstraalt m.b.t. integriteit (Van Montfort, Beck, & Twijnstra, 2013).

### ***Advies, melding en onderzoek m.b.t. integriteitsdilemma's en -schendingen***

- aanwezigheid van en bekendheid met vertrouwenspersonen voor advies en meldingen

- heldere vormgeving van integriteitsonderzoek naar schendingen, via interne (en externe) meldprocedures, duidelijkheid over de onderzoekseenheid en een onderzoeksprotocol
- heldere communicatie over integriteitsonderzoeken met de betrokken medewerkers, afdelingen (incl. 'nazorg') en de organisatie

Het gaat in het i-systeem om de balans tussen bewustzijn (value-based) en compliance, zo kwam eerder uitdrukkelijk teug. Dat maakt ook dit onderdeel van het i-systeem belangrijk, mede omdat er op dit punt o zo veel fout ging en gaat. Er is veel onderzoek naar de problemen waarmee melders van misstanden te maken krijgen, binnen de organisatie en als klokkenluider met melding richting de buitenwereld (De Graaf, 2010, 2019; Talsma, Hoekstra, & Zweegers, 2017; Van Eijbergen & Siebers, 2020; Heres, Penning de Vries, & Terpstra, 2022) als ook over de rol van vertrouwenspersonen (De Graaf, 2019).

Dan gaat het samengevat de elementen die hiervoor werden genoemd: de aanwezigheid van en bekendheid met vertrouwenspersonen voor advies, een meldpunt voor integriteitsschendingen, duidelijkheid over de mogelijk vervolgstappen, idem m.b.t. intern of extern onderzoek (door wie) en hoe met duidelijkheid (een protocol) over de vormgeving van integriteitsonderzoek naar schendingen, en het vervolgen daarvan (sancties, nazorg).

## Politieke partijen

Ik overzie niet hoe politieke partijen in Nederland dit onderdeel van het i-systeem invullen<sup>[10]</sup> en beperk me hieronder tot de schets en analyse van het Volt-systeem.

## Ad Volt

De invulling van het integriteitssysteem op dit onderdeel zie ik terug in diverse notities m.b.t. vertrouwenspersonen en de taken en werkzaamheden van de Integriteitscommissie van Volt Nederland. (versie 1.0, 24 augustus 2022).

Dan gaat het om een procedure voor de opvolging van meldingen bij (mogelijke) schendingen van gedragsregels en een Integriteitscommissie met als taak integriteit binnen Volt te bevorderen en daar waar dat aan de orde is onderzoek te doen en meldingen van mogelijk niet-integer gedrag op te volgen Onder 'gedragscode' (<https://voltnederland.org/gedragscode>). is op de website ook de procedure voor het melden terug te vinden (<https://drive.google.com/file/d/1Jny4lIoVQ-06zX8kU6tMeHj7qLkPvKJe/view>). Daar wordt ook de externe vertrouwenspersoon genoemd (met een link, zie ook de info via De Vertrouwenkamer (z.j.). Introductie van de externe Vertrouwenpersoon van de Vertrouwenkamer. - [www.devertrouwenkamer.nl](http://www.devertrouwenkamer.nl)).

De informatie over de reguliere vertrouwenspersoon zit wat verstopt in de info via de link naar de integriteitscommissie. Ik citeer: "De belangrijkste rol van de Vertrouwenspersoon is de opvang en begeleiding van een lid van Volt Nederland dat geconfronteerd is met (mogelijke) schending van de Gedragscode door een ander lid of door ander ongewenst gedrag door een lid. Het lid dat contact opneemt met de Vertrouwenspersoon moet vrijuit kunnen praten en zich veilig voelen om de situatie te bespreken. De Vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor en geeft advies over de mogelijke stappen die genomen kunnen worden. De regie blijft echter altijd in handen van het lid dat de Vertrouwenspersoon heeft benaderd. Die persoon bepaalt hoe die verder wil gaan. Alles draait in deze gesprekken om vertrouwen. De Vertrouwenspersoon werkt onder strikte geheimhouding. Alles dat wordt besproken, blijft vertrouwelijk. De Vertrouwenspersoon praat niet met anderen over de situatie en zal nooit stappen ondernemen zonder toestemming en instemming van het lid dat diegene in vertrouwen heeft genomen."

Dat alles gaat dus vooraf aan een mogelijke melding (eventueel met ondersteuning van de Vertrouwenspersoon of het Bestuur) van dit gedrag bij de Integriteitscommissie. Daarnaast is de Integriteitscommissie zelfstandig bevoegd om actief onderzoek te doen naar mogelijke misstanden omtrent integriteit binnen Volt Nederland.

De Integriteitscommissie stelt een onderzoek in naar het ongewenste gedrag en doet een uitspraak over de betreffende gedraging. In de uitspraak kan de Integriteitscommissie een advies opnemen over eventuele sancties.

De beschuldigde van de ongewenste gedraging (beklaagde) kan tegen de beslissing van de Integriteitscommissie in beroep gaan bij de Commissie van geschil en beroep voor zover het de procedurele gang van zaken van het onderzoek betreft.

En verder, samenvattend:

De Integriteitscommissie behandelt (-) niet alleen meldingen, maar stimuleert ook graag discussies over wat integriteit is, welke dilemma's zich voordoen, hoe mensen afwegingen maken en keuzes motiveren, en ook over hoe buiten Volt met integriteit wordt omgegaan.

Leden van de commissie komen graag naar lokale afdelingen of besturen om over integriteit te praten. De commissie denkt graag mee en adviseert waar dat mogelijk is. De commissie kan zo ook in kaart brengen welke vragen de leden hebben en daar van leren. De gebundelde kennis en ervaring staat uiteraard ten dienste van de gehele vereniging en haar leden. Zo ontwikkelen we met elkaar de cultuur van Volt Nederland en proberen we integer gedrag binnen Volt en in de politiek in het algemeen te bevorderen.

De Integriteitscommissie werkt volledig onafhankelijk binnen de structuur van Volt Nederland. Waar dat nuttig en mogelijk is zal (geanonimiseerde) informatie wordt gebruikt om met elkaar van te leren.



Al met al een wat lange samenvatting van wat ik binnen Volt terugzie op dit onderdeel van het i-systeem. M.i. een structuur die klopt met de inzichten vanuit onderzoek. Wel gaat om work in progress, op de agenda past afspraken concretiseren, ervaring opdoen, de informatie verduidelijken.

Daartoe behoort het doordenken door de integriteitscommissie van de functie van meldpunt (wat wanneer waarom waarheen verwezen) en van onderzoeksinstantie (wat intern of extern onderzocht, en wat zijn de procedurele en kwaliteitscriteria waaraan voldaan moet worden (protocol onderzoek ook). Daarnaast zie ik de externe vertrouwenspersoon uitdrukkelijker terugkomen dan de interne vertrouwenspersoon of -personen. Ik begrijp uit aanvullende informatie dat er nu één interne vertrouwenspersoon is, dat het doel is een 'groep' te werven maar dat dat de vorige ronde niet is gelukt (niet meer geschikte kandidaten).

### ***Registratie en rapportage***

- centrale registratie en rapportage van de meldingen van (vermoedens van) misstanden en (de uitkomsten van) integriteitsonderzoeken

### ***Risicoanalyse***

- periodieke risicoanalyses voor de bewustwording van kwetsbare processen en functies

Als partij dien je te weten hoe het is gesteld met integriteitsdilemma's en -schendingen. Dat vergt informatie en rapportage via registratie van wat er mis ging, wat werd onderzocht en wat de uitkomst daarvan was (verslag integriteitswerkgroep / commissie) als ook een jaarlijkse geanonimiseerde rapportage vanuit de vertrouwenspersonen.

De analyse van wat mis ging draagt per definitie bij aan meer zicht op de risico's die aanwezig zijn. Inzicht daarin is belangrijk voor periodieke reflectie op de stand van zaken m.n.t. integriteit en het functioneren van de onderdelen van het integriteitssysteem.

Ad Volt

Dit een thema om over na te denken in het vervolgen van de invulling van het i-systeem. Daarbij denk ik aan geanonimiseerde jaarverslagen voor de organisatie vanuit de vertrouwenspersonen en de integriteitscommissie met een beeld van de meldingen en onderzoeken. Dat materiaal biedt een basis voor periodieke reflectie m.b.t. de kwetsbaarheden.

### ***Integriteitsbureau of -functionaris***

- een integriteitsbureau of -functionaris met uitdrukkelijke taken m.b.t. de invulling, uitvoering en afstemming van het interne integriteitssysteem en beleid



- het integriteitsbureau of -functionaris wisselt kennis en ervaringen uit over integriteitsbevordering met andere organisaties en/of in (intern) netwerkverband

De kern van dit onderdeel is simpel. Wanneer een organisatie integriteit belangrijk vindt, is het wezenlijk dat een functionaris of bureau aanwezig is die dat thema behartigt. Dan is het immer wat dubben over de omvang van die inzet.

Algemeen lijkt het voor de hand te liggen een lid van het bestuur van een politieke partij de 'portefeuille' integriteit op zich neemt (de voorzitter?) en dat binnen de staf een of enkele medewerkers het thema in zijn of haar takenpakket heeft.

Ad Volt

Ik zie dat niet helder terug binnen Volt. Er is - zo begrijp ik - een Integriteitscoördinator Volt Nederland (daartoe besloten op 2 mei 2022). Maar het gaat niet om een functie maar om een rol die wordt vervuld door iemand van het bureau (vaste aanspreekpunt voor de vertrouwenspersoon, integriteitscommissie e.d., helpen met opstarten e.d.). Die rol staat - zo lijkt het nu- nogal ver af van het wat hierboven bedoeld wordt.

## 5.6 Reflecteren

- *Reflecteren*: kritische reflectie en evaluatie: periodiek monitoren en evalueren beleid en systeem qua implementatie en werking, daarvan leren, en externe verantwoording.

Een uitspraak die ik nog wel eens plagend gebruik is "It is all about integrity, stupid". (De Graaf, 2019). Dat ook in reactie op It's the economy stupid (tijdens de Clinton campagne in 1992). Integriteit doet ertoe, de betekenis wordt nogal eens onderschat, het thema past op de agenda van alle organisaties, zeker ook politieke partijen. Maar er past ook immer kritische reflectie en evaluatie. Wat doen we, hebben we op orde vanuit de vereisten van een integriteitssysteem en het beeld van de risico's en mogelijke schendingen waarmee de organisatie en haar medewerkers geconfronteerd worden. Die reflectie en evaluatie zijn cruciaal.

Tegelijk besef ik dat er hiervoor wel erg veel aan de orde kwam wat betreft de vereisten van een integriteitssysteem. Reflectie op wat helpt en werkt in de eigen context blijft relevant. Integriteit doet er toe, maar goed besturen betreft meer relevante waarden en ik heb ook wel voorbeelden gezien van het overdrijven van de invulling van en aandacht voor integriteit in organisaties. Dat leidt dan tot irritatie, werkt contraproductief. Dan kan het gaan om integritisme, noemde ik eerder, iemands integriteit ten onrechte betwijfelen, maar ook wel om de wijze waarop het thema in de organisatie op de agenda staat en terugkomt. Kritische reflectie past elke politieke partij. Je kunt en moet niet alles, leg ook uit waarom je op onderdelen voor een andere aanpak kiest.

Pagina 176

Dat laat onverlet dat de aandacht voor integriteit en voor de invulling van het integriteitssysteem cruciaal was en blijft voor organisaties incl. politieke partijen. 'It is also about integrity, stupid'.

## 6 Tot slot: reflectie en Volt?

Deze notitie omvat nogal veel. Bewust startte ik met een algemene schets vanuit onderzoek over de visies op en betekenis van integriteit en integriteitsschendingen en de inzichten met betrekking tot wat een organisatie helpt om integriteit te bevorderen en schendingen tegen te gaan (het 'integriteitssysteem'). Ik vervolgde met informatie vanuit over wat we weten over politieke partijen en integriteit(ssysteem). Die kennis houdt niet over. Dat bleek ook wel in de paragraaf erna met daarin informatie en reflectie over de elementen van het integriteitssysteem en of politieke partijen dat op orde hebben: aandacht voor het thema, duidelijkheid over waarom het gaat, ethisch leiderschap, gebalanceerd aandacht voor bewustzijn en regels/sancties (compliance), de vele (beleids)instrumenten die ertoe doen en enige reflectie.

Wat betekent dat vele voor nu voor Volt en mogelijke stappen op weg naar de versterking van het eigen integriteitssysteem? Die vraag is o zo begrijpelijk vanuit Volt, maar vind ik vanuit mijn rol en opdracht niet simpel te beantwoorden. Ik had me ervan af kunnen maken vanuit mijn startidee: ik schets de inzichten vanuit onderzoek, aan u allen om die te vergelijken met de stand van zaken binnen Volt en daarop evt. actie te ondernemen...

Mede gestimuleerd door de boeiende gesprekken met de evaluatiewerkgroep, ging ik hiervoor verder dan die invulling van mijn opdracht met ook regelmatig mijn soms wat impressionistische idee over de stand van zaken binnen Volt m.b.t. de elementen van het i-systeem.

Van daaruit ook mijn slotopmerkingen hieronder. Daarin spreekt niet 'de wetenschap' (dat zou meer onderzoek vergen), het gaat om mijn persoonlijke indrukken op basis van het voorgaande. Wellicht toch nuttig als 'food for thought'.

### 1 Algemeen/context

Volt is een jonge partij, een 'start-up' hoor ik regelmatig terug, nog zoekend naar het vestigen en invullen van de partij(organisatie), met veel leden en vrijwilligers, diverse volksvertegenwoordigers, plus voor Volt ook de Europese context relevant.

Ik zie in de ontwikkeling van het programma en de organisatie terug dat de partij aandacht besteedt aan de waarden die ertoe doen in politiek en bestuur. De gedragscode laat dat zien (waarde/beginselen voor eerlijk en ethisch politiek bedrijven: eerlijkheid, goede trouw, openheid en integriteit), evenals het debat binnen Europa over Volt-waarden (inclusive, connected, progressive, meaningful).

Ook is de partij al langer in de weer met het vormgeven van het eigen integriteitssysteem. Via de gedragscode, maar ook het debat over de instelling en taken van een integriteitscommissie (en meer). Wel bijzonder ook is de terminologie. Nadenken over het 'integriteitssysteem' zag ik in vele notities en initiatieven terug, cq, nadenken over het geheel. Recent werd dat het "integriteitshuis", boeiend dat begrip.

Tegelijk was en is daarnaast voor de context onmiskenbaar relevant wat er speelt m.b.t. de meldingen over het mogelijk onoorbaar gedrag van Nilüfer Gündoğan, met het lopende onderzoek daarnaar door de evaluatiewerkgroep.

Waar kom ik dan toe, reflecterend op de adequaatheid van het huidige 'i-systeem' ofwel 'integriteitshuis' van Volt?

## 1 Aandacht en duidelijkheid

Volt heeft aandacht voor het thema politieke en bestuurlijke integriteit, hetgeen terugkomt in vele notities en initiatieven. Die aandacht was er ook al voordat de partij te maken kreeg met de meldingen over mogelijk grensoverschrijdend gedrag van 2<sup>e</sup> Kamerlid Nilüfer Gündoğan.

Daarop past een weloverwogen reactie en zelfreflectie, ook terugkijkend. Vooruitkijkend is mijn idee ook wel dat die voor vele betrokkenen indringende affaire niet moet verhinderen dat de partij ook breder aandacht blijft besteden aan integriteit en mogelijke schendingen.

Integriteit is ook volgens de gedragscode een belangrijke waarde voor Volt. Dat zou moeten gelden voor Volt 'breed'. Inhoudelijk, ook in het programma met aandacht voor de kwaliteit van besturen, maar nog relevanter voor partij breed, ook in de partijorganisatie met medewerkers, leden en vrijwilligers.

Naast aandacht voor het thema is immer relevant dat het ook duidelijk is waarom het gaat. Ik zie verschillende beelden over integriteit terug in de talrijke notities en inspanningen. Mooi die diverse aandacht, maar samenvattend duidelijk maken waar Volt voor staat lijkt me relevant. Dat kan via een overkoepelende notitie, in de gedragscode wordt een 'syllabus' aangekondigd met de diverse elementen van het integriteitssysteem van Volt. Dat lijkt me belangrijk, een samenvattend en samenhangend overzicht van de inzet op dit thema. Aandacht én duidelijkheid...

Die samenvattende visie geeft dan het kader weer, biedt duidelijkheid waarvoor de partij staat. Tegelijk benadrukte ik hiervoor dat notities en codes en regels maar ten dele een handvat bieden voor het beoordelen van concrete situaties en handelingen (het 'grijze gebied'). Ook voor Volt geldt daarvoor de eerdere conclusie: Cruciaal is immer dat integriteit op de agenda staat van de organisatie, dat het grijze gebied onderdeel is van de discussie in de organisatie over wat wel en niet past, en dat op orde is dat dilemma's en schendingen gemeld kunnen worden en adequaat al dan niet via verder onderzoek worden afgewikkeld

## 2 Ethisch leiderschap

Ethisch leiderschap gaat om leiding geven met 'moral person' en 'moral manager' op de eigen agenda. Ik zie dat thema nog niet terug in de discussies binnen Volt over het integriteitssysteem. De goede bedoelingen van leidinggevendenden betwist ik niet, maar wat meer zelfreflectie m.b.t. het eigen ethisch leiderschap zou passen. De partij zou dat kunnen stimuleren via het organiseren van de discussie daarover, mogelijk ook via gezamenlijk beraad of training.

## 3 Balans en strategieën en instrumenten

Ik zie binnen Volt zowel aandacht voor bewustwording als compliance. Ook kent Volt van daaruit diverse regelingen, instrumenten. De eerdere schets leidde ook wel tot wat vragen en aandachtspunten. Ik vat die in telegramstijl samen.

### - Gedragscode

De Volt-Gedragscode is een boeiende basiscode voor nu. Wat meer duidelijkheid over de waarden is denkbaar. Vooral belangrijk is dat de code breed bekend is, aan de orde komt, levend wordt gehouden en ook geëvalueerd (en dat breed, ook onder medewerkers, leden, vrijwilligers).

### - Regelgeving

Ik zie veel regels terug over bv. m.b.t. geschenken nevenfuncties, ook in de gedragscode. En Volt lijkt voorop te lopen m.b.t. transparantie over donaties (dat dient ook voor decentrale eenheden te gelden).

Alert blijven past desalniettemin. Suggestie: vergelijk de eigen code met die van andere partijen om te bezien of aanvulling past.

### - Integriteit in personeelsbeleid (selectie, evaluatie, training)

Er is aandacht voor binnen Volt, bv. bij selectie parlementariërs maar ik zie het nog weinig terug binnen de 'partijorganisatie. Dat kan aan mijn gebrekkige kennis liggen, maar integriteit past op de agenda tijdens sollicitatie- en jaargesprekken met medewerkers. Dat verwijst ook wel weer naar het belang van ethisch leiderschap.

Tot slot noem ik hier integriteitstraining cq. af en toe uitdrukkelijk de tijd nemen om er onder leiding van een buitenstander over te hebben (en oefenen in omgaan met ethische en integriteitsdilemma's). Werken aan bewustzijn is relevant voor Volt breed, maar zeker en om te beginnen relevant voor de leidinggevendenden.

### - Advies, melding en onderzoek m.b.t. integriteitsdilemma's en -schendingen

Idealiter kan iemand die met een dilemma zit of een schending vermoedt terecht bij collega's, in de eigen groep, bij de leidinggevende. Dat vereist een vertrouwde, veilige, collegiale werkomgeving en het doorbreken van het taboe dat nogal eens op het thema rust. De vertrouwenspersoon kan helpen bij hoe dat aan ta pakken.

Past het interne melden niet of leidt het intern aan de orde stellen niet tot een bevredigende uitkomst, dan moet de melder voor advies terecht kunnen bij een vertrouwenspersoon het vermoeden kunnen melden waarna extern of intern onderzoek volgt.

Op dit onderdeel van het integriteitssysteem is door velen binnen Volt hard gewerkt. Het gaat om een aantal elementen. Vertrouwenspersonen zijn cruciaal, interne en een bureau extern vertrouwenspersoon. De Volt Integriteitscommissie is meldpunt voor vermoedens van schendingen en doet onderzoek (en adviseert over sancties).

Al met al m.i. een structuur die klopt met de inzichten vanuit onderzoek. Wel gaat om work in progress, op de agenda past het de afspraken te concretiseren, ervaring opdoen, de informatie verduidelijken. Daartoe behoort het doordenken door de integriteitscommissie van de functie van meldpunt (wat wanneer waarom waarheen verwezen) en van de commissie als onderzoeksinstantie (wat intern of extern onderzocht, en wat zijn de procedurele en kwaliteitscriteria waaraan voldaan moet worden (protocol onderzoek ook). Daarnaast is naast de externe vertrouwenspersoon aandacht voor (en organiseren van) interne vertrouwenspersonen belangrijk (die de organisatie goed kennen).

- Integriteitsbureau of -functionaris

Iemand het thema behartigt, zich er extra verantwoordelijk voor voelt, helpt (in bestuur en de organisatie). Ik zie dat niet terug, maar ik kan het mis hebben. Wel iets om te regelen.

- Rapportage, risicoanalyse en reflectie

Als politieke partij wil je weten met welke dilemma's en mogelijke integriteitsschendingen er spelen, ook om zicht te krijgen op de risico's, kwetsbaarheden, om daar vervolgens iets mee te doen. Jaarverslagen van vertrouwenspersonen en de integriteitscommissie kunnen daarbij helpen. De commissie zou daarvan gebruik makend - en passend bij de ambitie ook aan preventie te willen bijdragen - het bestuur en de partij periodiek kunnen informeren en adviseren.

Slot

Integriteit doet ertoe, de betekenis wordt nogal eens onderschat, het thema past op de agenda van alle organisaties, zeker ook politieke partijen. Maar er past ook immer kritische reflectie op wat speelt in de eigen partijcontext en wat dan helpt en werkt.

Volt is daarmee ook in de weer, vanuit het vormgeven van het eigen 'integriteitssysteem'. Die term wijst op de samenhang en onderlinge afhankelijkheid van de vele onderdelen van zo'n systeem, of 'integriteitshuis'. Alles telt en dat maakt het lastig om de voorgaande analyse te vertalen in een stapsgewijze strategie (eerst dit, dan dat). Het gaat om het proces, wellicht gebruik makend van de suggesties hiervoor.

## Literatuur

Andersson, Staffan & Larue, Thomas (2022). Ethics Management in Swedish Political Parties, *Public Integrity*, DOI: [10.1080/10999922.2022.2082153](https://doi.org/10.1080/10999922.2022.2082153)

Full article: [Ethics Management in Swedish Political Parties \(tandfonline.com\)](https://www.tandfonline.com)

BIOS (2018). *Model integriteitinfrastructuur*. Opgeroepen op 30-04-2018, van integriteitoverheid.nl: <http://www.integriteitoverheid.nl/dossiers/model-integriteitinfrastructuur>.

Boonstra, Wouter (2019). 'Leg niet alles in gedragscodes vast', *Binnenlands Bestuur* 25 oktober 2019. [Interview Rob van Eijbergen](#)

Bovens, M. et al. (2017). *Openbaar bestuur. Beleid, organisatie en politiek*. 9<sup>e</sup> druk. Deventer: Wolters Kluwer.

Dassen Laurens & Omtzigt, Pieter (2022). 36 101 Initiatiefnota van de leden Dassen en Omtzigt over wettelijke maatregelen om de integriteit bij bewindspersonen en de ambtelijke top te bevorderen. Tweede Kamer, vergaderjaar 2021–2022, 36 101, nr.2.

Via: [Initiatiefnota.pdf](#). Zie ook [Transparency Omtzigt en Dassen publiceren sterk anti-corruptie plan – Nieuws – Transparency International Nederland](#); en website Volt:

[Volt en Omtzigt in de media over politieke integriteit — Volt Nederland](#)

De Graaf, G. (2010). A Report On Reporting: Why Peers Report Integrity and Law Violations in Public Organisations. *Public Administration Review* 70(5), 767-779.

De Graaf, G. (2019). What works: The role of confidential integrity advisors and effective whistleblowing. *International public management journal* 22(2): 213-231.

De Graaf, Gjalt (Ed.) (2019). *It is all about integrity, stupid. Studies on, about or inspired by the work of Leo Huberts*. The Hague: Eleven International Publishing.

De Graaf, G., Huberts, L.W.J.C., & Strüwer, T. (2018). Integrity Violations and Corruption in Western Public Governance: Empirical Evidence and Reflection from the Netherlands. *Public Integrity*, 20(2), 131-149. [doi.org/10.1080/10999922.2017.1350796](https://doi.org/10.1080/10999922.2017.1350796)

De Graaf, Gjalte, Heres, Leonie, Huberts, Leo, Paanakker, Hester & Van der Wal, Zeger (2021). Maak van Nederland een internationaal uithangbord van integriteit. *de Volkskrant*, 1-9-2021. [Maak van Nederland een internationaal uithangbord van integriteit | De Volkskrant](#)

De Jong, M., Jeurissen, R., & Odijk, B. (2014). *Inleiding stimuleringskader integere organisatie, Ontwikkelingsmodel voor gedrag- en cultuurgerichte organisatie-integriteit*. De Lier: Stichting SIO.

De Koning, B. (2019). Struikelen over drank, drugs, fraude of foute tweets. De Politieke Integriteitsindex. *De Volkskrant*, 26 Januari 2019, 10-15.

De Koning, B. (2022).

Weer rijdt het CDA het vaakst een scheve schaats. *De Volkskrant* 5 maart 2022.

Eijbergen, Rob van, & Siebers, Vinitha (2020). Onderzoeksverslag. Patronen in het proces van klokkenluiden. Amsterdam: Vrije Universiteit, Het Zijlstra Center. September 2020. Via [https://ee.sbe.vu.nl/nl/Images/Onderzoeksverslag\\_Patronen\\_bij\\_klokkenluiders\\_VanEijbergen\\_Siebers\\_sept\\_2020\\_tcm265-947359.pdf](https://ee.sbe.vu.nl/nl/Images/Onderzoeksverslag_Patronen_bij_klokkenluiders_VanEijbergen_Siebers_sept_2020_tcm265-947359.pdf)

Heres, Leonie (2014). *One Style Fits All? The Content, Origins, and Effect of Follower Expectations of Ethical Leadership*. Enschede: Ipskamp (proefschrift VU University Amsterdam).

Heres, Leonie (2016). *Tonen van de top. De rol van topambtenaren in het integriteitsbeleid. Eindrapport*. Utrecht: Universiteit Utrecht (& Radboud Universiteit). Via [Kenniskbank Openbaar Bestuur](#).

Heres, Leonie, Penning de Vries, Julia, & Terpstra, Niels (m.m.v. Lars van Rooij (2022). *Melden met succes Een verkennend onderzoek naar de kenmerken van succesvol verlopen interne meldprocessen integriteit*. Utrecht: Universiteit Utrecht). Opdrachtgever Huis voor Klokkenluiders. [Melden met succes | Rapport | Huisvoorklokkenluiders](#)

Hoekstra, A., Kaptein, M. & Van der Burg, D. (2010). Het institutionaliseren van integriteit. De organisatie van de integriteitsfunctie binnen lokale overheden verkend. *Bestuurswetenschappen* 5: 54-73.

Hoekstra, A., Huberts, L.W.J.C. & Gaisbauer, I. (2016). Integrity and integrity management in the Netherlands. Describing the scene, definitions, strategies and developments. In: Leo Huberts



and Alain Hoekstra (eds.). *Integrity management in the public sector. The Dutch approach.* (pp. 9-30). The Hague: BIOS.

Hoekstra, Alain, Huberts, Leo, & Van Montfort, André (m.m.v. Christoph Demmke en Jeroen Maesschalck). (2021). *Lokale integriteitssystemen in Nederland, Duitsland en Vlaanderen: Wat er is en wat daarvan te leren valt.* Amsterdam: Vrije Universiteit. Via: [https://www.tweedekamer.nl/kamerleden-en-commissies/commissies/binnenlandse-zaken/onderzoek\\_en\\_pdf](https://www.tweedekamer.nl/kamerleden-en-commissies/commissies/binnenlandse-zaken/onderzoek_en_pdf):  
file:///C:/Users/leohu/AppData/Local/Temp/rapport\_lokale\_integriteitssystemen\_11.02.2021.pdf

Huberts, L.W.J.C. (2005). *Integriteit en integritisme in bestuur en samenleving. Wie de schoen past....* Amsterdam, Nederland: Vrije Universiteit Amsterdam (oratie; [link](#)).

Huberts, L.W.J.C. (2012). Visies op integriteit. In: J.H.J. van den Heuvel, L.W.J.C. Huberts & E.R. Muller (Red.) (2012). *Integriteit: Integriteit en integriteitsbeleid in Nederland.* (pp. 21-37). Deventer: Kluwer.

Huberts, L.W.J.C. (2014). *The Integrity of Governance: What it is, What we know, What is done and Where to go.* Hampshire, VK: Palgrave Macmillan.

Huberts, L.W.J.C. (2018). Integrity: What is it and Why it is Important. *Public Integrity*, 20(1), 8-32. [doi.org/10.1080/10999922.2018.1477404](https://doi.org/10.1080/10999922.2018.1477404)

Huberts, L.W.J.C. (2019). *Moraal en Macht. Integriteit en kwaliteit van besturen in theorie en praktijk.* Amsterdam: Vrije Universiteit (in verkorte vorm uitgesproken als afscheidsrede (13-9-2019)).

Huberts, L., Anechiarico, F., & Six, F. (Eds.) (2008). *Local integrity systems: World cities fighting corruption and safeguarding integrity.* The Hague: BJu Publishers.

Huberts, Leo, Six, Frédérique, Van Tankeren, Mieke, Van Montfort, André, & Paanakker, Hester (2014). What is done to Protect Integrity: Policies, Institutions, and Systems. In: L.W.J.C. Huberts. *The Integrity of Governance. What It Is, What We Know, What Is Done, and Where to Go.* (pp. 167-197). Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Huberts, Leo, Kaptein, Muel, & de Koning, Bart (2018). De VVD en integriteit: over woorden en daden. *Liberale Reflecties* 59 (3): 66-79. ISSN: 2588-8862



<https://www.teldersstichting.nl/assets/documents/2018-3-8-huberts-kaptein-de-koning.pdf>

Huberts, Leo, & Van Montfort, André (2019). Integrity of Governance: Toward a System Approach. In: Carole L. Jurkiewicz, *Global Corruption and Ethics Management*. (pp. 187-193). Blue Ridge Summit: Rowman & Littlefield.

Huberts, L., & Lasthuizen, K. (2020). Corruption in Context: What Goes Wrong in Governance. In: Melchior Powell, Dina Wafa & Tim A. Mau (Eds). *Corruption in a Global Context. Restoring Public Trust, Integrity, and Accountability*. (pp. 44-67). London & New York: Routledge.

Huberts, Leo, Kaptein. Muel, & de Koning, Bart (2022) Integrity Scandals of Politicians: A Political Integrity Index, *Public Integrity* 24(3), 329-341. Published online 17 Jul 2021. DOI: [10.1080/10999922.2021.1940778](https://doi.org/10.1080/10999922.2021.1940778)

Huis voor Klokkeluiders (z.j.). IntegriteitsWijzer. Zie [IntegriteitsWijzer | Integriteit bevorderen | Huisvoorklokkeluiders](#)

Jurkiewicz, C.J., & Giacalone, R.A. (Eds.). (2017). *Radical Thoughts on Ethical Leadership*. Charlotte NC: Information Age Publishing.

Kaptein, M. (2009). Ethics programs and ethical culture. A next step in unraveling their multi-faceted relationship. *Journal of Business Ethics* 89(2): 261–281. doi:[10.1007/s10551-008-9998-3](https://doi.org/10.1007/s10551-008-9998-3)

Kaptein, M. & Wempe, J. (1998). Twelve Gordian Knots when Developing a Code of Conduct, *Journal of Business Ethics* 17: 853–869.

Kaptein, M., & Schwartz, M. S. (2008). The Effectiveness of Business Codes: A Critical Examination of Existing Studies and the Development of an Integrated Research Model. *Journal of Business Ethics*, 77(2): 111–127.

Kester, J. (2021). *Onderzoek: Beeldvorming integriteit van partijen*. 1V Opiniepanelrapport 5 februari 2021.

[https://eenvandaag.assets.avrotros.nl/user\\_upload/PDF/Integriteit%20rapportage.pdf](https://eenvandaag.assets.avrotros.nl/user_upload/PDF/Integriteit%20rapportage.pdf)

Kolthoff, E., Macaulay, M., & Anechiarico, F. (2013). Special issue on ethics: Integrity systems for safeguarding ethics and integrity of governance. *International Review of Administrative Sciences* 79(4): 593-596.

Lasthuizen, K. (2008). *Leading to integrity: Empirical research into the effects of leadership on ethics and integrity*. Amsterdam: VU University.

Lasthuizen, K., Huberts, L., & Heres, L. (2011). How to measure integrity violations. Towards a validated typology of unethical behavior. *Public Management Review* 13(3), 383-408.

Loyens, Kim & Raat, Caroline (2022). Melden van integriteitsschendingen: Hoe kan het beter? *Risk & Compliance Platform Europe* (riskcompliance.nl). Kennisbank 4 april 2022. [Melden van integriteitsschendingen: Hoe kan het beter? | Risk & Compliance Platform Europe \(riskcompliance.nl\)](#)

Maesschalck, J., & Bertók, J. (2009). *Towards a sound integrity framework: Instruments, processes, structures and conditions for implementation*. Paris: OECD.

Menzel, D. C. (2016). *Ethics Management for Public and Nonprofit Managers: Leading and Building Organisations of Integrity*. New York: Routledge 4<sup>th</sup> Edition.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2014). *Beleidsdoorlichting Integriteit(sbeleid)*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelatie (B-23858). Link: [kennisopenbaarbestuur.nl](#).

Netwerk Goed Besturen (2021). Brandbrief Integriteit: Oproep tot Systematische en Integrale Aanpak Integriteitsvraagstukken. Brandbrief aan de informateur, de voorzitter van de 2e Kamer en de fractievoorzitters. d.d. 26 april 2021. Zie: [Brandbrief | Netwerk Goed Besturen](#)

Pope, J. (2000). *National integrity systems: The Transparency International source book*. Berlin: Transparency International.

Reijntjes, Jan (2004). 'Net' smeergeld. De inkomsten van politieke partijen in Nederland. *Openbaar Bestuur* 14 (12): 30-34.

Reijntjes, J.M. & H.C.G. Spoormans (red.) (2003). *Zijn politici te koop? Over de financiering van politieke partijen*. Deventer: Kluwer.

Rienks, H. (2022). *From preferences to policy: turnout, accountability and policy responsiveness in Dutch local government*. University of Groningen, SOM research school.  
<https://doi.org/10.33612/diss.252262470>

Sanli, Ömer (2019). *Roomser dan de paus. Een onderzoek naar de aandacht die politieke partijen in Nederland schenken aan het waarborgen van integriteit*. Masterthesis. Amsterdam: Vrije Universiteit.

Slingerland, W., Eijkelhof, F., Van Hulten, M., Popovych, O., & Wempe, J. (2012). *National Integrity System Assessment Netherlands*. The Hague: Transparency International Netherlands. [TIN - boek \(transparency.nl\)](https://www.transparency.nl)

Slingerland, W., Six, F., & Huberts, L. (2012). Integriteitssystemen en hun werking [Integrity systems and their functioning]. In: J.H.J. van den Heuvel, L.W.J.C. Huberts & E.R. Muller (red.), *Integriteit en integriteitsbeleid in Nederland [Integrity and integrity policy in the Netherlands]*. (pp. 219-238). Deventer; Kluwer.

Talsma, Jitse, Hoekstra, Alain & Zweegers, Marijntje (2017). *Meldprocedures en integriteitsvoorzieningen bij werkgevers in Nederland*. Verkenning Huis voor Klokkenluiders. Utrecht: Huis voor Klokkenluider.

Transparency International (2021). *Integrity systems in European local Authorities. An investigation of best practices in effective integrity systems in local authorities in Europe*. Transparency International Netherlands. (due to be published)

Van den Heuvel, J.H.J., Huberts, L.W.J.C., Wal, Z. van der & Steenbergen, K. (2010). *Integriteit van het lokaal bestuur. Raadsgriffiers en gemeentesecretarissen over integriteit*. Den Haag: Boom Lemma.

Van den Heuvel, J.H.J., Huberts, L.W.J.C., & Muller E.R. (Red.) (2012). *Integriteit: Integriteit en integriteitsbeleid in Nederland*. Handboeken Veiligheid. Deventer: Kluwer..

Van Montfort, André, Beck, Laura & Twijnstra, Anneke (2013). Can integrity be taught in public organisations? The effectiveness of integrity training programs for municipal officials. *Public Integrity* 15(2): 117-132.

Van Montfort, André, Ogric, Becir, & Huberts, Leo (2018). The (in)completeness of local integrity systems. A cross-sectional study on municipal integrity systems for civil servants in the Netherlands. *Archives Of Business Research* 6(9): 70-90. DOI: <http://dx.doi.org/10.14>

Vereniging van Nederlandse Gemeenten, Interprovinciaal Overleg, Unie van Waterschappen & Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2021). *Handreiking integriteit van politieke ambtsdragers bij gemeenten, provincies en waterschappen*. Met modelgedragscodes integriteit voor volksvertegenwoordigers en voor (dagelijkse) bestuurders. 4<sup>e</sup> druk, 14-5-2021. Online [Handreiking integriteit van politieke ambtsdragers bij provincies, gemeenten en waterschappen | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

Willems, Eric (2019). Samen werken aan een ‘levend’ normenkader voor integer handelen. *Gemeente.nu* 4 april 2019. Zie [Samen werken aan een ‘levend’ normenkader voor integer handelen - Gemeente.nu](#)

Zaghian, A. (2018). *Een scheve schaats in de politiek: Een onderzoek naar integriteitsschendingen binnen de Volkspartij voor Vrijheid en Democratie*. Vrije Universiteit: Masterscriptie.

## Bronnen Volt

Dassen Laurens & Omtzigt, Pieter (2022). 36 101 Initiatiefnota van de leden Dassen en Omtzigt over wettelijke maatregelen om de integriteit bij bewindspersonen en de ambtelijke top te bevorderen. Tweede Kamer, vergaderjaar 2021–2022, 36 101, nr.2. (78 pp.)

De Vertrouwenskamer (z.j.). Introductie van de externe Vertrouwenspersoon van de Vertrouwenskamer. - [www.devertrouwenskamer.nl](http://www.devertrouwenskamer.nl)

Volt Europe A.I.S.B.L. (z.j.). *Integrity Syllabus*. (written by Ward Matthijsen) (39 pp.).

Volt (z.j.) Gedragscode Volt Nederland. <https://voltnederland.org/gedragscode>  
[https://drive.google.com/file/d/1wL3BG9V5IEh7htbxn6JOY\\_4RDs9WADDA/view](https://drive.google.com/file/d/1wL3BG9V5IEh7htbxn6JOY_4RDs9WADDA/view)

Volt (2020). Omgang en gedragsregels Volt Nederland. (14-05-2020, internal).

Volt (2021). Verkiezingsprogramma van Volt [Volt\\_nl\\_programma\\_CR-16-3-22.pdf](#) ([squarespace.com](https://www.squarespace.com)). 64 pagina's

Volt (2021). Standpunten (incl. Beleidsprogramma) <https://voltnederland.org/standpunten>

Volt (2022). Omschrijving van de taken en werkzaamheden van de Integriteitscommissie van Volt Nederland. (versie 1.0, 24 augustus 2022).

Volt (2022). Reglement Tweede Kamerfractie Volt. Versie 18 maart 2022

Volt (2022). Kandidaat Eerste Kamerlid - Integriteitsvragenlijst.

Volt Nederland (2022). Procedure voor behandeling van meldingen bij (mogelijke) schending van gedragsregels (geldig vanaf 29-1-2022).

## **Bijlage 1: Compleet beoordelingskader gemeentelijk integriteitssysteem voor ambtenaren** (Hoekstra, Huberts & Van Montfort, 2021: 87-88).

De genoemde categorieën elementen van een gemeentelijk integriteitssysteem voor de ambtelijke dienst worden in onderstaand overzicht nader ingevuld met specifieke elementen.

### ***Beoordelingskader kwaliteit integriteitssystemen***

#### **1. Aandacht voor integriteit (*agenderen*)**

- 1.1 op alle niveaus en binnen alle geledingen van de organisatie (managent en uitvoering)
- 1.2 als onderdeel van het personeelsbeleid (selectie, introductie (eed/beloofte), werkoverleg)
- 1.3 in relatie en communicatie met de omgeving (samenleving, belanghebbenden)
- 1.4 investering in integriteit via voldoende middelen (geld, tijd en expertise)

#### **2. Duidelijkheid over integriteit(sbeleid) (*specificeren*)**

- 2.1 heldere omschrijving/definitie van de visie op integriteit, met aandacht voor 'integritisme'
- 2.2 een maatschappelijk gemotiveerd (waarden en normen), samenhangend en geoperationaliseerd integriteits(beleids)plan verduidelijkt en ondersteunt die visie

#### **3. Ethisch leiderschap (*committeren*)**

- 3.1 managers vertonen zelf voorbeeldgedrag op het gebied van integriteit (moral person)
- 3.2 managers zijn toegankelijk en open naar medewerkers over integriteitsdilemma's als ook duidelijk bij schendingen (sancties).
- 3.3 managers vertonen leiderschap met visie op en verlenen doorlopende steun voor het integriteitssysteem (moral manager)

#### **4. Evenwichtige integriteitsstrategie (*balanceren*)**

- 4.1 serieuze aandacht voor zowel het bevorderen van het integriteitsbewustzijn (waarden-georiënteerd) als het tegengaan van integriteitsschendingen (regel- en sanctie georiënteerd)
- 4.2 ook aandacht voor de onderlinge samenhang (en onderlinge afhankelijkheid) van de waarden- en regelgeoriënteerde benaderingen en instrumenten

#### **5. Maatregelen en instrumenten m.b.t. integriteit (*organiseren*)**

- 5.1 Gedragscode
  - de organisatie beschikt over (een) duidelijke gedragscode(s)
  - werknemers (en externe belanghebbenden) zijn betrokken bij de ontwikkeling van de code
  - de code wordt goed gecommuniceerd (is beschikbaar en bekend), intern en extern
- 5.2 Regelgeving integriteit

- duidelijke regels met betrekking tot bijvoorbeeld geschenken, nevenwerkzaamheden, declaraties, inkoop/aanbesteding, vertrouwelijke informatie en het melden van integriteitsschendingen

- deze regels zijn beschikbaar en bekend onder de medewerkers en externe belanghebbenden

### 5.3 Integriteit in personeelsbeleid

- in werving-, selectie en screening (procedures) nadrukkelijk aandacht voor integriteit

- aandacht voor integriteit in periodieke personeelsgesprekken en -beleid

### 5.4 Integriteitstraining

- integriteitstrainingen worden regelmatig aangeboden voor en bijgewoond door managers en medewerkers (met aandacht voor vervolgbijeenkomsten)

### 5.5 Advies, melding en onderzoek m.b.t. integriteitsdilemma's en -schendingen

- aanwezigheid van en bekendheid met vertrouwenspersonen voor advies en meldingen

- heldere vormgeving van integriteitsonderzoek naar schendingen, via interne (en externe) meldprocedures, duidelijkheid over de onderzoekseenheid en een onderzoeksprotocol

- heldere communicatie over integriteitsonderzoeken met de betrokken medewerkers, afdelingen (incl. 'nazorg') en de organisatie

### 5.6 Registratie en rapportage

- centrale registratie en rapportage van de meldingen van (vermoedens van) misstanden en (de uitkomsten van) integriteitsonderzoeken

### 5.7 Risicoanalyse

- periodieke risicoanalyses voor de bewustwording van kwetsbare processen en functies

### 5.8 Integriteitsbureau of -functionaris

- een integriteitsbureau of -functionaris met uitdrukkelijke taken m.b.t. de invulling, uitvoering en afstemming van het interne integriteitssysteem en beleid

- het integriteitsbureau of -functionaris wisselt kennis en ervaringen uit over integriteitsbevordering met andere organisaties en/of in (intern) netwerkverband

## **6. Kritische reflectie en evaluatie (reflecteren)**

6.1 het integriteitssysteem en -beleid wordt periodiek gemonitord/geëvalueerd gericht op de feitelijke implementatie (incl. de bekendheid) van het beleid, als ook de effectiviteit/werking ervan met van daaruit ook het actualiseren en verbeteren van het beleid op de agenda.

6.2 over de resultaten van het integriteitssysteem en -beleid (en integriteitsschendingen) wordt open en transparant gecommuniceerd met de samenleving en externe belanghebbenden

## Bijlage 2: Belang van integriteit voor partijkeuze Tweede Kamerverkiezingen 2021

(J. Kester, (2021). *Onderzoek: Beeldvorming integriteit van partijen*. 1V Opiniepanelrapport [https://eenvandaag.assets.avrotros.nl/user\\_upload/PDF/Integriteit%20rapportage.pdf](https://eenvandaag.assets.avrotros.nl/user_upload/PDF/Integriteit%20rapportage.pdf) (5-2-2021))

Hoe belangrijk is integriteit voor jouw partijkeuze bij de komende Tweede Kamerverkiezingen? Met integriteit bedoelen we het handelen van politici volgens de geldende normen, waarden en regels op alle bestuursniveaus (lokaal, provinciaal en nationaal)

Partij (paneldeelnemers)	heel belang-rijk	redelijk belangrijk	niet zo belangrijk	helemaal niet belangrijk	weet niet/geen mening	percentage heel/redelijk belangrijk
VVD (5172)	33%	46%	12%	1%	9%	79%
PVV (3272)	55%	34%	5%	1%	5%	89%
CDA (2250)	55%	38%	3%	1%	3%	93%
D66 (1818)	57%	36%	2%	0%	5%	93%
GroenLinks (1101)	57%	39%	1%	2%	1%	95%
SP (1552)	76%	21%	1%	0%	1%	97%
PvdA (2185)	53%	30%	1%	9%	8%	83%
ChristenUnie	72%	23%	1%	0%	5%	95%
Partij voor de Dieren (684)	55%	41%	2%	0%	2%	95%
50Plus (109)	57%	33%	3%	0%	7%	90%
SGP (367)	76%	19%	4%	0%	1%	95%
DENK (143)	72%	27%	0%	0%	0%	99%



Forum voor Democratie (1209)	73%	22%	5%	0%	1%	95%
Anders (2431)	71%	23%	6%	0%	0%	94%
Totaal (27557)	56%	33%	5%	1%	5%	89%

---

[1] Leo Huberts (<https://research.vu.nl/en/persons/leo-wjc-huberts>) is emeritus hoogleraar Bestuurskunde aan de Vrije Universiteit Amsterdam. Zijn onderzoek betrof en betreft de integriteit en kwaliteit van besturen. Hij is auteur en redacteur van vele boeken en artikelen, onder andere over (lokale) integriteitssystemen.

[2] Dat leidt tot nogal wat verwijzingen naar onderzoek en publicaties. Ik kopieer en bespreek teksten daaruit, met dus ook divers 'zelf-plagiaat'...

[3] Zie De Jong, Jeurissen & Odijk (2014) over het Stimuleringskader Integere Organisatie, Maesschalck & Bertók (2009) en Menzel (2016) over integriteitsmanagement, BIOS (2018) over ethische of integriteitsinfrastructuur, Hoekstra, Kaptein & Van de Burg (2010) over organisatie-integriteit, (Kaptein, 2009) over integrity programs, en Huberts, Six, Van Tankeren, Van Montfort & Paanakker (2014) over 'wat helpt'.

[4] Aanvullend noem ik hier de IntegriteitsWijzer van het Huis voor Klokkeluiders (z.j.), een online vragenlijst met 35 vragen over de 'Integriteit Infrastructuur'. Het invullen van de vragenlijst levert een overzichtelijk integriteitsbeeld van de eigen (publieke of private) organisatie op als ook suggesties om het integriteitsbeleid te verbeteren. Zie [IntegriteitsWijzer | Integriteit bevorderen | Huisvoorklokkeluiders](#)

[5] Een corruptie- of andere integriteitsaffaire leidt tot slechtere verkiezingsresultaten, zo laat Rienks (2022) zien, maar de schade is minder dan vaak gedacht en verwacht wordt (affaire privésfeer 7.5% en corruptieaffaire 15% verlies, bij gemiddelde omvang).

[6] Zie voor de recente discussie over de Wet financiering politieke partijen: [Tweede Kamer neemt wetsvoorstel over strengere regels financiering politieke partijen aan - Parlement.com](#) Over wat er kan: [Partijfinanciering - Parlement.com](#)

[7] Zie bijv., [VVD: partij met meeste affaires geeft opnieuw geen aandacht aan integriteit \(transparency.nl\)](#) en analyse verkiezingsprogramma's dor Michel van Hulten (2017): [Gebrekkige aandacht voor corruptie en integriteit in verkiezingsprogramma's \(transparency.nl\)](#)

[8] Daarnaast tellen voor Volt-politici en -bestuurders natuurlijk de integriteitsvereisten van het lichaam waar ze deel van uitmaken (bijv. lokaal de gemeenteraad, college van B&W). De Tweede Kamer heeft de integriteitsregels samengebracht in de vorm van een [gedragscode met gedragsregels voor de Kamerleden](#); zie voor het kader ook: [https://www.tweedekamer.nl/debat\\_en\\_vergadering/uitgelicht/ongewenst-gedrag-en-integriteit](https://www.tweedekamer.nl/debat_en_vergadering/uitgelicht/ongewenst-gedrag-en-integriteit).

[9] Zie ook de Handreiking vanuit de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, Interprovinciaal Overleg, Unie van Waterschappen & Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2021). Daarin de *Handreiking integriteit van politieke ambtsdragers bij gemeenten, provincies en waterschappen*. Een modelgedragscodes integriteit voor volksvertegenwoordigers en voor (dagelijkse) bestuurders.

[10] De VVD kent een permanente commissie integriteit met ook onderzoek (bv. [Rapport permanente commissie integriteit inzake Onno Hoes \(vvd.nl\)](#)), maar geen informatie op de webste. Het CDA een integriteits- en roeyementscommissie., ook op de pagina [Integriteitsbeleid van het CDA](#). PvdA: Klachtencommissie Ongewenst gedrag en Integriteitsschendingen (beleid: [Ongewenst-gedrag-en-integriteitsschendingen-binnen-de-PvdA-27-september-2021.pdf](#)).