

Sociale Veiligheid binnen de PvdA

## Niet (weg)kijken maar zien en handelen

Auteurs: Pronesis: Roos van den Born en Anne-Marie Harmsen

d.d. 26-6-2023

## Samenvatting

Het bestuur van de PvdA wil graag een beeld hebben van hoe de sociale veiligheid binnen de partij ervaren wordt. Hiervoor is een onderzoek uitgevoerd dat heeft geresulteerd in dit rapport. Het onderzoek bestaat uit 29 interviews met actieve leden van de partij; gesprekken met betrokken functionarissen, een enquête onder de leden en het bestuderen van relevante stukken.

In het eerste hoofdstuk worden de factoren, van de context waarbinnen de PvdA opereert en de kenmerken van de organisatie zelf, die invloed hebben op de sociale veiligheid besproken.

Achtereenvolgens passeren de volgende factoren de revue:

- De PvdA is een vereniging. Het besturen/aansturen daarvan is vele malen lastiger dan in een “reguliere” organisatie. Lid zijn van deze vereniging (een politieke partij) is vaak vanuit overtuiging, passie en ambitie. Het is mooi om samen ergens voor te staan. Tegelijkertijd is dat ook een valkuil en kunnen grenzen vanuit die overtuiging, passie en ambitie worden overschreden. Iedereen kan lid worden van een vereniging. Het wil niet zeggen dat alle leden goed toegerust zijn op hun taak.
- De PvdA is een partij die interessante banen te verdelen heeft. De criteria om hiervoor in aanmerking te komen zijn minder helder dan bij functies in andere organisaties. Hierdoor kunnen mensen die verder willen komen zich afhankelijk voelen van mensen met meer macht binnen de partij.
- Binnen het politieke proces zijn momenten waarop de sociale onveiligheid toeneemt.
- Binnen een politieke partij zoals de PvdA zijn, anders dan bij de meeste organisaties, zeer verschillende ‘(arbeids-) verhoudingen’. Politici nemen een bijzondere positie in, zij werken onder het mandaat van de kiezer. Dit geeft afhankelijkheden in de relatie en leidt tot machtsverschillen.
- Politici staan onder grote druk. Werkstress is een factor die kan bijdragen aan sociaal onveilig gedrag.
- De media speelt een belangrijke rol. Zaken die gebeuren binnen politieke partijen liggen onder een vergrootglas.

Om de juiste stappen in te zetten op het optimaliseren van sociale veiligheid is het belangrijk om deze stappen te borgen in drie pijlers: cultuur; organisatie (governance); processen en protocollen. Deze 3 pijlers worden in de daaropvolgende hoofdstukken besproken.

### **Vershil: enquête en interviews**

Er is een overduidelijk verschil tussen de analyse van de interviews en gesprekken en die van de enquête.

In de enquête geven de respondenten (enkele specifieke groepen daargelaten) aan dat zij vinden dat de partij sociaal veilig is. Zie ook de bijlage met het Rapport Analyse Enquête Sociale Veiligheid PvdA, waarin de cijfers zijn opgenomen. Daarentegen komt uit een aanzienlijk deel van de interviews en gesprekken een ander beeld naar voren. Daar wordt de cultuur, veelal getypeerd als “*De PvdA is aardiger voor de mensheid dan voor de mens*”. [Er is geen onderzoek gedaan naar de reden van dit verschil](#). Het verschil kan zitten in het feit dat het overgrote deel van de respondenten in de enquête “leden” zijn, terwijl de geïnterviewden dieper in de partij zitten en veelal nog een actieve rol hebben.

Het duiden van de opgehaalde informatie moet dan ook in het licht van deze verschillende doelgroepen gezien worden.

### Interviews

Een aanzienlijk deel van de geïnterviewden geeft aan dat er meer over mensen gepraat wordt dan met mensen en dat er bij incidenten regelmatig wordt weggekeken: er wordt dan niet gehandeld en niet gesanctioneerd. Ook op het gebied van diversiteit, in mensen en in standpunten, kunnen stappen worden gezet. Er wordt een cultuur geschetst van een partij, waarin weinig wordt opengestaan voor tegengestelde meningen. Tegenspraak wordt niet gewaardeerd.

### Enquête

Op het gebied van sociale veiligheid geeft een meerderheid van de respondenten van de enquête aan zich altijd of meestal veilig te voelen. Ook heeft een meerderheid de afgelopen jaren geen grensoverschrijdend gedrag meegemaakt. Uit de reacties van de respondenten kunnen we opmaken dat een groot deel vertrouwen heeft in hoe de partij functioneert op het gebied van sociale veiligheid, nu en voor de komende 2 jaar (zie hoofdstuk 4 en 5 van de Analyse Enquête Sociale Veiligheid).

Op de vraag of mensen ervaring hebben gehad of getuigen zijn geweest van grensoverschrijdend gedrag zijn alle categorieën genoemd. De uitgevraagde categorieën zijn: fysiek geweld, seksueel ongewenst gedrag, pesten, discriminatie, schelden/schreeuwen, machtsmisbruik en geen ervaring met grensoverschrijdend gedrag (zie hoofdstuk 3.1 en 3.2. van de Analyse Enquête Sociale Veiligheid). Machtsmisbruik heeft de hoogste score. Fysiek geweld is nagenoeg niet genoemd. Wat bij hoofdstuk 3 ook opvalt is het relatief groot aantal respondenten die de functie niet bekend wil maken, waarvan weer een groot deel de aard van de ervaring niet invult. Voor zover het wel is ingevuld, komt ook hier machtsmisbruik prominent naar voren. Er zijn wel verschillen te zien tussen de verschillende onderdelen van de partij. Het is niet vreemd dat onderdelen/groepen die in de spotlight staan, onder hoge druk werken of zij die nog weinig ervaring hebben in een politiek bestuurlijke omgeving, kwetsbare groepen zijn als het gaat om zelf overschrijdend gedrag te creëren of te ervaren. We zien in onderzoeken, incidenten en media dat, dat niet alleen geldt voor de PvdA maar voor iedere politieke partij. Het recent uitgekomen rapport “kracht zonder tegenkracht” over sociale veiligheid in de tweede kamer laat zien dat grensoverschrijdend gedrag binnen alle relaties binnen de Tweede Kamer voorkomt, waarbij het bij de ene groep meer dan bij de andere voorkomt. Het is dan ook niet verwonderlijk dat uit de gesprekken, enquête en interviews blijkt dat enkele gerelateerde of vergelijkbare onderdelen en functiegroepen binnen de PvdA meer grensoverschrijdend gedrag ervaren of creëren dan anderen. Dit geldt voornamelijk voor: bestuurders, (lokale) politici en medewerkers. Het is dan ook logisch dat de PvdA -naast de opvolging van het rapport van de Tweede Kamer- ook binnen de partij deze groepen ondersteunt bij het creëren van een veiliger klimaat. De begeleiding door de PvdA, voor bijvoorbeeld Jong Socialisten, is inmiddels al in volle gang.

De PvdA wil een sociaal veilige omgeving creëren en is daarom in januari 2023 gestart met het programma “Sociale Veiligheid”. Doel van dit rapport is om te komen tot aanbevelingen om de sociale veiligheid te verbeteren en deze aanbevelingen te implementeren.

De meest belangrijke items die door de respondenten gekozen worden als belangrijk voor sociale veiligheid zijn:

- De wijze waarop we met elkaar en over elkaar praten.
- De wijze waarop we naar elkaar schrijven of over elkaar schrijven.
- Afspraken over hoe om te gaan met ingewikkelde (ongewenste) verhoudingen en/of conflicterende belangen.

Ook is er behoefte aan meer bekendheid over waar en hoe om hulp gevraagd kan worden, waar een klacht ingediend kan worden en een goede afhandeling.

Onder hoofdstuk 3 is de vraag *“kun jij je voorstellen dat jouw gedrag als sociaal onveilig wordt ervaren”* opvallend weinig met *ja* of *soms* beantwoord.

## Cultuur

Cultuur verander je niet zomaar. Bewustwording van het effect van je eigen gedrag op een ander of die van een ander op jou is belangrijk. Zie ook de uitkomst van de enquête over het creëren van een onveilige situatie door eigen gedrag. Deze vraag is opvallend weinig met ja of soms beantwoord, terwijl überhaupt en laat staan in een politiek bestuurlijke omgeving, deze valkuilen wel op de loer liggen: fouten maken is menselijk maar kijk er niet van weg.

Het beste is dat we in de momenten dat het speelt elkaar wijzen op gedrag dat niet gewenst is. Om dat te kunnen doen is het van belang eerst met elkaar in dialogsessies af te spreken wat we verstaan onder dat niet gewenste gedrag: *“Wat vinden we dan sociaal onveilig en hoe zou het wel moeten?”*

Het advies is om door middel van trainingen gericht op:

- Ethisch leiderschap voor de leiders binnen de PvdA
- Verantwoordelijkheid en professioneel gedrag voor actieve leden,

te leren om datgeen wat in de dialogsessies is afgesproken uit te dragen, elkaar op aan te spreken en leren grenzen te trekken. Daarnaast is het advies om sociale veiligheid in de jaarcyclus te verankeren: maak dit standaard een onderwerp van gesprek bij functioneringsgesprekken in de vereniging en de verschillende werkorganisaties. Zorg ook dat sociale veiligheid als standaard punt verankerd wordt bij het verwelkomen van nieuwe leden. Leg dit vast in een handboek voor nieuwe leden; verwelkom je nieuwe actieve leden; organiseer een training Verantwoordelijkheid en professioneel gedrag.

## Governance

Hoe eenvoudiger een organisatie is opgebouwd, hoe transparanter het voor deelnemers aan die organisatie is waar ze naartoe kunnen of waar ze kunnen escaleren wanneer er een onveilige situatie ontstaat. Zo geldt dat ook andersom: Hoe simpeler de organisatie structuur, hoe duidelijker het voor de leiders is om verantwoordelijkheid te nemen. Het hoofdstuk Organisatie (governance) in dit rapport laat de complexiteit van de organisatie zien. Deels is dit nu eenmaal een feit en/of heeft het een juridische of financiële reden en deels is het verstandig te kijken naar daar waar het eenvoudiger kan. Het is in ieder geval belangrijk om bewust te zijn van het effect van een complexe organisatie op sociale veiligheid. Organiseer nu en bij toekomstige besluiten over de inrichting van de organisatie, daar waar mogelijk zoveel mogelijk eenduidigheid en duidelijkheid, opdat dat de sociale veiligheid ten goede komt. Zo weten leden waar ze naar toe kunnen (escaleren) en weten leiders wat er van hen verwacht wordt.

Het is van belang de zogenaamde “spannende momenten” beter te faciliteren, daar afspraken over te maken en vast te leggen in een handboek met spelregels die gezamenlijk afgesproken worden. Bied daarnaast begeleiding -bijvoorbeeld in de vorm van een “relatiebeheerder” vanuit het landelijk bureau voor de gewesten en afdelingen- bij de spannende momenten alsook signalering en begeleiding bij conflicterende situaties.

Leer je vereniging hoe het werkt en welke rollen, taken en bevoegdheden eenieder heeft en maak duidelijke afspraken over conflicterende belangen. Handhaaf en sanctioneer bij overschrijdend gedrag.

### Processen en protocollen

Met de informatie uit dit rapport is veel kennis opgedaan om in te brengen in een nieuw te schrijven beleidsplan Sociale Veiligheid PvdA. Deze vormt de basis, een meetlat aan de hand waarvan de partij haar activiteiten kan gaan afmeten.

Onder processen hangt het “laaghangend fruit”. Geef de vereniging (dus niet alleen de lokale politiek tools in handen om tijdig een conflict te voorkomen of op te lossen. Zorg dat de (onafhankelijke) vertrouwenspersonen zichtbaar zijn en faciliteer hen. Zorg dat de Klachtencommissie en de Commissie Integriteit op orde is en beiden een eigen duidelijk omschreven regeling hebben, die vindbaar en begrijpelijk is. Inmiddels is samen met de Klachtencommissie, gestart met de uitvoering van dit advies en is overleg geweest met de Commissie Integriteit. Het belangrijk inzichtelijk te maken wie van deze voorziening gebruik kan maken en zo niet help dan de vrager op de juiste weg. Om inzichtelijk te maken hoe ingewikkeld dit in de huidige structuur is, is in bijlage 2 het overzicht toegevoegd waar staat vermeld wie wel en niet gebruik kan maken van de klachtenregeling PvdA.

### Tot slot

Blijf met elkaar overleggen en evalueren. Fouten zijn in een complexe omgeving als die van de PvdA onmogelijk te vermijden. Wij realiseren ons dat het veel adviezen zijn en een realistische verwachting op zijn plaats is. Zelfs als alle adviezen worden ingevoerd, zullen, in een grote vereniging met factoren die de kans op sociaal onveilige situaties vergroten, incidenten blijven voorkomen. Het is belangrijk - en mensen mogen dat ook verwachten- dat een organisatie daar de rug niet naar keert en goed op is voorbereid. Het is belangrijk om vanuit realisme te kijken en zo met elkaar om te gaan dat fouten gemaakt mogen worden en dat daar niet (altijd) gelijk (ver)oordelend op gereageerd hoeft te worden. Maar dat dat ook ondersteunend en onderzoekend kan, om zo samen verder te komen. Leer ervan, kijk niet weg en ga handelen.

## Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b> .....	1
<b>Inleiding</b> .....	7
Opzet programma en onderzoek .....	7
Leeswijzer .....	9
<b>Context: factoren van invloed op sociale veiligheid</b> .....	10
<b>Cultuur</b> .....	12
Ethisch leiderschap.....	13
Bewustwording en gemeenschappelijk beeld.....	12
Diversiteit .....	14
Verantwoordelijkheid en professioneel gedrag.....	14
<b>Organisatie (governance)</b> .....	16
De PvdA en de complexe lijnen naar binnen en buiten .....	16
De spannende momenten.....	17
Ondersteuning.....	17
Jong Socialisten .....	19
Europa .....	20
Conflicterende belangen .....	18
Sancties en handhaven.....	19
<b>Processen en protocollen</b> .....	20
Beleid.....	21
Vertrouwenspersoon .....	22
Mediation of inzet (team) coach.....	22
Klachtencommissie.....	23
Commissie Integriteit .....	24
De code.....	25
Intensiveren afstemming betrokken functionarissen. ....	25
<b>Bijlage 1: Schema Adviezen</b> .....	27
<b>Bijlage 2: Overzicht doelgroep klachtenregeling</b>	

## Sociale veiligheid binnen de PvdA

### Inleiding

Sociale veiligheid is een belangrijk onderwerp in het maatschappelijk debat. Uit veel verschillende sectoren komen verhalen van sociaal onveilige situaties. Er worden de nodige onderzoeken naar verricht. De PvdA heeft in het najaar van 2022 besloten om te onderzoeken hoe de sociale veiligheid binnen de partij wordt ervaren. De aanleiding hiervoor was tweeledig. Ten eerste de geschetste maatschappelijke context en de verantwoordelijkheid als mede-wetgever. Daarnaast zijn er enkele incidenten binnen de partij geweest.

Sociale veiligheid kent een wettelijk kader en het draagt bij aan de invulling van goed werkgeverschap<sup>1</sup>. Het recht op sociale veiligheid is gelegen in de Arbowet en in de grondwet. De Arbowet stelt: *De werkgever voert een beleid gericht op het voorkomen, en indien dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting.* Onder psychosociale arbeidsbelasting verstaat de Arbowet, *de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen.* In de grondwet is het recht op een gelijke behandeling verankerd. Sociale veiligheid kan veel invloed hebben op de kwaliteit van het werk. Wanneer mensen zich veilig voelen zich te uiten, kan alle kennis en expertise worden meegenomen. Daarnaast maakt een sociaal veilige organisatie het makkelijker om goede mensen aan te trekken en te behouden. Tot slot komt uit onderzoek naar voren dat incidenten een grote impact kunnen hebben op de mensen die het betreft. Mensen kunnen van een sociaal onveilige situatie langdurige last en stress van hebben. Dit laatste is misschien wel het belangrijkste argument voor de PvdA voor het programma Sociale veiligheid.

### Opzet programma en onderzoek

Het programma kent 3 fasen:

Fase 1: Onderzoek wat de PvdA verstaat onder sociale veiligheid, hoe het staat met sociale veiligheid binnen de PvdA en welke adviezen er binnen de partij zijn om de sociale veiligheid te verbeteren mocht dit nodig blijken. Deze gegevens worden verwerkt in dit adviesrapport.

Het rapport is in de week van 12 juni aangeleverd aan de opdrachtgevers:

- Namens het partijbestuur: Jopie Nooren
- Werkorganisatie: Remco Dolstra

Het rapport wordt in klein comité besproken en aan het bestuur gepresenteerd in de bestuursvergadering van juli.

Fase 2: In overleg met opdrachtgevers wordt besproken welke adviezen opgepakt worden en of daar de hulp van Pronesis bij nodig is.

Fase 3: Borging en afronding van het programma

---

<sup>1</sup> We hanteren hier de term werkklimaat ook al is het grootste deel van de mensen betrokken bij de PvdA niet in dienst. Er wordt echter wel arbeid verricht.

Het onderzoek uit de eerste fase richt zich op het in kaart brengen hoe de sociale veiligheid wordt ervaren om op basis daarvan te komen tot aanbevelingen. Het richt zich niet op het onderzoeken van incidenten of het in kaart brengen van de mate en de ernst waarin deze voorkomen.

Het onderzoek naar sociale veiligheid binnen de PvdA bestaat uit:

## Interviews

Er waren 39 potentiële kandidaten die benaderd zijn voor een interview. Daarvan hebben 29 kandidaten akkoord gegeven op een interview. Deze zijn in de afgelopen maanden afgenomen. Deelnemers waren actieve leden binnen de vereniging. Bij de deelnemers is er spreiding qua gremia, rollen, achtergrond en regio's.

- Van alle gesprekken zijn verslagen gemaakt. Deze zijn vertrouwelijk en alleen in te zien door de geïnterviewde, Roos van den Born en Anne-Marie Harmsen (Pronesis). Doel van het verslag is kennis opdoen en het verslag dient als naslag voor het maken van het adviesrapport. Na afronding van het adviesrapport worden de verslagen vernietigd.
- Aan de geïnterviewde is gevraagd om binnen een week een reactie te geven op het verslag. Mochten er aanpassingen of aanvullingen zijn. 90% van de geïnterviewden hebben een reactie gegeven op hun verslag (akkoord gegeven, aangevuld en/of gewijzigd).
- Deelnemers waren open en eerlijk en hebben veel informatie kunnen geven.
- De confrontatie van de terugkoppeling door middel van een verslag was voor sommigen aangrijpend om te lezen.

## Enquête

Er is een enquête uitgegaan naar alle leden via de nieuwsbrief.

- De enquête is verspreid over alle leden (circa 40.000).
- De enquête is 3.604 keer geopend.
- 632 respondenten hebben verder niets ingevuld.
- 736 respondenten hebben alleen antwoord gegeven op de vraag: "wie ben jij"?
- We houden dan ook 2.236 respondenten over die de inhoudelijke vragen hebben ingevuld en waarover we in dit hoofdstuk de terugkoppeling gaan doen. De 2.236 respondenten hebben niet alle vragen ingevuld. Het gemiddelde beantwoordingpercentage is 63% van de 61 vragen.

## Diverse overige gesprekken

- Er zijn diverse gesprekken geweest met medewerkers, leden van de Klachtencommissie, CLB, oude en nieuwe vertrouwenspersonen, landelijk (oud) bestuursleden en met diverse leden van meerdere onderdelen van de PvdA.
- Er is een gesprek geweest met de Commissie Integriteit over rol en positie.

## Bestudering relevante stukken

- Beleid inzake ongewenst gedrag/integriteitsschendingen
- Erecode
- Klachtenregeling
- Jaarverslagen vertrouwenspersoon



- Notulen ketenoverleg
- Relevante voorbeelden van andere politieke partijen

Gaandeweg het traject is besloten om het “laag hangend fruit” (behorend bij fase 2) nu al op te pakken:

- Samen met de klachtencommissie wordt de klachtenregeling herijkt. Onderdeel van dit proces is een splitsing tussen klachten op het gebied van integriteit en klachten op het gebied van ongewenst gedrag.
- Het verbeteren van de website: pagina over sociale veiligheid en vindbaarheid van de diverse belangrijke personen/instituten: vertrouwenspersonen, Klachtencommissie.

### Leeswijzer

In het eerste hoofdstuk schetsen we de factoren binnen de PvdA die van invloed zijn op de sociale veiligheid. Sociale veiligheid zou geborgd moeten worden in drie pijlers: cultuur; organisatie (governance); processen en protocollen. In de drie daarop volgende hoofdstukken worden deze pijlers belicht. In elk van deze hoofdstukken wordt de huidige stand van zaken beschreven op basis van de interviews, de enquête, de gesprekken en de stukken. Daarnaast worden er per pijler adviezen gegeven. Tot slot volgt hierna schematisch een overzicht van de adviezen.

Wij realiseren ons dat er veel adviezen gegeven zijn. Het is verstandig deze te prioriteren in korte-, middellange en lange termijn. Wij hebben in bijlage 1 een voorzet gedaan bij alle adviezen die in dit rapport gegeven zijn.

### Context: factoren van invloed op sociale veiligheid

In de context waarbinnen een organisatie opereert en kenmerken van deze organisatie zijn factoren die invloed hebben op de sociale veiligheid. Hieronder schetsen we deze factoren.

De PvdA is een vereniging. Het besturen/aansturen daarvan is vele malen lastiger dan in een “reguliere” organisatie. Lid zijn van deze vereniging (een politieke partij) is vaak vanuit overtuiging, passie en ambitie. Het is mooi om samen ergens voor te staan. Tegelijkertijd is dat ook een valkuil en kunnen grenzen vanuit die overtuiging, passie en ambitie worden overschreden. Iedereen kan lid worden van een vereniging. het wil echter niet zeggen dat alle leden goed toegerust zijn op hun taak als ze actief lid worden. Binnen een politieke partij zien we leden die gebrand zijn op een politieke of ambtelijke carrière en doen daar veel voor om dat doel te bereiken. Lukt dat niet dan kan dat een grote teleurstelling zijn.

De PvdA is een partij die interessante banen te verdelen heeft. Interessant omdat het vaak ook een springplank is naar interessante functies buiten de PvdA. De criteria, om in aanmerking te komen voor zo’n interessante post, zijn minder helder dan bij functies in andere organisaties/bedrijven. Dit maakt dat mensen die verder willen komen zich afhankelijk kunnen voelen van mensen die meer macht en aanzien hebben binnen de partij. Macht werkt twee kanten uit. Aan de ene kant durft degene in de afhankelijke positie zich minder uit te spreken tegen degene met meer macht en invloed. Degene met macht krijgt minder tegenspraak. Aan de andere kant kan het zijn dat degene met meer macht en aanzien merkt dat de mensen dat aantrekkelijk vinden.

Zoals hierboven beschreven zijn er dus belangrijke functies te verdelen waarvoor de criteria om in aanmerking te komen niet heel helder zijn. Dit maakt dat er binnen het politieke proces momenten zijn waarop de sociale onveiligheid toeneemt. Dit is een continu proces. De momenten zijn de samenstelling van de lijst; het samenstellen van de fractie en posten voor politici; jaarlijkse functioneringsmomenten en de benoeming van de kandidaatsstellingscommissie.

Binnen een politieke partij zoals de PvdA zijn, anders dan bij de meeste organisaties, zeer verschillende ‘(arbeids-) verhoudingen’. Een deel van de mensen is in dienst, er is sprake een arbeidsverhouding werkgever-werknemer. Daarnaast zijn er bestuurders van gewesten, bestuurders van afdelingen, landelijke bestuurders, fractiemedewerkers, volksvertegenwoordigers en vrijwilligers. “Buiten” de partij maar wel gelieerd aan de partij kennen we nog diverse functies als ministers, burgermeesters, wethouders, commissarissen van de koning, etc. Zowel deze functionarissen als ook die van de volksvertegenwoordigers (al dan niet verkozen door het volk) functioneren los van de vereniging, hebben een belangrijke voorbeeldfunctie maar relatief ongrijpbaar wanneer overschrijdend gedrag wordt geconstateerd. Er is, gekeken vanuit de verantwoordelijkheid voor sociale veiligheid, geen sprake van één organisatie. De buitenwereld zal er wellicht wel zo naar kijken. De partij heeft een voorbeeldfunctie. Een incident waarbij een lid van de PvdA is betrokken zal afstralen op de partij. Arbowetgeving gaat op als er sprake is van een gezagsverhouding. Dit is wel het geval bij medewerkers van b.v. het Partijbureau maar ook voor functies die op vrijwillige basis worden vervuld. Voor politici werkt dat anders, zij werken onder het mandaat van de kiezer.

De machtsverschillen binnen een politieke partij zijn groot. Zo wordt aan politici over het algemeen de meeste macht toegekend meer dan aan de medewerkers of de besturen. Ook zijn er binnen een

politieke partij mensen die hun sporen hebben verdiend of gezichtsbepalend zijn voor de partij, waardoor zij meer macht kunnen pakken dan anderen. Macht werkt twee kanten uit. Macht trekt aan en kan aantrekkelijk zijn om te gebruiken.

Politici staan onder grote druk. Werkstress is een factor die kan bijdragen aan sociaal onveilig gedrag. Er is weinig ruimte om fouten te maken. Dit brengt ons bij de laatste factor die invloed heeft op de sociale veiligheid. De media speelt een belangrijke rol. Zaken die gebeuren binnen politieke partijen liggen onder een vergrootglas. Zaken worden snel uitvergroot. Dit maakt dat de druk groot is.

In zijn algemeenheid zien we dan ook vaak dat wanneer de druk bij incidenten te groot wordt er (te) snel gehandeld wordt, er te snel conclusies getrokken worden of dat de aandacht weg gemanaged wordt door het eigen straatje schoon te vegen. Dit gebeurt zowel door daders, slachtoffers als ook het gremium dat verantwoordelijk is voor het oordeel en sancties.

## Cultuur

De aanbevelingen in dit hoofdstuk dragen bij aan een cultuur waarin het bespreken van gedrag normaal is. Dit maakt dat signalen zo vroegtijdig kunnen worden opgepakt. Dit draagt dus bij aan preventie.

Een deel van de aanbevelingen die onder cultuur vallen bestaat uit dialogen en trainingen. Deze kunnen zowel worden uitgevoerd door b.v. het CLB als door Pronesis. Wanneer er wordt gekozen voor begeleiding door het CLB is een train-de-trainer, gezien het onderwerp, van belang en een zorgvuldige selectie van de gespreksleiders en/of trainers.

De opgedane kennis voor dit hoofdstuk komt uit de interviews, de gesprekken met diverse mensen binnen de partij die hun kennis hebben gedeeld en de enquête.

### Interviews

In de gesprekken zegt een deel van de mensen dat ze zich binnen de partij als een vis in het water voelen. Zij voelen zich vrij om zich uit te spreken en beschrijven hoe ze kansen krijgen en pakken. In de gesprekken is een groter deel van de mensen die zeggen dat ze zich niet vrij voelen om te zeggen en denken wat ze willen. Een groot deel van de mensen binnen de PvdA vertrouwen ze niet en ze zijn op hun hoede. Zij ervaren de cultuur als niet verwelkomend en niet open. Tijdens de gesprekken is de cultuur van de PvdA meermaals getypeerd als *“De PvdA is aardiger voor de mensheid dan voor de mens”*. Een groot verschil met de respondenten uit de enquête is dat deze groep over het algemeen een actieve rol binnen de partij vervult. Zij zien daardoor veel meer dan “gewone leden”, hoe de partij functioneert in het uitvoeren van haar taken.

### Enquête

Uit de enquête komt naar voren dat 79% zich altijd of meestal veilig voelt binnen de PvdA. 4% voelt zich meestal niet of nooit veilig. Hier is wel een verschil tussen *anders/vrouw/man* te zien. Voor de mensen die onder *anders* hebben ingevuld, geldt dat 9% zich nooit of meestal niet veilig voelt. Voor vrouwen is dat 6%. Bij deze 2 categorieën neemt het % *geen mening* ook toe (zie het rapport enquête Sociale Veiligheid PvdA).

Van de respondenten geeft 31% van de mensen die *anders* heeft ingevuld, 62% van de vrouwen en 77% van de mannen aan geen ervaring te hebben met grensoverschrijdend gedrag in de afgelopen jaren. Wanneer mensen wel ervaring hebben, is het meest voorkomende grensoverschrijdende gedrag machtsmisbruik. 18% van de mensen die *anders* heeft ingevuld heeft hier ervaring mee, 13% van de vrouwen en 9% van de mannen. Op de vraag *‘Heeft een veilige omgeving voor jou te maken met ...’*, staat met stip op één: de wijze waarop we over elkaar praten. De PvdA krijgt hier een hoge score (uitstekend 8% en voldoende 55%) op het item over en met elkaar praten. Op de vierde plaats staat dat een veilige omgeving te maken heeft met afspraken over het misbruik maken van machtspositie. Hier geeft 4% uitstekend en 28% van de respondenten een voldoende.

### Bewustwording en gemeenschappelijk beeld

Op de vraag of er duidelijke gedragsregels zijn hoe met elkaar om te gaan binnen de PvdA, geeft 39% aan dat dat het geval is. 22% daarentegen geeft aan dat dat niet zo is en 39% heeft geen mening. Ook in de gesprekken komt naar voren dat er weinig wordt gesproken over gedrag wat niet gewenst is. Op de vraag *‘Ik weet wat we verstaan onder sociale veiligheid’* antwoordt 57% “ja”, 19% “nee” en 24%

heeft *geen mening*. In de erecode, waarin ook gedragsregels staan beschreven, wordt door sommige mensen “als niet haalbaar om je aan te houden” omschreven.

## Advies

- Organiseer per onderdeel (bijvoorbeeld per gewest, neveninstellingen en landelijke en lokale fracties) van de PvdA dialogen, sessies waarin samen wordt onderzocht wat wordt verstaan onder sociale veiligheid. Het is van belang om een onderscheid te maken tussen ongewenst gedrag en grensoverschrijdend gedrag. Ongewenst gedrag kan per persoon verschillen. Grensoverschrijdend gedrag, gedrag dat niet getolereerd wordt, kan worden benoemd door een organisatie. De dialogen resulteren in een gemeenschappelijk beeld. Aan de hand van concrete situaties wordt onderzocht welk gedrag over de grens is en wordt niet getolereerd. Begrippen zoals b.v. machtsmisbruik, worden op deze wijze gezamenlijk ingevuld. Het gezamenlijke beeld mondt uit in een gemeenschappelijke norm Professioneel gedrag die wordt beschreven in een gedragscode (zie onder [Processen en protocollen](#)). De dialogen zijn tevens een aanzet om gezamenlijk te praten over gedrag.

## Ethisch leiderschap

De leiders binnen de PvdA hebben een extra verantwoordelijkheid voor sociale veiligheid binnen hun onderdeel. Een deel van de leiders binnen de PvdA is als leider te benoemen door de functie die ze nu vervullen. Hierbij kan worden gedacht aan de voorzitters van de besturen van de gewesten en afdelingen en het landelijk bestuur. Daarnaast zijn er mensen die op andere gronden dan de huidige functie, b.v. staat van dienst, kunnen worden getypeerd als leider.

Uit onderzoek komt naar voren dat het gedrag van leiders, sociale veiligheid kan bevorderen maar ook kan verkleinen. Het gaat om het tonen van voorbeeldgedrag; het expliciteren van dilemma's en keuzes; het consequent bespreekbaar maken en handhaven van afspraken over sociale veiligheid en het integer omgaan met macht. Leiders kunnen handelingsverlegen zijn, vandaar dat onderstaand advies zich ook richt op het aanreiken van vaardigheden. Het is belangrijk om aandacht te besteden aan inzicht in de effecten van het eigen gedrag van de leider. Bij veel onveilig gedrag speelt over het algemeen een machtsverschil. In de enquête komt naar voren dat, wanneer mensen onveilig gedrag hadden ervaren, dit het meest gebeurde in contact met een politicus of iemand van een bestuur.

## Advies

- Organiseer een training voor de leiders waarin aandacht is voor:
  - o Inzicht in de verantwoordelijkheid als leider op het gebied van sociale veiligheid (zie Veranker sociale veiligheid in jaarcyclus);
  - o Inzicht in het mogelijke effect van het eigen gedrag;
  - o Vaardigheden: leiderschap op het gebied van sociale veiligheid: signaleren en bespreekbaar maken van ongewenst gedrag; norm stellen; integer omgaan met machtsverschillen.

Het advies is dat leiders, formeel en informeel, deze training verplicht volgen.

### Verantwoordelijkheid en professioneel gedrag

In de gesprekken is de cultuur veelvuldig getypeerd als “er wordt weinig aangesproken op gedrag”. Er wordt meer over mensen gesproken dan met mensen. In de gesprekken hebben mensen veelvuldig aangegeven zelf personen te kennen met ongewenst gedrag. In de gesprekken gaf het merendeel aan deze persoon niet aan te spreken. De afhankelijkheid voor een mogelijke positie in de toekomst, ‘*je weet nooit waar je deze persoon weer tegenkomt*’, werd te groot geacht. In de enquête antwoordt 48% op de vraag ‘*Binnen de vereniging spreken we elkaar aan we dingen niet gewenst vinden*’, *altijd of meestal*. 20% zegt echter *nooit of meestal niet* op deze vraag. En de rest van de respondenten heeft geen mening. Om de cultuur van ‘wegkijken’ te doorbreken is het enerzijds van belang dat mensen vaardigheden krijgen aangereikt hoe te handelen in een sociaal onveilige situatie. Anderzijds is het van belang dat er meer mogelijkheden zijn om te handelen naast de vertrouwenspersoon en het indienen van een klacht. Dit is uitgewerkt onder [Protocollen en processen](#). Tot slot wordt in de interviews veelvuldig aangegeven dat het binnen de PvdA gebruikelijk is om personen met een bepaalde positie of staat van dienst niet aan te spreken op hun gedrag. Meerdere geïnterviewden geven aan dat mensen op een voetstuk geplaatst worden, door zowel de prominenten van de partij alsook voor de leden zelf. Het is van belang dat de besturen en fracties hier een voorbeeldfunctie innemen, dan zij benaderbaar zijn en laten zien dat iedereen -binnen de grenzen van fatsoen- mag zeggen en denken wat men wil, dat daar naar geluisterd wordt.

### Advies

- Sociale veiligheid is de verantwoordelijkheid van iedereen binnen de PvdA. In de trainingen Verantwoordelijkheid en professioneel gedrag richt zich zowel op het informeren over het beleid en de processen en protocollen rond sociale veiligheid als op het vergroten van vaardigheden. Naast het beleid en de processen en protocollen wordt aandacht besteed aan bewustwording van mogelijke risico's en momenten waar onveilig gedrag meer de kop op kan steken. De trainingen richten zich op wat te doen als iemand zelf ongewenst gedrag ervaart of als iemand getuige is van ongewenst gedrag. Ook de bewustwording van eigen gedrag dat door anderen als ongewenst kan worden ervaren, staat op het programma. Zorg dat mensen die een actieve rol (besturen netwerken, etc.) hebben/krijgen binnen de partij en medewerkers (dus mensen in dienst) deze training verplicht volgen. Datgenen wat zij leren toepassen en uitstralen in hun gremia om zo gezamenlijk tot een sociaal veilige omgeving te komen. Zij kunnen dit weer meegeven bij de introductie aan de groep “nieuwe leden”.

### Diversiteit

Diversiteit, in mensen en in standpunten, is essentieel ook in het kader van sociale veiligheid. Ten eerste komt het de kwaliteit van het debat ten goede en dat is essentieel voor waar de PvdA voor staat. Ten tweede zijn mensen met een andere achtergrond dan de heersende norm goed in staat om de ongeschreven regels zichtbaar te maken en ter discussie te stellen.

In de gesprekken wordt een beeld geschetst van een cultuur waarin weinig wordt opengestaan voor tegengestelde meningen. Tegenspraak wordt niet gewaardeerd. In de enquête geeft 57% aan dat er binnen de vereniging makkelijk wordt gepraat over problemen en meningsverschillen. 18%

daarentegen antwoordt dat er *nooit of meestal niet* makkelijk wordt gepraat over meningsverschillen. 25% geeft aan *geen mening* te hebben.

Naast het belang van diversiteit in meningen, wordt in de gesprekken beschreven dat de actieve kern van de PvdA voornamelijk een groep is die randstedelijk, wit en hoog-opgeleid is. Het woord “Elite” komt tijdens de interviews veelvuldig naar voren. Mensen van kleur of mensen met een lagere opleiding geven in de gesprekken aan dat zij het gevoel hebben er niet bij te horen. Ook komen er veel voorbeelden naar voren van een masculiene partij waar vrouwen anders worden beoordeeld dan mannen. Uit de enquête komt naar voren dat het overgrote deel vindt dat er uitstekend tot voldoende omgegaan wordt met diversiteit.

## Advies

- Veranker het onderdeel diversiteit binnen sociale veiligheid in de jaarcyclus en de spannende momenten. Om stappen te zetten op sociale veiligheid is continue aandacht voor het onderwerp belangrijk, bij binnenkomst van nieuwe leden, bij de selectie voor functies, bij overleggen en bij de jaarlijkse functioneringsgesprekken. Bespreek hierin welk gedrag en keuzes worden verwacht van leden en welk gedrag en keuzes niet getolereerd wordt. Verwelkom je nieuwe actieve leden. Organiseer naast de lokale welkomst-workshop ook landelijk (bijvoorbeeld elk kwartaal) een welkomst-workshop op het partijbureau en vertel hun over de partij. Bespreek bij binnenkomst met nieuwe leden de gedragsregels en de route die gekozen kan worden bij overschrijden daarvan. In het kader van sociale veiligheid is het van belang om het onderwerp gelijk bij binnenkomst te bespreken.

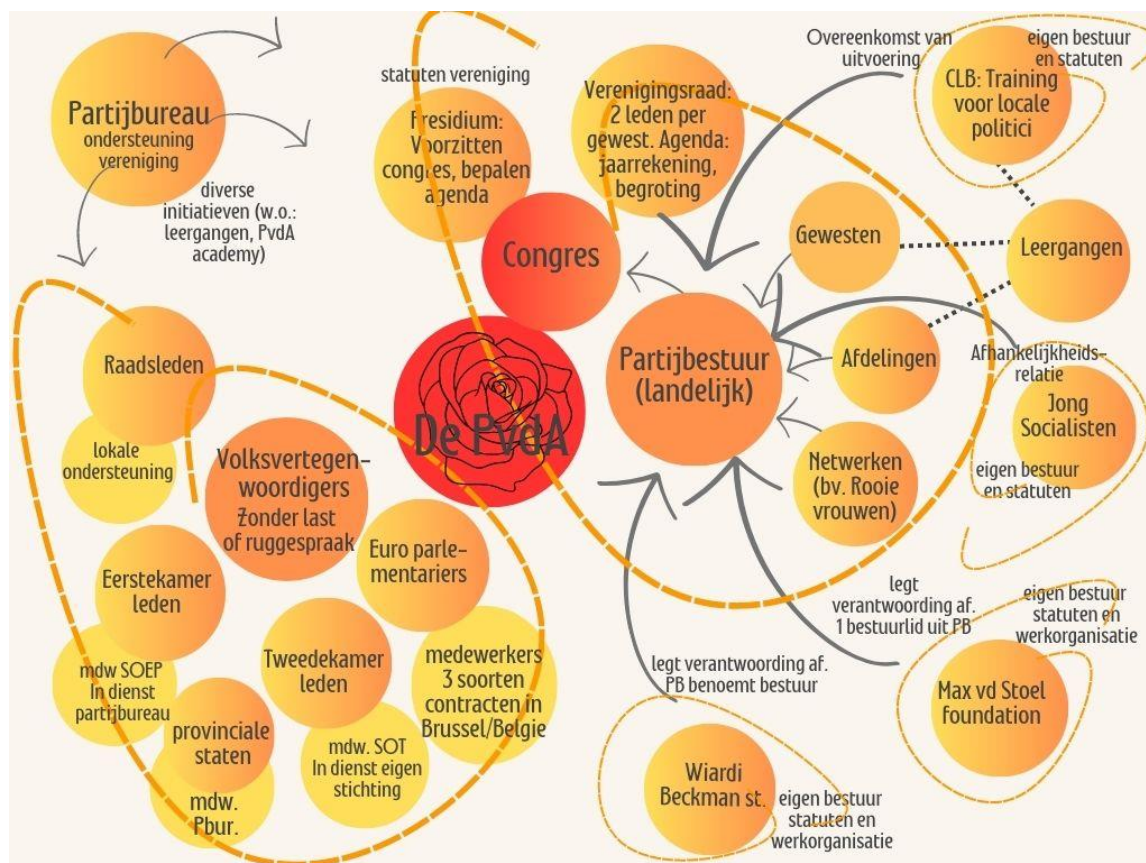
## Organisatie (governance)

Hoe eenvoudiger een organisatie is opgebouwd, hoe transparanter het voor deelnemers aan die organisatie is waar ze naartoe kunnen of waar ze kunnen escaleren wanneer er een onveilige situatie ontstaat. Zo geldt dat ook andersom: hoe simpeler de organisatiestructuur, hoe duidelijker het voor de leiders is om verantwoordelijkheid te nemen. In dit hoofdstuk gaan we in op de inrichting van de organisatie, wat we daarin observeren en hoe die verbeterd zou kunnen worden ten voordele van de transparantie en daarmee de sociale veiligheid.

De opgedane kennis voor dit hoofdstuk komt uit de interviews en de gesprekken met diverse mensen binnen de partij die hun kennis hebben gedeeld met.

### De PvdA en de complexe lijnen naar binnen en buiten

De PvdA is een complexe organisatie en kent veel onderdelen. Onderdelen die al dan niet een eigen rechtspersoon zijn, al dan niet een strakke lijn hebben naar het partijbestuur of “volledig” los staan van dat bestuur. In sommige gevallen is aan de complexiteit nagenoeg niets te doen. Er kunnen juridische of financiële redenen zijn, waarom een organisatieonderdeel ingericht is, zoals het is. Het is in ieder geval belangrijk om bewust te zijn van het effect van een complexe organisatie op sociale veiligheid. Volksvertegenwoordigers zijn bijvoorbeeld voor sommige zaken afhankelijk van de regelingen/structuren die betrekking hebben op hun eigen gremia. Inrichtingsvraagstukken die wel te vereenvoudigen zijn, zouden door wat meer eenvoud de transparantie van de partij ten goede komen. In onderstaande afbeelding is geprobeerd de organisatiestructuur te visualiseren.





### Advies

- Creëer, nu en bij toekomstige besluiten over de inrichting van de organisatie, daar waar mogelijk zoveel mogelijk eenduidigheid en duidelijkheid, zodat dat de sociale veiligheid ten goede komt. Zo weten leden waar ze naar toe kunnen (escaleren) en weten leiders wat van hen verwacht wordt.
- Visualiseer waar leden terecht kunnen met hun vragen en problemen op het gebied van sociale veiligheid. Categoriseer deze en wijs ze de juiste wegen. Hou de wegen beperkt en overzichtelijk.
- Leer je leden hoe een vereniging werkt. Zorg dat alle leden die een bestuurs- of commissierol krijgen/hebben een training krijgen hoe een vereniging werkt, waar deze uit bestaat, welke bevoegdheden bij welk onderdeel ligt, welke protocollen gebruikt worden en waar je je niet mee te bemoeien hebt en waar je vrijheden liggen. Zorg dat die kaders duidelijk zijn en handel daar ook naar. Dit kan een onderdeel worden van de training “Verantwoordelijkheid en professioneel gedrag”

### De spannende momenten

Naast de complexe structuren zijn er spannende momenten binnen de partij. Die momenten zijn de perioden waarin (al dan niet onverwacht) de verkiezingsstrijd gaat beginnen en de samenstelling van de lijsten gaat starten. Voor het samenstellen van de lijst wordt een Kandidaatstellingscommissie samengesteld. Uit de gesprekken is gebleken dat er geen vaste afspraken zijn over hoe die commissie er uit moet zien, waar die uit bestaat, welke belofte die commissie moet doen (geheimhouding, onpartijdigheid, diversiteit, inclusie, etc.). Geïnterviewden geven aan dat er behoorlijke willekeur is. Deze willekeur is niet altijd gestoeld op eigenbelang of welke negatieve beweegredenen dan ook, maar kan ook te maken hebben met onvermogen of onmogelijkheid om (bijvoorbeeld vanwege tekort aan kandidaten) de commissie goed samen te stellen. Toch is duidelijk gebleken dat dit veel meer sturing nodig heeft dan nu wordt gegeven.

### Advies:

- Zorg dat onderdelen (gewesten, afdelingen, kamer, Europa) een standaard protocol/handleiding voor de “spannende momenten” hebben, kennen en naleven. Geef daarvoor vanuit het partijbestuur kaders aan en laat iedere afdeling zijn eigen protocol/handleiding maken. De protocol/handleiding wordt transparant gemaakt voor alle leden. Per verkiezing wordt aan de onderdelen gevraagd of het protocol aanpassingen behoeft. Voor de basis van de protocollen kan hetgeen afgesproken is in de dialoogsessie en hetgeen geleerd is in de trainingen “Ethisch leiderschap en Verantwoordelijkheid en professioneel gedrag” gebruikt worden.

### Ondersteuning

Zoals ook in “de handreiking opvolging meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag” staat, is voorbereid zijn op een situatie die niet hoort bij de standaard normen en waarden binnen de partij van groot belang: “laat je niet verrassen en kijk er niet van weg”.

Politiek bedrijven, een vereniging vol vrijwilligers managen is een ingewikkeld ding. De mix van deze twee maakt het extra pittig. Het risico dat dingen niet goed gaan is groot. De kans dat dit zich

regelmatig voordoet is zeer waarschijnlijk. Het is de kunst hier adequaat en snel op in te grijpen en eerst proberen de problemen zelfstandig op te (laten) lossen. De eigen verantwoordelijkheid pakken en nemen is altijd beter dan direct de klachtenprocedure in gaan. Immers aan de voorkant zaken op lossen scheelt een hoop ellende aan de achterkant. Van belang is te weten wat er speelt in je achterban en waar hulp kan en soms geboden moet worden. De ondersteuning voor de regionale politiek is geborgd via het CLB. De hulp naar de vereniging niet.

Advies:

- Organiseer voor het voorstadium (dus voordat sprake is van escalatie) een ervaren gesprekspartner voor alle verenigingsonderdelen bij het partijbureau. Dit kan door middel van een ervaren “relatiebeheerder/ondersteuner” per onderdeel. Dit kan ook door één ervaren functionaris aan te stellen die alle onderdelen kan ondersteunen. Het is zaak dat deze persoon(en) met hun voeten echt in de klei gaan staan zodat deze weten wat er speelt en hulp kunnen bieden voordat zaken escaleren bij een vertrouwenspersoon, Klachtencommissie of de Commissie Integriteit. Deze functionarissen worden speciaal geworven op basis van een profiel en krijgen (zie onder) een gesprek over geschiktheid. Het kan een taak zijn die door de “organisators” uitgevoerd kan worden. Wanneer deze taak door één persoon uitgevoerd wordt kan het risico bestaan dat te weinig schouders dit lastige werk moeten dragen.
- Zorg dat in geval van conflicten er externe onafhankelijke functionarissen zijn die dit gaan opvangen, begeleiden, behandelen. Dus een externe vertrouwenspersoon, mediator, een Klachtencommissie met externen, etc. Zorg dat wanneer kennis van de organisatie noodzakelijk is, internen geconsulteerd worden of deel uitmaken van een onderzoek.
  - o De selectie vindt plaats op basis van een open uitvraag en profielen.
  - o Zorg dat alle ingezette externen en internen door een geschiktheidsprocedure gaan. Onderdeel van die procedure is een gesprek over sociale veiligheid, integriteit, diversiteit en gelijkwaardigheid, geheimhouding, protocollen en procedures, de code, etc. Zij tekenen een geheimhoudingsverklaring en de gedragscode.

Conflicterende belangen

Tijdens het onderzoek is meermalen gesproken over conflicterende belangen. Leden die combinaties van rollen en functies hebben die niet met elkaar verenigbaar zijn. Dit geldt niet alleen voor interne rollen maar ook voor externe functies. Zo kwam uit de enquête naar voren, dat een persoon zowel een politica/politicus kan zijn als ook een bestuurslid. Dit kan voor conflicterende belangen zorgen. Vermenging van rollen en taken hoeft niet alleen een negatieve beweegreden te hebben. Ook hier kan sprake zijn van (over) enthousiasme of tekort aan “handjes”.

Advies

- Herijk met elkaar de afspraken over rollen die conflicterend zijn, leg die opnieuw vast en draag deze uit. Formeer een werkgroep van kennisdragers en leden, onder leiding van de Commissie Integriteit en adviseer het bestuur hierover.

### Sancties en handhaven

De partij staat achter haar leden totdat het tegendeel is bewezen. Mogelijke daders en slachtoffers worden bijgestaan. Maar het partijbestuur/de partij mag de rug niet keren naar bewezen voorvallen van ongewenst gedrag.

Uit de gesprekken en de enquête is gebleken dat er behoefte is aan regels over sanctioneren en handhaven. Wat doen we met personen die zich schuldig hebben gemaakt aan ongewenst gedrag? Personen die ondanks dat gedrag toch via andere kanalen op ander posities weer terugkomen in de partij en soms op prominente posities. In de klachtenprocedure staat vermeld dat het partijbestuur op basis van het adviesrapport van de Klachtencommissie sancties kan opleggen. In het overzicht voor wie de klachtenregeling geldt, staat tevens vermeld dat bij een externe procedure (denk aan een procedure via de 2<sup>e</sup> kamer), het partijbestuur na het doorlopen van de externe procedure, moet bepalen of er en zo ja welke sanctie vanuit de partij komt. Ook zijn er voorvallen die niet tot een klachtenprocedure hebben geleid omdat klager zich omwille van welke reden dan ook heeft teruggetrokken maar waarbij duidelijk is dat de grenzen van de partij zijn overschreden.

### Advies

- Maak een regeling waarbij duidelijk wordt wat de procedure is bij ongewenst gedrag en het innemen van functies binnen de partij: (bestuurs-)lid, volksvertegenwoordiger, etc. Uitgangspunt is dat (afhankelijk van de zwaarte van de misdrijving) leden die zich hebben misdragen, geen actieve rol meer kunnen vervullen en hen daarmee (voor een bepaalde periode) posities op kandidatenlijsten worden ontzegd.
- Maak afspraken over hoe omgegaan wordt met de mogelijke dader en slachtoffer gedurende het onderzoek. Leg duidelijk vast wie (naast de Klachtencommissie) met wie contact heeft en met welke frequentie.

### Jong Socialisten

Deze groep is van oudsher een groep die min of meer zelfstandig opereert. De laatste jaren is gebleken dat deze groep niet genoeg in staat is om deze zelfstandige positie goed in te vullen. Dit wordt bevestigd door uitslagen uit de enquête en uit de gesprekken. Dit is niet ongevoel. Besturen is een vak en een oefenperiode bij Jong Socialisten is een mooi streven maar dan wel met een aantal basisprincipes en onder begeleiding van ervaren bestuurders. Er moet wel een gezonde mix zijn tussen oud en ervaren en jong en verfrissend. De maatschappij verandert. Er wordt anders gekeken naar normen en waarden en besturen, de partij moet niet stil staan en de nieuwe generatie een kans geven het op hun eigen wijze te doen. De jonge Socialisten kan een "kweekvijver" zijn van politiek talent. Laat hen leren dat waardig te doen. Omdat de PvdA samen met Jong Socialisten heeft ingezien dat meer hulp wenselijk is zijn zij inmiddels samen gestart met het professionaliseren van Jong Socialisten doormiddel van een begeleidingsprogramma.

### Advies

- Blijf tijdens bovengenoemd proces onderzoeken hoe de Jong Socialisten meer onder de vleugels van de partij getrokken kunnen worden, zonder afbreuk te doen aan verjonging en verfrissing. Zorg dat dit onderzoek begeleid wordt door een onafhankelijke kwartiermaker en stel een werkgroep samen vanuit JS en ervaren bestuurders uit de partij.

## Europa

De governance in Europa is complex en diffuus. De individuele PvdA Europarlementariër stuurt medewerkers, zogenaamde accredited assistants (hierna: APAs), in Brussel aan maar heeft deze niet in dienst. Het Europees Parlement (EP) regelt namelijk het (juridische) kader voor de APAs als het gaat om bijvoorbeeld het arbeidscontract en de sociale veiligheid. De Europarlementariërs zijn hiertoe verplicht door het EP.

Daarnaast hebben de Europarlementariërs de mogelijkheid om lokaal assistenten in dienst te nemen (werkzaam voor de individuele Europarlementariër in Nederland en uitsluitend betaald via het EP) of medewerkers met een lokaal Belgisch contract (werkzaam in Brussel en betaald via de S&D Group).

Er is geen groep van medewerkers die overall aansturing krijgen, zoals de PvdA dat kent bij het SOT. Er kan niet (zomaar) gerouleerd worden bij mismatch tussen personen. Kortom, de medewerker en de Europarlementariër zijn volledig afhankelijk van elkaar, waarbij de Europarlementariër in een machtsverhouding staat tot een medewerker.

Om helderheid te scheppen welke routes bewandeld kunnen worden in het kader van de sociale veiligheid heeft de PvdA Eurodelegatie een protocol opgesteld. Dit is de kapstok voor de verschillende contractvormen hoe te handelen bij ongewenst gedrag. Als vangnet gaat de PvdA Eurodelegatie ervan uit dat er voor alle medewerkers de mogelijkheid is om als eindstation een klacht in te dienen bij de PvdA landelijk. De landelijke klachtenregeling van de PvdA geldt echter alleen voor leden.

Zie ook bij het hoofdstuk Processen en protocollen: het overzicht voor wie de klachtenregeling geldt. Hier zal een oplossing voor gezocht moeten worden.

## Advies

- Onderzoek of er andere mogelijkheden zijn om wel een afdeling te vormen, bijvoorbeeld in de vorm van een Belgische stichting. Leer van collega politieke partijen hoe zij dat hebben opgelost. Breng de medewerkers onder in een vorm van organisatie en borg daar (zoals bij het SOT) dat belangen goed behartigd worden.
- Onderzoek hoe Europarlementariërs -daar waar zij niet onder een regeling vallen- beter beschermd kunnen worden (zie ook hier bij het hoofdstuk [Processen en protocollen](#): het overzicht voor wie de klachtenregeling geldt).

## Processen en protocollen

Als we de uitslag van de enquête en de informatie uit de interviews bekijken, dan is het duidelijk dat er behoefte is aan transparantie over de processen en procedures. Het is voor veel leden en werknemers onduidelijk hoe de route loopt om, om hulp te vragen of een klacht in te dienen. Dit heeft deels te maken met het feit dat de structuren (al dan niet onoverkomelijk) binnen de vereniging complex zijn (zie hoofdstuk [Organisatie \(governance\)](#)). Deels heeft dit ook te maken met het feit dat er tot op heden onvoldoende helder over is gecommuniceerd.

In de enquête wordt de vraag gesteld *'Ik weet bij wie ik moet zijn wanneer ik iets wil bespreken of een klacht wil melden over sociale veiligheid'*. 47% beantwoordt deze vraag met *nee*, 36% met *ja* en de andere mensen geven aan geen mening te hebben.

Daarnaast wordt in de interviews en gesprekken twijfel geuit over of de procedure wel transparant is en de geheimhouding voldoende geborgd. Zo voldeed de plek waar een klacht aangemeld kon worden niet aan de eis dat in vertrouwen een klacht kon worden ingediend. Dat is inmiddels opgepakt en gewijzigd. Daarmee is "de aarzeling" nog niet verdwenen en zal er aandacht moeten zijn voor uitleg over de borging van geheimhouding.

Ook is het van belang om een set interventies te hebben die ingezet kunnen worden voordat zaken escaleren. Zie ook in het hoofdstuk [Organisatie \(governance\)](#): zorg dat je voorbereid bent op een conflict/probleem.

Inmiddels een één van de adviezen ingezet: het herijken van de klachtenregeling. In dit hoofdstuk komen we in de adviezen iets specifieker en gedetailleerder terug op de acties die van belang zijn om op te pakken. Dit is bewust gedaan, om aan te geven dat gaandeweg het oppakken en doorvoeren van verbeteringen er vaak meerdere acties achter weg komen, dan van tevoren was ingezien.

Onderstaand per item een observatie van de situatie en het advies.

## Beleid

De PvdA heeft in het programma Sociale Veiligheid gekozen voor een grondige aanpak: eerst onderzoek en weten waar we het over hebben en dan uitvoering geven aan adviezen. Dit houdt in dat het beleid rondom Sociale Veiligheid mogelijk herzien moet worden aan de hand van de uitkomsten van dit onderzoek.

## Advies

- Als kapstok voor alle gedragingen is het van belang om in een beleidsplan/handboek (sociale kaart) de uitgangspunten van de PvdA over sociale veiligheid, vast te leggen. Gebruik hiervoor de uitslagen van het onderzoek. Leg dit niet van bovenaf op maar formeer een werkgroepje met een dwarsdoorsnede van de organisatie om tot deze aanpassing te komen.

### Vertrouwenspersoon

Er is het afgelopen jaar veel werk verzet als het gaat om de inzet van de vertrouwenspersoon. Er is een externe vertrouwenspersoon gekomen en een nieuwe interne vertrouwenspersoon is opgeleid. Alleen leden kunnen van deze vertrouwenspersonen gebruikmaken. De medewerkers hebben een vertrouwenspersoon via hun eigen regeling (cao).

Voor Jong Socialisten, Europa, Raadsleden(gemeente), Eerste- en Tweede Kamer gelden de vertrouwenspersonen die aan die gremia verbonden zijn. Wel kan hulp ingeroepen worden door een lid van één van deze gremia bij de vertrouwenspersoon van de PvdA, wanneer er buiten de gremia maar binnen de partij sprake is van een situatie waarvoor hulp gewenst is.

#### Advies:

- Daar waar de PvdA invloed kan uitoefenen op het toewijzen van de vertrouwenspersoon van de partij, doe dat. Dus bijvoorbeeld in geval van JS: gebruik de vertrouwenspersoon van de PvdA. Zo kan ervaring en kennis opgebouwd worden en is de zoektocht naar hulp eenvoudiger.
- Communiceer regelmatig naar de leden over de mogelijkheid van inzet van een vertrouwenspersoon, zodat langzamerhand deze rol beklijft in de organisatie.
- Zorg dat de route naar de vertrouwenspersonen duidelijk en persoonlijk is. Algemene emailadressen zijn niet wenselijk.
- Zorg voor een up to date website pagina waarin rollen en taken vermeld staan.

### Mediation of inzet (team) coach

Uit de gesprekken is meermalen naar voren gekomen dat er behoefte is aan ondersteuning bij (opkomende) conflicten. Het CLB draagt zorg voor diverse ondersteuning en trainingen aan leden met een rol in de lokale politiek. Zo kent deze de regeling “kommer en kwel”. Daar waar sprake is van een hulpvraag van een lokale, niet of onvoldoende functionerende fractie kan deze neergelegd worden bij het CLB. De vraag komt binnen bij de secretaris/directeur van het CLB en de partijsecretaris. Deze bespreken de hulpvraag en komen met voorstellen voor aanpak.

Voor anderen dan lokale politica/politicus is er geen mogelijkheid voor ondersteuning bij een (opkomend) conflict. Het is verstandig om hulp naar aanleiding van een hulpvraag laagdrempelig in te regelen. In het hoofdstuk [Organisatie \(governance\)](#) is voorgesteld om in ieder geval een ervaren “relatiebeheerder” aan te stellen voor de gewesten en afdelingen.

#### Advies:

- Draag zorg voor een mediator die ingezet kan worden bij conflicten anders dan bij de lokale PvdA politiek. Deze mediator kan in overleg met de relatiebeheerder ingezet worden.
- Bespreek met het CLB waar de voorziening Commissie van Goede Diensten: “Kommer en Kwel” aan zou moeten voldoen om de lokale politici beter te helpen hun taken uit te voeren. Zie ook de uitslag van de enquête waarbij deze deelpopulatie het lastig heeft of last veroorzaakt.
- Draag zorg voor een coach/psycholoog/mediator die bijvoorbeeld “stop” gesprekken kan voeren met de partijen bij een conflict.

## Klachtencommissie

Het schema waar een lid of een medewerker heen kan (zie bijlage: het overzicht voor wie de klachtenregeling geldt) is complex. Deels is hier wat aan te doen. In het hoofdstuk [Organisatie \(governance\)](#) is voorgesteld om bijvoorbeeld processen en protocollen van de PvdA automatisch voor meerdere onderdelen te laten gelden, dan nu het geval is.

Naast de complexiteit is er verwarring gecreëerd ten aanzien van de rol en taken van de Klachtencommissie. De Klachtencommissie is er voor de klachten op het gebied van ongewenst gedrag en niet op het gebied van integriteit. Nu lopen deze in de klachtenprocedure door elkaar, terwijl in de statuten staat beschreven dat integriteitsschendingen door de Integriteitscommissie moeten worden opgepakt.

### Advies:

- Maak twee regelingen: klachtenprocedure ongewenst gedrag en schending van de integriteit.
- Herschrijf de klachtenregeling ongewenst gedrag. Consulteer de Klachtencommissie (inmiddels in gang gezet). In de regeling moet onder andere opgenomen worden: waar moet ik heen, waar bestaat de commissie uit, wat zijn de doorlooptijden, is transparantie en geheimhouding gegarandeerd, is hoor en wederhoor gegarandeerd, en wat gebeurt er met het advies, waaronder uitvoering en handhaven van sancties? Bepaal wie op dit moment van de regeling gebruik kan maken en wie niet (eerste aanzet zie **bijlage 2** voor wie de klachtenregeling bestemd is) en maak dit visueel inzichtelijk voor iedereen.
- De klachtenregeling is van toepassing op klachten tussen leden. Waarbij de volgende zaken op te merken zijn:
  - o In geval van “nee” zal de Klachtencommissie de klager helpen met doorverwijzen naar andere wegen om de klacht te laten behandelen (“warme hand”).
  - o In geval van een klacht van lid over geen lid (denk aan burgers die leden ongewenst bejegenen) geldt de reguliere (rechts)gang of lokale regeling (denk aan gemeente).
  - o In geval van klacht van geen lid over lid wordt deze melding door de betreffende afdeling/onderdeel/neveninstelling kenbaar gemaakt aan de bestuurssecretaris. Het bestuur kan besluiten een onderzoek in te stellen.
  - o In geval van een klacht die niet door deze klachtenprocedure wordt afgehandeld zal bij prominente leden het rapport en advies gedeeld worden met het partijbestuur. Het bestuur kan besluiten maatregelen te treffen.
  - o De medewerkers met een arbeidsrelatie hebben hun eigen regeling (cao).
- Wijzig de samenstelling van de Klachtencommissie:
  - o De commissie is een gemengde commissie (in en extern). De voorzitter is onafhankelijk en dus extern. In geval van een extern lid is er geen verband te leggen tussen de PvdA en het lid van de klachtencommissie.
  - o De Klachtencommissie bestaat uit 3 leden (incl. voorzitter) en 4 plaatsvervangende leden (2 intern en 2 extern). Plaatsvervangende leden kunnen worden ingezet bij een te grote toename aan klachten en in geval van vakantie en ziekte. Let op: de behandeling incl. hoorzitting wordt door max. 3 personen gedaan.

- Er zijn profielen waaraan een lid en voorzitter van de Klachtencommissie moet voldoen. De behandelende commissie bestaat uit een mix van expertise/ervaring. In ieder geval een jurist en een psycholoog. Dit geldt zowel voor de vaste kern als ook voor de plaatsvervangers.
- Gezien het afbreukrisico en het belang van een klachtenbehandeling wordt dit gezien als “werk”. De inzet zou moeten worden betaald (intern vacatievergoeding en externen op uur basis met een max. bedrag).
- Maak profielen en zet de vacatures uit.
- Ga de gesprekken met kandidaten aan. Onderdeel van die procedure is een gesprek over sociale veiligheid, integriteit, diversiteit en gelijkwaardigheid, geheimhouding, protocollen en procedures, de code, etc. Zij tekenen een geheimhoudingsverklaring en de gedragscode.

## Commissie Integriteit

De huidige commissie heeft haar taken neergelegd. Er is feitelijk geen Commissie Integriteit meer. Van de commissie is de afgelopen jaren geen gebruik gemaakt. Het is onduidelijk waarom niet. Statutair moet er een Commissie Integriteit zijn. Het is ook aan te bevelen dat deze er komt. Meldingen in het kader van integriteit zijn aanzienlijk anders qua aanpak dan die van ongewenste omgangsvormen. Daarnaast kan de Commissie Integriteit een adviesrol vervullen bij vragen over kandidatuur van leden of individuele leden die zich afvragen of hun rol verenigbaar met een externe functie/taak.

### Advies:

- Ga in gesprek met de huidige Commissie Integriteit, evalueer hoe het zo ver is gekomen en trek lessen voor een volgende keer. Neem afscheid van elkaar indien dat echt het definitieve besluit is.
- Overleg met de huidige commissie of zij (nog) betrokken willen zijn bij de opzet van de nieuwe commissie.
- Maak de omvang en samenstelling van de Commissie Integriteit gelijk aan die van de Klachtencommissie (zoals hierboven beschreven).
- Maak profielen en zet de vacatures uit.
- Ga de gesprekken met kandidaten aan. Onderdeel van die procedure is een gesprek over sociale veiligheid, integriteit, diversiteit en gelijkwaardigheid, geheimhouding, protocollen en procedures, de code, etc. Zij tekenen een geheimhoudingsverklaring en de gedragscode.
- Start het proces van (her)schrijven van de regeling en bespreek deze met de nieuwe leden van de Commissie Integriteit. Zorg dat de voorzitters van de beide commissies elkaar weten te vinden in geval van overlapping of overdracht.



## Codes

### Erecode

Een belangrijk document is de erecode. Deze wordt gebruikt voor functies in de politiek. Uit de gesprekken is gebleken dat deze code herzien zou moeten worden. Ook zullen de uitkomsten uit de enquête gebruikt moeten worden om de erecode aan te passen op datgene wat voor de leden belangrijk is.

### Gedragscode

Naast de politieke functies is het wijs om met en voor iedereen een gedragscode te formuleren. Ook deze moet worden afgestemd met hetgeen voor de leden belangrijk is en omschreven in de uitkomsten van de enquête.

### Advies:

- Schep als partijbestuur kaders waarbinnen de codes zouden moeten voldoen.
- Vul niet van bovenaf de gedragscode in. De gedragscodes moeten beleefd worden door diegenen die deze zouden moeten naleven. Laat dan ook die gremia zelf de codes invullen (zie bij [Cultuur](#): Bewustwording en gemeenschappelijk beeld). Op deze wijze wordt de Gedragscode een gedragen en doorleefd document. De Gedragscode doet dan waarvoor deze bedoeld is, het wordt een richtlijn hoe te handelen.
- Hou het behapbaar en naleefbaar: "niemand is heilig".

### Intensiveren afstemming betrokken functionarissen.

Er is een ketenoverleg Sociale veiligheid. Dit overleg is in juni 2022 gestart en heeft sindsdien 2 keer plaatsgevonden. Alle partijen uit de keten waren aanwezig plus vertegenwoordigers van het SOT en het Europese Parlement.

### Advies:

- Verhoog de frequentie van het overleg naar 3 keer per jaar, zeker gedurende het programma Sociale Veiligheid. De afstemming tussen de verschillende functionarissen rond sociale veiligheid is van belang. Breng nog een keer de samenstelling van dat overleg in kaart. Denk hierbij bijvoorbeeld ook aan de vertegenwoordiging van de Commissie Integriteit en politici.

### **Overige op te pakken zaken:**

Om de processen en procedures volledig te hebben is het -naast bovenstaande adviezen- zaak de volgende punten op te pakken en uit te voeren:

- Protocol opstellen hoe om te gaan met zaken die niet ingediend worden als klacht maar wel (door meerderen) gesignaleerd zijn als overschrijdend gedrag (het zogenaamde grijze gebied).
- Geheimhoudingsverklaring maken voor de leden Klachtencommissie en Commissie Integriteit.
- Overeenkomst van opdracht opstellen voor leden Klachtencommissie inclusief besluit nemen over en vastleggen van vergoeding.

- Klachtenregeling van derden checken op mogelijkheid info aan partijbestuur te verstrekken. Indien niet mogelijk andere oplossingen zoeken voor beoordelen van een klacht die door een andere regeling is behandeld op eventuele sancties.
- Daar waar geen regeling is, onderzoeken hoe en of dit op te lossen.
- Onderzoek naar het toepassen van de klokkenluidersregeling voor de PvdA.
- Regeling maken over hoe om te gaan met informatie die buiten een klachten dossier, gedeeld wordt (b.v. op privé mail/Pc's).
- Regeling vernietigen dossiers maken (incl. audits).
- Geheimhoudingsverklaring voor alle bestuursleden opstellen.

## Bijlage 1

### Overzicht: Adviezen

Korte termijn: <1 jaar

Middellange termijn: <2 jaar

Lange termijn: <4 jaar

	nr.	Advies	termijn	Wie
Randvoorwaarde	1	Opstellen profiel en selecteren Programma-manager Sociale Veiligheid (SV) (functie voor b.v. 1 ½ jaar, daarna borgen in organisatie)	Zeer korte termijn	Directeur Partijbureau (Pronesis kan ondersteunen)
Cultuur	2	Dialogsessies (gedragscodes) <i>Organiseer per onderdeel van de PvdA dialogen over SV. Dit mondt uit in een gemeenschappelijke norm die wordt vastgelegd in de Gedragscode voor de partij</i>	Korte termijn	Pronesis of andere externe partij
	3	Training Ethisch leiderschap <i>Organiseer een verplichte training voor de leiders</i>	Korte termijn	Pronesis of andere externe partij
	4	Training Verantwoordelijkheid en professioneel gedrag <i>Organiseer Training Verantwoordelijkheid en professioneel gedrag voor alle leden die een actieve rol hebben</i>	Middellange termijn	Pronesis of andere externe partij

	5	Verankering sociale veiligheid in jaarcyclus <i>Continue aandacht voor SV: benoem SV in de jaarcyclus en de spannende momenten</i>	Korte termijn	Programma-manager SV
	6	Draaiboek nieuwe leden <i>Elk onderdeel van de PvdA stelt een draaiboek op hoe nieuwe leden welkom worden geheten, begeleid en met aandacht voor SV</i>	Middellange termijn	Kaderstellend: Bestuur Uitvoering: alle onderdelen ondersteund door Partijbureau: Programmamanager SV/Relatiebeheerder
	7	Introductie nieuwe leden <i>Organiseer een welkomst-workshop op het partijbureau met o.a. aandacht voor SV</i>	Middellange termijn	Programmamanager SV, ondersteund door Partijbureau
Governance	8	Organiseer nu en bij toekomstige besluiten over de inrichting van de organisatie, daar waar mogelijk zoveel mogelijk eenduidigheid en duidelijkheid, zodat dat de sociale veiligheid ten goede komt. Zo weten leden waar ze naar toe kunnen (escaleren) en weten leiders wat van hen verwacht wordt.	PM/Lange termijn	Partijbestuur/Directeur Partijbureau
	9	Visualisatie voor leden <i>Visualiseer waar leden terecht kunnen met hun vragen en problemen op het gebied van sociale veiligheid</i>	Korte termijn	Programmamanager SV
	10	Cursus vereniging <i>Organiseer een cursus hoe een vereniging werkt voor alle leden die een bestuurs- of commissierol krijgen/hebben</i>	Middellange termijn	Programmamanager SV /Bestuurssecretaris

	11	Standaard protocol Spannende momenten <i>Zorg dat onderdelen (gewesten, afdelingen, kamer, Europa) een standaard protocol/handleiding hebben met kaders en richtlijnen hoe om te gaan met de 'spannende momenten'</i>	Middellange termijn	Kaderstellend: Bestuur Uitvoering: Alle onderdelen, indien gewenst ondersteund door het Partijbureau: Programmamanager SV/Relatiebeheerder
	12	Instellen relatiebeheerder <i>Organiseer voor het voorstadium (dus voordat sprake is van escalatie) een ervaren gesprekspartner voor alle verenigingsonderdelen bij het partijbureau</i>	Korte termijn	Directeur Partijbureau/Programmamanager SV
	13	Selecteren onafhankelijke, externe begeleiders <i>Selecteer externe onafhankelijke functionarissen zijn die bij conflicten begeleiden</i>	Korte termijn	Programmamanager SV (Pronesis kan ondersteunen)
	14	Onderzoek JS <i>Onderzoek hoe de Jong Socialisten meer onder de vleugels van de partij getrokken kunnen worden</i>	Korte termijn	Directeur Partijbureau, adviserend aan Bestuur
	15	Onderzoeken EP <i>Onderzoek de governance binnen EP</i>	Korte termijn	Directeur Partijbureau, adviserend aan Bestuur
	16	Bepalen en vastleggen conflicterende rollen <i>Formeer een werkgroep van kennisdragers en leden, onder leiding van de commissie Integriteit en adviseer het bestuur over rollen die conflicterend zijn</i>	Korte termijn	Werkgroep rapporterend aan Bestuur

	17	Opstellen regeling sancties <i>Maak een regeling waarbij duidelijk wordt wat de procedure is bij ongewenst gedrag en het innemen van functies binnen de partij</i>	Korte termijn	Kaderstellend: Partijbestuur. Programmamanager SV
Processen en protocollen	18	Herschrijven beleid <i>Als kapstok voor alle gedragingen is het van belang om in een beleidsplan/handboek de uitgangspunten van de PvdA over sociale veiligheid, vast te leggen</i>	Korte termijn	Werkgroep (dwarsdoorsnede van organisatie) olv Programmamanager SV adviserend aan directeur Partijbureau
	19	Vertrouwenspersoon <i>Communicatie en duidelijkheid over vertrouwenspersoon</i>	Korte termijn	Programmamanager SV
	20	Selecteren mediator en (team)coach <i>zie: selecteren externe, onafhankelijke begeleiders (in overleg met CLB: Commissie van Goede Diensten)</i>	Korte termijn	Programmamanager SV (Pronesis kan ondersteunen)
	21	Herschrijven Klachtenprocedure Ongewenst gedrag <i>Splitsing van huidige klachtenprocedure in 2 procedures</i>	Korte termijn	Bestuurssecretaris en Pronesis ( <i>wordt al uitgewerkt</i> )
	22	Herschrijven Klachtenprocedure Integriteit <i>Splitsing van huidige klachtenprocedure in 2 procedures. Herschrijf de Klachtenprocedure Integriteit</i>	Korte termijn	Programma-manager SV, Bestuurssecretaris

	23	Samenstelling Klachtencommissie <i>Besluit andere samenstelling en werving leden commissie</i>	Korte termijn	Vorbereiding besluit: door Programmamanager SV en Bestuurssecretaris Besluit: Bestuur Uitvoering: Programma-manager SV
	24	Werven Integriteitscommissie <i>Besluit over omvang en samenstelling; werving leden commissie</i>	Korte termijn	Vorbereiding besluit: Programma-manager en Bestuurssecretaris Besluit: Bestuur Uitvoering: Programma-manager SV
	25	Aanpassen erecode <i>Organiseer <b>dialogosessies</b> in de fracties etc. die leiden tot bewustwording en gemeenschappelijk beeld)</i>	Korte termijn	Kaderstellend: Bestuur Uitvoering: olv programmamanager: alle onderdelen begeleid door Pronesis of andere externe partij
	26	Opstellen gedragscodes <i>Organiseer <b>dialogosessies</b> in de gewesten, afdelingen etc. die leiden tot bewustwording en gemeenschappelijk beeld</i>	Middellange termijn	Gewest- en afdelingsbesturen
	27	Intensiveren afstemming betrokken functionarissen <i>Verhoog frequentie ketenoverleg Sociale veiligheid</i>	Korte termijn	Programma-manager SV
	28	Overige zaken gelieerd aan klachtenprocedure - <i>Protocol opstellen hoe om te gaan met het zogenaamde grijze gebied).</i> - <i>Geheimhoudingsverklaring maken voor de leden Klachtencommissie en Commissie Integriteit.</i> - <i>Overeenkomst van opdracht opstellen leden Klachtencommissie</i>	Korte termijn	Programma-manager SV al dan niet in samenwerking met de Bestuurssecretaris

	<ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Check klachtenregeling van derden op mogelijkheid verstrekken info aan partijbestuur</i></li><li>- <i>Waar geen regeling is, onderzoeken hoe dit op te lossen</i></li><li>- <i>Onderzoek naar toepassen van klokkenluidersregeling</i></li><li>- <i>Regeling omgaan met informatie buiten klachtendossier gedeeld</i></li><li>- <i>Regeling vernietigen dossiers</i></li><li>- <i>Geheimhoudingsverklaring bestuursleden</i></li></ul>		
--	---	--	--



## Bijlage 2

### Voor wie is de klachtenregeling PvdA van toepassing:

De **geel** gemarkeerde delen zijn opletpunten: geen regeling voor of anders voorgesteld dan nu het geval. Nadenken over oplossingen is in dat laatste geval geboden.

Doelgroep: leden	Klacht van lid over lid	Klacht van lid over geen lid	Klacht van <u>geen</u> lid over lid	Klacht van Lid over mdw
Hoedanigheid van Lid	ja	nee	Nee	Nee: in de lijn
Hoedanigheid van partijbestuurslid	Ja. Partijbestuur krijgt advies van de commissie met uitsluitend <u>externe leden</u> . De beklagde treedt bij dit onderwerp niet op als bestuurslid en heeft geen stem.	nee	Ja Partijbestuur krijgt advies van de commissie met uitsluitend <u>externe leden</u> . De beklagde treedt bij dit onderwerp niet op als bestuurslid en heeft geen stem.  <i>In deze positie wordt een uitzondering gemaakt t.o.v. andere posities. Omdat dit prominente (voorbeeld) functies zijn worden ook klachten van niet leden behandeld/beoordeeld.</i>	Nee: in de lijn
Hoedanigheid van Gewestbestuurslid	ja	nee	Nee	Nee: in de lijn
Hoedanigheid van afdelingsbestuurslid	ja	nee	Nee	Nee: in de lijn
Hoedanigheid van lid JS	Ja?	nee	Nee	Nee: in de lijn

# Pronesis

Hoedanigheid van lid en deelnemer netwerken/leergangen	Ja	nee	Nee	Nee: in de lijn
Hoedanigheid van lid Presidium	ja	nee	Nee	Nee: in de lijn
Hoedanigheid van bestuur PvdA Academy	Ja	nee	Nee	Nee: in de lijn

## Voor wie is de klachtenregeling PvdA van toepassing:

De **geel** gemarkeerde delen zijn opletpunten: geen regeling voor of anders voorgesteld dan nu het geval. Nadenken over oplossingen is in dat geval nodig.

Doelgroep: volksvertegen- woordigers(VV)	Klacht van VV PvdA over VV PvdA	Klacht van VV over VV anders dan PvdA	Klacht over VV PvdA door lid PvdA	Klacht over VV PvdA door geen lid	Klacht van VV PvdA over mdw. PvdA
Hoedanigheid van tweede Kamerlid	Ja	Nee: Regeling 2 <sup>e</sup> kamer is van toepassing.	ja	<p><b>Ja:</b> Bij klacht buiten 2<sup>e</sup> kamer <i>In deze positie wordt een uitzondering gemaakt t.o.v. andere posities. Omdat dit prominente (voorbeeld) functies zijn worden ook klachten van niet leden behandeld/beoordeeld.</i></p> <p><b>Nee:</b> Bij klacht binnen 2<sup>e</sup> kamer: Regeling 2<sup>e</sup> kamer is van toepassing. <u>PB PvdA krijgt het rapport en oordeelt over mogelijke sancties.</u></p>	Nee, regeling SOT is van toepassing
Hoedanigheid van eerste Kamerlid	ja	Nee: regeling 1 <sup>e</sup> kamer van toepassing	ja	<p><b>Ja:</b> Bij klacht buiten 1<sup>e</sup> kamer <i>In deze positie wordt een uitzondering gemaakt t.o.v. andere posities. Omdat dit prominente (voorbeeld) functies zijn worden ook klachten van niet leden behandeld/beoordeeld.</i></p>	Nee: in de lijn

				<p><b>Nee:</b> Bij klacht binnen 1<sup>e</sup> kamer: Regeling 1<sup>e</sup> kamer is van toepassing. <u>PB PvdA krijgt het rapport en oordeelt over mogelijke sancties.</u></p>	
Hoedanigheid van Raadslid	Ja	Nee: via griffier/burgemeester/Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur.	ja	<p><b>Nee:</b> griffier/burge-meester/Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur. <u>PB PvdA krijgt het rapport en oordeelt over mogelijke sancties.</u></p>	Nee: in de lijn
Hoedanigheid van Euro parlementariër	Ja	Nee: er is hier <b>geen regeling</b> voor in Europa	Ja	Nee: er is hier <b>geen regeling</b> voor	Nee: verwijzen naar de regeling Protocol Omgangsvormen PvdA EP

**Voor wie is deze regeling van toepassing:**

Doelgroep: Medewerkers	Klacht van mdw. over lid	Klacht van mdw. over geen lid	Klacht van mdw. over PvdA collega/ of klacht over mdw door PvdA collega	Klacht van derden over mdw pvdA
Hoedanigheid van <b>medewerker</b> CLB*	Nee: CAO PBur.	nee	Nee: CAO PBur.	Nee: in de lijn
Hoedanigheid van <b>medewerker</b> Max vd Stoel*	Nee: CAO PBur.	nee	Nee: CAO PBur.	Nee: in de lijn
Hoedanigheid van <b>medewerker</b> Wiardi St.*	Nee: CAO PBur.	nee	Nee: CAO PBur.	Nee: in de lijn
Hoedanigheid van <b>medewerker</b> Partijbureau*	Nee: CAO PBur.	nee	Nee: CAO PBur.	Nee: in de lijn

\*is er sprake van een prominent lid wordt het partijbestuur op de hoogte gebracht, krijgt het adviesrapport en oordeelt over mogelijke sancties.

**Voor wie is deze regeling van toepassing:**

De **geel** gemarkeerde delen zijn opletpunten: geen regeling voor of anders voorgesteld dan nu het geval. Nadenken over oplossingen is in dat geval nodig.

Doelgroep: Medewerkers	Klacht van mdw. over lid (incl. VV)	Klacht van mdw. over geen lid	Klacht van mdw. over PvdA collega/ of klacht over mdw door PvdA collega	Klacht van derden over mdw
Hoedanigheid van <b>medewerker</b> SOT(2 <sup>e</sup> kamer)	Nee: eigen regeling van de stichting SOT.	Nee. In geval van klacht tussen medewerkers van andere partijen geldt de klachtenregeling van de 2 <sup>e</sup> kamer.	Nee: eigen regeling van de stichting SOT.	Nee. In geval van klacht over medewerker geldt de klachtenregeling van de 2 <sup>e</sup> kamer.
Hoedanigheid van <b>medewerker</b> SOEP (1 <sup>e</sup> kamer)	Nee: CAO PBur.	Nee In geval van klacht tussen medewerkers PvdA en andere partij geldt?	Nee: CAO PBur.	Nee: in de lijn
Hoedanigheid van <b>medewerker</b> EP/APA	Nee: APA's: In geval van VV/EP geregeld in regeling Protocol Omgangsvormen PvdA EP.  In geval van lokaal mdw en mdw Belgisch contract: <b>geen regeling.</b>	Nee. Binnen Europa kan verwezen worden naar: -Advisory Committee on Harassment and its prevention at the workplace. Of -Advisory Committee dealing with harassment complaints	1: APA/APA: Nee: verwijzen naar de regeling Protocol Omgangs- vormen PvdA. EP/EP regeling 2: APA/lokaal mdw PvdA: <b>geen regeling.</b> 3: APA/mdw Belgisch contract: <b>geen regeling.</b>	Nee: in lijn

		concerning Members of the European Parliament		
Hoedanigheid van <b>medewerker</b> lokale fracties	Nee: CAO PBur. Of lokale regeling	Nee via gemeente/provincie	Nee: CAO PBur. Of lokale regeling	Nee: in de lijn