

Beoordelingskader integriteit

Inleiding

Het Beoordelingskader Integriteit is ontwikkeld als ondersteuning en handreiking aan de Kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling die belast is met de beoordeling van de integriteit van kandidaten. Daarnaast geeft het beoordelingskader transparantie over de wijze en reikwijdte waarop de integriteit van kandidaten wordt beoordeeld, zodat ook de kandidaten weten waar ze aan toe zijn en wat er van hen wordt verwacht.

Onderstreept moet worden dat een volledig objectieve beoordeling van integriteit onmogelijk is. Integriteit is een complex begrip, dat beïnvloed wordt door een breed scala aan factoren en subjectieve beoordelingen. Het beoordelingskader is ontwikkeld met deze erkenning in het achterhoofd, en streeft ernaar om zo eerlijk en transparant mogelijk te zijn in het beoordelingsproces.

Het kader is grotendeels gebaseerd op twee documenten van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK): [Handreiking integriteitstoetsing van kandidaten voor decentrale politieke partijen](#) en [Handleiding basisscan integriteit voor kandidaat-bestuurders](#). Hoewel beide stukken zich enkel richten op vertegenwoordiging en bestuurders op decentraal niveau, zijn de middelen en lessen ook toe te passen op de andere lagen binnen de politiek.

Tot slot wordt aangeraden aan alle kandidaten of iedereen die overweegt te solliciteren naar een vertegenwoordigende functie om voorafgaand aan het beoordelingsproces een online [zelftest "Integer Handelen"](#) te doen. De "zelftest" geeft inzicht in welke factoren je helpen of belemmeren bij het bewust en integer handelen. Deze zelftest kan kandidaten helpen om hun eigen gedrag en besluitvorming kritisch te evalueren en eventuele integriteitsproblemen te identificeren en aan te pakken voordat ze aan het beoordelingsproces beginnen.

Inhoudsopgave

Inleiding	1
Hoofdstuk 1 - Risicoanalyse	4
1.1 Doel	4
1.2 Uitgangspunten	5
1.3 Vertrouwelijkheid	5
1.3.1 Tabel AVG richtlijnen	6
1.4 Reikwijdte	8
1.4.1 Aanknopingspunten in de wettelijke en statutaire bepalingen	8
1.4.2 Gedragscode en waarden van Volt	8
1.4.3 Risicogebieden	8
1.5 Uitvoering	9
1.6 Het onderzoek	10
1.6.1 Informatie die de kandidaat zelf aanlevert	10
<i>Curriculum Vitae</i>	10
<i>Ingevulde vragenlijst</i>	11
<i>VOG (Verklaring omtrent gedrag)</i>	11
1.6.2 Externe informatiebronnen	11
<i>Openbare bronnen</i>	11
<i>Referenties [Optioneel]</i>	12
1.6.3 Het interview	12
<i>Analyse bronnen</i>	12
<i>Interview(s)</i>	13
1.6.4 Aanvullend Assessment [Optioneel]	14
1.7 Beoordeling onderzoeksresultaten	14
1.7.1 Waarschijnlijkheid van optreden	15
1.7.2 Impact van het risico	15
1.7.3 Advies van integriteitscommissie	16
1.8 Beheersmaatregelen	16
1.9 Het resultaat van risicoanalyse	16
Hoofdstuk 2 - Aanvullende integriteitstoets door het bestuur	18
2.1 Verklaring Omtrent het Gedrag	18
2.2 Uitvraag informatie kandidaten bij integriteitscommissie	18
2.3 Bewilligingsverklaring	19
2.4 Opvolging beheersmaatregelen	19
2.5 Advies bestuur	19
Hoofdstuk 3 - Evaluatie	21

Hoofdstuk 1 - Risicoanalyse

1.1 Doel

Politieke partijen hebben een belangrijke verantwoordelijkheid bij de werving en selectie van volksvertegenwoordigers en ambtsdragers. Binnen Volt ligt de beoordeling van mogelijke integriteitsrisico's van kandidaten bij de Kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling. Voor de beoordeling van de integriteit van kandidaten zijn veel verschillende middelen. Eén manier is om door middel van een risicoanalyse mogelijke integriteitsrisico's en kwetsbaarheden in beeld te brengen.

Het doel van de risicoanalyse is tweeledig:

1. Het eerste doel is om inzicht te verkrijgen in mogelijke risico's omtrent de integriteit van kandidaten, op persoonlijk, relationeel, financieel en functioneel gebied. Politieke vertegenwoordigers hebben verschillende perspectieven en opvattingen over hun taak en de mogelijke risico's die daarbij horen. Ze hebben hun ervaringen en connecties in de samenleving, alsmede hun persoonlijke belangen. Voorafgaand aan de benoeming is het voor zowel de kandidaat als Volt belangrijk om in kaart te brengen hoe deze omstandigheden zich verhouden tot de uitvoering van de functie, de gedragscode en normen en waarden binnen Volt. Naar aanleiding van het resultaat van de risicoanalyse dient een beoordeling plaats te vinden over de aard en ernst van mogelijke risico's. Hierbij kunnen aanbevelingen en beheersmaatregelen worden geformuleerd om integriteitsrisico's te verminderen. De kandidaat kan ook besluiten om zich terug te trekken.
2. Het tweede doel is om het bewustzijn van de kandidaat te stimuleren, ter voorbereiding op de (bestuurs)periode. Het doorlopen van een risicoanalyse zorgt ervoor dat het onderwerp integriteit, met een veelheid aan facetten, gaat leven bij de kandidaat. Daarmee kan tevens een fundament gelegd worden om als vertegenwoordigers tijdens de bestuursperiode regelmatig en laagdrempelig met elkaar te spreken over dilemma's over integriteit.

1.2 Uitgangspunten

Om tot een helder en zorgvuldige beoordeling de risico's omtrent integriteit te komen worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. De verantwoordelijkheid voor een zorgvuldige beoordeling van de integriteit ligt bij de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling én de betreffende kandidaat, gezamenlijk;
2. de risicoanalyse richt zich naast het in kaart brengen van mogelijke risico's omtrent de integriteit van een kandidaat eveneens op bewustwording bij de kandidaat.
3. de analyse moet gedaan worden vanuit een positieve grondhouding; er is immers in beginsel geen sprake van signalen die aanleiding geven tot een integriteitsonderzoek;
4. bij de risicoanalyse dient rekening te worden gehouden met de privacy van de betreffende kandidaat en de voorschriften die de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) daarvoor stelt;
5. de procedure rond de risicoanalyse dient vooraf voor iedereen transparant te zijn. De kandidaat dient zich er vooraf van bewust te zijn dát, aan welke normen (bijvoorbeeld gedragscode) en op welke wijze wordt getoetst en aan wie de uitkomsten beschikbaar worden gesteld. De kandidaat wordt hierover tijdig en adequaat geïnformeerd;
6. de risicoanalyse integriteit is relevant voor zowel nieuwe kandidaten als voor kandidaten die zich opnieuw verkiesbaar stellen voor een volgende termijn, aangezien portefeuilles en omstandigheden kunnen veranderen;
7. de risicoanalyse faciliteert de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling bij het inschatten van mogelijke risico's en de ernst daarvan om zo tot een gedegen oordeel te komen over de integriteit van de kandidaat.

1.3 Vertrouwelijkheid

Persoonsgegevens die voortvloeien uit de kandidaatstellingsprocedure worden conform de AVG verwerkt. Voor de verwerking van persoonsgegevens dient een grondslag aanwezig te zijn. De grondslag voor de verwerking van de persoonsgegevens die voortvloeien uit de kandidaatstellingsprocedure berust op de toestemming van de kandidaat dan wel het gerechtvaardigd belang van Volt.

- Toestemming - Afgegeven door middel van een duidelijke actieve handeling, bijvoorbeeld een (schriftelijke) verklaring, waaruit blijkt dat de betrokkene vrijelijk, specifiek, geïnformeerd en ondubbelzinnig met de verwerking van de persoonsgegevens instemt.
- Gerechtvaardigd belang - De verwerking van persoonsgegevens is noodzakelijk om het belang van Volt te behartigen.

Daarnaast zal bij het verzamelen van persoonsgegevens de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit in acht worden genomen. Dit betekent dat het doel van de verwerking in verhouding staat tot de inbreuk op de privacy van de kandidaat en dat het doel niet op een voor de kandidaat minder nadelige manier bereikt kan worden. In de praktijk houdt dit in dat niet meer informatie dan noodzakelijk over de kandidaat verzameld mag worden.

In alle gevallen zal er op een zorgvuldige manier met de persoonsgegevens worden omgegaan en worden deze niet langer dan noodzakelijk bewaard. Waarbij de volgende richtlijnen worden aangehouden:

1.3.1 Tabel AVG richtlijnen¹

Van wie	Wat	Doel	Grondslag	Bewaartermijn
Afgewezen kandidaat	CV	Kwalificaties, ervaring en nevenfunctie te beoordelen	Toestemming	6 weken na afronding kandidaatstellingprocedure
Aangenomen kandidaat				6 weken na verkiezing
Volksvertegenwoordiger				2 jaar na uitdiensttreding
Afgewezen kandidaat	Sollicitatie-formulier	Beoordeling van vaardigheden en motivatie om de functie succesvol te vervullen	Toestemming	6 weken na afronding kandidaatstellingprocedure
Aangenomen kandidaat				6 weken na verkiezing
Volksvertegenwoordiger				2 jaar na uitdiensttreding
Afgewezen kandidaat	Vragenlijst integriteit	Verkrijgen van Informatie over relevante risicogebieden	Toestemming	6 weken na afronding kandidaatstellingprocedure
Aangenomen kandidaat				6 weken na verkiezing
Volksvertegenwoordiger				2 jaar na uitdiensttreding
Afgewezen kandidaat	Referenten	Ondersteuning, verificatie of bestrijding van	Gerechtvaardig belang	6 weken na afronding kandidaatstellingprocedure

¹ **Afgewezen kandidaat:** een kandidaat die onherroepelijk is afgewezen, zich heeft teruggetrokken of na stemming geen plek op de kandidatenlijst verkrijgt.

Aangenomen kandidaat: een kandidaat die door het congres of de leden wordt ingestemd en een plek op de kandidatenlijst vervult.

Volksvertegenwoordiger: een kandidaat die door middel van verkiezingen is verkozen als functionaris van een overheidsorgaan.

Aangenomen kandidaat		verzamelde informatie		6 weken na afronding kandidaatstellingprocedure
Volksvertegenwoordiger				6 weken na afronding kandidaatstellingprocedure
Afgewezen kandidaat	Resultaten screening	Verificatie van en aanvulling op de ingevulde vragenlijst	Gerechtvaardig belang	6 weken na afronding kandidaatstellingprocedure
Aangenomen kandidaat				6 weken na verkiezing
Volksvertegenwoordiger				2 jaar na uitdiensttreding
Afgewezen kandidaat	Beoordelingsformulieren	Verzamelen, organiseren van informatie, voor consistentie in de beoordeling en ondersteunt besluitvorming	Gerechtvaardig belang	6 weken na afronding kandidaatstellingprocedure
Aangenomen kandidaat				6 weken na verkiezing
Volksvertegenwoordiger				2 jaar na uitdiensttreding
Afgewezen kandidaat	Adviesteksten	Leden te helpen bij het maken van de afweging over de geschiktheid van de kandidaat	Toestemming	Openbare stukken
Aangenomen kandidaat				Openbare stukken
Volksvertegenwoordiger				Openbare stukken

Beoordelingsformulieren van de Kandidatencommissie en/of het bestuur zullen, met inachtneming van de [anonimiseringsrichtlijnen](#) van rechtspraak.nl, worden geanonimiseerd dan wel gepseudonimiseerd en gearchiveerd.

1.4 Reikwijdte

De reikwijdte van de risicoanalyse is in eerste instantie voor alle kandidaten hetzelfde. Wel kan tijdens het onderzoek blijken dat aanvullende werkzaamheden nodig zijn om mogelijke risico's in kaart te brengen. Indien de werkzaamheden buiten de standaard procedure van dit beoordelingskader vallen, dient de kandidaat daar van tevoren over geïnformeerd te worden.

De kaders die in ieder geval van belang zijn bij de uitvoering van de risicoanalyse zijn de wettelijke en statutaire bepalingen, de waarden van Volt, de gedragscodes van zowel Volt als de betreffende instantie. Daarnaast zijn er een groot aantal verschillende 'risicogebieden' waarop navraag wordt gedaan.

In het onderzoek dient in ieder geval aandacht besteed te worden aan:

- de vereisten voor kandidaatstelling ('voor commissieleden gelden de vereisten...')
- verboden handelingen ('een commissielid mag niet...')
- onverenigbare functie ('een lid van de commissie is niet tevens...')

1.4.1 Aanknopingspunten in de wettelijke en statutaire bepalingen

De wet en de statuten bieden een aantal aanknopingspunten voor de reikwijdte van de risicoanalyse, met betrekking tot verboden en onverenigbare functies.

- [Grondwet](#)
- [Statuten en huishoudelijk reglement Volt Nederland](#)

1.4.2 Gedragscode en waarden van Volt

In de meeste gedragscodes zijn bepalingen opgenomen over omgangsvormen, vertrouwelijke informatie en geschenken en uitnodigingen.

- [Volt explained \(Waarden van Volt\)](#)
- [Gedragscode Volt Nederland](#)

1.4.3 Risicogebieden

Naast de wettelijke bepalingen en de gedragscode komen vooral de volgende diverse risicogebieden (aspecten) aan bod:

Financiële/functionele aspecten

- Financiële belangen en aandelenportefeuille
- Juridische belangen
- Eigendom van vastgoed of gronden
- Omgaan met vertrouwelijke informatie

Persoonlijke aspecten, zoals:

- Juistheid en volledigheid CV
- Strafrechtelijke en relevante juridische uitspraken uit het verleden, lopende juridische procedures
- Lidmaatschappen, bijvoorbeeld van andere politieke partijen of belangenorganisaties.
- Nevenfuncties en -activiteiten
- Het netwerk van de kandidaat, inclusief directe familieleden
- Arbeidsverleden, en eventuele onregelmatigheden die hierin plaatsvonden
- Gedrag op sociale media
- Bestuurlijke ervaring

1.5 Uitvoering

De uitvoering van de risicoanalyses wordt in eerste instantie uitgevoerd door de leden van de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling. Echter kan de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling de uitvoering van bepaalde onderdelen mandateren of uitbesteden aan:

1. Werkgroep ondersteuning kandidatencommissie
2. Extern bureau

Kandidaten dienen hierover vooraf geïnformeerd te worden. De resultaten worden steeds met de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling gedeeld zodat zij deze kan meenemen bij de beoordeling van de integriteit.

1. Werkgroep ondersteuning kandidatencommissie

In het geval de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling capaciteitsproblemen bij de uitvoering van haar taken voorziet kan de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling het bestuur van Volt Nederland verzoeken een werkgroep ter ondersteuning aan te stellen. De leden van de werkgroep worden door het bestuur benoemd, maar zijn verantwoordelijkheid verschuldigd aan de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling die tevens de omvang van de bevoegdheden en taken van de werkgroepleden bepaald, zie [hier](#) verhoudingen t.o.v. de werkgroep. In het procesverslag van de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling wordt opgenomen welke taken de werkgroep heeft uitgevoerd.

2. Extern bureau

Wanneer uit het onderzoek blijkt dat een verdiepend onderzoek naar mogelijke risico's omtrent de integriteit van een kandidaat nodig is kan de kandidatencommissie

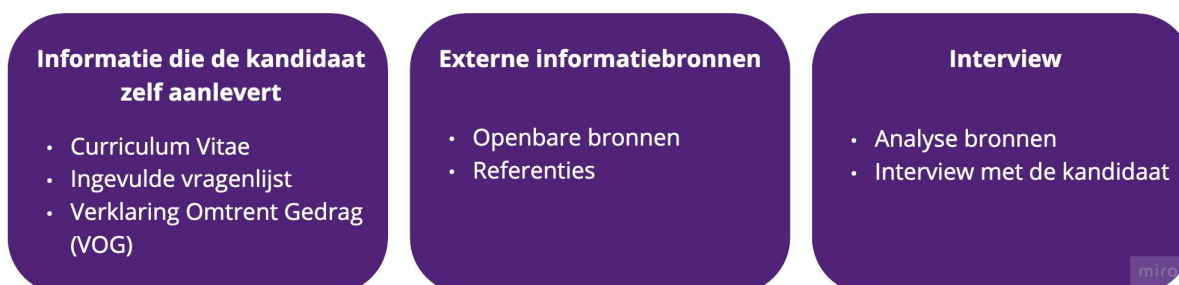
/ werkgroep Kandidaatstelling, na goedkeuring van het bestuur van Volt Nederland, een extern bureau de opdracht geven een screening te doen van de betreffende kandidaat of kandidaten. Het bureau dient te allen tijde over een vergunning, zoals vermeld in de Wpbr,² te beschikken. Daarnaast moet de betreffende kandidaat van tevoren worden geïnformeerd over de opdracht, reikwijdte en het bureau dat wordt ingeschakeld. De resultaten van het bureau dienen ook met de kandidaat gedeeld te worden.

Ook kan een extern bureau worden ingeschakeld bij het afnemen van een assessment

1.6 Het onderzoek

Met behulp van verschillende onderzoeksmethodes worden de mogelijke kwetsbaarheden van een kandidaat in kaart gebracht. Het belangrijkste onderdeel van de risicoanalyse is het interview met de kandidaat, waarbij in de voorbereiding gebruikgemaakt kan worden van de vragenlijst integriteit, het onderzoek in open bronnen of het natrekken van referenties.

Voor het onderzoek zijn de volgende onderdelen van belang:



1.6.1 Informatie die de kandidaat zelf aanlevert

Curriculum Vitae

Met het oog op een check op de opleiding en werkervaring van kandidaten en om eventuele nevenfuncties en -activiteiten in beeld te krijgen, wordt van de kandidaat een uitgebreid CV gevraagd.

Inge vulde vragenlijst

In het kader van de risicoanalyse wordt aan de kandidaat gevraagd een vragenlijst in te vullen, om informatie te verkrijgen op de relevante risicogebieden. De vragenlijst stelt de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling, in staat

² Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus

om zich een goed beeld te vormen van de kandidaat en de (mogelijke) risico's rondom integriteit. De vragenlijst biedt aanknopingspunten en een leidraad voor het interview.

In de vragenlijst komen per integriteitsaspect feitelijkheden aan bod (Hoe is de situatie op dit moment? Wat is er gebeurd in het verleden?) en toekomstige omstandigheden (Wat is iemand voornemens te doen? Welke afspraken zijn er gemaakt?).

Wie is verantwoordelijk voor het invullen van de vragenlijst?

De kandidaat vult deze lijst zelfstandig, zorgvuldig en naar waarheid in. Mocht de kandidaat wijzigingen of aanvullingen hebben op de ingevulde lijst, dan wordt dit zo snel mogelijk doorgegeven aan de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling, zodat dit direct aangepast kan worden en het zo min mogelijk gevolgen heeft voor de rest van het onderzoek.

Wie krijgt de uitkomsten te zien?

De ingevulde, volledige vragenlijst wordt alleen inzichtelijk gemaakt voor de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling of leden van de werkgroep ondersteuning kandidatencommissie die helpen bij het interviewen van de kandidaten.

VOG (Verklaring omtrent gedrag)

[Zie beoordeling](#) door het bestuur van Volt Nederland.

1.6.2 Externe informatiebronnen

Openbare bronnen

Het onderzoek in open bronnen dient als verificatie van en aanvulling op de ingevulde vragenlijst. Verschillen tussen de vragenlijst en het onderzoek in open bronnen kunnen in het interview aan bod komen. Ook geeft het onderzoek in open bronnen een beeld van opvallende zaken uit het verleden van de kandidaat. De resultaten worden in het licht gezien van de betreffende functie en mogelijke integriteitsrisico's die daarmee gepaard gaan.

De volgende bronnen kunnen worden geraadpleegd:

- Online zoekmachine
- Sociale media (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn)
- Kamer van Koophandel
- Kadaster

Wie voert het uit?

Het openbare bronnenonderzoek wordt door de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling uitgevoerd dan wel leden van de werkgroep ondersteuning kandidatencommissie. Indien uit dit onderzoek blijkt dat aanvullend onderzoek nodig is om mogelijke risico's in kaart te brengen, kan een extern bureau worden ingeschakeld.

Wie krijgt de uitkomsten te zien?

Naast de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling krijgt het onderzoekende orgaan/instantie de uitkomsten te zien. Daarnaast dienen de uitkomsten met de betreffende kandidaat te worden gedeeld.

Referenties [Optioneel]

Wanneer onduidelijkheid bestaat over een rol die de kandidaat vroeger vervulde, kan contact met een betrokkene uit die tijd behulpzaam zijn. Deze persoon kan informatie verschaffen die niet te verkrijgen is op basis van het onderzoek in open bronnen of door een verklaring van de kandidaat zelf. Waardoor eventuele twijfels weg kunnen worden genomen of onduidelijkheden opgehelderd.

Wie voert het uit?

Leden van de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling kunnen contact opnemen met één of meerdere door de kandidaat opgegeven referenten. Zij noteren de gestelde vragen op en het antwoord daarop.

Wie krijgt de uitkomsten te zien?

Alleen leden van de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling.

1.6.3 Het interview [Optioneel]

Analyse bronnen

Bij beschouwing van de informatie die de kandidaat zelf aanlevert en de externe informatiebronnen komen mogelijke risico's, kwetsbaarheden en andere opvallende zaken naar voren. Deze kunnen ten behoeve van een interview met de kandidaat en de beoordeling omtrent integriteit worden geïnterviewd.

Wanneer een integriteitsrisico wordt gesignaleerd kan dit, afhankelijk van de aard van het risico, tijdens een interview met de kandidaat besproken te worden. Hierdoor ontstaat transparantie en kan een afweging worden gemaakt van de ernst van het risico voor zowel de partij als de kandidaat en hoe daarmee om te gaan.

Afhankelijk van het risico kunnen ook al mogelijke beheersmaatregelen worden geformuleerd.

Interview(s)

Het gesprek stelt de onderzoekende partij in staat om (mogelijke) risico's te bespreken, hierop door te vragen en perspectief te bieden. In het gesprek komen de uitkomsten van de vragenlijst en het onderzoek in open bronnen aan bod. Daarnaast wordt er in algemene zin gesproken over de betekenis van het thema 'bestuurlijke integriteit' en de opvattingen, wensen en behoeften van de kandidaat in dat kader.

Wie voert het gesprek?

De kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling neemt het interview af, maar kan in het geval van capaciteitsproblemen hulp krijgen van de leden van de werkgroep ondersteuning kandidatencommissie.

Leden van de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling (en indien van toepassing de leden van de werkgroep ondersteuning kandidatencommissie) geven per kandidaat aan of zij zich onthouden van beoordeling, bijvoorbeeld omdat zij goed bevriend zijn met de kandidaat, familie zijn, collega's zijn of om een andere reden niet onafhankelijk om (te) kunnen oordelen. Dit betekent onder meer de volledige vertrouwelijkheid van sollicitaties, maar ook de eerlijke en respectvolle behandeling van kandidaten.

Aandacht voor interviewvaardigheden

Een goede voorbereiding van het interview met de kandidaat is van groot belang. Het voeren van gesprekken over integriteit vereist goede interviewvaardigheden. De insteek is om kritische vragen te stellen. Dat betekent dat de interviewer alert moet zijn op het verloop van het gesprek. Een grote valkuil is het eenzijdige gesprek. Voorbeelden daarvan zijn wanneer de interviewer louter vraagt naar iemands visie op integriteit, waardoor het gesprek abstract blijft. Een andere valkuil is wanneer alleen over het verleden wordt gesproken. Ervaringen uit het verleden bieden namelijk niet altijd een garantie voor integer handelen in de toekomst. Het goede gesprek voeren over integriteit vereist van de interviewer continu alertheid.

Thema's

Ook is het raadzaam om het gesprek in te delen aan de hand van bepaalde thema's. Te denken valt aan thema's als:

- omgaan met vertrouwelijke informatie
- omgaan met personen of organisaties uit netwerk die iets willen van de vertegenwoordiger
- omgaan met zakelijke belangen van de kandidaat
- verschillen tussen het eigen morele kompas en de publieke opinie

1.6.4 Aanvullend Assessment [Optioneel]

Voorgaande kan uitgebreid worden met een onderzoek naar het morele kompas van de kandidaat of een assessment van de capaciteiten van de kandidaat. Het doel is om inzicht te krijgen in hoe een persoon zich waarschijnlijk zal gedragen in situaties waarin integriteit van belang is.

Dit soort assessment kan verschillende vormen aannemen, waaronder psychologische tests, interviews, simulaties en scenario-oefeningen. Deze kunnen bedoeld zijn om te kijken naar aspecten zoals eerlijkheid, betrouwbaarheid, ethisch besef, verantwoordelijkheidsgevoel, respect voor regels en voorschriften, en de neiging om correct te handelen, zelfs wanneer niemand kijkt.

Wie voert het uit?

Assessments worden door de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling uitgevoerd. Indien uit het onderzoek blijkt dat een assessment afgenomen door een extern bureau noodzakelijk is om mogelijke risico's in kaart te brengen, kan een extern bureau worden ingeschakeld.

Wie krijgt de resultaten te zien?

Naast de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling krijgt het onderzoekende orgaan/instantie de uitkomsten te zien. Daarnaast dienen de uitkomsten met de betreffende kandidaat te worden gedeeld.

1.7 Beoordeling onderzoeksresultaten

Naar aanleiding van de resultaten van het onderzoek wordt een risicoanalyse uitgevoerd, waarbij mogelijk geïdentificeerde problemen rondom de integriteit kunnen worden gekwalificeerd om vervolgens tot een oordeel omtrent de integriteit van de kandidaat te komen. Indien tussen de leden van de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling geen overeenstemming gevonden kan worden over het oordeel over de integriteit van de kandidaat is het raadzaam om advies te vragen aan de integriteitscommissie.

Enkele mogelijke benaderingen daarbij kunnen zijn:

1. **Waarschijnlijkheid van optreden:** Beoordeel de waarschijnlijkheid dat het geconstateerde integriteitsprobleem zich (nogmaals) voordoet?
2. **Impact van het risico:** Wat is de mogelijke impact of schade die kan optreden als het probleem rondom de integriteit zich voordoet?
3. **Advies van integriteitscommissie:** In het geval de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling twijfelt over de beoordeling van het

integriteitsprobleem kan advies worden ingewonnen bij de integriteitscommissie.

1.7.1 Waarschijnlijkheid van optreden

Deze schaal kan helpen bij het beoordelen van de waarschijnlijkheid dat een geconstateerd integriteitsprobleem zich (nogmaals) zal voordoen. Het is belangrijk om rekening te houden met de specifieke situatie, de genomen maatregelen en de mogelijkheid om de risicofactoren aan te pakken bij het maken van een beoordeling.

- **Zeër laag:** Het is zeer onwaarschijnlijk dat het geconstateerde integriteitsprobleem zich (nogmaals) zal voordoen. Er zijn sterke indicatoren en/of verificaties die aantonen dat het probleem geïsoleerd is en zich niet (opnieuw) zal voordoen.
- **Laag:** Het is mogelijk, maar onwaarschijnlijk, dat het geconstateerde integriteitsprobleem zich (nogmaals) zal voordoen. Hoewel er enkele risicofactoren of zwakke punten zijn die moeten worden bewaakt of aangepakt, heeft de kandidaat voldoende aangetoond dat er maatregelen zijn genomen om de kans (op herhaling) te verminderen.
- **Gemiddeld:** Er is een gemiddelde waarschijnlijkheid dat het geconstateerde integriteitsprobleem zich (nogmaals) zal voordoen. Er zijn enkele aanwijzingen dat de omstandigheden of gedragspatronen die hebben geleid tot het probleem, zich (opnieuw) kunnen voordoen. Echter, kandidaat heeft voldoende gemotiveerd aangetoond dit risico weg te zullen nemen door middel van het uitvoeren van de overeengekomen beheersmaatregel.
- **Hoog:** Er is een aanzienlijke waarschijnlijkheid dat het geconstateerde integriteitsprobleem zich (nogmaals) zal voordoen. Er zijn duidelijke en significante factoren die het risico (op herhaling) verhogen, zoals structurele tekortkomingen, aanhoudende gedragspatronen of gebrek aan effectieve maatregelen om het probleem aan te pakken. Beheersmaatregelen kunnen leiden tot een beperking, echter heeft de kandidaat niet voldoende gemotiveerd aangetoond deze ook daadwerkelijk op te volgen.
- **Zeër hoog:** Het is zeer waarschijnlijk dat het geconstateerde integriteitsprobleem zich (opnieuw) zal voordoen. Er zijn overtuigende bewijzen dat de omstandigheden, gedragspatronen of systemische tekortkomingen die hebben geleid tot het probleem diep geworteld zijn en dat er weinig tot geen effectieve maatregelen zijn of worden genomen om het risico (op herhaling) te verminderen.

1.7.2 Impact van het risico

Deze schaal kan helpen bij het inschatten van de mogelijke gevolgen van het integriteitsprobleem. Het is echter belangrijk om rekening te houden met de

specifieke context en normen van Volt bij het interpreteren van de impact van het risico.

- **Verwaarloosbaar:** Het integriteitsrisico heeft een verwaarloosbare impact op zowel de kandidaat als Volt. Het risico heeft geen significante gevolgen voor het vertrouwen in de partij, de reputatie van de kandidaat of de effectiviteit van de volksvertegenwoordiger.
- **Matig:** Het integriteitsrisico kan matige gevolgen hebben voor zowel de kandidaat als Volt. Het risico kan leiden tot enige reputatieschade, maar leidt niet tot een verminderd vertrouwen in de politiek en heeft geen wijdverspreide gevolgen voor de effectiviteit van de volksvertegenwoordiger.
- **Ernstig:** Het integriteitsrisico heeft aanzienlijke gevolgen voor de kandidaat of Volt. Het risico kan leiden tot aanzienlijke reputatieschade, verlies van vertrouwen en/of belemmeringen voor de effectieve uitoefening van de taken van de volksvertegenwoordiger.
- **Zeer ernstig:** Het integriteitsrisico heeft zeer ernstige gevolgen voor zowel de kandidaat als Volt. Het risico kan leiden tot ernstige juridische consequenties, grote reputatieschade, aanzienlijk verlies van vertrouwen en/of ernstige beperkingen in de effectieve uitoefening van de taken van de volksvertegenwoordiger.

1.7.3 Advies van integriteitscommissie

De adviesvraag dient algemeen geformuleerd te zijn waarbij de focus ligt op de aard van het probleem en de mogelijke impact zonder specifieke namen of details te vermelden.

1.8 Beheersmaatregelen

In het geval een integriteitsrisico is geconstateerd kan met de kandidaat een specifieke beheersmaatregel worden afgesproken. Een beheersmaatregel betekent, dat het de verwachting is dat de kandidaat binnen een bepaalde termijn een bepaalde objectieve handeling doet om een risico te verkleinen of weg te nemen. Een objectieve beheersmaatregel dient voor iedereen eenvoudig te controleren zijn. Een voorbeeld is het op afstand zetten van een zakelijk belang of afstand doen van de onverenigbare functie. Subjectieve beheersmaatregelen zoals trainingen e.d. mogen niet worden afgesproken.

Het ligt voor de hand dat risicoanalyses integriteit als geheim worden aangemerkt, maar dat de daarop gebaseerde afspraken met kandidaten openbaar kunnen worden gemaakt.

1.9 Het resultaat van risicoanalyse

Naar aanleiding van de risicoanalyse komt de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling tot een oordeel omtrent de integriteit van de kandidaat.

1. Negatief beoordeling: Problemen rondom de integriteit van de kandidaat vormen een ernstig risico voor de partij en/of kandidaat → Kandidaat gemotiveerd afgewezen.
2. Positieve beoordeling onder voorbehoud beheersmaatregel: Er bestaat een beperkt risico omtrent de integriteit van de kandidaat. Dit risico kan echter worden weggenomen of beperkt door het uitvoeren van de beheersmaatregel → Positieve beoordeling, het risico en de (nog niet uit te voeren) beheersmaatregel worden opgenomen in de adviestekst van de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling.
3. Positieve beoordeling: Er zijn geen of geen noemenswaardige problemen rondom de integriteit van de kandidaat geconstateerd → Positieve beoordeling.

Hoofdstuk 2 - Aanvullende integriteitstoets door het bestuur

Na afronding van de selectieprocedure door de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling worden de kandidaten overgedragen aan het bestuur van Volt Nederland. Het bestuur van Volt Nederland kan binnen de grenzen van haar bevoegdheid aanvullend onderzoek doen naar de integriteit van een kandidaat en op basis daarvan een eigen (afwijkend) advies toevoegen.

2.1 Verklaring Omtrent het Gedrag

Uit de Verklaring omtrent Gedrag blijkt dat het gedrag van een kandidaat in het verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van de functie. Het kunnen beschikken over een VOG geeft alleen informatie over het strafrechtelijk verleden van de kandidaat, niet over zijn of haar integriteit. Indien een VOG wordt aangevraagd voor een kandidaat voor een vertegenwoordigend orgaan, moet worden gekozen voor het screeningsprofiel 'politieke ambtsdrager'. De screening wordt dan toegespitst op de te vervullen functie, waarbij de afgelopen 10 jaren wordt onderzocht.

Wie voert het uit?

Het bestuur van Volt Nederland zet de VOG-aanvraag online voor klaar. Je krijgt vervolgens een e-mail van screeningsautoriteit Justis met daarin een aanvraagcode. Met deze code kun je online inloggen, de aanvraaggegevens controleren en de aanvraag betalen. Om de aanvraag succesvol af te ronden heb je een DigiD, iDEAL en een geldig e-mailadres nodig. De kosten voor een digitale VOG aanvraag via Justis bedragen €33,85 en zijn voor eigen rekening van de kandidaat.

Wie krijgt deze te zien?

De VOG wordt naar het adres van de kandidaat gestuurd. Het bestuur van Volt Nederland dient vast te stellen dat de VOG is afgegeven door het origineel in te zien.

2.2 Uitvraag informatie kandidaten bij integriteitscommissie

Het bestuur van Volt Nederland kan bij de integriteitscommissie navraag doen, of er lopende of afgeronde onderzoeken zijn die betrekking hebben op de overgedragen kandidaten. Het bestuur kan advies vragen aan de integriteitscommissie over het mogelijke risico van de kandidaatstelling van de betreffende kandidaat voor Volt of de kandidaat.

Wie voert het uit?

Het bestuur van Volt Nederland doet de aanvraag bij de integriteitscommissie. De integriteitscommissie kan vervolgens adviseren over mogelijke risico's omtrent de integriteit van de kandidaat.

Wie krijgt deze te zien?

Alleen het bestuur van Volt Nederland krijgt inzicht in de resultaten van de aanvraag en het advies van de Integriteitscommissie.

2.3 Opvolging (en aanvullende) beheersmaatregelen

Het bestuur van Volt Nederland kan naar aanleiding van de aanvullende integriteitstoets zelf ook een beheersmaatregel opleggen. In tegenstelling tot de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling kan een dergelijke maatregel wel bestaan uit het opleggen van een bepaalde training.

Sommige beheersmaatregelen, zoals het opzeggen van een nevenfunctie, kunnen nog voor de benoeming getroffen worden. Voor andere beheersmaatregelen zal meer tijd nodig zijn. Ook wanneer het advies over de geschiktheid van de kandidaat een beheersmaatregel bevat waarvan de uitvoer in de toekomst ligt, kan door het congres worden ingestemd. Hoewel het nemen van maatregelen primair een verantwoordelijkheid van de betreffende kandidaat/vertegenwoordiger is, is het goed om de uitvoering te borgen. Dit kan door afspraken te maken over de termijn waarop maatregelen genomen moeten zijn en/of door iemand aan te wijzen die de nakoming van deze afspraken controleert en vastlegt. Gelet op de verantwoordelijkheid die het bestuur heeft op het gebied van het waarborgen van de integriteit binnen de vereniging, ligt het voor de hand om het bestuur een rol te geven in dit proces. Dit verlegt de verantwoordelijkheid niet – die blijft bij de kandidaat/vertegenwoordiger - maar zorgt wel voor duidelijkheid en meer zekerheid.

2.4 Advies bestuur

Het bestuur kan naar aanleiding van de aanvullende integriteitstoets een eigen advies over de geschiktheid van de kandidaat toevoegen. Dit advies kan afwijken van die van de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling. Indien het bestuur van mening is dat integriteitsproblemen van een kandidaat een ernstig risico vormen voor Volt of de kandidaat, kan zij op basis daarvan een negatief advies geven. In de adviestekst kan als toelichting worden opgenomen dat het bestuur van Volt Nederland integriteitsproblemen signaleert die mogelijk tot een ernstig risico voor Volt of de kandidaat kunnen leiden, zonder dat zij in de

adviestekst inhoudelijk op het risico in gaan. Het advies wordt met de kandidaten besproken. Het bestuur van Volt Nederland is niet bevoegd om een kandidaat af te wijzen.

Hoofdstuk 3 - Evaluatie

Het denken over bestuurlijke integriteit staat niet stil. In die zin is het heel goed mogelijk dat nieuwe inzichten of gewijzigde omstandigheden ervoor zorgen dat bij toekomstige verkiezingen de inhoud en aanpak afwijken van het proces dat een vorige keer is doorlopen.

In het licht van bovenstaande constatering is het van belang om te leren van de opgedane ervaringen. Daarom zal er na afloop van de verkiezingen, door de kandidatencommissie / werkgroep Kandidaatstelling en het bestuur, expliciet worden stil te staan bij de volgende vragen:

- Heeft de risicoanalyse ons gebracht wat we ervan verwachtten?
- Zijn er zaken (inhoudelijk of qua proces) die we een volgende keer anders willen doen?
- Welke elementen waren positief en moeten voor een volgende keer worden vastgehouden?
- Hoe is de samenwerking met de diverse betrokkenen verlopen?