

Het voortbestaan van politieke partijen is een voorwaarde voor onze representatieve democratie. Daarvoor is het wel nodig dat politieke partijen – D66 voorop – meer interactie tussen samenleving enerzijds en vereniging en partij anderzijds moeten organiseren, naast tijdige en eerlijke verantwoording en een stevige decentrale organisatie.

Door Rudi Nieuwenhoven

Zo blijft de politieke partij bestaan

Een vertegenwoordigende democratie kan slechts bloeien als deze is gebaseerd op goed functionerende politieke partijen. Maar zo makkelijk te realiseren is dat niet. De Franse denker Simone Weil wees in haar *Nota over de algemene afschaffing van de politieke partijen* (1943) terecht op het gevaar dat politieke partijen zélf kunnen vormen voor de vertegenwoordigende democratie. Zij observeert dat partijen vooral gericht zijn op ‘de productie van collectieve hartstochten’. Voor de maatschappij en haar burgers maken ze alleen propaganda en intern oefenen ze druk uit op de gevoelens en meningen van de leden. Weil stelt dat het nooit zal lukken om via het middel van de politieke partij het maatschappelijke belang – ‘de waarheid’ – te dienen. Haar ervaringen in de jaren dertig hebben hier een bepalende rol bij gespeeld.

Heden ten dage twijfelt ook de Vlaamse schrijver David van Reybrouck¹ aan het positieve belang van partijen. Hij doet voorstellen om de parlementszetels in te vullen door via loting de volksvertegenwoordigers aan te wijzen, zij zijn in principe verplicht hun zetel te bezetten. Het is nog maar de vraag of hierdoor betere inhoudelijke besluitvorming plaatsvindt. Ook is het allerminst zeker dat er met mensen die worden geloot een betere verbinding zal ontstaan tussen burger en parlement. Politieke partijen staan immers voor het verzorgen van de relatie tussen burgers en bestuur, voor beleidsontwikkeling en voor de keuze van gekwalificeerde vertegenwoordigers en bestuurders.

Maar dan moeten partijen – en in de eerste plaats D66 – ook staan voor de toegankelijkheid, extern en intern, voor brede groepen in de samenleving. Voor het organiseren van input op beleid vanuit de opvattingen die leven in de haarvaten van partij en samenleving en voor het onge-

1 | Zie David van Reybrouck (2016): *Tegen Verkiezingen*. Amsterdam: Bezige Bij

clusuleerd afleggen van verantwoording aan burgers, respectievelijk leden door vertegenwoordigers, bewindslieden en interne bestuurders. Dat vraagt ook om een open beoordelingscultuur binnen de vereniging en een organisatiestructuur die meer verbindingen met de maatschappij ondersteunt.

Kritiek, verandering & vernieuwing

In *Democratie op wankel bodem* (2021) stelt Donald Loose dat democratie een politieke ordening is, zonder absoluut fundament.² De democratie moet daarom altijd openstaan voor kritiek, verandering en vernieuwing. Deze condities kunnen ook zonder meer worden toegepast op een democratische partij. De invloed, oordelen en inhoudelijke opvattingen vanuit de samenleving over het functioneren van de partij en haar vertegenwoordigers, zouden voortdurend onderwerp van gesprek moeten zijn binnen de partij. Dat is van belang voor haar voortbestaan en groei. Hetzelfde geldt voor de standpunten van de leden, lokale en regionale besturen, en themagroepen. In *Idee* nr. 209 (juli 2020) heb ik praktische suggesties gedaan om deze interactie met samenleving en partijorganisatie te faciliteren (zie hieronder).

2 | Zie de boekrecensie door Martijn Visser in *Idee* nr. 216, december 2021.

Vorm een klankbordgroep van burgers die geen uitgesproken D66-fans zijn, die periodiek waarnemingen deelt met de landelijke fractie en partij over hun functioneren

Breid dit op den duur uit naar lokale fracties en besturen, met burgers uit de regio's

Vorm een landelijke schaduwfractie, die gevraagd en ongevraagd advies geeft over actuele onderwerpen

Bewaak dat partij en fractie zich maximaal openstellen voor signalen en vragen uit samenleving en partij

Het zelfcorrigerend vermogen dat Donald Loose benoemt als de essentie van de democratie is niet gemakkelijk voor de spelers op het politieke veld. Vele partijen en politici – en ook D66 – lijken het moeilijk te vinden om verliezen of fouten ronduit te erkennen en uit te spreken, en om daaraan te verbinden hoe verbeteringen zullen plaatsvinden. In de Nederlandse politiek wordt weinig verantwoording afgelegd of te geforceerd en op de verkeerde momenten. Te vaak lijkt dit pas het geval te zijn, nadat in de media en door concurrerende politici forse druk is uitgeoefend. Het lijkt dan vooral een vorm van zwichten. Dat vindt bovendien te vaak plaats met een omslag van woorden, waaraan iedere burger naar eigen voorkeur de eigen argumenten kan ontnemen. Hierdoor wordt het beeld bevorderd van draaien en van onbetrouwbaarheid. Dit staat veraf van de vanzelfsprekende openheid, die wel altijd wordt

In de Nederlandse politiek wordt weinig verantwoording afgelegd of te geforceerd en op de verkeerde momenten

beleden. Mede hierdoor verliezen politici, en vooral de constructieve middenpartijen, helaas het beeld van de transparante en betrouwbare vertegenwoordigers van het volk.

Het vastleggen van falen en aangeven van de voorgenomen verbeteringen, is redelijk normaal in delen van de maatschappij. Waardoor bestaat deze afwijkende praktijk in de politiek? Zou het veroorzaakt kunnen worden door de dagelijkse taferelen in de arena van het Binnenhof en de andere politieke arena's in het land? Het gaat steeds meer om tegenstanders of vijanden. Zijn we bang dat we – de middenpartijen – in de cultuur van ongereguleerde strijd kwetsbaar worden en als 'soft' worden gezien door het uit zichzelf toegeven van falen of zelfs het waarderen van goede opvattingen van concurrenten?

Hoewel dat een verklaring zou kunnen zijn, gebeurt ook wel iets vergelijkbaars bijvoorbeeld tijdens Q&A-sessies op congressen en andere ontmoetingen tussen leden en vertegenwoordigers van D66. Er kunnen kort vragen gesteld worden, waarna dan meestal een lang, toelichtend antwoord volgt. In de vraag zit vaak een kritische observatie, al dan niet verborgen. Die wordt nogal eens te defensief beantwoord. Waarom niet eerst doorvragen: toelichting op de achtergrond, ervaringen, voorbeelden? Een vorm van gesprekstechniek, waarin functionarissen binnen bedrijven en andersoortige organisaties soms getraind worden. Dat bevordert de interactie tussen de vragenstellers en de politici, respectievelijk bestuurders.

Een cultuur van verantwoording afleggen gedijt beter in een omgeving waar beoordeling van prestaties normaal is. Dit betekent dat we elkaar kunnen aanspreken op successen, maar ook falen en functioneren, zonder dat het wordt begrepen als veroordelen of diskwalificeren. Over

alles wat we doen even enthousiast zijn, is ook geen goede manier om betrokkenen te motiveren. Goede resultaatafspraken maken en de voortgang met enige regelmaat open bespreken en beoordelen, is een gezonde zaak. Dat bevordert openheid en duidelijkheid binnen de ledenorganisatie, evenals de politieke partij. Hoewel er op dit gebied sinds 2010 zeker stappen zijn gezet, zou het goed zijn een brede evaluatie te organiseren.

Voeding van onderaf

'Democratie moet niet van bovenaf juridisch en politiek worden georganiseerd, maar van onderaf worden gevoed door een collectief ethos en een gemeenschappelijk erkend/onderschreven toekomstperspectief' – ook dat is één van de voorwaarden die Donald Loose stelt aan de democratie, en één die niet snel discussie zal oproepen.



Foto: Jeroen Mooijman

Een cultuur van verantwoording afleggen gedijt beter in een omgeving waar beoordeling van prestaties normaal is

Hoe zit dit bij D66? Vanaf 2010 – met destijds een ledenaantal van ongeveer tienduizend – is weldoordacht gewerkt aan de noodzakelijke professionalisering van de vereniging, denk aan de ledenadministratie, communicatie, websites, congresorganisatie en de continue programmaontwikkeling. Dit heeft kunnen plaatsvinden door centralisatie op landelijk niveau van vele taken en de goede personeelskwaliteit op het Landelijk Bureau. Er is veel bereikt, waaronder ook een groei naar zo'n dertigduizend leden. De andere kant hiervan is dat leden(groepen) en afdelingen nogal eens het gevoel hebben dat hun inbreng verdrongen wordt door de rol van het centrale niveau, hetgeen de ledenbinding dreigt te verzwakken. Deze signalen liggen mede ten grondslag aan de analyses en voorstellen van de zogeheten 'Open Partij',³ onder meer verwoord in een royaal aanvaarde motie op het najaarscongres van 2020.

Een vereniging met dertigduizend leden vraagt een andere organisatie dan een vereniging met tienduizend, relatief politiek ervaren leden. Ledenonderzoeken laten ook verschillen in belangstelling voor hun inzet zien. Het gaat enerzijds om 'ambitieuze actieve' leden, die een carrière in de partij nastreven. Anderzijds gaat het om de overige leden die vooral ondersteunend willen zijn en landelijk en lokaal bijdragen willen leveren, zoals de 'idealistisch actieve' en de 'supporters'. Dit is het moment waarop we kunnen bevorderen dat – veel meer nog dan in het verleden – leden zich willen inzetten voor de inhoudelijke en organisatorische uitdagingen binnen de vereniging. Maar het loopt met die inzet niet altijd zoals verwacht: aanspreken, vertrouwen geven, heldere opdrachten, voortgang volgen en soms bijsturen, zijn condities voor succes.

En dat hoeft niet alleen te gaan om de eigen leden. In een open partij zijn 'gewone' burgers met enige affectie voor sociaal-liberale denkbeelden ook welkom om ideeën praktisch invulling te geven. Ik denk aan diegenen die vragen stellen over het verkiezingsprogramma en bij de publicaties en evenementen van de Mr. Hans van Mierlo Stichting aanwezig zijn. Er moeten vandaag de dag wel meer vergelijkbare burgers zijn die bijdragen willen leveren. De kunst is om ze te vinden en voor deelname te motiveren, zonder dat zij automatisch lid moeten worden.

Werving en selectie

In veel organisaties wordt terecht professionele aandacht gegeven aan het proces van werving en selectie en benoemingen in de meer vitale functies. Om de beslissingen daarbij zo professioneel en objectief mogelijk te nemen, worden procedures ontwikkeld met inbreng van selectiedeskundigen, HR-professionals en management. Bij benoemingen spelen de uitkomsten van een consequent gehanteerd beoordelingsstelsel ook een rol. Meestal vindt besluitvorming in een aantal stappen plaats.

Sinds 2010 is er voortgang bereikt in talentontwikkeling. Er is een landelijk netwerk ontstaan van talentcommissies en talentscouts. De landelijke Talentcommissie zorgt voor de kwaliteitsbewaking door

³ | Zie www.deopenpartij.nl

Een vereniging met dertigduizend leden vraagt een andere organisatie dan een vereniging met tienduizend, relatief politiek ervaren leden

Ik pleit voor het toevoegen van een ervaren en onafhankelijke senior HR'er aan de partij, om zo de condities te creëren voor goede en zorgvuldige toepassing van de P&O instrumenten

middel van de zogeheten Driebergen-bijeenkomsten, waarbij training en assessments een plaats hebben. Belangrijk is dat concreet duidelijk is welke kwaliteiten en eisen worden gesteld voor de diverse functies.

Tijdens congressen is kritiek geuit op de rol van een lijstadviescommissie: deze zou niet democratisch zijn en als gevolg kunnen hebben dat de leden beïnvloed worden. In een open en democratische partij dwingt dit tot een zorgvuldige afweging. Primair is het van belang om gekwalificeerde kandidaten te bereiken, maar ook de geografische verdeling van kandidaten en de verdeling over specifieke ledengroepen vragen aandacht. Een verkiezing zonder verdere ondersteuning voor de leden, komt niet tegemoet aan deze eisen. Een stemadviescommissie is daarom noodzakelijk, die periodiek verantwoording moet afleggen aan het congres. Belangrijk is dat in een dergelijke commissie selectiedeskundigheid, externe inbreng en ervaring van vooral oud-politici verenigd zijn. Dit bevordert deskundigheid en objectiviteit. Adviezen zouden uitgebracht moeten worden aan het duo partijleider en partijvoorzitter, die dus zelf geen lid zijn van de commissie.

Bovendien pleit ik voor het toevoegen van een ervaren en onafhankelijke senior HR'er aan de partij, om zo de condities te creëren voor goede en zorgvuldige toepassing van de P&O instrumenten. Denk aan aandacht voor individueel functioneren, belasting en belastbaarheid, beoordelen, onderlinge samenwerking en carrière.

Omvorming

Bij het nader bezien van de D66-organisatie kan ook aan de orde komen of het onderscheid tussen de ledenvereniging en de politieke partij niet groter moet zijn. De Open Partij heeft er eerder voor gepleit om D66 als politieke partij om te vormen in de richting van een breder toegankelijke, meer inclusieve, en breed in de samenleving gewortelde vereniging. Zo zouden de idealen van D66 niet alleen via de Raadzaal, het Provinciehuis en het Binnenhof vorm kunnen krijgen, maar minstens zoveel vanuit huiskamer, het clubhuis en de vele regionale en lokale organisaties. De basis van deze omvorming zou kunnen zijn de formulering van een aantal nieuwe of versterkte verantwoordelijkheden op het lokale en regionale niveau. Daarbij zou het onder meer kunnen gaan over:

- Verzorgen van goede verbinding met het regionale en lokale maatschappelijk middenveld en groepen van burgers, gericht op het direct betrekken van mensen die werkzaam zijn bij primaire maatschappelijke processen, denk onder andere aan verpleegkundigen, leraren en politie. Zoek ook decentraal contacten met regionale beroepsorganisaties. We krijgen dan eerder inzicht wat binnen die sectoren leeft.
- Beter verbinden van D66 met burgers buiten de partij door actief te werken aan het stimuleren van burgerberaden. Ook zullen individuele burgers geraadpleegd worden vanuit hun specifieke kennis. Het is de moeite waard om de toepassing van lotingsystemen bij advies- en programmacommissies, wat nu al lokaal gebeurt, verder uit te proberen en te evalueren.

- Aandacht voor de uitvoerbaarheid van het overheidsbeleid en de door de politiek bedachte oplossing voor maatschappelijke problemen en tijdig communiceren van de belangrijkste bevindingen uit deze discussies met het centrale niveau. Dus niet alleen op uitnodiging, maar melden vanuit eigen verantwoordelijkheid.
- Ontwikkelen en signaleren van talent. De centrale Talentencommissie put maximaal uit deze aangeboden talenten en koppelt oordelen terug.
- Invullen en vormgeven van de inzet van leden en niet-leden bij de ontwikkeling van nieuwe ideeën en de doorgeleiding naar het centrale niveau.

Dit zijn enkele gedachten die richting kunnen geven aan een verschuiving van verantwoordelijkheden binnen de huidige organisatorische verhoudingen. Ze vragen om verdere discussie binnen een breed samengestelde werkgroep, gericht op uitwerking en verkrijgen van draagvlak. En ongetwijfeld zijn er ook binnen de vereniging al langer ontwikkelingen gaande in deze richting.

Omgaan met successen en tegenvallers

Om hun functies in de vertegenwoordigende democratie goed te vervullen, moeten politieke partijen zoeken naar oordelen van de buitenwereld over de vereniging en partij, evenals die van de leden zelf. Eveneens vraagt de communicatie tussen centraal en decentraal niveau om verbetering. Misschien leven deze ideeën breder en werden we in de eerste periode van D66 door dezelfde ideeën gedreven. De voortgang in de tijd, de groei van de partij, de professionalisering, gevormde gewoonten, hebben ook tot een zekere bureaucrativering geleid en leveren altijd wel tegenkrachten op tegen veranderingen.

Centraal staat dat we een cultuur weten te realiseren van regelmatig en van nature verantwoording afleggen en beoordelen op alle niveaus van de politieke-, respectievelijk ledenorganisatie. Dat bevordert een natuurlijke manier van omgaan met successen en tegenvallers. Een democratische partij vraagt om permanente voeding van onderaf. Er zijn voldoende signalen dat de bereidheid aanwezig is. Het concept Strategisch Plan 2022-2026 geeft hoge prioriteit aan versterking van het vrijwilligersmanagement. Het voorgaande is ook onder meer gebaseerd op uitkomsten van studiegroepen die onderdeel waren van het traject Strategisch Plan. Alle voorgestelde bewegingen kunnen alleen op gang komen als het Landelijk Bestuur ze tot haar beleid maakt en het congres, de decentrale afdelingen en de regio's steun geven en meewerken aan de implementatie gedurende de komende twee jaar. ●

Een democratische partij vraagt om permanente voeding van onderaf



Rudi Nieuwenhoven is oud-directeur HR en mede-initiatiefnemer voor de Open Partij binnen D66.