

**36 359            Sociale veiligheid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal**

**Nr. 2                BRIEF VAN HET PRESIDIUM**

Aan de Leden

Den Haag, 8 juni 2023

Het Presidium heeft bij brief van 11 mei 2023 (Kamerstuk 36 359, nr.1) de Tweede Kamer toegezegd om voor de behandeling van de Raming 2024 met een meer uitgebreide schriftelijke reactie te komen op het onderzoeksrapport 'Kracht zonder Tegenkracht. Sociale Veiligheid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal', met respect voor de verschillende rollen en verantwoordelijkheden van eenieder in de Tweede Kamer. In deze brief komen wij hieraan tegemoet.

Alvorens in te gaan op de wijze waarop opvolging wordt gegeven aan de aanbevelingen in het genoemde rapport hecht het Presidium eraan de aanpak van het huidige sociale veiligheidsbeleid toe te lichten en de achtergrond te schetsen van het onderzoek.

**Aanpak tot nu toe**

De afgelopen jaren hebben Presidium en ambtelijk leidinggevendenden stappen gezet om de sociale veiligheid in de Tweede Kamer te verbeteren. In 2018 is het eerste brede werkbelevingsonderzoek onder de medewerkers van de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer gehouden, mede naar aanleiding van de maatschappelijke discussie over seksuele intimidatie en ongewenste omgangsvormen (#metoo). Hieruit zijn op het gebied van sociale veiligheid verbeterpunten naar voren gekomen. Het werkbelevingsonderzoek heeft geleid tot het instellen van een aantal ambtelijke werkgroepen, onder andere over sociale veiligheid, ongewenste omgangsvormen, de verhouding tussen politiek en ambtelijk en respectvol leiderschap. Hierdoor is er meer aandacht voor de vertrouwenspersonen gekomen en is hard gewerkt om de bekendheid van de vertrouwenspersonen te vergroten. Het integriteitsbeleid is herzien en het onderwerp is een vast onderdeel geworden van het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers.

In 2021 is het werkbelevingsonderzoek herhaald. Uit dit onderzoek bleek dat de medewerkers vooruitgang zagen ten aanzien van de sociale werkomgeving (een goede sfeer en veel steun van collega's en leidinggevendenden), maar dat er ruimte bleef voor verbetering. Naar aanleiding van dit werkbelevingsonderzoek is de Gedragscode integriteit van de ambtelijke organisatie geactualiseerd en verspreid onder alle ambtenaren. Er zijn diverse workshops aangeboden waarin ambtenaren aan de hand van praktijkvoorbeelden en dilemma's met elkaar in gesprek zijn gegaan over integriteit. Leidinggevendenden hebben een aparte workshop aangeboden gekregen waarbij naast praktijkvoorbeelden en dilemma's ook is stilgestaan bij de rol van de leidinggevende hierin. De Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen is geactualiseerd en in januari 2021 door het Presidium vastgesteld. De fracties zijn geïnformeerd over de mogelijkheid om aan te sluiten bij de Klachtenregeling en de mogelijkheid om daarmee gebruik te maken van de Klachtencommissie.

In juni 2021 heeft de Voorzitter aangegeven dat diepgaander onderzoek naar sociale veiligheid in de Tweede Kamer door Kamerbewoners in brede zin nodig was, naar aanleiding van signalen over ongewenst gedrag die bij vertrouwenspersonen waren binnengekomen. Dit vormde de aanleiding voor het onderzoek naar sociale veiligheid dat de Universiteit Utrecht in 2022 heeft uitgevoerd. Het was voor het eerst dat een dergelijk breed opgezet onderzoek onder alle Kamerbewoners plaatsvond. Op 17 april 2023 heeft de Universiteit Utrecht het rapport met de uitkomsten en aanbevelingen naar alle Kamerbewoners gezonden. Uit het onderzoek blijkt dat een groot deel van de Kamerbewoners dat meedeed aan het onderzoek, zich in algemene zin en gemiddeld genomen

sociaal veilig voelt in de Tweede Kamer. Dat is belangrijk, want een veilige werkomgeving vergroot het werkplezier en draagt bij aan een goed verloop van het parlementaire proces. Ondanks de positieve gemiddelde scores van sociale veiligheid in de Tweede Kamer, blijkt uit het rapport dat er wel degelijk reden tot zorg is over de sociale veiligheid die Kamerbewoners ervaren.

## **Achtergrond**

Binnen het Tweede Kamergebouw werken verschillende groepen mensen, onder anderen: Kamerleden, fractiemedewerkers, ambtenaren, journalisten. Dit maakt de Tweede Kamer een unieke organisatie waarin verschillende entiteiten en werkgevers onder één dak werken en samenwerken. Kamerleden hebben geen werkgever: zij hebben een rechtstreeks mandaat van de kiezer. Tevens is het goed te vermelden dat de Tweede Kamer, naar zijn aard, een organisatie is die voortdurend in de schijnwerpers staat.

Sociale veiligheid is een brede en gezamenlijke verantwoordelijkheid van iedereen die onder het dak van de Tweede Kamer werkt; voor alle individuele Kamerbewoners, voor de ambtelijke en politieke organisaties afzonderlijk en óók gezamenlijk op het snijvlak waar de ambtelijke en politieke organisaties samenkomen. Het rapport van de Universiteit Utrecht stelt dat op dit moment onvoldoende sprake is van een structurele en duurzame aanpak die de sociale veiligheid effectief weet te borgen. Om te komen tot een structurele en duurzame aanpak zullen er van meerdere kanten inspanningen gevraagd worden. Dit laat onverlet dat fracties een zelfstandige, autonome positie en cultuur hebben en dat er onderlinge verschillen tussen fracties bestaan. Deze verschillende entiteiten én de gezamenlijke opdracht die er ligt, schetsen gelijk het dilemma rondom de opvolging: hóe moet de opdracht worden opgepakt en wie is waarvoor verantwoordelijk?

In deze brief geven wij daartoe een eerste aanzet. Daarbij wordt een indeling in drie categorieën gemaakt. De eerste categorie (A) kan eigenstandig door fracties worden opgepakt (met eventueel ondersteuning vanuit de ambtelijke organisatie), de tweede categorie (B) kan eigenstandig door de ambtelijke organisatie worden opgepakt en de laatste categorie (C) vereist een gezamenlijke aanpak vanuit de politieke en ambtelijke organisatie.

Het Presidium is zich ervan bewust dat het verbeteren van de sociale veiligheid binnen de Tweede Kamer een proces is dat inspanning, tijd en geduld zal vergen. De volgordelijkheid, timing en samenhang in de uitvoering van de aanbevelingen uit het rapport zullen zorgvuldig moeten worden gepland en afgestemd. Ook bij de uitwerking dient zorgvuldigheid voorop te staan en is draagvlak essentieel.

Zoals in het rapport wordt gesteld, ontstaat een effectieve aanpak alleen als gelijktijdig, doorlopend en op samenhangende wijze aan structuren, systemen én cultuur wordt gewerkt. Structuren, systemen én cultuur die, omdat zij onder één dak (samen)werken, de politieke en ambtelijke organisaties raken en die weer meer in balans moeten komen.

Uit het rapport blijkt dat het sociaal veiligheidsbeleid voor alle Kamerbewoners verbetering behoeft. Dat dit een ingewikkelde opgave is, blijkt uit de eerder beschreven structuur van verschillende werkgevers. Op dit moment is het beleid gefragmenteerd.

De onderzoekers benadrukken het belang dat álle Kamerbewoners voldoende kennis en inzicht moeten hebben om sociaal onveilige situaties te herkennen en erkennen, en daarmee om weten te gaan.

Het rapport telt een groot aantal aanbevelingen voor verbetering. Bij de uitwerking van de aanbevelingen dient duidelijk te zijn welk doel wordt beoogd, wie verantwoordelijk is en hoe (vertegenwoordigers van) alle onderdelen in de ambtelijke en politieke organisaties betrokken worden bij het bedenken, in gang zetten en evalueren van de te nemen stappen.

## **Opvolging**

De aanbevelingen uit het rapport zijn gericht op de ambtelijke organisatie en de politieke organisaties in de Tweede Kamer. Dit betekent dat, zoals hierboven al genoemd, drie categorieën worden onderscheiden waar - vanuit ieders eigen verantwoordelijkheid - sociale veiligheid verbeterd kan worden.

#### *A. Fracties*

Elke fractie heeft een eigen autonome positie en interne organisatie. Ook kent elke fractie een eigen cultuur die onderling sterk kan verschillen. Het is de eigen verantwoordelijkheid van de fractie om te beoordelen of en hoe zij een deel van de aanbevelingen wil oppakken.

De Voorzitter heeft een inventarisatie doen uitgaan onder alle fracties om te vragen of er behoefte is aan ondersteuning binnen de fracties als het gaat om het geven van een vervolg aan het rapport. Als dat het geval is, wordt gekeken hoe aan deze behoefte op een passende manier tegemoet kan worden gekomen. Ook is de mogelijkheid geboden een werksessie te beleggen voor fracties met de onderzoekers waar de aanbevelingen uit het rapport aan de orde kunnen komen.

Het rapport doet in algemene zin ook aanbevelingen over de werk- en prestatiedruk in de Tweede Kamer. Benadrukt wordt dat investeringen om de druk op Kamerbewoners te verlagen cruciaal zijn voor het succes van andere maatregelen om de sociale veiligheid te borgen. De werkdruk van Kamerleden is al lange tijd onderwerp van gesprek. Met elkaar proberen we een evenwicht te vinden in het plannen van de activiteiten binnen de Tweede Kamer, zowel plenair als in commissieverband. Een meer voorspelbare agenda kan bijdragen aan het vinden van een betere werk- en privébalans. Daar bereiken we nu goede resultaten. In beginsel is er één keer per week een Regeling van Werkzaamheden en vinden de stemmingen op een vast tijdstip plaats. Bij het inplannen van de plenaire agenda is het uitgangspunt de vergadering om 23.00 uur te sluiten. De afgelopen periode is ook geïnvesteerd in meer ambtelijke ondersteuning. Het doel hiervan is het verbeteren van de kennispositie, maar het kan ook helpen bij het verlagen van de werkdruk.

Eind 2021 heeft de Voorzitter het contract met UBR Bedrijfszorg ondertekend. Dit betekent dat alle Kamerleden vanaf dat moment gebruik kunnen maken van de diensten van een bedrijfsarts of een bedrijfsmaatschappelijk werker. Alle fracties hebben het aanbod gehad van de bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werk om met hen in gesprek te gaan over de wijze waarop zij Kamerleden kunnen ondersteunen als het gaat om (de preventie van) stress, werkdruk en burn-out. Ook kan dit gesprek dienen om te inventariseren waar behoeften liggen op het gebied van ondersteuning en hoe eventueel gerichte interventies kunnen worden aangeboden.

#### *B. Ambtelijke organisatie*

De Griffier geeft leiding aan de ambtelijke organisatie. Het creëren van een sociaal veilige werkomgeving ziet hij als een belangrijke taak en verantwoordelijkheid, samen met de leidinggevenden binnen ambtelijke organisatie. Het gaat hier ook om goed voorbeeldgedrag en het effectief uitdragen van normen en waarden. Het borgen van sociale veiligheid vraagt om het borgen van goed leiderschap. In de ambtelijke organisatie is het duidelijker wie de leidinggevenden zijn dan in de politieke organisatie.

Kennis en inzicht om onveilige situaties te herkennen en erkennen is belangrijk. De komende tijd zal gekeken worden of er trainingen, (on-the-job) coaching, gesprekken over dilemma's, intervisie voor medewerkers georganiseerd kunnen worden. Een training als omstanderinterventie, die eerder aangeboden is, kan op korte termijn herhaald worden.

De ambtelijke organisatie kan op dit punt ook politieke organisaties (zie A) desgewenst ondersteunen. Uiteraard staat het fracties vrij om hierin een eigen aanbod te ontwikkelen. Het onderzoek laat zien dat arbeidsomstandigheden (werkdruk) een directe relatie lijken te hebben met (de omgang met) sociale veiligheid die Kamerbewoners ervaren. Onderzocht moet worden welke investeringen op dit punt gedaan kunnen worden voor de ambtelijke organisatie.

De waarnemend Griffier heeft voor de ambtelijke organisatie een informatieve bijeenkomst belegd op maandag 12 juni 2023. Tijdens deze bijeenkomst kunnen vragen worden gesteld aan de

onderzoekers en wordt in kaart gebracht waar de Kamerambtenaren het meest behoefte aan hebben.

### *C. Politieke en ambtelijke organisatie*

Het rapport besteedt ruim aandacht aan de politiek-ambtelijke verhoudingen en beschrijft dat deze relatie inherent spanningen kent. Bewustwording van de eigen rol en verantwoordelijkheden in deze samenwerking is hierbij van groot belang. In het rapport staan aanbevelingen die kunnen bijdragen aan verbeteringen in het ambtelijk en politiek leiderschap.

Een goede wisselwerking tussen de ambtelijke en de politieke top is gebaat bij heldere afspraken over taken en bevoegdheden over de politiek-ambtelijke samenwerking. Er wordt gewerkt aan een voorstel om te komen tot een herijking van de politiek-ambtelijke governance. Hierbij zal ook de verhouding tussen de ambtelijke organisatie en het Presidium betrokken worden. Bij de werving van onder andere de nieuwe Griffier wordt hier rekening mee gehouden.

### **Externe programmamanager**

Om te komen tot een samenhangende aanpak van de aanbevelingen uit het rapport, acht het Presidium het wenselijk dat met een open, onafhankelijke en overkoepelende blik te werk wordt gegaan bij de implementatie van de aanbevelingen. Het verbeteren van de sociale veiligheid is een proces dat veel inspanning, geduld en tijd zal vragen. Niet alles kan en hoeft tegelijk. In het rapport is een globale prioritering en planning van de aanbevelingen opgenomen. Verdere uitwerking, prioritering en keuzes vraagt inbreng van alle betrokkenen.

Om dit op een samenhangende wijze aan te pakken zal een externe programmamanager worden aangesteld met expertise op het gebied van sociale veiligheid en het doorvoeren van cultuurveranderingen in een complexe organisatie. Deze expert kan zich volledig richten op de uitvoering van de aanbevelingen. Het is aan de fracties zelf of en hoe zij hierbij betrokken willen zijn. Deze expert kan zich waar nodig laten bijstaan door vertegenwoordigers uit alle gelederen van de Tweede Kamer om een zo breed mogelijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid van Kamerbewoners te borgen. Regelmatige communicatie naar de Kamerorganisatie over de voortgang van het traject is daarbij essentieel.

### **Concrete verbeteringen op korte termijn**

Het Presidium gaat ervan uit dat op korte termijn al concrete verbeteringen zijn te behalen op twee punten. Hier kan al mee worden gestart voordat een programmamanager is aangesteld.

#### *- Verbetering in het meldsysteem en communicatie*

De Tweede Kamer heeft een klachtenregeling, een klachtencommissie, een Gedragscode voor Kamerleden, vertrouwenspersonen (intern en extern) etc. Hierdoor bestaat het risico dat een goede omgang met signalen en meldingen wordt belemmerd door de onoverzichtelijkheid en onvolledigheid van de wijze waarop signalen over Kamerbewoners kunnen worden afgegeven. Onderzocht zal worden hoe het meldsysteem verbeterd kan worden en of er nog lacunes zijn.

Communicatie over waar men terecht kan met signalen en meldingen over ongewenst gedrag is cruciaal. Verbeteringen met betrekking tot de toegankelijkheid, vindbaarheid, overzichtelijkheid van het sociaal veiligheidsbeleid worden op korte termijn in gang worden gezet.

#### *- Preventieve maatregelen*

Het voorkomen van ongewenst gedrag is uiteraard essentieel. Bekeken wordt op welke manier preventieve maatregelen vorm en inhoud kunnen krijgen. Het bespreekbaar maken van ongewenste gedragingen heeft een preventieve uitwerking. Daarnaast past een actief aanbod aan trainingen om kennis en inzicht te verbeteren bij een goed preventiebeleid. Van dit aanbod kunnen ambtenaren en fracties gebruik maken. Op korte termijn zal hier invulling aan worden gegeven.

**Tot slot**

Het is belangrijk om een veilige werkomgeving te creëren voor alle Kamerbewoners vanuit de overtuiging dat ieder van ons het in zich heeft hieraan een positieve bijdrage te leveren.

Het Presidium beseft dat er een grote opgave ligt voor de Kamerorganisatie, temeer daar de Tweede Kamer een voorbeeldfunctie heeft richting de samenleving en het onderwerp sociale veiligheid ook raakt aan de waardigheid van het parlement.

Het Presidium geeft de Kamer in overweging deze brief te betrekken bij de behandeling van de Raming 2024.

De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal,

Vera Bergkamp