

From [REDACTED] O=STATENGERAAL [REDACTED]  
Subject **RE: concept oplegnotitie voor het presidium, graag reactie**  
To [REDACTED] tweedekamer.nl> [REDACTED] tweedekamer.nl>  
Date January 10, 2019 at 11:53:04 AM CET

Prima alinea [REDACTED],  
ik heb daarnaast ook in de andere alinea's wat wijzigingsvoorstellen. [REDACTED] is denk ik over 10 minuten klaar met de spulleboel over het plan van aanpak WBO. Komt ook jullie richting op.  
Groet,

[REDACTED]  
[REDACTED]  
Stafdienst HR  
Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA Den Haag  
T 070-318 [REDACTED] | M 06- [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

Vanaf 2 januari 2019 is de Tweede Kamer aangesloten op P-Direkt, het shared service center voor de Rijksoverheid op het gebied van personeels- en salarisadministratie. Je kunt als ambtenaar van de Tweede Kamer hier je personeelszaken regelen, zoals verlof registreren, IKAP aanvragen en je personeelsdossier inzien. Ook kun je vanaf deze datum op [Rijksportaal](http://rijksportaal.nl) veel wet- en regelgeving en andere handige informatie terugvinden, die je eerst aantrof in het personeelshandboek.  
Op Plein2 (<http://plein2/personeelszaken>) vind je informatie over de aansluiting bij P-Direkt, zoals de veelgestelde vragen en een wegwijzer voor het P-Direkt portaal.

---

**Van:** [REDACTED]  
**Verzonden:** donderdag 10 januari 2019 11:45  
**Aan:** [REDACTED]  
**CC:** [REDACTED]  
**Onderwerp:** RE: concept oplegnotitie voor het presidium, graag reactie

Dag [REDACTED],

Ik heb de inleidende alinea van de samenvatting aangepast. Kun je je hierin vinden?

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]  
[REDACTED]  
Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag  
T +(31)6 [REDACTED] | [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

---

**Van:** [REDACTED]  
**Verzonden:** donderdag 10 januari 2019 10:39  
**Aan:** [REDACTED]  
**CC:** [REDACTED]  
**Onderwerp:** concept oplegnotitie voor het presidium, graag reactie

Dag [REDACTED],

Op verzoek van [REDACTED] bijgaand een concept oplegnotitie voor het Presidium (met bijbehorend stuk dat in het MT is besproken). Mag ik jullie beiden vragen even mee te lezen? Graag hoor ik of aanpassingen noodzakelijk en/of wenselijk zijn.  
Gelijktijdig zend ik de stukken aan [REDACTED] met het verzoek de status voor de oplegnotitie te bepalen. In de definitieve stukken zal ik dat dan aangeven.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]  
medewerker  
Stafdienst HR  
Tweede Kamer der Staten-Generaal

*Aanwezig: dinsdag tot en met vrijdag  
(oneven weken: dinsdag tot en met donderdag)*

Postbus 20018, 2500 EA Den Haag  
T (+31)70-318 [REDACTED] | M 06- [REDACTED]  
E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

datum 2 juni 2021

Stafdienst HR

pagina 1/3

## Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen

Onlangs heeft het Presidium ingestemd met het herzien van de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen van de Tweede Kamer. In deze notitie zal kort ingegaan worden op de achtergrond van de regeling, de aanleiding tot het aanpassen hiervan, het doorlopen proces, de belangrijkste wijzigingen en wat we hierin vanuit de ambtelijke organisatie kunnen betekenen voor de fracties.

### Achtergrond Klachtenregeling

Werkgevers zijn op basis van de Arbowet verplicht een beleid te voeren dat werknemers zo veel mogelijk vrijwaart van grensoverschrijdend gedrag. De Arbowetgeving verplicht niet tot een klachtenregeling. Wel impliceert de wet dat klachten over seksuele intimidatie, agressie en geweld, goed moeten worden opgevangen en worden behandeld en afgehandeld. Een werknemer moet problemen vertrouwelijk kunnen melden. De werkgever is volgens de wet wel verplicht tot het geven van voorlichting over de maatregelen tegen seksuele intimidatie, agressie en geweld.

Mede naar aanleiding hiervan kent de Tweede Kamer sinds 1993 een Kamerbreed beleid ongewenste omgangsvormen dat zowel op de ambtenaren als het fractiepersoneel van toepassing is. Dit beleid is door de jaren heen op onderdelen aangepast. Dit heeft gevolgen gehad voor de inhoud van het beleid, maar ook voor de inrichting en werkzaamheden van de Klachtencommissie en de Vertrouwenspersonen, die in de loop der tijd een veel groter scala aan deskundigheden moeten hebben.

### Aanleiding tot aanpassen

Recent is, aan de hand van de jaarverslagen van de Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen en de Klachtencommissie, het huidige beleid opnieuw herzien. De aanbevelingen die gedaan zijn in deze jaarverslagen en de maatschappelijke ontwikkelingen (zoals de #MeToo beweging) vroegen om



datum 2 juni 2021

een herziening van de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen zoals die binnen de Tweede Kamer geldt.

### **Doorlopen proces**

Op 13 augustus 2020 is per mail input gevraagd aan de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen en de “oude” klachtencommissie alvorens in het Presidiumoverleg van 28 oktober om richting is gevraagd op dit onderwerp. Naar aanleiding van de bespreking in het Presidium is de Klachtenregeling aangepast. Deze versie is in conceptvorm aan de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen voorgelegd (nov-jan 2021), waarna de herziene Klachtenregeling in januari aan het Presidium is voorgelegd.

### **De belangrijkste wijzigingen**

Een aanbeveling was om het aantal leden van de Klachtencommissie te verminderen en (voor in ieder geval een gedeelte) te laten bestaan uit externe leden die ervaren zijn in het behandelen van klachten en meer specifiek in het behandelen van klachten die betrekking hebben op ongewenste omgangsvormen.

Een andere aanbeveling die is gedaan, is om het huidige beleid te vereenvoudigen en een duidelijk onderscheid te maken tussen de Klachtenregeling – dus dat waar een melder een beroep op kan doen – en het beleid – oftewel hetgeen waarin de kaders en de ondersteunende aspecten in beschreven staan zoals de benoemingsprocedure en faciliteiten.

De belangrijkste wijzigingen waar het Presidium in januari mee heeft ingestemd:

1. het verminderen van het aantal leden van de Klachtencommissie naar een voorzitter, twee leden en twee plaatsvervangende leden;
2. het aanwijzen van een externe voorzitter;
3. het aanwijzen van twee interne leden en twee interne plaatsvervangende leden waarbij het ene lid de fracties vertegenwoordigt en het andere lid de ambtelijke organisatie;
4. het wijzigen van de opbouw van het huidige beleid wat zal leiden tot een eenvoudiger en overzichtelijk geheel.

In de Klachtenregeling zijn nog wat andere wijzigingen doorgevoerd. De nieuwe Klachtenregeling is als bijlage meegestuurd. Hierin staat aangegeven welke wijzigingen dit zijn.

### **Toekomstige wijzigingen**

In het MT-AS overleg is duidelijk geworden dat vanuit de fracties ook de behoefte bestaat om de Klachtenregeling en het bijbehorende beleid opnieuw tegen het licht te houden en na te gaan of er verder nog inhoudelijke



datum 2 juni 2021

wijzigingen dienen te worden doorgevoerd. Om ervoor te zorgen dat we door het aanwijzen van een externe voorzitter voldoende expertise in huis hebben om een eventuele klacht zorgvuldig te behandelen, wordt voorgesteld om alvast de hierboven beschreven wijzigingen door te voeren. Vervolgens zal wat meer tijd genomen kunnen worden om samen met de fracties zorgvuldig te onderzoeken welke wijzigingen nog meer wenselijk zijn.

### **Van toepassing verklaren op de eigen organisatie**

Om de gewijzigde Klantenregeling van toepassing te verklaren op de eigen werknemers dient deze regeling ter instemming aan de eigen Ondernemingsraad te worden voorgelegd. Indien er geen ondernemingsraad is ingesteld, dient er een door werkgever en werknemer ondertekend addendum toegevoegd te worden aan de arbeidsovereenkomst, waarin de Klachtenregeling van toepassing wordt verklaard. Indien hier behoefte aan is, kan op beide aspecten vanuit de stafdienst HR hierin gefaciliteerd worden.

**Artikel 10 Vaststellen (niet) ontvankelijkheid klacht**

1. De klachtencommissie beslist binnen twee weken nadat een klacht compleet is ingediend of deze door de klachtencommissie in behandeling wordt genomen, of de klacht ontvankelijk is.. De klachtencommissie bekijkt samen met de klager of bemiddeling een oplossing kan zijn.
2. Een klacht is ontvankelijk wanneer wordt voldaan aan de in artikel 9, eerste lid, genoemde formele vereisten voor het indienen van de klacht, indien het ongewenst gedrag binnen de periode van een jaar voorafgaand aan de indiening van de klacht heeft plaatsgevonden en als artikel 9, vijfde lid, niet van toepassing is.
3. Indien de klacht ontvankelijk wordt geacht en in behandeling wordt genomen, zendt de klachtencommissie een afschrift van de klacht en de daarbij behorende schriftelijke stukken aan de aangeklaagde.
4. Indien de klachtencommissie de klacht niet-ontvankelijk acht, dan adviseert zij de werkgever dienovereenkomstig. Het bevoegd gezag beslist over de niet-ontvankelijkheid en stelt klager daarvan schriftelijk en met redenen omkleed in kennis.

**Artikel 11 Horen klager en aangeklaagde**

1. Indien de klacht, al dan niet na bemiddeling, in behandeling wordt genomen, wordt een hoorzitting gepland waarvoor klager en aangeklaagde worden uitgenodigd. De commissie kan besluiten dat klager en de aangeklaagde buiten elkaars aanwezigheid worden gehoord.
2. Van de hoorzitting wordt een verslag gemaakt.
3. Klager en aangeklaagde kunnen zich tijdens het horen door een raadsman of -vrouw laten bijstaan.
4. Bij de uitnodiging aan klager, aangeklaagde en eventuele ander genodigden wordt mededeling gedaan wie de voorzitter en de leden zijn van de klachtencommissie, welke andere personen zijn uitgenodigd en binnen welke termijn nadere stukken ingediend kunnen worden.
5. De klachtencommissie beslist of klager en aangeklaagde in elkaars bijzijn worden gehoord.
6. Aan de klachtencommissie wordt op haar verzoek alle informatie ter beschikking gesteld die van belang kan zijn voor het onderzoek, dit is ter beoordeling van de klachtencommissie.
7. De klachtencommissie stelt indien noodzakelijk een onderzoek ter plaatse in. Dit onderzoek kan worden opgedragen aan de voorzitter of aan een ander lid van de klachtencommissie. Van het onderzoek wordt een verslag van bevindingen gemaakt.
8. De klachtencommissie kan gebruik maken van in- en externe deskundigheid.
9. De zittingen en documenten van de klachtencommissie zijn niet openbaar.

**Artikel 12 Advies van de klachtencommissie**

1. Klager en beklaagde ontvangen de verslagen van de hoorzitting(en) en een feitenoverzicht van de commissie. Partijen worden in de gelegenheid gesteld om te reageren op het feitenoverzicht. Dit betekent aanvullingen c.q. correcties die feitelijk zijn. De commissie zal na deze mogelijkheid tot correctie en aanvulling op het feitenrelaas haar advies opstellen en dit toezenden aan de werkgever.
2. De klachtencommissie brengt binnen acht weken nadat de klacht ontvankelijk is bevonden schriftelijk advies uit aan de werkgever.
3. Indien het advies niet binnen deze termijn kan worden uitgebracht, stelt de klachtencommissie klager en aangeklaagde daarvan in kennis en vermeldt daarbij een redelijke termijn waarbinnen het advies zal worden uitgebracht.
4. Zowel bij aanvang van de procedure als gedurende de looptijd van het onderzoek kan het bevoegd gezag op verzoek en na overleg met de klachtencommissie tijdelijke voorzieningen treffen, indien dit voor het welzijn van de klager noodzakelijk is, dan wel als er sprake is van een voor één of meer direct betrokkenen onhoudbare situatie.
5. Het advies van de klachtencommissie kan zowel van preventieve als van corrigerende aard zijn, dan wel een combinatie van beide. Ook kunnen maatregelen geadviseerd worden om alsnog tot een oplossing te komen waarin beide partijen zich kunnen vinden. Bij het advies wordt, indien van toepassing, de schriftelijke zienswijze van klager en aangeklaagde gevoegd. Het verslag van het horen maakt deel uit van het advies, tenzij de klachtencommissie gewichtige redenen heeft om hiervan af te zien. In dat geval worden deze redenen in het advies vermeld. Het advies wordt ondertekend door de voorzitter en de secretaris.
6. Een afschrift van het advies wordt gezonden aan de klager, de aangeklaagde
7. De beslissing over het uit te brengen advies wordt zo mogelijk unaniem genomen. Bij het staken der stemmen ten aanzien van het advies, geeft de stem van de voorzitter de doorslag. Indien er sprake is van een meerderheid- en minderheidsstandpunt worden beide standpunten met de daaraan ten grondslag liggende overwegingen in het advies vermeld.

**Artikel 13 Beslissing van het bevoegd gezag**

1. Binnen vier weken na ontvangst van het advies van de klachtencommissie neemt de werkgever.
2. Klager en aangeklaagde worden door het bevoegd gezag binnen vier weken na ontvangst van het advies van de klachtencommissie in kennis gesteld van de beslissing die op het advies van de klachtencommissie is genomen. De klachtencommissie wordt daarover geïnformeerd.
3. De termijn, genoemd in het eerste lid, kan voor ten hoogste vier weken worden verdaagd. Van de verdaging wordt schriftelijk met reden omkleed mededeling gedaan aan de klager en aan de aangeklaagde.

**Artikel 14            Rapportage behandelde klachten**

De klachtencommissie brengt jaarlijks aan het bevoegd gezag een vertrouwelijk en geanonimiseerd rapport uit over het aantal ontvangen klachten, de aard van de klachten en de gegeven adviezen. De ondernemingsraad krijgt het rapport geanonimiseerd ter informatie toegestuurd.

**Artikel 15 Bevestiging en ondertekening**

Deze regeling treedt in werking op ..... en vervangt de regeling 'Beleid ongewenste omgangsvormen' van april 2016 die hierbij wordt ingetrokken.

De regeling kan worden aangehaald als de Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer.

Den Haag, .....

.....PRESIDIUM .....



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

## Bijlage 1: Termijnen klachtenregeling

<b>Binnen 1 jaar klacht indienen</b>	De klacht dient uiterlijk een jaar na de confrontatie met ongewenste omgangsvormen schriftelijk te zijn ingediend bij de klachtencommissie (art.3).
<b>Na indienen klacht 2 weken voor ontbrekende stukken</b>	De klachtencommissie kan desgewenst nog een nadere termijn van twee weken stellen voor het indienen van ontbrekende stukken (art. 9 lid 3)
<b>Na indienen ontbrekende stukken 2 weken om beslissing te nemen over ontvankelijkheid</b>	De klachtencommissie beslist binnen twee weken nadat een klacht compleet is ingediend of de klacht ontvankelijk is en doet daarvan mededeling aan klager (art. 10 lid 2).
<b>Binnen 8 weken na beslissing ontvankelijkheid advies aan bevoegd gezag</b>	De klachtencommissie brengt binnen acht weken na ontvangst van de klacht advies uit aan het bevoegd gezag (art. 13 lid 2).
<b>Bevoegd gezag neemt binnen 4 weken beslissing op advies</b>	Binnen vier weken na ontvangst van het advies van de klachtencommissie neemt het bevoegd gezag een beslissing op het advies (art. 14 lid 1).
<b>Mogelijkheid beslissing te verdagen met 4 weken</b>	De termijn van de beslissing van het bevoegd gezag kan voor ten hoogste vier weken worden verdaagd (art. 14 lid 4).





# Tweede Kamer

## DER STATEN-GENERAAL

### TOELICHTING

#### Algemeen

Artikel 3, tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet stelt expliciet dat de werkgever een beleid moet voeren gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Met psychosociale arbeidsbelasting wordt bedoeld: de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen. Afgezien van werkdruk gaat het in deze bepaling om ongewenste omgangsvormen.

De klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer maakt deel uit van een beleid dat is ontwikkeld om alle vormen van ongewenste omgangsvormen op het werk te voorkomen en te bestrijden. Dat beleid bestaat uit de volgende aspecten: voorlichting en scholing op het terrein van ongewenst gedrag op het werk voor medewerkers en leidinggevenden, een gedragscode inzake ongewenste omgangsvormen, de vertrouwenspersonen en een klachtenregeling en klachtencommissie.

De klachtenregeling geeft informatie over wat onder ongewenste omgangsvormen op het werk wordt verstaan.

Verder bevat de regeling de klachtenprocedure die een medewerker bij het indienen van een klacht dient te volgen.

Het beleid is erop gericht dat uitingen van ongenoegen over een gedraging van een medewerker ten opzichte van een ander op een behoorlijke wijze worden behandeld. De klachtenprocedure is ontworpen om de medewerkers een mogelijkheid te bieden om dit informeel of formeel kenbaar te maken, zonder daarin het management van de organisatie te betrekken. Hoewel het natuurlijk binnen de organisatie de aangewezen weg is om zich tot de werkgever te wenden, kan de hiërarchie voor een aantal soorten klachten een (gevoelsmatig) te hoge drempel opwerpen. Dit speelt des te meer als het juist om gedragingen zou gaan die door een leidinggevende worden veroorzaakt of in de hand worden gewerkt. Daarbij moet – ook ten opzichte van degenen tegen wie de klacht zich richt – de nodige zorgvuldigheid in acht worden genomen.

Tenslotte bevat de regeling een beschrijving van de taken van de vertrouwenspersonen en de klachtencommissie, alsmede een beschrijving van de wijze waarop deze worden benoemd.

#### Wettelijke grondslag

Op grond van artikel 1 van de Grondwet is het in Nederland verboden onderscheid te maken tussen mensen wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras en geslacht op welke grond dan ook. Verder is er het Internationaal Verdrag ter uitbanning van alle Vormen van Rassendiscriminatie, artikel 137c e.v. en 429 quater van het Wetboek van Strafrecht.

Er is verder nadere wetgeving die tot doel heeft ongelijke behandeling in specifieke sectoren van het maatschappelijk leven te bestrijden, zoals de Wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet moeten werkgevers beleid opstellen dat erop is gericht binnen de organisatie PSA tegen te gaan.

De Ambtenarenwet 2017 verplicht de overheidswerkgever als bedoeld in artikel 2 van die wet, integriteitsbeleid te voeren, alsmede om een regeling in het leven te roepen gericht op het omgaan met klachten en meldingen met betrekking tot misstanden. Het onderwerp ongewenste omgangsvormen maakt onderdeel uit van het integriteitsbeleid van de Tweede Kamer.

Hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht (Klachtbehandeling) is per 1 juli 1999 in werking getreden. Dit hoofdstuk bevat een regeling van een aantal minimumvereisten waaraan de interne behandeling van klachten door bestuursorganen moet voldoen. Deze regeling wordt, ook indien die niet rechtstreeks van toepassing is, gezien als richtlijn voor het behandelen van klachten ter zake van ongewenste omgangsvormen.

## Artikelsgewijs

### Artikel 1 en 2

Artikel 1 van de regeling beschrijft het werkingsgebied van de regeling. De regeling is bedoeld voor alle medewerkers van de Tweede Kamer, degenen die op andere titel werkzaam zijn bij en voor de Tweede Kamer en de medewerkers van de politieke fracties van de Tweede Kamer.

In artikel 2 zijn de begripsomschrijvingen opgenomen. Bij de omschrijving van ongewenste omgangsvormen is als uitgangspunt de begripsomschrijving van psychosociale arbeidsbelasting in artikel 1 van de Arbeidsomstandighedenwet genomen, met uitzondering van het daarin genoemde element werkdruk, dat niet valt te kwalificeren als ongewenste omgangsvorm. Het gaat om de factoren van direct of indirect onderscheid in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen, met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten.

Onder stress wordt in dit verband verstaan: een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft.

Met de omschrijving 'direct of indirect onderscheid' is aangesloten bij verschillende gelijke behandelingswetten, waarin onder direct respectievelijk indirect onderscheid wordt verstaan dat iemand op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte, respectievelijk dat een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, burgerlijke staat, leeftijd dan wel een hetero- of homoseksuele gerichtheid of met een handicap of chronische ziekte bijzonder treft. De term discriminatie wordt in dit kader niet gebruikt.

Bij seksuele intimidatie wordt bedoeld op enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Bij agressie en geweld gaat het om voorvallen waarbij een werknemer verbaal, psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.

Pesten betreft alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter van een of meer medewerkers gericht tegen een medewerker of een groep van medewerkers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag, zoals treiteren, roddelen, stalking en geruchtenverspreiding op het werk.

Deze regeling biedt een ieder die werkzaam is of is geweest bij de Tweede Kamer en die met ongewenste omgangsvormen te maken krijgt of heeft gehad de mogelijkheid zich te wenden tot vertrouwenspersonen of een klachtencommissie. De reikwijdte van de regeling omvat derhalve niet alleen medewerkers met een arbeidsovereenkomst, maar ook degenen die niet in dienstverband werkzaamheden verrichten bij of voor de Tweede Kamer

### Artikel 3

In artikel 3 is vastgelegd dat de medewerker die met ongewenste omgangsvormen wordt geconfronteerd zich kan wenden tot een vertrouwenspersoon of een klacht indienen bij de klachtencommissie. De keus is derhalve aan de medewerker zelf, hij is niet verplicht een vertrouwenspersoon te raadplegen.

Een medewerker die wordt geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen en deze niet kan stoppen of laten stoppen, bijvoorbeeld door middel van het inschakelen van het management, kan zich wenden tot een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. In dit stadium is er nog geen sprake van een klacht en dus ook niet van een klager of beklaagde. Dit informele traject richt zich er in eerste instantie op om te bezien of er een oplossing tussen partijen mogelijk is. Omdat het in deze fase er niet zozeer om gaat om hetgeen gebeurd is (feiten) te onderzoeken en daarover een uitspraak te doen (de schuldvraag speelt geen rol), maar veeleer om te kijken of en in hoeverre en onder welke voorwaarden klager en beklaagde weer met elkaar kunnen werken, is het voor hen, maar ook voor de organisatie in zijn algemeenheid, waaronder ook de collega's, van groot belang tot een vergelijk te komen en van daaruit voort te bouwen op een betere manier van omgaan met elkaar op het werk. Desnoods met deskundige ondersteuning of begeleiding. De fase van een klacht bij de commissie dient als een ultimatum remedium gezien te worden. Het is de laatste mogelijkheid om het gedrag van de ander aan de kaak te stellen en te doen stoppen. Op basis van de klacht wordt dan onderzoek gedaan naar hetgeen wel of niet heeft plaatsgevonden.

### Artikelen 4 en 5

In deze artikelen zijn de benoeming en de taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen geregeld. Een vertrouwenspersoon is een als zodanig aangewezen persoon, die als eerste aanspreekpunt fungeert voor medewerkers die geconfronteerd zijn met ongewenste omgangsvormen, hen begeleidt en adviseert.

**Artikel 6**

Een (formele) klacht wordt ingediend bij de klachtencommissie. De commissie is in omvang beperkt tot drie personen. Deze beperking is met name ingegeven door de wens om de commissie snel bijeen te kunnen laten komen als een klacht moet worden behandeld.

**Artikelen 7 tot en met 9**

In deze artikelen zijn de taken, werkwijze en bevoegdheden van de commissie omschreven. De artikelen bevatten ook bevoegdheden van de commissie. Het gaat om bevoegdheden die noodzakelijk zijn om tot een juiste oordeelsvorming te kunnen komen: het vragen van inlichtingen aan daarvoor in aanmerking komende derden, overlegging vorderen van ter zake dienende bescheiden en het instellen van een onderzoek op de werkplek, bijvoorbeeld in het geval de commissie zich door het verhandelde tijdens de hoorzitting niet voldoende geïnformeerd acht. De commissie kan zich voorts door deskundigen van advies en bijstand laten dienen.



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

## OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

**Titel/onderwerp :**

Aanbieding rapportage Werkbelevingsonderzoek 2021  
- onderzoek ambtelijke organisatie Tweede Kamer

**Opgesteld door :**

█ en █ Stafdienst HR

---

**Aard van de bespreking <sup>1</sup>**

Informerend

**Beknopte samenvatting**

Het werkbelevingsonderzoek (WBO) van de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer is afgerond en de resultaten zijn bekend. De respons was 62%, dit is (ruim) voldoende om betrouwbare uitspraken te kunnen doen. De resultaten laten zien dat werken als ambtenaar bij de Tweede Kamer uitdagend is, maar dat er ook veel energiebronnen tegenover staan. Over het algemeen scoort de ambtelijke organisatie in dit onderzoek gunstiger dan in Nederland gebruikelijk is. Zo werken bij de Tweede Kamer meer bevlogen medewerkers en zijn er minder burnoutklachten dan in 2018 of in Nederland gemiddeld. Er zijn veel verbeteringen waar te nemen ten opzichte van de meting in 2018. Ook op het onderdeel "ongewenste omgangsvormen" scoort de ambtelijke organisatie onder het Nederlands gemiddelde en beter dan in 2018. De resultaten worden hierna verder toegelicht:

*Inhoudelijke toelichting werkbelevingsonderzoek*

Het gehanteerde onderzoeksmodel brengt in kaart welke energiegevers en stressoren van invloed zijn op de bevlogenheid van medewerkers. Ook leiderschap en organisatiecontext zijn daarin gemeten variabelen.

4.1.1

█

█

4.1.1

█

---

<sup>1</sup>

- ter besluitvorming (bespreken of hamerstuk)
- opiniërend
- informerend



# Tweede Kamer

## DER STATEN-GENERAAL

4.1.1

### Ongewenste omgangsvormen

Het onderzoek laat zien dat ongewenste omgangsvormen in de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer duidelijk minder vaak voorkomen dan bij andere organisaties in Nederland. Bovendien is er overal een daling opgetreden ten opzichte van 2018. De indieners van een klacht zijn wel vaak ontevreden over de afhandeling van de klacht door de organisatie.

Het overgrote deel van de medewerkers is bekend met het beleid rondom ongewenste omgangsvormen, de gedragscodes en met het bestaan van vertrouwenspersonen.

### Opvolging

Begin september kunnen medewerkers door middel van een online dashboard (via individuele inlog op PC) de resultaten van hun dienst inzien en prioriteiten en verbeteruggesties aangeven. Vervolgens wordt hierover in gesprek gegaan binnen de diensten.

### Relatie werkbelevingsonderzoek - onderzoek sociale veiligheid:

De resultaten van het WBO geven een gunstig beeld op de thema's bevoegenheid en ongewenste omgangsvormen binnen de ambtelijke organisatie. In de bespreking van de resultaten en verdere communicatie is het van belang te realiseren dat het WBO wel indicaties kan geven op het gebied van sociale veiligheid bij de ambtenaren doch niet een volledig beeld geeft van de sociale omgeving. Het WBO betreft alleen de ambtelijke organisatie, de ambtelijke leiding en door ambtenaren ervaren ongewenst gedrag in de afgelopen 12 maanden. Zoals aangekondigd in het Ramingsdebat op 21 juni 2021 zal onderzoek gedaan worden naar sociale veiligheid bij de Kamerorganisatie. Een onderzoek naar sociale veiligheid betreft idealiter het gehele organisatiesysteem met daarin de interactie tussen de ambtelijke en politieke kant, patronen, systemen en collectieve gedragingen.

### 1. Formulering te nemen besluit

- Het Presidium neemt kennis van de rapportage Werkbelevingsonderzoek 2021.

### 2. Status besluit <sup>2</sup>

C

---

2

- A. openbaar actief (actie Stafdienst Communicatie)
- B. openbaar passief (publicatie op besluitenlijst met evt. link naar achterliggend stuk)
- C. vertrouwelijk (in ieder geval besluiten m.b.t. personen en besluiten m.b.t. veiligheid)



# Tweede Kamer

## DER STATEN-GENERAAL

### OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

#### Titel/onderwerp:

instrumenten m.b.t. ongewenste omgangsvormen en sociale veiligheid

#### steld door:



#### 1. Aard van de bespreking <sup>1</sup>

Ter bespreking .

#### 2. Beknopte samenvatting

Naar aanleiding van mediaberichten over onveiligheid in de werkomgeving van de Tweede Kamer van 4 juni 2021 en reacties daarop, geeft de onderliggende notitie een aantal bespreekpunten ten aanzien van de instrumenten die de Kamer heeft in het kader van sociale veiligheid en hoe deze (mogelijk) verbeterd kunnen worden.

##### Bespreekpunt 1: Elke fractie stelt een eigen vertrouwenspersoon aan.

In de Presidiumvergadering van 21 april 2021 is het jaarverslag van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen (vpoo's) en integriteit (vpi's) besproken. Toegelicht is dat de vpoo's werkzaam zijn voor fracties en de ambtelijke organisatie. Sommige fracties (maar niet allemaal) hebben ook eigen vertrouwenspersonen aangesteld. De grondslag daarvoor is dat de Arbowet, die alle werkgevers verplicht beleid te voeren tegen psychosociale arbeidsbelasting waaronder ongewenste omgangsvormen.

**Advies: Om zeker te zijn dat een medewerker te allen tijden een beroep kan doen op een vertrouwenspersoon (zowel binnen als buiten de fractie), wordt voorgesteld dat elke fractie een eigen vertrouwenspersoon aanstelt.** (vraag: wat bij een fractie van 1 of 2 personen? Is daar nog een ander advies voor?)

##### Bespreekpunt 2: Het houden van een werkbelevingsonderzoek in elke fractie, waarin ongewenste omgangsvormen in de vragenlijst wordt meegenomen.

Om de ambtelijke werkomgeving en sociale veiligheid daadwerkelijk in kaart te brengen houdt de ambtelijke organisatie een werkbelevingsonderzoek tussen 10 en 30 juni 2021. Fracties kunnen alleen zelf beslissen een dergelijk onderzoek uit te voeren binnen de eigen fractie-organisatie. Mogelijk zou gekozen, kunnen worden voor een onderzoek op organisatieniveau van alle fracties tezamen, wat resulteert in een rapportage op totaalniveau en niet op het niveau van de individuele fracties.

**Advies: Om de werkomgeving en sociale veiligheid in kaart te brengen en daarna gerichte interventies te kunnen doen, wordt geadviseerd een gevalideerd en anoniem werkbelevingsonderzoek te laten uitvoeren bij elke fractie.**

---

<sup>1</sup>

- ter besluitvorming (bespreken of hamerstuk)
- opiniërend
- informierend



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

## Bespreekpunt 3: Rol van het College van integriteit bevestigen.

De Tweede Kamer heeft op 22 september 2020 de Gedragscode integriteit en de Regeling toezicht- en handhaving integriteit vastgesteld. De Gedragscode brengt bestaande integriteitsregels samen, zodat voor Kamerleden inzichtelijk en overzichtelijk wordt welk kader voor hun handelen van toepassing is.

Kern van de Regeling toezicht en handhaving is dat een onafhankelijk College onderzoek kan doen naar aanleiding van klachten die kunnen worden ingediend m.b.t. de integriteit van Kamerleden.

### *Reikwijdte Gedragscode*

De gedragscode ziet op al het handelen in het ambt van Kamerlid, waaronder tevens wordt begrepen gedragingen die het gezag of de waardigheid van de Kamer in ernstige mate schaden. Deze geformuleerde reikwijdte van de Gedragscode betekent dat niet uitgesloten is dat klachten over ongewenste omgangsvormen door het College in behandeling worden genomen.<sup>2</sup> Het is aan het College om in concrete gevallen op basis van de ontvangen informatie en andere relevante feiten en omstandigheden te bepalen of de klacht behandeling kan worden genomen. Klachten die zien op (mogelijke) strafbare feiten worden niet in behandeling genomen. Het College kan met de klager in overleg treden over het doorzenden van de klacht naar het openbaar ministerie. Zo mogelijk kan het College de klager helpen de stap te zetten zelf aangifte te doen van het strafbare feit. Een ieder kan een klacht indienen bij het College. Dit betekent dat ook Kamerleden, ambtenaren of fractiemedewerkers een klacht kunnen indienen.

### *Verbeteringen Gedragscode*

Het College zal aan de hand van binnenkomende klachten ervaring moeten opdoen of de Gedragscode en de daarbij behorende Regeling toezicht integriteit voldoende handvatten biedt om in voorkomende gevallen tot een zorgvuldig oordeel te komen. Mocht het college mogelijke verbeteringen voor de gedragscode constateren, dan kan het dit aangeven in het jaarverslag middels aanbevelingen. Het doel van het opnemen van de rapportages en mogelijke aanbevelingen is dat hierdoor een soort 'jurisprudentie' ontstaat. Dit kan mede gaan dienen als leidraad voor het handelen van Kamerleden. Bovendien zal hiervan ook een zekere normerende werking uit gaan. De rapportages en aanbevelingen dragen bij aan een eenduidige en bestendige uitleg en aan de verdere ontwikkeling van de gedragscode. Bij een deel van de bestaande integriteitsregels, met name de regels waarop nu nog geen toezicht wordt gehouden, kan in de praktijk nog nadere duiding nodig zijn omdat zij bijvoorbeeld open normen bevatten. Deze ontwikkeling zal over meerdere jaren plaatsvinden zodat na verloop van tijd een steeds duidelijker en eenduidiger kader ontstaat.

---

<sup>2</sup> . In de regelingen integriteit staan de grondslagen voor de reikwijdte uiteengezet- hieronder wordt tevens begrepen ambtelijke integriteit. Zie voor een uitleg van de omvang van ambtelijke integriteit o.a. "Hoe is het gesteld met de ambtelijke integriteit van de leden van het parlement?" van P. Bovend'Eert, NJB 2016/2172. Met het bijeenbrengen van de integriteitsregels in de Gedragscode is niet bedoeld een wijziging aan te brengen in de omvang hiervan.



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Artikel 15 van de Regeling toezicht en handhaving beschrijft het als volgt:

“.... Naarmate de betekenis van de Gedragscode en de onderliggende regels door de praktijk verdere invulling krijgen, kan het daarom nodig zijn de Gedragscode aan te passen of de toelichting aan te vullen. Dat geldt ook voor het systeem van toezicht en handhaving zoals dat is neergelegd in deze regeling. Het Presidium kan daartoe van tijd tot tijd voorstellen voor herziening doen aan de Kamer. Teneinde de eenduidigheid van de uitleg en toepassing van de Gedragscode en de onderliggende regels te bevorderen, betreft het Presidium in haar voorstellen nadrukkelijk de jaarverslagen van de Adviseur en van het College. Gelet op de vernieuwingen die met deze regeling worden voorgesteld, wordt aanbevolen om zes jaar na de inwerkingtreding – of zoveel eerder als wenselijk – een algehele evaluatie van de werking en effectiviteit van de gedragscode en het stelsel van advisering, toezicht en handhaving uit te voeren. Tevens kunnen al eerder deelevaluaties plaatsvinden indien dit wenselijk wordt geacht.”

## Advies:

**Het Presidium onderschrijft de opvatting dat het aan het onafhankelijke college zelf is om aan de hand van individuele klachten en met inachtneming van de reikwijdte van de Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving, haar taakuitoefening nader vorm te geven, waarbij het niet uitgesloten is dat klachten over ongewenste omgangsvormen door het College in behandeling worden genomen.**

**Het Presidium blijft van opvatting dat eenieder een klacht kan indienen bij het College van Onderzoek Integriteit, met in begrip van fractiemedewerkers en ambtenaren.**

## 3. Formulering te nemen besluit

- Het Presidium spreekt uit dat elke fractie een vertrouwenspersoon zou moeten aanstellen;
- Het Presidium spreekt uit dat een Kamerbreed werkbelevingsonderzoek -inclusief vragen over ongewenste omgangsvormen- in elke fractie gehouden zou moeten worden;
- Het Presidium deelt de opvatting dat het aan het onafhankelijke College van onderzoek integriteit zelf is om aan de hand van individuele klachten en met inachtneming van de reikwijdte van de Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving, haar taakuitoefening nader vorm te geven, waarbij het niet uitgesloten is dat klachten over ongewenste omgangsvormen door het College in behandeling worden genomen.
- Het Presidium bevestigt het feit dat eenieder een klacht kan indienen bij het College van Onderzoek Integriteit, met inbegrip van fractiemedewerkers en ambtenaren.

## 4. Status besluit <sup>3</sup>

C

---

<sup>3</sup>

- A. openbaar actief (actie Stafdienst Communicatie)
- B. openbaar passief (publicatie op besluitenlijst met evt. link naar achterliggend stuk)
- C. vertrouwelijk (in ieder geval besluiten m.b.t. personen en besluiten m.b.t. veiligheid)



From ' [REDACTED] ' < [REDACTED]@tweedekamer.nl>  
Subject **Overleg rol/bevoegdheden Vz** [REDACTED]  
To [REDACTED].< [REDACTED]@tweedekamer.nl> [REDACTED] kamer.nl> [REDACTED]  
[REDACTED]  
Date June 8, 2021 at 4:37:59 PM CEST

Bij deze een te bespreken notitie.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA Den Haag

T +(31)70-318 [REDACTED] | M +(31)6 [REDACTED]

E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

From ██████ <█████@tweedekamer.nl>  
Subject **Re: Vragen onderzoekje Radio 1 Vertrouwenspersonen**  
To ██████ <█████@tweedekamer.nl>  
Date April 26, 2021 at 8:07:31 PM CEST

Ha ██████, de eerste vraag: zijn de 6 VP OPâs ook beschikbaar voor de Leden? Ik dacht alleen voor fractiemedewerkers ██████ weet dit precies. Verder geen opmerkingen.

Op 26 apr. 2021 om 19:56 heeft ██████ <█████@tweedekamer.nl> het volgende geschreven:

ï»¿ H ██████,

Zoals al vrijdag telefonisch besproken, de beantwoording van de vragen aan radio 1 over de vertrouwenspersonen. Ben je akkoord?

██  
██  
██

De beantwoording is afgestemd met ██████ ██████ is reeds op de hoogte en zal deze beantwoording (ook) delen met de Vz.

Groeten, ██████

Vragen en antwoorden:

- Stel, iemand (Kamerlid of medewerker) heeft een metoo-ervaring of klacht. Waar kan hij of zij terecht? (als diegene niet bij de eigen partij kan/wil aankloppen)

Iedereen die werkzaamheden verricht in de Tweede Kamer en die te maken krijgt met ongewenst gedrag, kan contact opnemen met een van de zes vertrouwenspersonen die in Tweede Kamer werkzaam zijn. Drie daarvan zijn afkomstig van fracties, twee werken als Kamerambtenaar en er is een externe vertrouwenspersoon. Er kan dus een keuze gemaakt worden. Het is goed om te weten dat sommige fracties ook vertrouwenspersonen aangesteld hebben. Het is aan de mensen zelf te kiezen met wie zij willen praten.

- Hoe is het geregeld met de vertrouwenspersonen?

In aanvulling op bovenstaande.

Mensen die te maken krijgen met ongewenst gedrag proberen het eerst te bespreken met de leidinggevende. In de meeste gevallen kan die ervoor zorgen dat het ongewenste gedrag stopt. Is dat niet het geval, of zijn er redenen om de leidinggevende niet aan te spreken, dan kan iemand zijn verhaal kwijt bij een onafhankelijke deskundige, een vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon geeft advies en biedt een luisterend oor. Er zijn dus vijf interne vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen. Daarnaast is het vanaf juli 2019 ook mogelijk om contact op te nemen met een externe vertrouwenspersoon.

- Zijn er afgelopen jaren meldingen geweest over metoo gerelateerde zaken?

Bij de vertrouwenspersonen zijn meldingen binnengekomen. Die kunnen betrekking hebben op o.a. pesten, discriminatie of seksuele intimidatie. De Tweede Kamer doet daar verder geen uitspraken over.

- Zijn jullie vertrouwenspersonen concreet getraind op metoo gesprekken?

De zes vertrouwenspersonen van de Tweede Kamer zijn gecertificeerd door de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen. Zij krijgen permanente educatie, waarbij het tegengaan van/ behandelen van meldingen rondom ongewenst gedrag onderdeel van is. Daarnaast hebben zij regelmatig intervisie.

- Worden de vertrouwenspersonen onder de aandacht gebracht: wie het zijn en hoe je er terecht kan?

Ja, alle contactgegevens staan vermeld op ons intranet. Daarnaast geven de vertrouwenspersonen regelmatig voorlichting over hun werk aan Kamerbewoners, ook in coronatijd (digitaal).

- Zijn de vertrouwenspersonen intern of extern?  
Zie boven.

- Drie personen zijn afkomstig van fracties
- Twee personen zijn afkomstig van de ambtelijke dienst van de Tweede Kamer
- Een persoon is extern

- Schrijven jullie een jaarlijks rapport?

Ja. Er wordt door de vertrouwenspersonen jaarlijks een rapport gemaakt. Dat betreft een intern rapport dat wij niet extern

verstrekken.

Begin doorgestuurd bericht:

**Van:** [REDACTED] <[REDACTED]@bnnvara.nl>  
**Datum:** 22 april 2021 om 15:34:13 CEST  
**Aan:** Persloket [REDACTED]@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** Vragen onderzoekje Radio 1

İ»¿

Beste meneer/mevrouw,

Voor Radio 1 (De Nieuws BV) schreef ik een tijdje geleden een [artikel nav een onderzoek](#) dat ik heb gedaan naar de sfeer voor vrouwen op het Binnenhof.

Als vervolg op dit artikel wil ik graag op een rijtje zetten waar mensen terecht kunnen als ze een metoo-achtige klacht hebben. Hoe is dat geregeld bij de verschillende partijen en bij de Tweede Kamer zelf?

Ik vraag dit bij alle partijen om een volledig overzicht te krijgen. En graag zou ik willen weten hoe dit bij de Tweede Kamer geregeld is.

Zou u of een collega antwoord kunnen geven op de volgende vragen:

- Stel, iemand (Kamerlid of medewerker) heeft een metoo-ervaring of klacht. Waar kan hij of zij terecht? (als diegene niet bij de eigen partij kan/wil aankloppen)
- Hoe is het geregeld met de vertrouwenspersonen?
- Zijn er afgelopen jaren meldingen geweest over metoo gerelateerde zaken?
- Zijn jullie vertrouwenspersonen concreet getraind op metoo gesprekken?
- Worden de vertrouwenspersonen onder de aandacht gebracht: wie het zijn en hoe je er terecht kan?
- Zijn de vertrouwenspersonen intern of extern?
- Schrijven jullie een jaarlijks rapport?

Alvast heel erg bedankt!

Groet,

[REDACTED]  
[REDACTED] | De Nieuws BV | NPO Radio 1  
06 [REDACTED] | [www.bnnvara.nl](http://www.bnnvara.nl)

â° **BNNVARA**

Bezoek: Wim T. Schippersplein 3  
Post: Postbus 175 | 1200 AD | Hilversum  
KvK: 58742638

---

De informatie verzonden met en of in dit e-mail bericht is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n). Gebruik van deze informatie door anderen dan geadresseerde(n) is verboden, behoudens indien en voorzover anders is aangegeven. Openbaarmaking, vermenigvuldiging, verspreiding, en/of verstrekking van deze informatie aan derden is NIET toegestaan, behoudens indien en voorzover anders is aangegeven. BNNVARA staat niet in voor de juiste en volledige overbrenging van de inhoud van een verzonden e-mail, noch voor tijdige ontvangst daarvan.

The information contained in this e-mail is confidential and may be legally privileged. It is intended solely for the use of the individual or entity to whom it is addressed and others authorised to receive it. If you are not the intended recipient, you are hereby notified that any disclosure, copying, distribution or taking any action in reliance on the contents of this information is strictly prohibited and may be unlawful, unless and as far as otherwise is indicated in the contents. BNNVARA is neither liable for the proper nor complete transmission of the information contained in this communication nor for any delay in its receipt.

# INTEGRITEIT

## MEERJARENBELEIDSPLAN 2020-2024

### AMBTELIJKE ORGANISATIE

Auteur	████████████████████
Autorisatie door	████████████████████
Bestemd voor	MT
Status / versie	1.1 herzien
Datum	1 december 2020
Gerelateerde documenten / evt. wet- en regelgeving	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cao Rijk - 1 januari 2020</li><li>• Modelaanpak Basisnormen Integriteit Openbaar Bestuur en Politie - april 2006</li><li>• Handreiking integriteitsbeleidsplan CAOP/BIOS - november 2009</li><li>• Gedragscode Integriteit Tweede Kamer - 2020</li><li>• Gedragscode Integriteit Rijk</li><li>• Beleid ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer - april 2016</li><li>• Gedragsregeling voor de Digitale Werkomgeving van de Tweede Kamer - 1 januari 2019</li><li>• Inkoopbeleid Tweede Kamer - 2012-2018</li><li>• Baseline Informatiebeveiliging Overheid in het digitale verkeer met het Rijk - 1 januari 2020</li><li>• Privacy beleid Tweede Kamer - april 2018</li></ul>

<b>Voorwoord.....</b>	<b>3</b>
<b>Meerjarenbeleidsplan.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Integriteit.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Missie &amp; visie.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Waarden en normen.....</b>	<b>5</b>
<b>4. Ambtelijke basisnormen integriteitsbeleid.....</b>	<b>6</b>
<b>5. Structuur &amp; Cultuur.....</b>	<b>7</b>
5.1. Structuur.....	7
5.1.1. Inrichting van de organisatie op integriteitsgebied.....	7
5.1.2. Gedragscodes en regelingen.....	8
5.1.3. Eed en belofte.....	8
5.1.4. Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).....	9
5.1.5. Vertrouwelijke informatie.....	9
5.1.6. Contacten met Kamerleden.....	9
5.1.7. Vertrouwensfunctie.....	9
5.1.8. Kwetsbare functies.....	9
5.1.9. Nevenwerkzaamheden.....	10
5.1.10. Geschenken, giften en uitnodigingen.....	10
5.1.11. Financiële belangen.....	10
5.1.12. Relatie tot overige beleidsterreinen.....	10
5.2. Cultuur.....	12
5.2.1. Integriteitstrainingen.....	12
5.2.2. E-learning modules.....	13
5.2.3. Werkbelevingsonderzoek.....	13
5.2.4. Beëdiging en introductieprogramma.....	13
5.2.5. Gesprekscyclus.....	13
5.2.6. Leidinggeven aan integriteit.....	13
<b>6. Incidenten.....</b>	<b>14</b>
6.1. Melden van integriteitsschendingen.....	14
6.2. Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen.....	14
6.3. Onderzoek en sancties.....	14
<b>7. Monitoren, evaluatie en rapportage.....</b>	<b>15</b>

-

## Voorwoord

Omdat ambtenaren het algemeen belang vertegenwoordigen, moet men erop kunnen vertrouwen dat de overheid integer is. Dit geldt gezien de bijzondere positie van de Tweede Kamer met name voor Kamerambtenaren. Het werken bij de Tweede Kamer organisatie betekent werken in een glazen huis, waarin alles onder een vergrootglas ligt. Door de politieke context waarin de Kamerambtenaren zich begeven, heeft veel van wat een Kamerambtenaar doet, op welke plaats en op welk moment dan ook, invloed op hoe anderen tegen de Tweede Kamer aankijken en daarmee op het vertrouwen dat in de organisatie wordt gesteld. Integriteit is daarom een onderwerp dat om dagelijkse aandacht vraagt, van leidinggevend en medewerkers.

Hoewel het integriteitsbeleid een groot aantal handvatten biedt, kan nooit alles uitputtend geregeld worden. Het komt dan aan op het vermogen van de Kamerambtenaar om toch zelfstandig op een verantwoorde wijze te handelen naar de geest van de waarden en normen van de organisatie. Naast de verschillende regels dient er ook altijd een beroep te worden gedaan op het eigen morele besef.

## Meerjarenbeleidsplan

Rijksoverheidsorganisaties – waaronder de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer - zijn volgens de Ambtenarenwet<sup>1</sup> en de Modelaanpak Basisnormen Integriteit<sup>2</sup> verplicht om een meerjarenbeleidsplan integriteit te voeren. Dit beleid heeft als doel:

- gedragsregels te stellen;
- aan te geven hoe omgegaan dient te worden met integriteitsschendingen;
- de bewustwording van integriteitsrisico's te bevorderen; en
- kwetsbare plekken binnen de organisatie vast te stellen.

De gedragsregels staan al vastgelegd in de cao Rijk<sup>3</sup>, de Gedragscode Integriteit Tweede Kamer<sup>4</sup>, het Beleid ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer<sup>5</sup> en de Gedragsregeling voor de Digitale Werkomgeving van de Tweede Kamer<sup>6</sup>. Dit meerjarenbeleidsplan dient er toe de beleidsmaatregelen, instrumenten en procedures te beschrijven die als doel hebben de bewustwording van integriteitsrisico's te vergroten en de kwetsbare plekken binnen de organisatie vast te stellen. Om de aandacht voor integriteit te borgen, is het noodzakelijk dat integriteit wordt gezien als een kwaliteitsaspect van de organisatie en onderdeel wordt van de bedrijfsvoering. Door middel van dit meerjarenbeleidsplan wordt beoogd deze doelen na te streven.

---

<sup>1</sup> [Ambtenarenwet](#)

<sup>2</sup> [Modelaanpak basisnormen integriteit](#)

<sup>3</sup> [www.caorijk.nl](http://www.caorijk.nl)

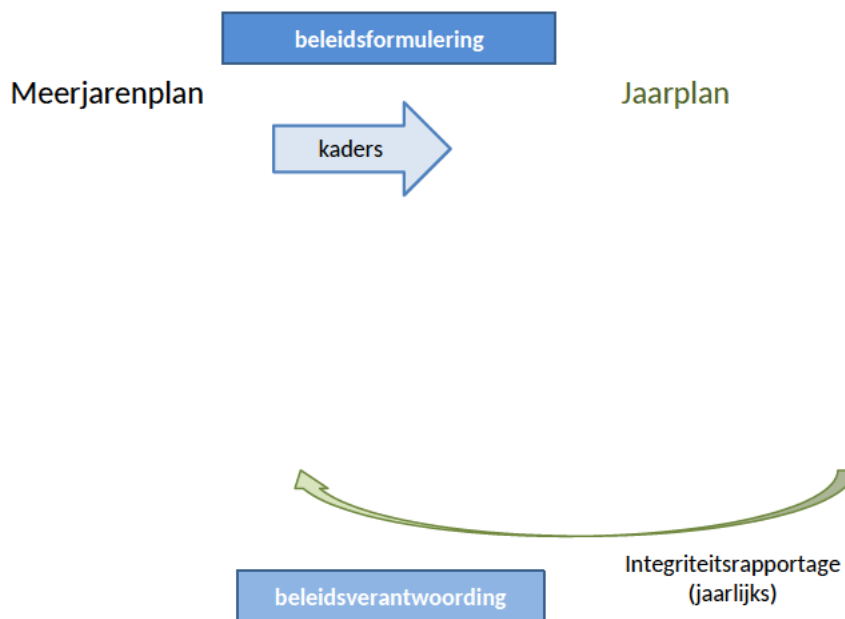
<sup>4</sup> [Gedragscode Rijk](#) [HYPERLINK NAAR GEDRAGSCODE TK-](#)

<sup>5</sup> [Beleid ongewenste omgangsvormen TK april 2016](#)

<sup>6</sup> [Gedragsregeling voor de digitale werkomgeving 2019](#)

## Integriteitscyclus

De uitvoering van de missie en visie op integriteit is een kwestie van langere termijn. Het integriteitsplan beslaat daarom meerdere jaren. Daarnaast wordt er jaarlijks een meer gedetailleerde doorvertaling gemaakt in een jaarplan waarin de concreet te ondernemen activiteiten worden beschreven. Hierin wordt ook rekening gehouden met onvoorziene ontwikkelingen waarop een passend antwoord gevonden moet worden. Na afloop van ieder jaar wordt, met gebruikmaking van monitor- of verantwoordingsinformatie, een vervolgjaarplan geschreven. De monitorinformatie stelt de Tweede Kamer in staat om in te spelen op de actuele stand van zaken. Zo blijft het meerjarenbeleidsplan integriteit actueel en dynamisch. De Tweede Kamer maakt gebruik van de kwaliteitscirkel van Deming om de integriteitscyclus in te richten. Het visualiseert de relatie tussen het (meerjarige) integriteitsplan en de daarvan afgeleide jaarplannen. De doorvertaling van het meerjarige integriteitsplan naar het jaarplan verloopt over de rechterzijde van het model.



## Leeswijzer en doelgroep

In dit meerjarenbeleidsplan staat de **meerjarige ambitie, visie en doelen** voor het te voeren meerjarenbeleidsplan integriteit, alsmede de waarmee dit gerealiseerd kan worden omschreven. Het **beschrijft concrete activiteiten en resultaten en benoemt de rollen en taken** van de verschillende actoren die binnen de organisatie een functionele verantwoordelijkheid dragen voor het meerjarenbeleidsplan integriteit. De doorvertaling van het meerjarenbeleidsplan vindt plaats in een jaarplan integriteit, welke jaarlijks wordt opgesteld. Het beleid is vastgesteld door ████████ als het ambtelijk hoofd van de ambtelijke Organisatie Tweede Kamer der Staten-Generaal. Het is van toepassing op alle Kamerambtenaren en andere mensen die werkzaam zijn voor de ambtelijke organisatie zoals stagiaires, uitzendkrachten en ingehuurde ondernemers.

## 1. Integriteit

Integriteit komt concreet tot uiting in het handelen van mensen in uiteenlopende situaties en is een veelomvattend begrip. Vaak wordt bij het horen van 'integriteit' onmiddellijk gedacht aan fraude en corruptie. Maar integriteit heeft met veel meer dan alleen met fraude en corruptie te maken.

Integriteit is een kwaliteitskenmerk voor het functioneren van personen en organisaties. Het geeft niet alleen de mate van onkreukbaarheid en betrouwbaarheid aan, maar is ook een maatstaf of iemand zich in zijn handelen laat leiden door de normen en waarden die kenmerkend zijn voor goed ambtenaarschap. Integriteit kan het vertrouwen in de overheid maken of breken. Het is dus belangrijk dat Kamerambtenaren, bestuurders en volksvertegenwoordigers integer zijn. Er zijn regels en gedragscodes ontwikkeld om die integriteit zoveel mogelijk te borgen. Maar minstens zo belangrijk is dat integriteit een soort grondhouding moet zijn, een mentaliteit.

## 2. Missie & visie

Kamerambtenaren bepalen in belangrijke mate het gezicht van de Tweede Kamer. Dit betekent dat het werken bij de Tweede Kamer niet alleen iets is om trots op te zijn, maar ook verplichtingen schept. Een Kamerambtenaar levert direct of indirect een bijdrage aan de samenleving als geheel. Daarom is het vanzelfsprekend dat van Kamerambtenaren verwacht wordt dat zij zich integer gedragen. Integer gedrag zorgt voor vertrouwen. Men mag erop vertrouwen dat Kamerambtenaren in de uitoefening van hun taak niet alleen effectief en efficiënt zijn, maar ook **betrouwbaar, zorgvuldig en eerlijk** (missie). Alle Kamerambtenaren hebben een voorbeeldfunctie. Dat komt concreet tot uiting in de wijze waarop zij hun werk uitvoeren, in de manier waarop zij optreden, en zelfs hoe zij zich gedragen buiten diensttijd. Om die voorbeeldfunctie uit te oefenen, is het nodig om te weten wat het betekent om voor de Tweede Kamer te werken en vanuit welke beginselen Kamerambtenaren horen te handelen om integer te zijn. Maar dat is niet genoeg. De Tweede Kamer streeft ernaar dat integriteit structureel onderwerp van gesprek is in de dagelijkse praktijk (visie).

## 3. Waarden en normen

De missie en visie zijn geïnkohereerd op waarden en normen. De Tweede Kamerorganisatie kiest ervoor om een eigen gedragscode integriteit te hanteren om zo de eigenstandige positie te benadrukken. In deze gedragscode staan de waarden en normen rondom integriteit verder beschreven. Het gaat hierbij om: **onafhankelijkheid en onpartijdigheid, betrouwbaarheid en zorgvuldigheid, en eigen verantwoordelijkheid**. Deze waarden geven een algemene richting aan ons handelen.

Het meerjarenbeleidsplan integriteit omvat meer dan het bevorderen van goed ambtelijk handelen. De gedragscode richt zich, als onderdeel van het meerjarenbeleidsplan integriteit, vooral op het gedrag van ambtenaren en geeft ambtenaren essentiële informatie. Het gaat ook om omgangsvormen van ambtenaren met elkaar. Daarbij is de gedragscode aanvullend op bestaande regelgeving en vervangt die niet. De gedragscode kan worden gezien als een hulpmiddel voor verdere invulling van die regelgeving. Naast de gedragscode Integriteit kent de Tweede Kamer als aanvulling het Beleid ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer en de Gedragsregeling voor de Digitale Werkomgeving van de Tweede Kamer.



## 4. Ambtelijke basisnormen integriteitsbeleid

Hieronder volgt een opsomming van de **ambtelijke basisnormen** voor integriteitsbeleid<sup>7</sup>. Deze modelaanpak verplicht alle overheidsorganisaties bij het openbaar bestuur en politie tot het voeren van een integriteitsbeleid dat aan bepaalde basisnormen voldoet. De basisnormen gelden zowel voor ambtenaren als voor politieke ambtsdragers. De basisnormen zijn overgenomen uit bijlage 3 van de 'Handreiking Integriteitsbeleidsplan' en vormen de richtlijn op basis waarvan het meerjarenbeleid en het jaarplan integriteit voor de Tweede Kamer invulling krijgt.

- 1a **Aandacht voor integriteit:** de overheidsorganisatie heeft de verschillende aspecten van integriteit in een schriftelijk document vastgelegd. In een centraal register of anderszins op centraal niveau is relevante aan integriteit gerelateerde informatie beschikbaar.
- 1b **Aandacht voor integriteit:** de organisatie verricht vanuit integriteitsoogpunt binnen de organisatie of binnen onderdelen daarvan **periodiek onderzoek naar kwetsbare handelingen**, functies en processen
- 2a De organisatie beschikt over een **gedragscode**.
- 2b De gedragscode is goed kenbaar voor medewerkers.
- 3 Er zijn procedures in het kader van **werving- en selectie** waarin aandacht wordt besteed aan integriteit.
- 4 De organisatie houdt een overzicht bij van **kwetsbare functies** en treft maatregelen ter voorkoming van integriteitsinbreuken bij kwetsbare functies.
- 5 Er is een procedure voor het afleggen van de **eed of belofte**.
- 6 De organisatie beschikt over een nadere regeling voor de verplichte melding en openbaarmaking van **nevenwerkzaamheden**. De organisatie houdt een geactualiseerd overzicht bij van de gemelde nevenwerkzaamheden.
- 7 Er is een nadere regeling voor de verplichte melding van **financiële belangen** en transacties in effecten. Er worden functies aangewezen waarvoor deze meldplicht geldt.
- 8 De organisatie stelt voorschriften vast over het kennisnemen van of omgaan met **vertrouwelijke informatie**. Er worden maatregelen getroffen die beogen te voorkomen dat onbevoegde derden vertrouwelijke gegevens kunnen bezitten, raadplegen of beschadigen.
- 9 Voor het aannemen van **relatiegeschenken of uitnodigingen** is een regeling getroffen. De regeling bevat een meldplicht voor het aannemen van geschenken en uitnodigingen.
- 10 De organisatie stelt een **inkoop- een aanbestedingsbeleid** vast. Het beleid bevat richtlijnen voor het aantal aan te vragen offertes en de vastlegging van keuzen voor bepaalde procedures van aanbesteding.
- 11 Er wordt een **vertrouwenspersoon of instantie voor integriteitskwesties** aangesteld.
- 12 Er is voorzien in een procedure voor de wijze waarop de medewerkers vermoedens van aantastingen van de integriteit binnen de organisatie, kunnen aankaarten (**klokkenluidersregeling**). De organisatie heeft een schriftelijk vastgelegde **procedure voor het verrichten van een onderzoek**, nadat een vermoeden van misstand (melding/signaal van een vermoeden van een integriteitsinbreuk) is gemeld.

<sup>7</sup> [Modelaanpak basisnormen integriteit](#)

## 5. Structuur & Cultuur

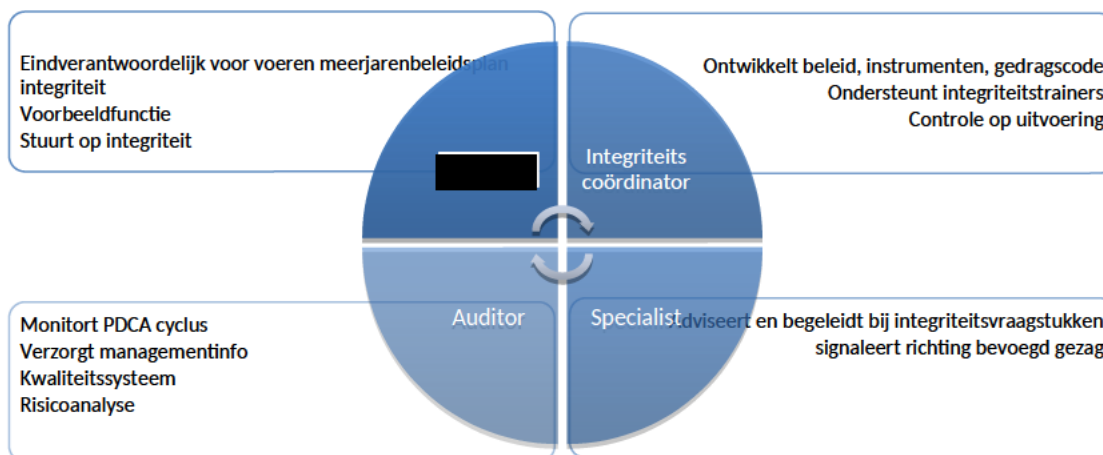
De Tweede Kamer zet in op structuur- en cultuurinterventies bij de vormgeving van meerjarenbeleidsplan integriteit. Structuurmaatregelen gaan bijvoorbeeld over het actualiseren en aanscherpen van regelgeving en beleid rondom integriteit, zoals nevenwerkzaamheden en omgaan met geschenken. Cultuurmaatregelen kunnen worden gezien als een versterker van de effectiviteit van dergelijke structuurmaatregelen en een manier om het collectief aan te spreken: expliciet maken van normen en waarden die gelden, collectieve patronen zichtbaar maken, hoe ga je als team om met integriteit?

### 5.1. Structuur

Hieronder worden de verschillende rollen en regelingen benoemd, waaruit de structuurmaatregelen bestaan.

#### 5.1.1. Inrichting van de organisatie op integriteitsgebied

Een belangrijk onderdeel van de structuur is de wijze waarop de integriteit in een organisatie is ingericht. De verschillende actoren en de rol die zij hierin vervullen staat hieronder weergegeven:



■■■■■

■■■■■, als het ambtelijk hoofd van de ambtelijke Organisatie Tweede Kamer der Staten-Generaal, is (eind)verantwoordelijk voor het opstellen en vaststellen van het meerjarenbeleidsplan integriteit voor de Tweede Kamer. Het is voor het gezag belangrijk te kunnen vaststellen of de uitvoering van het meerjarenbeleidsplan bij de diverse organisatieonderdelen volgens de vastgestelde planning en binnen de kaders verloopt. ■■■■■ heeft daarnaast een voorbeeldrol als het gaat om het uitdragen van, het naleven van de gedragsregels van integriteit en het creëren van een klimaat waarin over integriteitsvraagstukken gesproken kan worden.

#### Integriteitscoördinator

De integriteitscoördinator ontwikkelt het beleid namens ■■■■■ en stelt het jaarplan op. Om ervoor te zorgen dat het meerjarenbeleidsplan integriteit en de uitvoering daarvan niet te zeer gefragmenteerd wordt, wordt de rol van centrale integriteitscoördinator binnen de stafdienst HR belegd. Deze kan de samenhang tussen de verschillende activiteiten bewaken en de voortgang monitoren. Ook de ontwikkeling en controle op de uitvoering van het integriteitsplan wordt bij de integriteitscoördinator ondergebracht.

#### Auditor

De auditor is verantwoordelijk voor de interne audit en monitoring van het meerjarenbeleidsplan integriteit. De audit richt zich op de vier beleidsvelden organisatie/cultuur, administratieve organisatie/interne controle, personeelsbeleid en beveiligingsbeleid waarbij een oordeel wordt gegeven van opzet en werking van de integriteitsmaatregelen. Daarnaast kan de interne auditor kwetsbaarheidsonderzoeken en risicoanalyses

uitvoeren gericht op integriteit. Deze rol van interne audit is belegd bij de stafdienst FEZ. Wanneer van toepassing wordt er samengewerkt met de Beveiligingsambtenaar (BVA), Central Information Security Officer (CISO) en Functionaris Gegevensbescherming (FG).

### Specialist (VPI & VPOO)

Een vertrouwenspersoon integriteit (VPI) adviseert Kamerambtenaren en andere mensen die werkzaam zijn voor de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer bij ethische of integriteitkwesties en misstanden. De vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen (VPOO) adviseert zowel medewerkers van de ambtelijke organisatie, als de verschillende fracties hoe om te gaan met ongewenst gedrag, zoals seksuele intimidatie, pesten, agressie of geweld op het werk. De vertrouwenspersonen zijn onafhankelijk. Zij geven advies en begeleiden bij de vervolgstappen of zorgen ervoor dat - met instemming van de medewerker - een melding op de juiste plek terechtkomt. Daarnaast hebben zij een signalerende rol richting [REDACTED]. De rolomschrijving vertrouwenspersonen<sup>8</sup> geeft weer welke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden de vertrouwenspersonen hebben.

#### 5.1.2. Gedragscodes en regelingen

De Tweede Kamer heeft een eigen **Gedragscode Integriteit (1)**, zie ook hoofdstuk 5.1.6. Hierin staan de belangrijkste regels en kaders aangegeven waar Kamerambtenaren zich aan dienen te houden. De Gedragscode is van toepassing op alle Kamerambtenaren en andere mensen die werkzaam zijn voor de ambtelijke organisatie zoals stagiaires, uitzendkrachten en ingehuurde ondernemers. Het is belangrijk dat ook andere mensen die werkzaam zijn voor de Tweede Kamer zich aan de gedragscode houden. Dit kan bijvoorbeeld een stagiair zijn, een uitzendkracht of een ingehuurde ondernemer. Speciaal voor hen bevat de gedragscode een Model Integriteitsverklaring voor externen. De Tweede Kamer kan externe medewerkers bij de aanvang van hun werkzaamheden deze verklaring laten ondertekenen. In de **cao Rijk (2)** is geregeld hoe vermoedens van misstanden op het werk op een goede manier kunnen worden gemeld, wat er met die melding gebeurt en welke hulp hierbij beschikbaar is. Behalve (oud-) ambtenaren kunnen ook stagiairs, uitzendkrachten, vrijwilligers, gedetacheerden en ZZP'ers een melding doen. De Tweede Kamer beschikt daarnaast over een **eigen Beleid ongewenste omgangsvormen (3)**. Het bijzondere aan dit beleid is dat het niet alleen van toepassing is verklaard op Kamerambtenaren, maar ook op medewerkers van de fracties. Aan dit beleid is de **eigen Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen (3a)** gekoppeld. Hierin wordt vermeld hoe een klacht kan worden ingediend, wanneer een Kamerbewoner te maken heeft met ongewenst gedrag en wat de procedure is. Tot slot heeft de Tweede Kamer een **eigen Gedragsregeling digitale werkplek (4)**.

Deze gedragscodes- en regeling(en):

- maken transparant wat onder integriteit en integer handelen wordt verstaan en geven hiervoor een **kader**;
- bieden **handvatten** voor situaties waarin Kamerambtenaren geconfronteerd worden met een integriteitsvraagstuk, het uitoefenen van hun eigen verantwoordelijkheid en het maken van verantwoorde keuzen daarbij;
- worden gebruikt als **hulpmiddel** om met elkaar te praten over gewenst en integer gedrag en praktische vraagstukken over integriteit aan de orde te stellen. Daarbij kan het gaan om relaties met externe partijen, maar ook over de onderlinge verhoudingen op de werkvloer en integer gedrag ten opzichte van elkaar;
- hebben daarmee ook een **beschermende functie**: helpen om risico's te onderkennen, weerstand te bieden aan verleidingen en druk van buitenaf te weerstaan. Kamerambtenaren kunnen immers zowel intern als extern persoonlijk op hun integriteit worden aangesproken en ter verantwoording worden geroepen.
- bieden **duidelijkheid aan de samenleving**. Burgers, maatschappelijke organisaties en bedrijven weten wat het ethisch kader is waarbinnen Kamerambtenaren handelen en wat ze wel of niet mogen verwachten.

#### 5.1.3. Eed en belofte

Net als iedere burger, behoort iedere ambtenaar zich aan de wet te houden. Met het afleggen van de eed of belofte wordt nog eens benadrukt dat de nieuwe Kamerambtenaar dit ook daadwerkelijk zal doen. Bovendien verklaart de ambtenaar een onkreukbare en betrouwbare ambtenaar zal zijn. Tot slot wordt een formulier ondertekend waarin de regels staan waaraan de ambtenaar zich dient te houden.

<sup>8</sup> Onderdeel 'notitie actualisering organisatie vertrouwenspersonen Tweede Kamer, dd. 27 juni 2017'.

Nieuwe Kamerambtenaren met een vast of tijdelijk dienstverband leggen zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen 3 maanden na indiensttreding, de eed of belofte af. Bij het arbeidsvoorwaardengesprek wordt de nieuwe medewerker in de gelegenheid gesteld de voorkeur aan te geven voor de eed dan wel de belofte.

#### 5.1.4. Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Nieuwe Kamerambtenaren met een vast of tijdelijk dienstverband, trainees en stagiaires, dienen bij hun indiensttreding een VOG te overhandigen. Een VOG is een verklaring waaruit blijkt dat het gedrag van een nieuwe medewerker in het verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van bepaalde taak of functie in de samenleving. Als bijzondere voorwaarde geldt dat voor iedere eerste indiensttreding bij de Tweede Kamer een nieuwe VOG aangevraagd dient te worden. Dit houdt in dat een recente voor een andere werkgever uitgebrachte verklaring niet geldig is. Op de VOG dient aangegeven te zijn dat deze is uitgebracht voor een met name genoemde functie bij de Tweede Kamer.

In 2020 wordt het beleid rondom de VOG procedure opnieuw bekeken en mogelijk herzien.

#### 5.1.5. Vertrouwelijke informatie

Door het afleggen van de eed of belofte verklaren Kamerambtenaren dat zij zich aan de geheimhoudingsplicht zullen houden. De geheimhoudingsplicht houdt niet alleen in dat Kamerambtenaren geen informatie mogen 'lekker', maar ook dat zij zorgvuldig omgaan met informatie en informatiedragers, zoals dossiers en usb-sticks. Dit betekent een medewerker bijvoorbeeld geen vertrouwelijke stukken op het bureau laat liggen (clean desk policy). De geheimhoudingsplicht blijft ook gelden als een medewerker uit dienst treedt en geen ambtenaar meer is. De regels en uitgangspunten omtrent vertrouwelijke informatie zijn verder uitgewerkt in de Gedragscode Integriteit Tweede Kamer.

Ook externe medewerkers zoals uitzendkrachten, adviseurs en stagiairs hebben een geheimhoudingsplicht. Zij tekenen bij de start van hun werkzaamheden een geheimhoudingsverklaring, danwel het model integriteitsverklaring Rijk voor externen.

#### 5.1.6. Contacten met Kamerleden

In de Gedragscode Integriteit Tweede Kamer wordt in paragraaf 'contacten met Kamerleden' ingegaan op de wijze waarop er vanuit ministeries contact mag worden gelegd met Kamerleden. Als Kamerambtenaar geldt dat het zorgvuldig omgaan met informatie zich ook uitstrekt tot informatie die betrekking heeft op of afkomstig is van Kamerleden. De Kamerambtenaar dient discreet met deze informatie om te gaan. Het is niet toegestaan naar buiten te treden met informatie over wat Kamerleden hebben gezegd of gedaan of deze voor een ander doel te gebruiken dan waar het voor verstrekt is. Kamerambtenaren dienen zich tijdens het uitvoeren van werkzaamheden politiek neutraal op te stellen en te gedragen. Als algemeen uitgangspunt geldt dat Kamerambtenaren hun positie bij de Kamer niet mogen aanwenden voor privédoeleinden. Dit geldt ook voor de contacten die zij hebben met Kamerleden.

#### 5.1.7. Vertrouwensfunctie

Een vertrouwensfunctie is een functie waarin een medewerker structureel toegang heeft tot geheime of gevoelige informatie die bij misbruik de nationale veiligheid of het belang van de Nederlandse staat kan schaden. Wie een vertrouwensfunctie vervult, draagt een bijzondere verantwoordelijkheid.

Binnen de Tweede Kamer zijn een aantal functies als vertrouwensfuncties aangewezen, waarbinnen hoge eisen worden gesteld aan de betrouwbaarheid en integriteit van betrokken Kamerambtenaren. Daarom wordt voor deze functies voorafgaand aan de indiensttreding een veiligheidsonderzoek door de AIVD uitgevoerd. Dit onderzoek wordt iedere 5 jaar herhaald. In overleg met de Beveiligingsambtenaar kan hiervan worden afgeweken. [REDACTED] van de Tweede Kamer stelt jaarlijks op advies van de Beveiligingsambtenaar een actuele lijst met vertrouwensfuncties vast.

#### 5.1.8. Kwetsbare functies

Een kwetsbare functie is een functie waarbij de integriteit van de functionaris door het uitoefenen van (bepaalde onderdelen van) de functie in het geding kan komen. Bijvoorbeeld omdat diegene werkt met gevoelige informatie, nevenwerkzaamheden verricht of goederen en diensten inkoop. Bij deze functies is de kans op belangenverstrengeling groot. Risicofactoren binnen kwetsbare functies zijn:

- Toegang tot vertrouwelijke informatie

- Omgaan met geld
- Machts- en monopolypositie
- Toekennen rechten/bevoegdheden (aan personeel of burgers)
- Beoordelen en adviseren (met grote gevolgen)
- Aanschaffen goederen/diensten/aanbestedingen
- Handhaven
- Solistisch handelen
- Werken in de directe invloedssfeer van burgers / bedrijven

█ van de Tweede Kamer stelt jaarlijks op advies van de Beveiligingsambtenaar een actuele lijst vast van kwetsbare functies, en besluit welke maatregelen worden getroffen ter voorkoming van integriteitsinbreuken bij kwetsbare functies, zoals functieroulatie, functiescheiding, en het uitvoeren van veiligheidsonderzoeken bij kandidaten.

#### 5.1.9. Nevenwerkzaamheden

Kamerambtenaren worden aangemoedigd aan om in hun vrije tijd vrijwilligerswerk te doen en om bijvoorbeeld bestuurlijke taken te vervullen in gemeenteraden, verenigingen of stichtingen. Ambtenaren kunnen ook commerciële werkzaamheden verrichten, een tweede betaalde baan of een eigen bedrijf hebben. We noemen dit nevenwerkzaamheden. Hieronder worden alle werkzaamheden begrepen die een medewerker naast het eigen werk als ambtenaar verricht, betaald of onbetaald en ongeacht de omvang, duur en vorm. Kamerambtenaren zijn verplicht om nevenwerkzaamheden te melden die de belangen van hun functie of de organisatie kunnen raken. De regels omtrent de verplichte melding en openbaarmaking van nevenwerkzaamheden zijn verder uitgewerkt in de Gedragscode Integriteit Tweede Kamer.

#### 5.1.10. Geschenken, giften en uitnodigingen

Het kan voorkomen dat een Kamerambtenaar iets aangeboden krijgt van een zakelijke relatie, wellicht om de Kamerambtenaar te bedanken of de relatie te verbeteren. Regels rondom geschenken, giften en uitnodigingen, zijn geregeld in de Gedragscode Integriteit Tweede Kamer.

#### 5.1.11. Financiële belangen

Kamerambtenaren mogen geen financiële belangen hebben die de vervulling van hun functie of het functioneren van de Tweede Kamer kunnen schaden. Er is sprake van financiële belangen wanneer een medewerker:

- eigenaar of mede-eigenaar is van een onderneming;
- (stille) vennoot is van een onderneming;
- effecten bezit of verhandelt.

Kamerambtenaren zijn verplicht dit te melden. De medewerker bepaalt vervolgens samen met de leidinggevende of de situatie een mogelijke belangenverstrengeling (of de schijn daarvan) met zich meebrengt. De medewerker kan hiervoor ook de vertrouwenspersoon raadplegen. De regels omtrent de verplichte melding en uitgangspunten voor financiële belangen zijn verder uitgewerkt in de Gedragscode Integriteit Tweede Kamer.

#### 5.1.12. Relatie tot overige beleidsterreinen

Integriteit raakt tevens andere beleidsterreinen. De belangrijkste terreinen worden hieronder beschreven.

### Informatiebeveiliging

Informatiebeveiliging is het proces van vaststellen van de vereiste beveiliging van informatiesystemen in termen van vertrouwelijkheid, beschikbaarheid en integriteit alsmede het treffen, onderhouden en controleren van een samenhangend pakket van bijbehorende maatregelen. Vanaf 1 januari 2020 is de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO)<sup>9</sup> van kracht: één gezamenlijk normenkader voor informatiebeveiliging binnen de gehele overheid, gebaseerd op de internationaal erkende en actuele ISO-normatiek. De BIO is van toepassing op de Tweede Kamerorganisatie en haar medewerkers.

<sup>9</sup> [Toepassen van de Baseline Informatiebeveiliging Overheid in het digitale verkeer met het Rijk](#)

Vanuit het oogpunt van informatiebeveiliging is een integriteitsbeleid een vereiste. Daarom kent de BIO een apart hoofdstuk over '**Veilig personeel**'. Deze schrijft voor dat moet worden gewaarborgd dat medewerkers en contractanten hun verantwoordelijkheden voor informatiebeveiliging begrijpen en geschikt zijn voor de rollen waarvoor zij in aanmerking komen. Dit gebeurt in de Tweede Kamer middels de VOG-procedure en door bijvoorbeeld het opvragen van referenties. In relatie daarmee, en gelet op het feit dat voor de Tweede Kamer een hoog beveiligingsniveau vereist is (BBN3), is het zaak om beleid te voeren ten aanzien van zogenaamde **kwetsbare functies** (zie hoofdstuk 4.2.8), naast het beleid rondom de **vertrouwensfuncties**. In geval van kwetsbare functies gaat het om die medewerkers die in hun functie in aanraking komen met vertrouwelijke informatie. Voor deze functies een dient een hoger screeningsniveau te worden gehanteerd dan alleen de eis van een VOG.

Daarnaast hebben alle medewerkers de verantwoordelijkheid **bedrijfsinformatie te beschermen**. Iedereen moet de regels en verplichtingen met betrekking tot informatiebeveiliging kennen en daar waar relevant de speciale eisen voor gerubriceerde omgevingen.

Tot slot heeft de Tweede Kamer nadere voorschriften en procedures vastgesteld om actie te ondernemen tegen medewerkers die een inbreuk hebben gepleegd op de informatiebeveiliging. Deze zijn vastgelegd in de **Gedragregeling voor de digitale werkomgeving**.

Ook na beëindiging van het dienstverband blijven integriteitseisen van kracht. De BIO stelt hierover: verantwoordelijkheden en taken met betrekking tot informatiebeveiliging die van kracht blijven na beëindiging of wijziging van het dienstverband behoren te worden gedefinieerd, gecommuniceerd aan de medewerker of contractant en ten uitvoer gebracht. Dit is opgenomen in de Gedragscode Integriteit Tweede Kamer.

## AVG

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) gaat over zorgvuldig, veilig en rechtmatig omgaan met persoonsgegevens. De AVG is sinds 25 mei 2018 van kracht. Het MT heeft de uitgangspunten voor het AVG-beleid van de Tweede Kamer vastgelegd in het Privacybeleid Tweede Kamer<sup>10</sup>.

Voor het voldoen aan de AVG is handelen in overeenstemming met het vastgestelde Privacybeleid van essentieel belang. Hiervoor heeft elke dienst een eigen AVG-contactpersoon aangewezen, die in samenwerking met het diensthoofd het AVG-beleid binnen de eigen dienst onder de aandacht brengt. Hierdoor wordt het **AVG-bewustzijn vergroot** en het **AVG-beleid geborgd**.

### Rollen

De **Privacy Officer** (hierna PO) helpt om de AVG-doelen te bereiken. De PO is aanjager, meedenker en adviseur als het gaat om bewustwording en het borgen van AVG beleid in samenwerking met de diensten.

De **Functionaris Gegevensbescherming** (hierna FG), houdt vanuit een onafhankelijke positie intern toezicht op de naleving van de AVG. Overheidsinstanties en publieke organisaties altijd verplicht om een FG aan te stellen, ongeacht het type gegevens dat ze verwerken.

De **diensthouders** zijn er zelf verantwoordelijk voor dat de verwerkingen van persoonsgegevens binnen hun dienst voldoen aan de AVG. Zij gaan bijvoorbeeld zelf na of er verwerkingsovereenkomsten moeten worden afgesloten.

### Bewustzijn vergroten en AVG-beleid borgen

**Bewustwording** is het fundament voor (de uitvoering van) het AVG-beleid. Bewustwording wordt onder andere gecreëerd via evenementen, workshops, informatie op intranet, infobijeenkomsten (op maat) en e-learning modules. Daarnaast worden er regelmatig Data Protection Impact Assessment uitgevoerd (DPIA's). Dit is een middel om in een vroeg stadium mogelijke risico's met betrekking tot gegevensverwerking in kaart te brengen. Met de uitkomsten kunnen technische en organisatorische maatregelen worden ingericht (Privacy by Default en Privacy by Design). Het is van belang dat er regelmatig gebruikt wordt maakt van de middelen die worden aangereikt. De PO en FG ondersteunen, faciliteren en adviseren bij het opzetten en uitvoeren van deze activiteiten.

Daarnaast zorgen alle diensten voor een **actueel en volledig AVG-register** waarin het werken met persoonsgegevens wordt verantwoord. De gedachte achter het AVG-register is dat wanneer de documentatie op orde is, eenvoudig kan worden aangetoond dat zorgvuldig wordt omgegaan met de bescherming van persoonsgegevens. Bovendien kan in geval van incidenten (datalekken), een bezoek van de toezichthouder (Autoriteit Persoonsgegevens) of verzoeken van betrokkenen adequaat worden gehandeld. De diensten zijn daarmee zelf verantwoordelijk voor een zorgvuldige, veilige en rechtmatige verwerking van persoonsgegevens

<sup>10</sup> [Privacybeleid Tweede Kamer dd 5 april 2018](#)

binnen de eigen dienst, en de verantwoording daarover.

#### *Datalek*

Er kan sprake zijn van een datalek wanneer belangrijke documenten, gegevensbestanden of gegevensdragers als een telefoon of usb-stick zijn kwijtgeraakt of bijvoorbeeld onbedoeld zijn gepubliceerd en/of terecht zijn gekomen bij onbevoegden. Om de gevolgen van datalekken voor betrokkenen te beperken en toezicht te kunnen houden op de juiste afhandeling van datalekken<sup>11</sup> opgesteld.

#### **Inkoop**

De inkoop moet zodanig georganiseerd zijn dat integer handelen van de gehele organisatie als het ware een vanzelfsprekendheid is. Dit vraagt een visie, betrokkenheid en een professionele organisatorische inbedding, welke zijn samengevat in een aantal beleidsuitgangspunten in het inkoopbeleid van de Tweede Kamer. Deze uitgangspunten zijn in lijn met de grondbeginselen van de Aanbestedingswet 2012: transparantie, objectiviteit, non discriminatie, proportionaliteit. De 'Gids Proportionaliteit', waarin het begrip proportionaliteit is uitgewerkt, is flankerend beleid naast de Aanbestedingswet.

De hieronder geformuleerde beleidsuitgangspunten uit het inkoopbeleid van de Tweede Kamer worden door de inkoopafdeling gehanteerd bij de uitvoering van haar werkzaamheden.

- Het **gelijkheidsbeginsel**: alle potentiële aanbieders hebben in beginsel gelijke kans op de verwerving van een opdracht.
- Het **beginsel van transparantie**: alle beslissingen die in het inkoopproces zijn genomen zijn controleerbaar.
- Het **motiveringsbeginsel**: alle handelingen gedurende het inkoopproces zijn afdoende onderbouwd.
- Het **doelmatigheidsbeginsel**: bij de juiste verwervingswijze staan tijdige levering en optimale levensduurkosten centraal.
- Het **rechtmatigheidsbeginsel**: het inkoopproces vindt conform de geldende wet- en regelgeving plaats.
- Het **integriteitbeginsel**: beslissingen die in verschillende fasen van het inkoopproces worden genomen berusten uitsluitend op zakelijke gronden en dat geen verstrengeling plaatsvindt met persoonlijke motieven en de beslisser.
- **Duurzaam inkopen**: door duurzaam in te kopen kunnen ook sociale omstandigheden waaronder werken, diensten en leveringen verbeteren. De sociale aspecten van duurzaam inkopen richten zich zowel op internationale als lokale issues.
- **Social Return**: bij het verstrekken van inkoopopdrachten de opdrachtnemer verplichten of stimuleren bij de uitvoer ook kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken. Zo krijgen langdurig werklozen en gedeeltelijk arbeidsgeschikten een kans werkervaring op te doen.
- **Relaties met leveranciers**: het opbouwen van een gezonde relatie met leveranciers heeft voordelen voor de organisatie. In zakelijke contacten en in sociale contacten met leveranciers dient transparantie te worden betracht. Er dient aandacht te zijn voor de mate waarin de Tweede Kamer der Staten-Generaal afhankelijk is of wordt van bepaalde leveranciers.
- **Geheimhouding/vertrouwelijke informatie**: de Tweede Kamer der Staten-Generaal kent in verband met haar taken stringente eisen ten aanzien van beveiliging en geheimhouding. Deze eisen kunnen van invloed zijn op de wijze waarop een inkoopactie moet worden opgezet.

## **5.2. Cultuur**

De organisatiecultuur van de Tweede Kamer beïnvloedt het gedrag van de Kamerambtenaren. Integriteit en cultuur horen onlosmakelijk bij elkaar. De organisatiecultuur geeft aan wat de gezamenlijke 'mores' is in de Tweede Kamer. Integriteit zegt iets over het moraal van de Kamer en is daarmee een toetssteen van de cultuur van de Kamer. Een goede combinatie van leermethoden en werkvormen zorgen er voor dat kennis en vaardigheden beter beklijven. Om integer handelen te verankeren in de organisatiestructuur- en cultuur en een slag te maken van papier naar werkelijkheid, worden zogenaamde 'soft controls' ingezet. Deze maken onderdeel uit van het integriteitsjaarplan en in de managementrapportages wordt verantwoording gegeven.

### **5.2.1. Integriteitstrainingen**

<sup>11</sup> <http://plein2/datalekken>

Ieder team binnen een dienst volgt **minimaal tweejaarlijks** gezamenlijk een integriteitstraining. Een training of workshop gericht op kennis/vaardigheden kan verschillende vormen hebben, afhankelijk van de doelgroep. De inhoud van de training wordt bepaald in overleg met de trainer, de leidinggevende en de (senior) HR adviseur. Denk hierbij aan een dilemmatraining integriteit, een bordspel of een kaartspel. Maar ook serious gaming is een krachtige en eigentijdse vorm van leren, door zelf te doen en zelf te ervaren. In een goed ontwikkelde spelsimulatie, ervaren en voelen deelnemers hoe zij handelen in bepaalde situaties. Hierbij wordt het denken vertaald naar handelen en wordt gedrag zichtbaar en dus bespreekbaar.

### 5.2.2. E-learning modules

E-learning modules worden aangeboden om Kamerambtenaren en teams de mogelijkheid te bieden de kennis tussentijds op te frissen. Ook worden deze modules ingezet voor nieuwe Kamerambtenaren tijdens de introductieperiode die zij verplicht moeten doorlopen. Kamerambtenaren verbreden en verdiepen hun kennis met e-learning over verschillende onderwerpen op een zelfgekozen tijdstip en plaats, op een leuke en interactieve manier. Voor leidinggevendenden worden eigen modules aangeboden.

### 5.2.3. Werkbelevingsonderzoek

Tweejaarlijks wordt het werkbelevingsonderzoek (gestart in 2018) ingezet om te onderzoeken hoe het ervoor staat met thema's als veiligheid en openheid bij Kamerambtenaren. De resultaten kunnen aanleiding zijn om het jaarplan Integriteit bij te stellen.

### 5.2.4. Beëdiging en introductieprogramma

Kamerambtenaren moeten zich aan gedragsregels houden. Een Kamerambtenaar die de eed of belofte aflegt, zweert of belooft dat hij deze regels nakomt. Tijdens de beëdiging is integriteit daarom een duidelijk onderwerp van gesprek en wordt de betreffende informatie uit Gedragscode Integriteit Tweede Kamer met nieuwe Kamerambtenaren gedeeld. In het introductieprogramma wordt dit herbevestigd. Ook zijn normen en waarden, alsook informatiebeveiliging en awareness, onderdeel van het programma. Op deze manier wordt de cultuur beïnvloed door aan de start van de loopbaan bij de Tweede Kamer hier gericht aandacht aan te geven. Daarom dienen alle nieuwe Kamerambtenaren de eed of belofte af te leggen, ook als zij dit al eerder bij een vorige indiensttreding bij het Rijk hebben gedaan. Nieuwe Kamerambtenaren met een vast of tijdelijk dienstverband leggen zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen 3 maanden na indiensttreding, de eed of belofte af.

### 5.2.5. Gesprekscyclus

De verankering van integriteit wordt versterkt door het als gespreksonderwerp op te nemen in de gesprekscyclus met Kamerambtenaren. Op deze manier wordt op verschillende momenten in het jaar gesproken over integriteit door leidinggevende en medewerker.

### 5.2.6. Leidinggeven aan integriteit

Een cultuur die integriteit bevordert, heeft leidinggevendenden en bestuurders nodig die integriteit belangrijk vinden. De toon aan de top is essentieel voor het creëren van een klimaat waarin over integriteitsvraagstukken gesproken kan worden. Ook het uitdragen van integer en ethisch leiderschap is erg belangrijk. Het is voor leidinggevendenden onvoldoende om alleen integer te zijn, zij moeten integriteit ook actief uitdragen. Bijvoorbeeld door ook zelf declaratieformulieren goed in te vullen en zichtbaar de Rijkspas te dragen. Maar de integriteit van de beslissingen en het gedrag van een leidinggevende alleen zijn onvoldoende om Kamerambtenaren te motiveren om soortgelijk gedrag te vertonen. Daarom wordt er extra aandacht besteed aan leidinggevendenden en worden o.a. een **verplichte** training 'leidinggeven aan integriteit' en een masterclass 'ethisch leiderschap' ontwikkeld voor leidinggevendenden om hen te ondersteunen.



## 6. Incidenten

Incidenten zijn situaties waarin Kamerambtenaren hebben gehandeld in strijd met de waarden en normen van de organisatie. Goed integriteitsbeleid reduceert de kans op schendingen, maar voorziet niet in een waterdicht systeem. Daarom is het belangrijk om incidenten in een vroegtijdig stadium te ontdekken (detectie) en, als het onvermijdelijke zich toch voordoet, te proberen de schade zoveel mogelijk te beperken (reductie).

Leidinggevenden dienen consequent en consciëntieus op te treden tegen integriteitsschendingen en zullen hierover continu in gesprek moeten zijn met hun medewerkers. In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe het beleid rondom integriteitsschendingen er uitziet, hoe de Tweede Kamer omgaat met schendingen, volgens welk protocol onderzoeken worden verricht en hoe daarover wordt gerapporteerd aan medewerkers.

### 6.1. Melden van integriteitsschendingen

In elke organisatie komen incidenten voor. Als zo'n incident grote of maatschappelijke gevolgen heeft of kan hebben, is er sprake van een 'misstand'. Het melden van (vermoedens van) misstanden binnen de organisatie wordt 'klokkenluiden' genoemd.

In hoofdstuk 13 van de cao Rijk staat hoe een medewerker vermoedens van misstanden op het werk op een goede manier kan melden, wat er met die melding gebeurt en welke hulp de medewerker hierbij kan krijgen. Alle betrokkenen bij de behandeling van een melding moeten vertrouwelijk met de melding en de identiteit van de melder omgaan.

In principe worden vermoedens van misstanden eerst intern gemeld. Kamerambtenaren kunnen de melding in eerste instantie bij de leidinggevende doen. Als dit bezwaarlijk is, kan de medewerker ook terecht bij een hogere manager of bij een vertrouwenspersoon integriteit (VPI). Dit laatste kan vertrouwelijk.

Als in redelijkheid niet van de medewerker kan worden gevraagd om (eerst) intern te melden, kan een vermoeden van een misstand 'extern worden gemeld'. Dit kan bijvoorbeeld als de hoogste leidinggevende van de organisatie betrokken zou zijn bij de vermoede misstand. De melding kan worden gedaan bij de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of een andere daartoe bevoegde instantie, zoals het Openbaar Ministerie of een inspectie.

### 6.2. Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

Voor klachten over ongewenste omgangsvormen of (seksuele) intimidatie bestaan aparte procedures, die zijn opgenomen in het **beleid ongewenste omgangsvormen** van de Tweede Kamer. Dit beleid is niet alleen van toepassing is verklaard op Kamerambtenaren, maar ook op medewerkers van de fracties. Aan dit beleid is de **eigen Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen** gekoppeld. Hierin wordt vermeld hoe een klacht kan worden ingediend bij Klachtencommissie, wanneer een Kamerbewoner te maken heeft met ongewenst gedrag en wat de procedure is. Het beleid is te raadplegen op Plein 2.

### 6.3. Onderzoek en sancties

Er is sprake van een integriteitsschending als een medewerker (incidenteel of structureel) in strijd met de voorschriften van een organisatie handelt of op andere wijze de normen en waarden niet naleeft. Ook in de privésfeer kan hiervan sprake zijn.

Als de regels met betrekking tot integriteit worden overtreden, kan er een ordemaatregel worden genomen of een straf worden opgelegd. Een en ander is geregeld in hoofdstuk 15 cao Rijk. Dit hoofdstuk geeft ook een overzicht van de mogelijke ordemaatregelen en straffen die kunnen worden opgelegd. De procedure rondom het instellen van een onderzoek is geregeld in bijlage 12 cao Rijk. Daarnaast is de Tweede Kamer voornemens aan te sluiten bij de Rijksbrede baseline intern persoonsgericht onderzoek (BIPO), wanneer deze is vastgesteld.

## 7. Monitoren, evaluatie en rapportage

Iedere overheidsorganisatie is wettelijk verplicht meerjarenbeleidsplan integriteit te voeren en zich daarover te verantwoorden. Het onderwerp vraagt om blijvende alertheid. Om de aandacht voor integriteit te borgen is het noodzakelijk dat integriteit wordt gezien als een kwaliteitsaspect van de organisatie en onderdeel wordt van de bedrijfsvoering.

### **Periodieke rapportage**

In de managementrapportages die door de stafdienst FEZ worden opgesteld, zal periodiek gerapporteerd worden op basis van de 'ambtelijke basisnormen integriteit'. De integriteitscoördinator is verantwoordelijk voor het aanleveren van de inhoudelijke informatie, in samenwerking met de CISO, FG, BVA, Inkoop. Gerapporteerd wordt in ieder geval over de uitgevoerde trainingen en workshops en de voortgang met betrekking tot de activiteiten die zijn benoemd in het jaarplan. De auditor is verantwoordelijk voor de interne audit en monitoring van het meerjarenbeleidsplan integriteit.

### **Jaarlijkse rapportage**

De integriteitscoördinator is verantwoordelijk voor de jaarrapportage. Hierin wordt gerapporteerd over de resultaten met betrekking tot het totale integriteitsbeleid. In samenwerking met de vertrouwenspersonen integriteit wordt hierin ook een geanonimiseerd overzicht van de aard en de omvang van integriteitsschendingen opgenomen.

Met gebruikmaking van monitor- of verantwoordingsinformatie, wordt tevens een vervolgjaarplan geschreven. Het onderdeel 'evaluatie' is daarvoor van wezenlijk belang en verbeterpunten uit de evaluatie worden vastgelegd en doorgevoerd. Hierdoor wordt het leervermogen van de organisatie bevorderd en neemt het volwassenheidsniveau op dit punt toe.

## Gedragcode Integriteit Tweede Kamer – Ambtelijke Organisatie

Auteur	
Autorisatie door	
Status / versie	0.5
Datum	20-11-2020

### Inhoud

Voorwoord.....	2
1. Inleiding.....	3
1.1 Waarom deze gedragscode?.....	3
1.2 Relatie tot integriteitsbeleid en organisatiegedragcodes.....	4
2. Goed werkgeverschap, werknemerschap en ambtenaarschap.....	4
2.1 Een goede overheidswerkgever.....	4
2.2 Een goede overheidswerknemer en ambtenaar.....	6
3. Waarden integriteit.....	6
3.1 Onafhankelijkheid en onpartijdigheid.....	6
3.2 Betrouwbaarheid en zorgvuldigheid.....	7
3.3 Eigen verantwoordelijkheid.....	7
4. Belangenverstrengeling en gebruik publieke middelen.....	7
4.1 Geschenken, diensten en andere voordelen of beloningen.....	7
4.2 Uitnodigingen, commerciële activiteiten en sponsoring.....	9
4.3 (Privé)gebruik van overheidsmiddelen en -voorzieningen.....	10
4.4 Financiële belangen en handel in effecten.....	11
4.5 Nevenwerkzaamheden en onverenigbare functies.....	12
4.6 Afkoelingsperiode bij gevoelige overstap naar ander werk.....	14
4.7 Omgang met lobbyisten.....	14
4.8 Inkoop, inhuur en aanbesteding.....	15
4.9 Betrokkenheid bij onafhankelijk onderzoek en (wetenschappelijke) integriteit.....	17
5. Informatie en communicatie.....	20
5.1 Zorgvuldig omgaan met informatie.....	20
5.2 Externe contacten en meningsuitingen.....	21
5.3 Onlinecommunicatie en sociale media.....	23
6. Werk- en privérelaties.....	24
6.1 Omgangsvormen.....	24
6.2 Privérelaties.....	26
7. Buitenland.....	27
7.1 Waar je in het algemeen rekening mee moet houden.....	27
7.2 Aanvullingen op specifieke onderwerpen.....	28
8. Preventie en handhaving.....	29
8.1 Indiensttreding en afleggen eed of belofte.....	29
8.2 Het voeren van het goede gesprek.....	30
8.3 Aandacht voor kwetsbare functies en kwetsbare ambtenaren.....	31
8.4 De rol van de vertrouwenspersoon.....	31
8.5 Integriteitsschendingen.....	33
8.6 Nadere informatie en advies.....	34

## Voorwoord

Omdat ambtenaren het algemeen belang vertegenwoordigen, moet men erop kunnen vertrouwen dat de overheid integer is. Dit geldt gezien de bijzondere positie van de Tweede Kamer ook voor Kamerambtenaren. Het werken bij de Tweede Kamer organisatie betekent werken in een glazen huis, waarin alles onder een vergrootglas ligt. Door de politieke context waarin de Kamerambtenaren zich begeven, heeft veel van wat een Kamerambtenaar doet, op welke plaats en op welk moment dan ook, invloed op hoe anderen tegen de Tweede Kamer aankijken en daarmee op het vertrouwen dat in de organisatie wordt gesteld.

Integriteit is daarom een onderwerp dat om dagelijkse aandacht vraagt, van leidinggevenden en medewerkers. Rijksorganisaties, waaronder de Tweede Kamer, zijn, op grond van de [Ambtenarenwet](#), verplicht een gedragscode voor goed ambtelijk handelen te hebben.

Deze gedragscode Integriteit is opgesteld voor ambtenaren van de Tweede Kamer (hierna: Kamerambtenaren). Hierin staan de belangrijkste regels en kaders aangegeven waar Kamerambtenaren zich aan dienen te houden. De Gedragscode is van toepassing op alle Kamerambtenaren en andere mensen die werkzaam zijn voor de ambtelijke organisatie zoals stagiaires, uitzendkrachten en ingehuurde ondernemers.

De Tweede Kamerorganisatie kiest ervoor om een eigen gedragscode integriteit te hanteren om zo de eigenstandige positie te benadrukken. De gedragscode Rijk is bij het opstellen hiervan als uitgangspunt genomen, waarbij deze is aangevuld met Tweede Kamer specifieke elementen.

Naast Kamerambtenaren zijn medewerkers van de Tweede Kamer ook altijd Rijksambtenaren en is de Tweede Kamer een overheidswerkgever. In de gedragscode worden deze termen door elkaar heen gebruikt.

# 1. Inleiding

## 1.1 Waarom deze gedragscode?

### *Het belang van een integere overheid*

Nederland is een democratische rechtsstaat. Als Kamerambtenaar lever je een bijdrage aan het functioneren van ons land.

### *Vertrouwen is noodzaak*

Burgers moeten op de overheid kunnen vertrouwen. Burgers zijn in veel opzichten afhankelijk van de overheid. Bovendien kunnen overheidsbesluiten diep ingrijpen in het functioneren van burgers. Daarom moet de overheid integer zijn. Dat wil zeggen dat de overheid in haar functioneren eerlijk en betrouwbaar is, de burgers correct behandelt en respectvol bejegt. Bovendien moet de overheid zichzelf ten voorbeeld stellen: als je wilt dat burgers zich fatsoenlijk gedragen, zal je dat als overheid ook moeten doen.

### *Integriteitsbewustzijn en de functie van de gedragscode*

Integriteit van de overheid komt tot uiting in gedrag van bestuurders en ambtenaren. Dus ook in jouw gedrag als Kamerambtenaar. Daarvoor is nodig dat je weet wat het betekent om voor de rijksoverheid – en dus ook de Tweede Kamer te werken en vanuit welke beginselen je hoort te handelen om integer te zijn. Maar dat is niet genoeg. Integriteit gaat pas werkelijk leven in de dagelijkse praktijk en in de gesprekken die je met elkaar hierover voert. Waar loop je in jouw functie tegenaan en welk gedrag wordt er in die situatie van je verwacht?

### *Integriteit is mensenwerk*

Het is heel normaal dat je daarbij soms twijfelt. Normen en waarden zijn niet altijd duidelijk toepasbaar en kunnen ook strijdig zijn met elkaar. Ook kan jouw persoonlijke integriteit in conflict komen met jouw ambtelijke integriteit. Je bent en blijft zelf verantwoordelijk voor je gedrag. Maar je hebt wel een kader nodig waaraan je jouw gedrag kunt toetsen.

### *Gedragscode als kader voor integer handelen*

De gedragscode integriteit Tweede Kamer geeft je een kader voor integer handelen. Maar de gedragscode kan nooit in elke denkbare situatie voorzien. Bovendien wijzigen de omstandigheden voortdurend door nieuwe ontwikkelingen. Je moet dus altijd zelf blijven nadenken en je bewust blijven van wat het betekent om 'in het hier en nu' ambtenaar te zijn en daarnaar te handelen. Blijf jezelf steeds afvragen of je jouw gedrag als goed ambtenaar kunt verantwoorden.

De gedragscode maakt transparant wat wij binnen de Tweede Kamer met elkaar onder integriteit en integer handelen verstaan. Hierdoor wordt helder wat wij van elkaar verwachten en wat burgers en externe partijen van ons kunnen verwachten, zodat zij daar rekening mee kunnen houden. De gedragscode heeft daarmee ook een beschermende functie: deze helpt je om risico's te onderkennen, weerstand te bieden aan verleidingen en druk van buitenaf te weerstaan. Je kunt immers zowel intern als extern persoonlijk op jouw integriteit worden aangesproken en ter verantwoording worden geroepen.

Ten slotte gelden er allerlei concrete regels en verplichtingen die betrekking hebben op integriteit en schrijft de Ambtenarenwet het gebruik van een gedragscode voor.

Met de gedragscode wordt aan die regels meer bekendheid gegeven en gestreefd naar een uniforme uitleg en toepassing daarvan. Dit kan worden bereikt door aan de hand van de gedragscode dilemma's en vraagstukken over integriteit met elkaar te bespreken.

***Praat erover!***

In deze gedragscode wordt veel waarde gehecht aan het bespreekbaar maken van integriteit. De invulling van wat onder integer gedrag moet worden verstaan, is iets wat wij met elkaar moeten doen. Je hebt elkaar hiervoor nodig. Het is daarbij erg belangrijk dat dit op een veilige manier kan gebeuren en dat de organisatie daar niet verkrampt op reageert. Dit vraagt veel van zowel medewerkers als leidinggevendenden, zowel op de werkvloer als in de ambtelijke top. Velen denken – ten onrechte – al snel aan klokkenluiden als er een integriteitsvraagstuk aan de orde wordt gesteld en bij ambtenaren bestaat nog te veel het schrikbeeld van de klokkenluider met wie het uiteindelijk niet goed afloopt. En dat is jammer. Want hoe makkelijker wij er met elkaar over kunnen praten, hoe normaler het wordt om integriteit bij al onze beslissingen bewust te betrekken. Dit geldt zowel voor beslissingen in ons werk als voor beslissingen over de organisatie van ons werk.

## 1.2 Relatie tot integriteitsbeleid en organisatiegedragscodes

### *Status en werkingssfeer van deze gedragscode*

Integriteitsbeleid omvat meer dan het bevorderen van goed ambtelijk handelen. Deze gedragscode richt zich, als onderdeel van integriteitsbeleid, vooral op het gedrag van ambtenaren en geeft ambtenaren essentiële informatie. Het gaat ook om omgangsvormen van ambtenaren met elkaar. Daarbij is de gedragscode aanvullend op bestaande regelgeving en vervangt die niet. De gedragscode kan worden gezien als een hulpmiddel voor verdere invulling van die regelgeving.

### *Voor Kamerambtenaren. Maar ook voor externen!*

Deze gedragscode is rechtstreeks op jou van toepassing als je een arbeidsovereenkomst hebt met de Staat en de cao Rijk op jou van toepassing is. In deze gedragscode word je ambtenaar of Kamerambtenaar genoemd en wordt jouw werkgever aangeduid met Tweede Kamer of overheid(werkgever).

### *Voor iedereen die werkt voor de Tweede Kamer*

Er zijn ook mensen werkzaam voor de Tweede Kamer die geen ambtenaar zijn maar wel binnen een ambtelijke context werkzaamheden verrichten. Te denken valt aan stagiairs, uitzendkrachten of anderszins extern ingehuurd krachten of zzp-ers. Het zal voor een burger niet duidelijk zijn en ook niet uitmaken of hij te maken heeft met een ambtenaar, of met zo'n externe medewerker die de Tweede Kamer op dat moment toevallig vertegenwoordigt. Daarom moet de gedragscode ook bij externen nadrukkelijk onder de aandacht worden gebracht en wordt hen gevraagd een integriteitsverklaring te ondertekenen (een model is als bijlage bij deze gedragscode gevoegd). In feite is deze gedragscode er dus voor iedereen die werkt voor de Tweede Kamer.

## 2. Goed werkgeverschap, werknemerschap en ambtenaarschap

[Artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek \(goed werkgever- en werknemerschap\)](#)

[Artikel 4 Ambtenarenwet 2017 \(integriteitsbeleid, gedragscode\).](#)

[Artikel 6, eerste lid Ambtenarenwet 2017 \(goed ambtenaarschap\)](#)

[Artikel 5, eerste lid, aanhef en onderdeel a en artikel 7 Ambtenarenwet 2017](#) en [Uitvoeringsbesluit Ambtenarenwet 2017 \(eed of belofte\).](#)

### 2.1 Een goede overheidswerkgever

#### *Zorgplicht, integriteitsbeleid en personeelsbeleid*

De overheidswerkgever heeft, net als iedere andere werkgever, een zorgplicht voor zijn werknemers,

de ambtenaren. Een goede overheidswerkgever gedraagt zich ten opzichte van zijn ambtenaren behoorlijk, maakt geen misbruik van bevoegdheden, respecteert de rechten en het privéleven van ambtenaren, zorgt voor goede arbeidsomstandigheden en een veilige werkomgeving. Een volwaardig integriteitsbeleid is eveneens onderdeel van de zorgplicht van de overheidswerkgever.

Dit betekent onder andere dat jouw werkgever jou beschermt tegen integriteitsrisico's door de organisatie en werkprocessen daarop in te richten (bijvoorbeeld functiescheiding), voorzieningen te treffen (bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon) en een gedragscode op te stellen voor 'goed ambtelijk handelen'.

Het scheppen van een veilig werkklimaat is ook een belangrijke verantwoordelijkheid van de werkgever en een absolute randvoorwaarde om integriteitsvraagstukken binnen de organisatie bespreekbaar te maken. In dit verband mag de loyaliteit die van de medewerkers wordt verwacht niet ten koste gaan van het vrijelijk kunnen aankaarten van door hen ervaren integriteitsschendingen of misstanden binnen de organisatie.

#### *Integriteit als speerpunt van personeelsbeleid*

Integriteit moet bij elke ambtenaar 'tussen de oren zitten' en het management heeft daarin het voortouw. Voortdurende aandacht voor integriteit is nodig. Integriteit hoort thuis in alle aspecten van het werk, de bedrijfsvoering en het personeelsbeleid: werving, selectie en introductie van personeel, werkinstructies, werkoverleg, opleiding en training, functionerings- en exitgesprekken. Bij de organisatie van het werk hoort integriteit bewust te worden meegewogen. Het management speelt hierin een belangrijke rol en heeft tot taak het integriteitsbeleid uit te dragen in woord en daad.

#### *Leiderschap: de dubbele pet van leidinggevenden*

De werkgever wordt in de praktijk vertegenwoordigd door het (bestuurlijk) management, de leidinggevenden op zowel bestuurlijk als operationeel niveau. Zij vervullen een tweeledige rol, namelijk als goed ambtenaar en als goed werkgever. Leidinggevenden behoren medewerkers in staat te stellen om aan de gestelde (integriteits)verwachtingen te voldoen, waaronder de verwachting dat zij elkaar aanspreken op gedrag. Daarnaast hebben leidinggevenden een zelfstandige taak om medewerkers aan te spreken op niet integer gedrag en zo nodig maatregelen te treffen.

Zij kunnen daarbij alleen geloofwaardig zijn als zij zelf het goede voorbeeld geven. Dit betekent nogal wat voor leidinggevenden. Van hen wordt inspirerend leiderschap en voorbeeldgedrag verlangd met betrekking tot integriteit. Zij moeten zich hier voortdurend van bewust zijn, laten zien dat integriteit belangrijk is en zich in het onderwerp verdiepen. Het is van belang dat zij integriteitsrisico's tijdig herkennen, benoemen en vervolgens op de juiste manier aanpakken. Dat zij dilemma's in alle openheid bespreken, positief gedrag belonen en de medewerkers met raad en daad terzijde (kunnen) staan. Daarbij horen zij de medewerkers die niet integer gedrag aan de orde stellen ook te steunen en waar nodig te beschermen. Alleen dan kunnen medewerkers zich veilig genoeg voelen om elkaar en de leiding aan te spreken op niet integer gedrag.

#### *Voorbeeldfunctie leidinggevenden: dit gaat niet vanzelf!*

Bovenstaande betekent dat de werkgever ook nadrukkelijk een verantwoordelijkheid heeft naar leidinggevenden toe, namelijk hen in staat moet stellen en waar nodig moet begeleiden om hun rol naar behoren te kunnen vervullen. Verder is collegiaal beraad tussen leidinggevenden onderling belangrijk om te toetsen of er op een juiste manier invulling wordt gegeven aan de rol van het management.

Ter versterking van het integriteitsbewustzijn van medewerkers en leidinggevenden kan de gedragscode worden gebruikt bij training en opleiding.

## 2.2 Een goede overheidswerknemer en ambtenaar

Sinds 1 januari 2020 is jouw ambtelijke aanstelling gewijzigd in een arbeidsovereenkomst. Als goed overheidswerknemer kom je ten opzichte van jouw werkgever de verplichtingen die uit de arbeidsrelatie voortvloeien na. Maar je blijft ook ambtenaar en moet daarom voldoen aan de verplichtingen die de Ambtenarenwet jou oplegt en je als goed ambtenaar gedragen.

Van jou wordt ambtelijk vakmanschap verwacht. Als goed ambtenaar hoor jij je werk goed, betrokken én gewetensvol te doen. Trouw aan de publieke taak staat hierbij voorop. Dit doet een groot beroep op jouw oordeelsvermogen, omdat iedere situatie weer anders is. Daarbij dien je het algemeen belang en houd je rekening met de gerechtvaardigde belangen van degenen die een beroep op jou doen. Dit vereist betrokkenheid, wijsheid en moed. Betrokkenheid bij jouw organisatie en bij het algemene belang dat je dient. Wijsheid om in moeilijke situaties de juiste afweging te kunnen maken en moed om daadkrachtig te zijn en je morele oordeel om te zetten in moreel handelen. Verwacht wordt dat jij hierin jouw eigen verantwoordelijkheid neemt en bereid bent om jouw keuzes vooraf of achteraf te laten toetsen. Bij het nemen van eigen verantwoordelijkheid hoort ook dat je integriteitsvraagstukken bespreekt met collega's en met je leidinggevende, of eventueel met de vertrouwenspersoon. Dit is geen teken van zwakte of onkunde maar juist van ambtelijke professionaliteit.

### *Loyaliteitsconflicten*

Er kunnen zich bijzonder lastige situaties voordoen waarbij jouw ambtelijke professionaliteit je in een loyaliteitsconflict brengt en je op dat moment zult moeten beslissen hoe je daarmee omgaat. Belangrijk is dat je de juiste procedures volgt. Een vertrouwenspersoon kan je daarbij helpen.

### *Goed gedrag binnen en buiten diensttijd*

Je werk gewetensvol doen gebeurt in de dagelijkse praktijk en is niet werkplek en werktijd gebonden. We leven in een digitale wereld, waarbij sprake is van flexibele werkvormen met een dunne scheidslijn tussen werk en privé. Het is belangrijk om je dit te realiseren, omdat ook je privégedrag van invloed kan zijn op jouw goed ambtenaarschap. Dit komt in deze gedragscode herhaaldelijk naar voren.

### *Ook privégedrag telt*

Deze gedragscode helpt je om integer te handelen en zo mede invulling te geven aan het goed ambtenaarschap. Door vooral te letten op de achterliggende bedoeling van de gedragscode en de hierna te bespreken waarden, word je ook geholpen om de juiste keuzes te maken in situaties waarin de code niet direct voorziet. Kom je er zelf niet uit, maak het dan aan de hand van deze gedragscode met elkaar bespreekbaar.

## 3. Waarden integriteit

### 3.1 Onafhankelijkheid en onpartijdigheid

Burgers en externe partijen moeten erop kunnen vertrouwen dat de overheid niet bevooroordeeld of partijdig is en dat beslissingen op objectieve gronden worden genomen. Daarom moet je als ambtenaar onafhankelijk en onpartijdig zijn. Het algemeen belang dat je dient staat voorop en jouw persoonlijk belang is daaraan ondergeschikt. Je mag je niet laten leiden door eigen belang of oneigenlijke motieven. Eigen belang is bijvoorbeeld dat je persoonlijk voordeel hebt bij een bepaalde beslissing die je als ambtenaar neemt. Van oneigenlijke motieven is bijvoorbeeld sprake als je bij jouw beslissing discrimineert.

### *Geen belangenverstrengeling en geen vriendjespolitiek*

Belangenverstrengeling treedt op als je zelf direct of indirect belanghebbende of partij bent bij een



beslissing waar je als ambtenaar invloed op hebt. Dit kan ook het geval zijn als niet jijzelf, maar jouw partner, een vriend of kennis belang heeft bij die beslissing. Je kunt ook onder druk gezet worden of verleid worden door anderen om in jouw werk hun belangen te dienen. Belangenverstrengeling, of zelfs de schijn ervan, moet je zien te voorkomen. Praat erover. Door op tijd in te grijpen neem je jezelf en de organisatie in bescherming.

### 3.2 Betrouwbaarheid en zorgvuldigheid

Voor de burger moet jij als vertegenwoordiger van de overheid – en dus ook de Tweede Kamer – betrouwbaar zijn. Dat wil zeggen dat je hem correct behandelt, afspraken en toezeggingen nakomt en waarmaakt wat je belooft. Dit heeft te maken met geloofwaardigheid: van jou en van de overheidsorganisatie die jij vertegenwoordigt.

#### *Zeg wat je doet en doe wat je zegt*

Betrouwbaar zijn betekent ook dat je zorgvuldig omgaat met de bevoegdheden, middelen en informatie waarover je als ambtenaar beschikt. Bijvoorbeeld, door het – al dan niet bewust – lekken van (gevoelige of vertrouwelijke) informatie wordt het vertrouwen in de overheid geschaad. Bevoegdheden en informatie gebruik je alleen voor het doel waarvoor je ze hebt verkregen. Je deelt vertrouwelijke informatie niet met anderen die daartoe niet bevoegd zijn. Bij besluitvorming weeg je alle relevante belangen af. En je gaat zuinig en efficiënt om met overheidsmiddelen, waaraan door de belastingbetaler wordt bijgedragen.

#### *Gebruik bevoegdheid, middelen en informatie zorgvuldig*

Ook in de omgang met anderen ben je betrouwbaar en zorgvuldig. Van jou wordt naar de ander correct, fatsoenlijk, en respectvol gedrag verwacht. Je neemt de ander serieus en respecteert diens privacy. Zowel in relatie tot burgers en externe partijen als in relatie tot collega's, dus ook leidinggevenden en ondergeschikten. Wees zorgvuldig in de omgang met anderen

### 3.3 Eigen verantwoordelijkheid

Tegenwoordig is sprake van steeds meer direct contact tussen ambtenaren en burgers, de overheid is toegankelijker geworden en er wordt gebruik gemaakt van allerlei netwerken en snelle en moderne communicatiemiddelen. Als ambtenaar ben je daarbij steeds zichtbaarder voor het publiek. De keerzijde hiervan is dat incidenten snel worden uitvergroot en politiek worden gemaakt, zeker daar waar het de Tweede Kamer betreft. Dit stelt hoge eisen aan jouw vaardigheden en veronderstelt een hoge mate van eigen verantwoordelijkheid in jouw handelen.

#### *Elkaar aanspreken en verantwoording afleggen*

Je zult je bewust moeten zijn van je zichtbaarheid en van het feit dat je voortdurend aanspreekbaar bent op jouw gedrag. Dit maakt dat je verantwoordelijkheid moet nemen voor jouw gedrag en daarover ook (achteraf) verantwoording aflegt. Maar er wordt ook verantwoordelijkheid van je verwacht voor de integriteit van de ambtelijke organisatie als geheel. Dit vergt dat je niet afzijdig blijft, de ander steunt bij het maken van de juiste afwegingen en zo nodig de ander aanspreekt als sprake is van niet integer gedrag.

De hierboven besproken waarden geven een algemene richting aan ons handelen. Voor sommige onderwerpen gelden echter meer specifieke normen en regels. Die worden hierna behandeld.

## 4 Belangenverstrengeling en gebruik publieke middelen

### 4.1 Geschenken, diensten en andere voordelen of beloningen

[Artikel 8, eerste lid, aanhef en onderdeel e Ambtenarenwet 2017 \(giften en degelijke\)](#)

Als ambtenaar ben je in je werk betrouwbaar, onafhankelijk en onpartijdig. Je behandelt in je werk relaties gelijkwaardig en houdt professionele afstand. Je gebruikt je contacten in je werk niet om anderen of jezelf oneigenlijk, dus zonder dat daar een goede zakelijke reden voor is, te bevoordelen.

#### *Omkoping en aanvaarding geschenken, diensten of andere voordelen*

Het verlenen van gunsten aan relaties op wat voor manier dan ook en je daarvoor laten belonen of bevoordelen, is strafbaar. We noemen dat ambtelijke omkoping. Ook de schijn van omkoping moet je zien te voorkomen. Om die reden is wettelijk vastgelegd dat je in relatie tot jouw werk niet zomaar geschenken mag aannemen van anderen. Dat mag alleen als je daar toestemming voor hebt. Met geschenken bedoelen we niet alleen giften, maar ook andere voordelen in de vorm van beloningen, vergoedingen, spaar- of kortingsregelingen (zoals airmiles of frequent flyer punten), diensten, gunsten, of beloften.

#### *Laat je niet verleiden door geschenken en voordelen*

Het is ondoenlijk om onder elke omstandigheid vooraf toestemming te vragen als iemand je iets aanbiedt. Daarom gelden er bepaalde uitgangspunten. Openheid en bespreekbaarheid zijn daarbij belangrijke randvoorwaarden: dit helpt niet alleen om verleidingen te herkennen en de juiste afweging daarin te maken, maar bevordert ook het vertrouwen in elkaar.

Uitgangspunten voor geschenken, diensten en voordelen:

- bewaak je onafhankelijkheid: de achtergrond van het aanbod is bepalend;
- neem geen overdreven dure geschenken aan (in de regel accepteer je sowieso geen geschenken van meer dan € 50,-);
- houd rekening met beleefdheidsnormen;
- wees open over de situatie, wat betekent dat je:
  - o er melding van maakt (voor- of achteraf) bij jouw leidinggevende;
  - o dilemma's bespreekt met je leidinggevende en collega's;
  - o geen geschenken ontvangt op je huisadres;
  - o via het werk verkregen voordelen (zoals spaarpunten) niet privé gebruikt.

#### *Wat betekent dat in de praktijk?*

Denk altijd na over wie jou op welk moment iets aanbiedt en wat de achtergrond daarvan kan zijn. Is sprake van een beleefdheidsuitwisseling, zonder bijbedoelingen? Dan is er meestal geen bezwaar om het aan te nemen. Denk bijvoorbeeld aan een bos bloemen of fles wijn als bedankje voor een op verzoek gegeven presentatie.

Of krijg je een relatiegeschenk van een externe relatie, die jou mogelijk gunstig wil stemmen bij toekomstige beslissingen, bijvoorbeeld het toekennen van vervolgoopdrachten? Loopt er misschien zelfs een aanbestedingstraject waar die externe relatie in meedingt? De waarde van het geschenk is dan niet bepalend. Het gaat erom of jouw onafhankelijkheid kan worden aangetast. Laat je in dat geval niet verleiden. Accepteer het aanbod niet en leg uit waarom, zodat de schenker dat begrijpt en er in het vervolg rekening mee kan houden.

Ga voor jezelf na of een geschenk niet overdreven duur is. Een kostbare fles champagne als bedankje voor een presentatie lijkt niet goed in verhouding. Gebruikelijk is dat je een geschenk met een waarde van meer dan €50,- sowieso niet aanneemt. In sommige situaties, bijvoorbeeld bij buitenlandse relaties, kan dat anders liggen. Toepasselijke gebruiken en omgangsvormen kunnen dan vereisen dat je het geschenk uit beleefdheid aanneemt, ook als dat duurder is.

Als je een geschenk (in eerste instantie) aanneemt of het wordt je bijvoorbeeld toegezonden, kan dat

verschillende gevolgen hebben: je mag het houden, je moet het terugsturen/alsnog het aanbod weigeren, of je moet het afstaan. Voor het afstaan kunnen verschillende afspraken van toepassing zijn:

denk aan verloting, verdeling, tentoonstelling, bestemming voor algemeen gebruik of voor een goed doel. Als er aanleiding voor is, bijvoorbeeld uit veiligheidsoverwegingen, kan ook vernietiging noodzakelijk zijn.

Denk hierover na:

- Een geschenk hoeft niet tastbaar te zijn, het kan bijvoorbeeld ook gaan om een uitnodiging, het verlenen van een dienst, of het aanbieden van korting in de privésfeer;
- Je bent kwetsbaarder voor beïnvloeding of het wekken van de schijn van beïnvloeding als je met een zakelijke relatie privécontact hebt of zelfs bevriend bent. De grens tussen privé en werk is dan moeilijk te trekken.

## 4.2 Uitnodigingen, commerciële activiteiten en sponsoring

### *Uitnodigingen*

Netwerken kan deel uitmaken van je functie. Daarbij kan het voorkomen dat je uitnodigingen krijgt van externe partijen. Daar mag je best op ingaan, zolang je er maar verstandig mee omgaat en de omstandigheden in het oog houdt. Het ingaan op uitnodigingen moet functioneel, sober (passend bij de omstandigheden) en doelmatig zijn. Ook de wederkerigheid van uitnodigingen is een aspect om rekening mee te houden.

### *Laat jezelf niet fêteren*

Evenals bij het aannemen van geschenken, geldt voor het ingaan op uitnodigingen dat de context waarbinnen dit plaatsvindt van belang is. Een zakelijke bespreking combineren met een etentje? Dat hoeft niet verkeerd te zijn. Maar het op uitnodiging van een externe zakenrelatie bijwonen van een sportevenement in de VIP-lounge ligt gevoelig. En als die zakenrelatie toevallig ook meedingt naar een opdracht, heb je echt een probleem.

Uitgangspunten voor uitstapjes, reizen, etentjes en evenementen:

- bespreek uitnodigingen vooraf;
- vraag je af of het voldoende functioneel is;
- betaal (zoveel mogelijk) zelf;
- declareer gemaakte kosten conform de daarvoor bestaande regels.

Om je niet onnodig in de problemen te brengen geldt de afspraak dat uitnodigingen met elkaar worden besproken, met je leidinggevende en met collega's in het werkoverleg. Zo kun je van elkaar en van voorkomende situaties leren. Het is niet zo dat je nooit iets op kosten van de ander mag accepteren: dat hangt helemaal af van de situatie, de voor die situatie algemeen aanvaarde omgangsvormen en de omvang van de kosten. Waar het om gaat is dat je, als je een uitnodiging van een externe partij accepteert, jouw onafhankelijkheid bewaakt en jezelf niet op ongepaste wijze laat 'fêteren'.

### *Commerciële activiteiten*

Het komt regelmatig voor dat ambtenaren vanuit hun deskundigheid worden uitgenodigd om op te treden als spreker, of bijvoorbeeld als lid van een deskundigenpanel, op een commercieel georganiseerd congres of symposium. Anderen, onder wie ook weer collega- ambtenaren, komen daar dan tegen betaling van (soms hoge) toegangsgelden naar luisteren. Dat wringt. In de eerste plaats omdat de Tweede Kamer streeft naar kennisdeling, zonder dit te commercialiseren. In de tweede plaats omdat efficiënt moet worden omgegaan met de besteding van overheidsmiddelen. Aan de andere kant is een dergelijke samenwerking van deze tijd en kan het zeker nuttig en wenselijk zijn om dit, soms ook op commercieel gebied, te doen. Bijvoorbeeld als de activiteit belangrijk is voor

het ontwikkelen, uitleggen, of uitdragen van beleid. Het management bepaalt of dit het geval is. Ook hier geldt dat transparantie en openheid noodzakelijk zijn om een goede afweging te kunnen maken.

#### *Geen commercialisering van overheidskennis*

Uitgangspunten voor commerciële activiteiten binnen de ambtelijke functie, zoals het spreken op congressen e.d.:

- geen medewerking tenzij uitdrukkelijk anders wordt afgesproken;
- je bespreekt het vooraf met je leidinggevende;
- je laat je er niet voor betalen.

Commerciële activiteiten kunnen ook plaatsvinden als nevenactiviteit. In dat geval gelden de regels voor nevenwerkzaamheden. Ook heb je te maken met de regels voor externe communicatie. Beide onderwerpen worden in deze gedragscode behandeld.

#### *Sponsoring*

Voorzichtigheid is geboden ten aanzien van sponsoring en fondswerving van personeelsactiviteiten. Bij sponsoring valt te denken aan externe financiering van activiteiten van sportclubs, of andere personeelsverenigingen of -stichtingen waarvan het lidmaatschap is voorbehouden aan Kamerambtenaren. Hoewel dergelijke verenigingen en stichtingen niet onder de Tweede Kamer vallen, kunnen zij wel met de Tweede Kamer in verband worden gebracht.

Externe financiering kan (de schijn van) belangenverstremgeling met zich meebrengen, bijvoorbeeld als die sponsor een belangrijke opdracht voor de Tweede Kamer uitvoert, een raamcontract met (een onderdeel van) de Tweede Kamer heeft afgesloten, of een opdracht uitvoert bij het dienstonderdeel waar ook de personeelsactiviteit plaatsvindt.

#### *Wil ik mij met deze sponsor inlaten?*

Ook kan sponsoring van personeelsactiviteiten een ongewenst effect hebben op het imago van de Tweede Kamer of een onderdeel daarvan. Het is belangrijk om je van deze risico's bewust te zijn. Interne fondswerving of sponsoring komt ook voor, zoals bij een privé-initiatief van een ambtenaar die voor een goed doel deelneemt aan een run of tour. Voor zover hieraan een bijdrage uit publieke middelen plaatsvindt, zal dit qua kosten zeer beperkt moeten blijven en bij voorkeur in de facilitaire sfeer (t-shirts/bidons) zijn.

Uitgangspunten voor sponsoring:

- ga er verstandig en transparant mee om;
- voorkom belangenverstremgeling;
- leg het bij twijfel voor aan de ambtelijke leiding.

Op deze wijze voorkom je dat je ongewild in de problemen raakt.

### 4.3 (Privé)gebruik van overheidsmiddelen en -voorzieningen

- |  |
|--|
| - <a href="#">Gedragsregeling voor de digitale werkomgeving Tweede Kamer 17 januari 2019</a> |
|--|

Voor je werk krijg je de beschikking over overheidsmiddelen en -voorzieningen, zoals een computer, laptop of tablet, een smartphone, allerlei kantoorartikelen, print- en kopieerapparatuur. Ook krijg je toegang tot het internet en intranet, ontvang je een toegangspas en kun je voor je werk gebruik maken van bedrijfsvervoer of openbaar vervoer. Van jou als ambtenaar wordt verwacht dat je daar op betrouwbare en zorgvuldige wijze mee omgaat.

#### *Gepast gebruik voor het werk*

Respecteer het feit dat het om overheidsmiddelen gaat die je voor het werk ter beschikking worden gesteld. Gebruik ze voor het doel waarvoor je ze hebt gekregen en ga er voorzichtig en zuinig, dus

zonder verspilling mee om.

#### *Geen verspilling van overheidsgeld*

Houdt ook rekening met eventuele bijzondere gebruiksvoorwaarden en beveiligingsvoorschriften, of contractvoorwaarden die zijn gesteld. Voor het gebruik van internet, e-mail en andere digitale middelen gelden specifieke regels. Binnen de Tweede Kamer geldt de Gedragsregeling voor de digitale werkomgeving. Het downloaden van illegale software, het bekijken, downloaden of verspreiden van pornografische, racistische, discriminerende, beledigende, aanstootgevende of (seksueel) intimiderende teksten en afbeeldingen, of het versturen van berichten die (kunnen) aanzetten tot haat en/of geweld, is verboden.

Zorgvuldig gebruik van middelen en voorzieningen betekent ook dat je alleen zakelijk en werkelijk gemaakte kosten declareert die niet al op andere wijze vergoed worden (denk bijvoorbeeld aan representatiekostenvergoeding), de mobiliteitskaart niet voor privéreizen gebruikt en je toegangspas niet aan anderen uitleent.

#### *Gepast privégebruik*

Bij moderne arbeidsverhoudingen past het niet privégebruik van bedrijfsmiddelen en -voorzieningen geheel te verbieden. Omgekeerd zal je ook wel eens eigen middelen gebruiken voor het werk. Houd voor ogen dat het overheidsmiddelen, dus publieke middelen betreft die – uiteindelijk – uit belastinggeld worden gefinancierd.

Gepast privégebruik mag, tenzij uitdrukkelijk anders is afgesproken of bepaald. Misbruik, dat wil zeggen overdadig, onnodig, storend of schadelijk privégebruik, is niet toegestaan. Het is ondoenlijk om vooraf precies aan te geven wanneer er sprake is van misbruik en wanneer niet. Dit doet een beroep op je eigen verantwoordelijkheid en oordeelsvermogen. Er is altijd sprake van een grijs gebied: bespreek daarom in voorkomende gevallen met je leidinggevende wat wel of niet mag. Wees transparant, kostenbewust en maak hierover afspraken.

Voorbeelden van niet-toegestaan privégebruik:

- doelbewust voor privégebruik downloaden van grote hoeveelheden data (bijv. films, muziek, spellen) op kosten van de werkgever;
- veelvuldig, langdurig of omvangrijk voor jezelf kopiëren op het werk;
- veelvuldig of langdurig privé bellen, chatten of internetsites bezoeken tijdens het werk;
- privé bestellingen plaatsen of boekingen doen via je werkaccount;
- zonder toestemming spullen van het werk voor jezelf mee naar huis nemen;
- het verhandelen of te koop aanbieden van spullen van het werk.

## 4.4 Financiële belangen en handel in effecten

- [Artikel 5, eerste lid, aanhef en onderdeel d Ambtenarenwet 2017 \(verplichtingen werkgever inzake aanwijzing risicofuncties, financiële belangen en registratieplicht\)](#)
- [Artikel 8, eerste lid, aanhef en onderdelen c en d Ambtenarenwet 2017 \(verbod op bepaalde financiële belangen\)](#)
- [Artikel 8, tweede lid, aanhef en onderdeel b Ambtenarenwet 2017 \(meld- en informatieplicht aangewezen ambtenaar inzake financiële belangen\)](#)

Mogelijk heb je financiële belangen in één of meer bedrijven, handel je in effecten of ben je van plan dat te gaan doen. Dit kan risico's opleveren, bijvoorbeeld door belangenverstremming of voorkennis van koersgevoelige informatie. Jouw werkgever heeft de plicht om functies aan te wijzen die op dit punt extra risicovol zijn en voor jou geldt in dat geval de plicht om die financiële belangen te melden. Uitgangspunten voor financiële belangen:

- de werkgever wijst risicovolle functies aan in de organisatie;
- meld financiële belangen die de belangen van de dienst kunnen raken;

- financiële belangen die schadelijk zijn voor de dienst zijn verboden;
- houd vertrouwelijke, koersgevoelige informatie waarover je als ambtenaar beschikt geheim en
- gebruik deze niet om jezelf of anderen te bevoordelen.

Voor de meldplicht bij aangewezen functies geldt dat er een relatie moet zijn met jouw ambtelijke functie en er is pas sprake van een verbod als door de financiële belangen het goed functioneren van jou, of dat van de dienst, niet meer is verzekerd.

Openheid en bespreekbaarheid zijn belangrijk. Denk ook aan financiële belangen van jouw partner, want zijn dat niet indirect jouw belangen? Twijfel je of je moet melden, betrek dan je leidinggevende of een vertrouwenspersoon erbij.

#### 4.5 Nevenwerkzaamheden en onverenigbare functies

- [Artikel 5, eerste lid, aanhef en onderdeel b Ambtenarenwet 2017 \(registratieplicht werkgever inzake nevenwerkzaamheden\)](#)
- [Artikel 5, eerste lid, aanhef en onderdeel c Ambtenarenwet 2017 \(verplichting werkgever tot openbaarmaking van geregistreerde nevenwerkzaamheden van bepaalde ambtenaren\)](#)
- [Artikel 8, eerste lid, aanhef en onderdeel a Ambtenarenwet 2017 \(verbod op verrichten bepaalde nevenwerkzaamheden\)](#)
- [Artikel 8, tweede lid, aanhef en onderdeel a Ambtenarenwet 2017 \(meldplicht ambtenaar van bepaalde nevenwerkzaamheden\)](#)
- [Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement \(onverenigbare functies\)](#)

*Wat zijn nevenwerkzaamheden?*

Nevenwerkzaamheden zijn alle werkzaamheden die je naast je werk als ambtenaar verricht, betaald of onbetaald en ongeacht de omvang, duur en vorm waarin je dit doet. Zij maken geen deel uit van je werkzaamheden als ambtenaar en vinden plaats in eigen tijd (dit kan ook verlof zijn). Ook het op persoonlijke titel schrijven van een artikel of spreken op een congres valt hieronder.

De Tweede Kamer moedigt ambtenaren aan om in hun vrije tijd vrijwilligerswerk te doen, of bestuurlijke taken te vervullen in gemeenteraden, verenigingen of stichtingen. En het uitoefenen van commerciële activiteiten, een betaalde baan of eigen bedrijf naast een ambtelijke functie is steeds normaler. Die wisselwerking tussen markt, maatschappij en overheid biedt veel kansen en voordelen. Meestal geeft dit geen problemen Maar soms wel, door (de schijn van) belangenverstremgeling of een ongewenst effect op het imago van jou als ambtenaar of het imago van de dienst. Daarom gelden er regels voor nevenwerkzaamheden.

Uitgangspunten voor nevenwerkzaamheden:

- meld nevenwerkzaamheden die de belangen van de dienst kunnen raken;
- nevenwerkzaamheden die jouw functioneren of het functioneren van de dienst schaden zijn verboden;
- herbeoordeel nevenwerkzaamheden bij gewijzigde omstandigheden.

*Meldplicht en weging integriteitsrisico*

Er geldt een meld- en registratieplicht voor nevenwerkzaamheden die in relatie tot jouw ambtelijke functie vervulling de belangen van de dienst kunnen raken. Aangezien het jouw nevenwerkzaamheden zijn, zal je in eerste instantie zelf moeten beoordelen of deze onder de meldplicht vallen of niet. Nevenwerkzaamheden die op geen enkele manier het dienstbelang kunnen raken hoeft je niet te melden.

Twijfel je, bespreek dan met jouw leidinggevende of een vertrouwenspersoon of je de nevenwerkzaamheden formeel meldt en laat registreren. Voor de registratie van nevenwerkzaamheden zijn speciale formulieren beschikbaar (via P-Direkt).

Sta hierbij stil voor de afweging of je nevenwerkzaamheden moet melden:

- vertonen de nevenwerkzaamheden overeenkomsten met jouw ambtelijke functie en werkerterrein?
- heb je voor de nevenwerkzaamheden te maken met hetzelfde netwerk (personen, bedrijven en instanties) als in jouw ambtelijke functie?
- heb je door jouw ambtelijke functie de nevenwerkzaamheden verkregen?
- maak je in de nevenwerkzaamheden gebruik of heb je voordeel van informatie, of specifieke kennis
- en vaardigheden uit jouw ambtelijke functie?
- hoe omvangrijk zijn de nevenwerkzaamheden wat tijd en/of verdiensten betreft?
- wat voor reputatie heeft de organisatie, branche of persoon waarvoor je de nevenwerkzaamheden
- verricht?
- hoe kan er in de openbaarheid tegen de nevenwerkzaamheden worden aangekeken?
- kost de nevenfunctie zo veel tijd en energie dat jouw ambtelijke functie eronder kan lijden?
- leiden de nevenwerkzaamheden tot een overtreding van de Arbeidstijdenwet?

*Nevenwerkzaamheden? Alleen als het kan*

Melding en registratie van nevenwerkzaamheden stellen jouw leidinggevende in staat om de toelaatbaarheid ervan vooraf toetsen en risico's tijdig te ondervangen. Zo worden zowel de dienst als jijzelf beschermd. Samen onderzoek je of zich daadwerkelijk een integriteitsrisico voordoet en welke maatregelen jijzelf of jouw leidinggevende daartegen kan nemen. Zo nodig stelt jouw leidinggevende nadere voorwaarden. Besteed er regelmatig aandacht aan en herbeoordeel de situatie bij gewijzigde omstandigheden (in de nevenwerkzaamheden of de ambtelijke functie).

*Verboden nevenwerkzaamheden en onverenigbaarheid van functies*

Er geldt een verbod op nevenwerkzaamheden als door jouw nevenwerkzaamheden het goed functioneren van jou als ambtenaar, of het goed functioneren van de Tweede Kamer, niet langer is verzekerd. Bijvoorbeeld als zij jouw beschikbaarheid en inzetbaarheid voor de ambtelijke functie, jouw imago als ambtenaar of het imago van de dienst waarvoor je werkt ongewenst beïnvloeden en dit niet met minder vergaande maatregelen dan een verbod is te ondervangen. Als het niet is op te lossen, dan zal je die nevenwerkzaamheden zolang je jouw ambtelijke functie blijft vervullen niet mogen starten of ermee moeten stoppen.

Ook als op jouw functievervulling op zichzelf geen aanmerkingen zijn te maken kan het verband tussen de nevenwerkzaamheden en het uitoefenen van de functie in openbare dienst onaanvaardbaar zijn. Als jouw nevenwerkzaamheden maken dat aan jouw betrouwbaarheid kan worden getwijfeld, heeft dit namelijk invloed op het vertrouwen dat in jou als ambtenaar en in de overheid wordt gesteld. Dit kan jouw goed functioneren of het goed functioneren van de dienst waarvoor je werkt op een onaanvaardbare manier in de weg staan. In sommige gevallen kunnen nevenwerkzaamheden naar buiten toe de schijn oproepen dat de noodzakelijke onafhankelijke opstelling in jouw ambtelijke functie niet is gewaarborgd.

Deze schijn alleen al kan zo onwenselijk zijn dat het jouw goed functioneren of het goed functioneren van de dienst te zeer belemmert. De aard van jouw functie en werkzaamheden speelt hierbij een belangrijke rol. Sommige functies zijn wat dit betreft kwetsbaarder dan andere en zullen striktere eisen stellen aan nevenwerkzaamheden. Maar ook de aard van de nevenwerkzaamheden speelt een rol.

Bijvoorbeeld, als met de nevenwerkzaamheden zelf een grondrecht wordt uitgeoefend, zullen die nevenwerkzaamheden minder snel verboden kunnen worden.

Wettelijk is vastgelegd dat rijksambtenaren – en dus ook Kamerambtenaren - hun functie niet kunnen vervullen in combinatie met het lidmaatschap van de Eerste of Tweede Kamer of het Europees Parlement, dit is onverenigbaar. Voor alle duidelijkheid: andere politieke functies of een bestuursfunctie bij een vakbond zijn niet uitgesloten naast je werk als ambtenaar.

## 4.6 Afkoelingsperiode bij gevoelige overstap naar ander werk

*Wanneer is er sprake van een gevoelige overstap?*

In uitzonderlijke gevallen kan de overstap vanuit de Tweede Kamer naar ander werk gevoelig liggen omdat daar integriteitsrisico's aan verbonden zijn. Te denken valt aan een overstap vanuit een kwetsbare functie (zie de tekst onder 8.3) naar werk dat als nevenfunctie meldplichtig of zelfs verboden zou zijn. Het gaat erom dat de belangen van de dienst kunnen botsen met de belangen van jouw nieuwe werk, als zelfstandige of in dienst van een werkgever.

*Nieuwe baan? Pas op voor botsing van belangen*

Het is belangrijk om vooruit te denken, mogelijke risico's te onderkennen en die bespreekbaar te maken. Je neemt daarmee zowel de dienst als jezelf in bescherming. Dit vereist openheid en wederzijds vertrouwen. Met alleen het naleven van de geheimhoudingsplicht ben je er vaak nog niet.

Uitgangspunten voor een gevoelige overstap:

- wees transparant over je nieuwe werk en meld de overstap tijdig;
- bespreek de risico's;
- spreek een afkoelingsperiode af: dit is altijd maatwerk.

*Afkoelingsperiode voorafgaand aan uitdiensttreding*

Om problemen voor te zijn, kan een afkoelingsperiode helpen. Hiermee wordt bedoeld dat je voorafgaand aan de overstap al een bepaalde afstand neemt van jouw ambtelijke functie. Door afspraken te maken over bijvoorbeeld de toegang tot bepaalde informatie, of de taken en verantwoordelijkheden die je hebt tot het moment van overgang.

Wederzijds kunnen ook afspraken worden gemaakt om een persoonlijke confrontatie vanuit jouw nieuwe werk gedurende een bepaalde periode te vermijden. Wat het beste werkt zal per situatie verschillen, maar jouw medewerking is noodzakelijk en het heeft pas effect als je bereid bent een gevoelige overstap tijdig te melden bij jouw leidinggevende. Met jouw belangen moet wel voldoende rekening gehouden worden.

## 4.7 Omgang met lobbyisten

- [Artikel 5.3 WHO Framework Convention on Tobacco Control](#) (verbod tabakslobby in WHO-Kaderverdrag inzake tabaksontmoediging)

Je kunt in je werk te maken krijgen met lobbyisten. Dat zijn belangenbehartigers die besluitvorming proberen in hun voordeel (of in het voordeel van hun opdrachtgevers) te beïnvloeden. Dat mag. Maar ben je je daarvan wel altijd bewust? En hoe ga je er vervolgens mee om? Zorg dat je jouw werk transparant én onafhankelijk kunt doen. Wees je bewust van de belangen van lobbyisten en van de verschillende mogelijkheden van beïnvloeding. Dat kan heel direct gebeuren (door bijvoorbeeld een bezoek of uitnodiging), maar ook meer indirect (bijvoorbeeld door medefinanciering van onderzoek dat invloed heeft op beleid).



Vanwege haar volksvertegenwoordigende, wetgevende en controlerende taak is de Tweede Kamer een logisch object voor belangenbehartigers. Als ambtenaar kan je ook worden benaderd met adviezen en verzoeken. Soms gaat het erom jou in de je rol als Kamerambtenaar te beïnvloeden, soms is de aanleiding dat je in de buurt werkt van Kamerleden.

Overleg met je collega's of leidinggevende waar die situaties in jouw werk aanwezig kunnen zijn.

Soms is het algemeen belang er mee gediend om contacten met lobbyisten te vermijden.

In specifieke gevallen is dat ook vastgelegd, bijvoorbeeld ten aanzien van contacten met de tabaksindustrie. Op grond van internationale afspraken mag je de vaststelling en uitvoering van overheidsbeleid niet laten beïnvloeden door de commerciële en andere gevestigde belangen van de tabaksindustrie. Als er toch contacten plaatsvinden, staat transparantie voorop. Dit betekent onder andere dat verslagen van toegestaan overleg met de tabaksindustrie openbaar worden gemaakt op de website van de betrokken overheidsorganisatie.

Een ander verbod dat is vastgelegd is het lobbyverbod voor bewindspersonen gedurende twee jaar na hun aftreden, om (de schijn van) belangverstremgeling tegen te gaan. Voor jou betekent dit dat je gedurende die periode vanuit jouw ambtelijk functioneren geen zakelijke contacten mag onderhouden met de gewezen bewindspersoon op diens voormalig beleidsterrein. Als je op enige manier met zo'n situatie te maken krijgt, dan verwijst je door naar [REDACTED].

## 4.8 Inkoop, inhuur en aanbesteding

- [Artikel 8, eerste lid, aanhef en onderdeel b Ambtenarenwet 2017](#) (verbod deelneming aan aannemingen en leveringen voor openbare diensten)
- [Aanbestedingswet 2012](#) en [Aanbestedingsbesluit van 11 februari 2013](#).
- [Wet normering topinkomens van 15 november 2012](#);
- [Brief minister BZK aan TK van 11 mei 2001, kst-32501-15](#) (norm voor totale uitgaven externe inhuur en maximumuurtarief buiten mantelcontracten);
- [Besluit vaststelling Algemene Rijksvoorwaarden voor inkoop](#) (ARBIT-2018, ARIV-2018, ARVODI-2018);
- [Circulaire afbouw van de inhuurvorm payrollings bij de sector Rijk van 1 april 2014](#);
- [Circulaire Grensbedragen voor procedures Aanbestedingswet 2012 onder de Europese drempelwaarde van 3 augustus 2015](#);
- [Aanbevelingen ADR-rapport van 7 januari 2015](#);
- Inkoop- en aanbestedingsbeleid Tweede Kamer

*Wat zijn de regels?*

Inkoop, inhuur en aanbesteding is een specialistisch vakgebied. Je kunt algemene informatie vinden op plein 2, maar het is verstandig om in voorkomend geval een inkoopspecialist te raadplegen.

Daarnaast kunnen de kaders snel verouderen en de uitvoeringsregels en procedures verschillen, bijvoorbeeld over het uitbrengen van offertes of over verplichte inschakeling van de afdeling Inkoop FEZ. De medezeggenschap heeft een eigen positie en valt voor hun inkoopbehoefte (bijvoorbeeld voor externe advisering) niet onder de standaardregels en -procedures. Zij bepaalt zelf wie zij inhuurt of inkoop en meldt dit bij de bestuurder.

Als je ermee te maken hebt, stel jezelf dan goed op de hoogte van de regels en procedures die op dat moment voor jouw organisatie gelden en leef deze na. Neem contact op met de afdeling Inkoop. Zowel voor ambtenaren die een bepaalde inkoopbehoefte hebben als voor hun adviseurs, waar onder de inkoopspecialisten, geldt dat waakzaamheid ten aanzien van integriteitsrisico's is geboden. Het inkoopproces hoort zorgvuldig en onpartijdig te gebeuren. Iedere schijn van ongeoorloofde beïnvloeding moet worden voorkomen. Het gaat immers om de besteding van overheidsmiddelen.

Het is belangrijk dat de juiste inkoopprocedure wordt gevolgd, ook als sprake is van vervolgoopdrachten. Slechts tot een bepaald grensbedrag is één-op-één opdrachtverlening mogelijk. Daarboven vindt concurrentiestelling plaats. Vanaf een bepaald drempelbedrag is een aanbesteding volgens Europese richtlijnen verplicht. Bij aanbestedingen die openbaar toegankelijk zijn kan iedere geïnteresseerde onderneming zich aanmelden of een offerte indienen. Bij overige aanbestedingen bepaalt de aanbestedende dienst aan wie er een offerte wordt gevraagd.

Belangrijk bij één op één opdrachtverlening is dat je zakelijk kan motiveren aan wie je de opdracht gunt of, als sprake is van één of meerdere offertes, aan wie je een offerte vraagt. Daarmee verantwoord je de beslissing en maak je de overwegingen transparant. Houd je verre van belangenverstremgeling en vriendjespolitiek. Meerdere aanbieders kunnen met elkaar concurreren op prijs en kwaliteit. Doel hiervan is gelijke kansen, keuzes op basis van zakelijke argumenten en geen verspilling van overheidsgeld.

Uitgangspunten voor inkoop, inhuur en aanbesteding:

- eerlijke concurrentie staat voorop;
- houd je aan de geldende regels en procedures;
- waak voor verleidingen en voorkom (de schijn van) bevoordeling, beïnvloeding of belangenverstremgeling;
- ga zorgvuldig om met beschikbare informatie;
- voorkom dat je onterecht toezeggingen doet of verwachtingen wekt;
- waarborg onafhankelijke besluitvorming.

De regels en procedures voor inkoop en aanbesteding bevatten integriteitswaarborgen voor eerlijke concurrentie en het tegengaan van (schijnbare) belangenverstremgeling en vriendjespolitiek. Het is bijvoorbeeld niet de bedoeling dat je invloed kunt uitoefenen op het proces als je bij de andere partij privécontacten hebt. Mocht je hier tegenaan lopen, dan meld je dit vooraf, zodat geregeld kan worden dat niet jij, maar een ander de kwestie behandelt. Ook zakelijke contacten kunnen je op een onwenselijke manier beïnvloeden en je met allerlei lokkertjes (bijvoorbeeld geschenken, voordelen, uitnodigingen) verleiden. Vooral bij langdurige contacten is het van belang om alert te blijven.

#### *Blijf ook scherp in vertrouwde relaties*

Ter voorkoming van problemen behoren er meerdere personen betrokken te zijn bij de besluitvorming over inkoop, inhuur en aanbesteding en doe je gesprekken met leveranciers bij voorkeur met zijn tweeën. Dit neemt jouw eigen verantwoordelijkheid echter niet weg.

Het door externen laten verrichten van arbeid valt onder de inkoop- en aanbestedingsregels en hiervoor gelden aanvullende kaders, zoals een maximering van tarieven. Deze kaders gelden onverminderd als voormalige ambtenaren, als zelfstandig ondernemer of in dienst van een werkgever, opnieuw voor de Tweede Kamer gaan werken.

Aanvullende uitgangspunten voor externe arbeid:

- gebruik van externe arbeid moet altijd goed uit te leggen zijn;
- weersta verleiding of druk om af te wijken van de geldende kaders;
- behandel kandidaten voor externe arbeid neutraal en op gelijke wijze;
- beslis op basis van zakelijke argumenten en verantwoord die beslissing;
- wees ten aanzien van voormalige ambtenaren extra alert.

De rijksoverheid – en ook de Tweede Kamer – heeft als beleid dat structurele arbeid op basis van een arbeidsovereenkomst wordt verricht. Met externe arbeid moet daarom zeer zorgvuldig worden omgegaan: je moet het goed kunnen verantwoorden. Is de organisatie aangewezen op externe

arbeid, dan staat eerlijke concurrentie voorop en moet (de schijn van) belangenverstremgeling en vriendjespolitiek worden voorkomen.

Dit speelt vooral een rol als je zelf invloed hebt op het verlenen van een opdracht. Sta hierbij stil voordat je een offerte aanvraagt. Als opdrachtverlener zal je kritisch moeten zijn naar jezelf en de verleiding moeten weerstaan om een kandidaat die je al kent te bevoordelen boven andere kandidaten. Je kunt dan bijvoorbeeld iemand bij de selectieprocedure betrekken die geen persoonlijke banden heeft met de kandidaat.

Wees je ervan bewust dat de schijn van belangenverstremgeling, van vriendjespolitiek of van een andere vorm van niet integer handelen snel is gewekt als je overweegt om een voormalige ambtenaar als externe te laten werken. In dat geval is het nog belangrijker dat je het goed kunt uitleggen en verantwoorden. Kun je dit niet, vraag dan geen offerte aan. Zo is het bijvoorbeeld ongewenst als een voormalige ambtenaar die met een vertrekpremie de Tweede Kamer heeft verlaten, via de achterdeur weer als externe wordt binnengehaald om hetzelfde werk te doen. Ook ligt het opnieuw binnengaan van voormalige ambtenaren voor hetzelfde werk tegen flink hogere kosten gevoelig. Beide voorbeelden roepen, al dan niet terecht, het beeld op van een geldverspillende overheid.

Een ander aandachtspunt is dat je als manager een opdracht soms al op voorhand wilt toebedelen aan iemand, bijvoorbeeld omdat je diegene daar bijzonder geschikt voor vindt of omdat in het kader van een vertrekregeling met een medewerker daar afspraken over wilt maken. Ook in zo'n geval mogen geen uitzonderingen worden gemaakt op de regels. Je kunt niet zomaar werk toebedelen aan iemand die je kent. De keuze moet altijd op objectieve gronden worden gemaakt en onderbouwd en het grensbedrag voor één-op-één gunning mag niet worden overschreden. Als je meerdere offertes moet aanvragen, dan moet er ook sprake zijn van echte, onpartijdige concurrentie. Zeker als (top)manager is het belangrijk om hier het goede voorbeeld te geven.

*(Gewezen) ambtenaren als aanbieders van producten of diensten*

Zowel intern als extern moet elke schijn van belangenverstremgeling worden vermeden. Als ambtenaar in dienst van de Tweede Kamer mag je daarom geen producten of diensten aan de Tweede Kamer verkopen, tenzij je daarvoor toestemming krijgt. Die toestemming wordt zelden verleend.

Ook is het in het kader van het scheiden van belangen niet wenselijk om als ambtenaar commerciële reclame te maken voor jezelf bij jouw werkgever of collega's.

Ben je eenmaal uit dienst, dan geldt er geen algemeen verbod meer voor het verkopen van producten

of diensten en kun je volgens de daarvoor geldende regels deelnemen aan de inkoop- en aanbestedingsprocedures van de Tweede Kamer. Als voormalig ambtenaar blijft de geheimhoudingsplicht voor jou van kracht.

## 4.9 Betrokkenheid bij onafhankelijk onderzoek en (wetenschappelijke) integriteit

- [Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit](#), vernieuwd met ingang van 1 oktober 2018. Deze is overgenomen door diverse Rijkskennisinstellingen, zoals het KNMI, RIVM, etc.
- [Regeling parlementair en extern onderzoek 2008](#)

Binnen de Tweede Kamer wordt ten behoeve van de uitoefening van haar constitutionele taken op het gebied van wetgeving en controle gebruik gemaakt van door externe organisaties of deskundigen uitgevoerde (wetenschappelijke) onderzoeken. Het kunnen onderzoeken zijn die in opdracht of op verzoek van de Kamer zijn uitgevoerd .

Zie over de rol van de Kamer, de betrokken leden en de ambtelijke ondersteuning bij extern onderzoek ook de Regeling parlementair en extern onderzoek 2008 (in het bijzonder artikel 1, 3, 5 en 11) en de nadere toelichting daarbij. In het kader van een parlementaire enquête of parlementair onderzoek kan eveneens sprake zijn van het aan externen uitbesteden van wetenschappelijke (deel)onderzoeken. Verder kan ook zelfstandig uitgevoerd, onafhankelijk wetenschappelijk onderzoek op enigerlei wijze een rol spelen in het parlementaire proces.

Als ambtenaar kun je in verschillende rollen actief of meer passief betrokken zijn bij zo'n onderzoek: als onderzoeker, als opdrachtgever, als expert die kennis of informatie deelt met de onderzoekers, als lid van een begeleidingscommissie of als lid van een doelgroep waarop het onderzoek betrekking heeft. In alle gevallen dient de onafhankelijkheid van het onderzoek onomstreden te zijn.

Uitgangspunten voor ambtelijke bijdrage aan onafhankelijke onderzoeken:

- wees rolvast en transparant over jouw inbreng;
- stem jouw rol en inbreng af met je leidinggevende;
- stuur in geen geval op de uitkomst van het onderzoek.

Om (de schijn van) ongeoorloofde beïnvloeding te voorkomen, is het belangrijk dat je als betrokkene vanuit een strikte rol en heldere rolopvatting handelt, open bent over jouw bijdrage en dit in alle gevallen vooraf met jouw leidinggevende bespreekt. Sta voor kwaliteit en onafhankelijkheid van onderzoek

#### *Betrokkenheid als expert*

Wanneer je als buitenstaander en vanuit een functioneel belang inbreng levert aan een onafhankelijk onderzoek, past een terughoudende rol waarbij je wegblijft van elke schijn van beïnvloeding die de onafhankelijkheid van het onderzoek aantast. Wees open over jouw inbreng en stem jouw bijdrage intern goed af. Zorg dat je jouw inhoudelijke bijdrage bij de publicatie van het onderzoek, in het onderzoeksverslag of in de onderzoeksverantwoording vermeldt of laat vermelden.

#### *Betrokkenheid als opdrachtgever*

Handel je vanuit de opdrachtgeversrol, dan zal er altijd een mate van beïnvloeding zijn op aspecten van het onderzoek. Van jou wordt verwacht dat je alle benodigde informatie, dilemma's en data meegeeft aan de onderzoeker. Daar moet je niet terughoudend in zijn, omdat dat wezenlijk van invloed

kan zijn op de kwaliteit van het onderzoek. Er is ruimte voor dialoog over de onderzoeksvraag, de onderzoeksopzet of de validiteit van het onderzoek. Maar je laat de onderzoeker altijd in alle veiligheid en onafhankelijkheid zijn werk doen en stuurt niet op de uitkomst van het onderzoek, ook als het onderzoek tot een politiek-maatschappelijk minder gewenste uitkomst leidt.

#### *Betrokkenheid als onderzoeker*

Ben je zelf onderzoeker, dan heb je vaak te maken met specifieke integriteitswaarborgen en controlerende instanties, opgelegd vanuit internationale en nationale wet- en regelgeving en vakgerichte (beroeps)codes en richtlijnen. Voor wetenschapsbeoefenaars bestaat er een specifieke gedragscode ter waarborging van de wetenschappelijke integriteit (zie kader) en een controlerend

adviesorgaan: het LOWI (Landelijk Orgaan Wetenschappelijke Integriteit). In de gedragscode voor wetenschapsbeoefenaars staan veel algemene geldende uitgangspunten voor kwaliteit en onafhankelijkheid van onderzoek: het onderzoek moet nauwgezet, volledig en objectief zijn, controleerbaar en toetsbaar en je moet er als onderzoeker open en realistisch over communiceren. Prestatiedruk mag geen afbreuk doen aan de kwaliteit van het onderzoek.

## 5 Informatie en communicatie

### 5.1 Zorgvuldig omgaan met informatie

- [Algemene verordening gegevensbescherming van 27 april 2016](#)
- [Artikel 110 Grondwet \(uitgangspunt van openbaarheid\)](#)
- [Artikel 68 Grondwet \(inlichtingenplicht bewindspersonen\)](#)
- [Wet openbaarheid van bestuur](#) (wordt vervangen door de Wet open overheid) (informatieplicht bestuursorgaan)
- [artikel 20 Wet op de ondernemingsraden](#) (geheimhouding)
- [Artikel 9 Ambtenarenwet 2017](#) (geheimhoudingsplicht ambtenaar en gewezen ambtenaar)
- Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO)
- [Besluit voorschrift informatiebeveiliging rijksdienst 2007 - VIR 2007](#); [Beveiligingsvoorschrift Rijk 2013 - BVR 2013](#);
- [Besluit voorschrift informatiebeveiliging Rijksdienst Bijzondere Informatie 2013 - VIR BI 2013](#);
- Informatiebeveiligingsbeleid 2021-2023 Tweede Kamer
- [Gedragsregeling voor de digitale werkomgeving Tweede Kamer 17-1-2019](#)

#### *In- en extern delen van informatie*

De overheid neemt openbaarmaking in acht bij de uitoefening van haar taken. Dit is grondwettelijk vastgelegd. Het uitgangspunt van openbaarheid geldt voor alle informatie die betrekking heeft op het gevoerde beleid, inclusief de voorbereiding en de uitvoering daarvan. Er zijn wel uitzonderingen, namelijk als het openbaren van gegevens in strijd is met het belang van de staat. Dan worden gegevens niet openbaar gemaakt. Dit is bijvoorbeeld het geval als de staatsveiligheid in gevaar komt, of als het gaat om bescherming van vertrouwelijk gedeelde bedrijfs- of fabricagegegevens, of van de persoonlijke levenssfeer (privacy). Een uitzondering geldt ook voor persoonlijke beleidsopvattingen van bewindspersonen, bestuurders en ambtenaren wanneer de informatie onderwerp is van intern beraad. Zo kunnen zij zich intern vrij blijven uiten.

Bij de Tweede Kamer willen we zo open mogelijk informatie extern delen. Op eigen initiatief, of omdat erom wordt gevraagd. Het is goed om je dat te realiseren, omdat je als ambtenaar voortdurend omgaat met informatie: deze bij anderen ophaalt, met anderen deelt of zelf produceert.

#### *Wees open en bewaak vertrouwelijkheid waar nodig*

Het extern delen van informatie is onmisbaar om je werk goed te kunnen doen. Je stelt anderen daardoor in staat om met jou samen te werken. En door het extern delen van informatie stel je burgers

en media in staat om de totstandkoming en uitvoering van beleid te volgen.

Ook het intern delen van informatie is van groot belang.

Uitgangspunten voor het omgaan met informatie (zie ook de paragraaf hierna over 'externe contacten'):

- deel informatie voor zover je die hoort te delen;
- bewaak de vertrouwelijkheid van informatie;
- gebruik doelgebonden informatie alleen voor het doel waarvoor die is verstrekt;
- presenteer (onderzoeks)informatie objectief en transparant.

#### *Vertrouwelijke informatie (geheimhoudingsplicht)*

Informatie die al openbaar is kun je altijd zowel in- als extern delen. Op het delen van informatie die nog niet openbaar is, kan echter spanning staan met de geheimhoudingsplicht: de plicht om vertrouwelijke informatie vertrouwelijk te behandelen. De geheimhoudingsplicht blijft ook na uitdiensttreding gelden. De vertrouwelijkheid van informatie moet je blijven bewaken.

Of en in welke mate informatie vertrouwelijk is, is niet altijd duidelijk. Je moet dan voor jezelf goed nagaan in hoeverre je informatie vertrouwelijk moet houden. Dit geldt zowel voor het in- als extern delen van informatie. Is de informatie als vertrouwelijk bestempeld? Gelden er uitzonderingsgronden voor openbaarmaking? Moet je de informatie bijvoorbeeld eerst anonimiseren? Ben je bevoegd om de informatie te delen? Met wie mag je de informatie delen? Vanaf welk moment mag je de informatie delen? Twijfel je eraan of informatie vertrouwelijk is, bespreek dat dan met jouw leidinggevende.

Bij het functioneel uitwisselen van vertrouwelijke informatie, is van belang dat je de informatie alleen gebruikt voor het doel waarvoor die is verstrekt en dat je niet meer en ook niet minder informatie opvraagt en uitwisselt dan nodig is. Kun je gevraagde informatie vanwege vertrouwelijkheid niet delen, leg dan uit waarom dat niet kan.

#### *Het tegengaan van informatielekken*

Vertrouwelijke informatie dient bij jou veilig te zijn. Dit betekent niet alleen dat je geen vertrouwelijke

informatie 'lekt', maar ook dat je die niet laat rondslingeren of anderen daartoe toegang verschaft. Dit

vereist dat je zorgvuldig omgaat met informatie en informatiedragers (zoals tablet, smartphone, usb-stick) en rekening houdt met specifieke (informatie)beveiligingsregels. Informeer bij jouw werkgever naar beschikbare middelen en voorzieningen voor als je bijvoorbeeld met toestemming in de trein werkt.

Blijf alert. Wat vertel je thuis over het werk? Wie luistert mee als je over het werk praat? Wie heeft er

toegang tot je computer, je tablet of je smartphone van het werk? Liggen er vertrouwelijke stukken op

je bureau? Heb je vertrouwelijke dossiers bij je? Wees je bewust van de risico's, let op je spullen en let

op je woorden. Zorg ervoor dat je voor je werk alleen gebruikmaakt van je zakelijke werkplek. Wees voorzichtig met je social media accounts en beveilig ze met aparte en sterke wachtwoorden. En zorg ervoor dat op al je accounts tweefactor-authenticatie is ingesteld. Gaat er toch iets mis, meld dit dan direct (zie hiervoor de tekst onder 8.6).

#### *Het presenteren van (onderzoeks)informatie*

Zorgvuldig omgaan met informatie betekent ook dat je geen relevante informatie (bewust) achterhoudt of manipuleert als dat jou of de organisatie beter uitkomt. Als in de besluitvorming van de overheid bijvoorbeeld bepaalde gevoelige (onderzoeks)informatie wordt betrokken, wordt het algemeen belang alleen gediend als alle beschikbare informatie objectief in beeld komt en mee kan worden gewogen.

Als er gegronde redenen zijn om bepaalde informatie toch buiten beschouwing te laten, gebeurt dit in

overleg, openlijk en beargumenteerd en leg je dit vast. Achteraf kan dan altijd worden nagegaan waarom dit is gebeurd.

## 5.2 Externe contacten en meningsuitingen

- [Artikel 68 Grondwet](#) (informatieplicht bewindspersonen)
- [Artikel 9 Ambtenarenwet 2017](#) (geheimhoudingsplicht ambtenaar en gewezen ambtenaar)
- [Artikel 10 Ambtenarenwet 2017](#) (inperking grondrechten vrijheid van meningsuiting en recht op vereniging, vergadering en betoging)
- [CAO Rijk 2020 Hoofdstuk 15 en Bijlage 1](#) (verplichte advisering Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening ambtenaren bij bestrafing)

*Externe contacten vanuit je functie*

In je functie heb je regelmatig contacten met anderen, ook buiten de organisatie. De mate waarin dat zich voordoet, hangt af van de functie die je vervult. Communicatie en wederzijdse uitwisseling met de buitenwereld zijn een goede zaak en passen in deze tijd, waarin we steeds meer samenwerken met burgers, bedrijven en maatschappelijke organisaties.

*Als ambtenaar in functie spreek je niet voor jezelf*

Het maakt verschil of je als privépersoon of als ambtenaar communiceert. Als Kamerambtenaar ben je (uiteindelijk) werkzaam voor de Tweede Kamer en in de uitoefening van je ambtelijke functie vertegenwoordig je (uiteindelijk) de Tweede Kamer in jouw externe contacten. Realiseer je dus altijd dat je als ambtenaar in functie spreekt namens de Tweede Kamer.

*Contacten met de media*

Wees je bij contacten met de media bewust van jouw positie als ambtenaar. Functionele contacten met de media lopen via collega's van de stafdienst Communicatie. Het is niet wenselijk dat je zelf journalisten te woord staat. Word je rechtstreeks benaderd, verwijs dan door of overleg met de collega's van de stafdienst Communicatie over de wijze waarop de journalist het beste kan worden bediend.

*Contacten met Kamerleden*

Het zorgvuldig omgaan met informatie strekt zich ook uit tot informatie die betrekking heeft op of afkomstig is van Kamerleden. Als Kamerambtenaar dien je discreet met deze informatie om te gaan. Het is niet toegestaan naar buiten te treden met informatie over wat Kamerleden hebben gezegd of gedaan of deze voor een ander doel te gebruiken dan waar het voor verstrekt is. Als Kamerambtenaar stel je je tijdens het uitvoeren van werkzaamheden politiek neutraal op. Ieder Kamerlid kan op de ambtelijke ondersteuning rekenen. Verder geldt dat je als Kamerambtenaar je positie bij de Kamer niet mag aanwenden voor privédoeleinden. Dit geldt ook voor de contacten die je hebt met Kamerleden.

*Persoonlijke meningsuitingen*

Voor elke burger geldt het grondrecht van vrije meningsuiting. Dus ook voor ambtenaren. Maar voor jou als ambtenaar is dit recht in relatie tot jouw ambtelijk functioneren wel begrensd. Dit betekent dat je voorzichtig moet zijn met het openlijk ventileren van jouw persoonlijke opvattingen en dus niet zomaar alles kunt zeggen, schrijven, liken/delen of twitteren. Dit geldt ook voor het plaatsen van foto's en afbeeldingen.

Daarbij maakt het verschil wat je positie is binnen de organisatie en welke afstand je hebt tot het onderwerp waar het over gaat. Hoe dichter je bij het betreffende inhoudelijke beleidsterrein staat, hoe meer behoedzaamheid geboden is. Dit geldt vooral bij onderwerpen die in het nieuws zijn, of waarvoor bij belangengroepen (lobbyisten) bijzondere belangstelling bestaat. Het moment en de manier waarop je opvattingen kenbaar maakt zijn namelijk van betekenis. Het is raadzaam om in dit soort situaties eerst te spreken met je collega's en/of leidinggevende. In alle gevallen geldt ook: let op je bewoordingen en de gebruikte middelen. Realiseer je dat anderen vaak makkelijk jouw ambtelijke functie kunnen achterhalen en jouw opvattingen dan kunnen beschouwen als opvattingen van de Tweede Kamer.



Als het gaat om publicatie van eigen teksten: vermeld dat het op persoonlijke titel is en zorg ervoor dat er geen misverstand kan ontstaan over het feit dat het om een persoonlijke opvatting gaat en niet om een opvatting die je vanuit je functie als ambtenaar ventileert. Raadpleeg collega's bij twijfel. Uitgangspunten voor communicatie en persoonlijke meningsuitingen:

- realiseer je voor alles dat je ambtenaar bent;
- communiceer op fatsoenlijke en respectvolle wijze;
- houd je aan de geheimhoudingsplicht;
- doe geen uitlatingen die schadelijk zijn voor jouw functioneren, of voor het functioneren van de Tweede Kamer.

*Eerst denken, dan doen!*

Als door jouw uitlatingen problemen zijn ontstaan voor de Tweede Kamer, kun je achteraf ter verantwoording worden geroepen en eventueel worden bestraft (zie hierover verder onder 8.5 Integriteitsschendingen). Zeker als die problemen ernstig zijn en je dit had kunnen voorzien. Gebruik daarom altijd je gezonde verstand en sta, voordat je een bepaalde uitlating doet, stil bij de mogelijke gevolgen daarvan. Realiseer je dat het gevaar ook kan zitten in kleine dingen, zoals het privé plaatsen van een grappig bedoelde opmerking of afbeelding op Twitter of Facebook, die vervolgens een eigen leven gaat leiden en jouw werk ineens in een verkeerd daglicht kan stellen.

### 5.3 Onlinecommunicatie en sociale media

Onlinecommunicatie biedt veel voordelen. Dankzij internet en sociale media is het veel makkelijker geworden om te werken wanneer en waar je maar wilt, informatie is snel te vinden en makkelijk te delen, je kunt direct contact hebben met anderen en je kunt veel mensen tegelijk bereiken. Het internet biedt een schat aan informatie, een welkom platform om standpunten te delen en is tegenwoordig onmisbaar voor de verbinding tussen 'binnen' en 'buiten'. Maar ook privé worden internet en sociale media veel gebruikt. Wees altijd zorgvuldig, betrouwbaar, integer en respectvol in je uitlatingen op sociale media. Op internet kan iets snel teruggevonden worden en het blijft er ook altijd op staan. De Tweede Kamer respecteert de vrijheid van meningsuiting van haar werknemers. Maar wees ervan bewust dat persoonlijke meningen kunnen conflicteren met de belangen van de Tweede Kamer en dat het niet altijd verstandig is om de eigen mening online en openbaar te etaleren. Bedenk dus tevoren welk effect een bijdrage op het internet (bericht, foto, video) heeft voor de Tweede Kamer. Bij twijfel wordt overlegd met de leidinggevende of stafdienst Communicatie.

*Iedereen kijkt mee*

Integriteit is essentieel zodra je naar buiten treedt. Juist vanwege de snelheid en directheid van onlinecommunicatie en het grote bereik ervan, loop je extra risico. Een gevaar daarbij is dat je als gebruiker lang niet altijd de risico's goed kunt overzien.

Uitgangspunten voor online communicatie:

- als ambtenaar ben je een ambassadeur van je organisatie;
- de bestaande regels gelden ook online;
- bewaak het onderscheid tussen privépersoon en ambtenaar in functie;
- houd je deelname zorgvuldig, gericht en gedoseerd.

Denk hierover na:

- je identiteit is makkelijk te achterhalen door profielen en informatiesporen te linken;
- berichten kunnen zich – ook onbedoeld – snel en uitvoerig verspreiden;
- berichten blijven beschikbaar, kunnen steeds opnieuw opduiken en je achtervolgen;
- wat voor foto's zet je op internet? Vinden jouw collega's het goed als zij herkenbaar op foto's staan
- die jij op het internet plaatst?

## 6 Werk- en privérelaties

### 6.1 Omgangsvormen

- [Artikel 1 Grondwet](#) (discriminatieverbod)
- [Artikel 90 quater van het Wetboek van Strafrecht](#) (juridische definitie van discriminatie)
- [Artikelen 137 c t/m g en 429quater van het Wetboek van Strafrecht](#) (strafbaarstelling uitingen van discriminatie, nl. discriminerende belediging, aanzetten tot discriminatie van óf haat tegen groepen mensen, verspreiden van materiaal met discriminerende inhoud, deelnemen aan een organisatie met een discriminerend karakter, opzettelijk discrimineren op basis van ras in uitoefening van ambt, beroep of bedrijf (=misdrijf), niet opzettelijk discrimineren in uitoefening van ambt, beroep of bedrijf (=overtreding))
- Wetgeving op het gebied van gelijke behandeling:
  - [Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen](#) (1980)
  - [Algemene Wet Gelijke Behandeling of AWGB](#) (1994)
  - [verbod tot maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur](#) (1996)
  - [Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte](#) (2003)
  - [Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid](#) (2003)
- [Artikel 4, eerste lid Ambtenarenwet \(2017\)](#) (voorkomen discriminatie door overheidswerkgever)
- [Artikel 3, tweede lid van de Arbeidsomstandighedenwet](#) (zorgplicht werkgever preventie psychosociale arbeidsbelasting, w.o. seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk).
- [Arbocatalogus Rijk](#)
- Arbobeleid Tweede Kamer
- [Beleid ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer](#)

*Gewenst gedrag: respectvol, fatsoenlijk en collegiaal*

Als ambtenaar wordt van je verwacht dat je op een respectvolle manier omgaat met anderen, zowel in je contacten binnen als buiten de organisatie. Dat betekent dat je de ander serieus neemt, naar elkaar luistert en fatsoenlijk met elkaar omgaat. Verwacht wordt dat je elkaar hierin steunt en zo nodig

corrigeert. Wij streven binnen de Tweede Kamer collegialiteit na, samenwerking, teamgeest, openheid en een dienstverlenende instelling. Daarbij respecteer je elkaars privacy en houd je rekening met elkaar. Je helpt elkaar waar nodig en houdt je bijvoorbeeld aan de huisregels van de organisatie.

*Ongewenst gedrag*

Pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld zijn uitingen van ongewenste omgangsvormen en worden niet getolereerd binnen de Tweede Kamer. De uitingen kunnen zowel verbaal als non-verbaal zijn, mondeling of schriftelijk, of digitaal. Soms gebeurt het bewust, maar soms ook minder bewust.

*Welk ongewenst gedrag bedoelen we met deze woorden?*

*Pesten:* herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand zich niet (goed) kan verdedigen. Bijvoorbeeld: kleinerende/vernederende opmerkingen, voortdurende kritiek, fysiek aanvallen of bedreigen, iemand isoleren/buitensluiten/negeren, over iemand roddelen/kwaadaardige geruchten, leugens of valse beschuldigingen verspreiden.

*Seksuele intimidatie:* elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint gedrag dat degene tegen wie het is gericht als ongewenst ervaart.

Bijvoorbeeld: seksueel getinte opmerkingen/grappen, het laten zien van seksueel getinte afbeeldingen, seksueel getinte blikken of gebaren, ongewenste aanrakingen.

*Intimidatie*: gehoorzaamheid afdwingen door iemand bang te maken of onder druk te zetten door psychisch of fysiek geweld of door te dreigen met negatieve gevolgen (bijvoorbeeld een slechte beoordeling of ontslag).

*Agressie*: gedrag wat iemand inzet om iets kapot te maken, een ander schade te berokkenen, of duidelijk te maken wat hij wel of niet wil, waarbij bij de ander gevoelens van angst, pijn, verdriet of boosheid worden opgeroepen. Hieronder vallen naast geweld ook bijvoorbeeld bedreigen, schelden en overheersen.

*Geweld*: het toebrengen van lichamelijk letsel, het vernietigen of kapotmaken van iets. *Discriminatie*: onterecht verschil maken in de behandeling van mensen op grond van een bepaald kenmerk (discriminatiegrond). Discriminatie kan zich uiten in pestgedrag of (seksueel) intimiderend gedrag.

*Welke discriminatiegronden staan in de wet?*

Dit zijn: leeftijd, seksuele gerichtheid, godsdienst, levensovertuiging, ras (huidskleur, afkomst, nationale of etnische achtergrond), geslacht, nationaliteit, handicap of chronische ziekte, politieke overtuiging, burgerlijke staat, soort arbeidscontract en arbeidsduur.

*Wat kun je doen aan ongewenst gedrag?*

Zorg met elkaar voor het besef dat dit soort gedrag niet acceptabel is door zelf het goede voorbeeld te

geven, elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag en collega's die slachtoffer zijn van ongewenste omgangsvormen te steunen.

*Behandel de ander zoals je zelf behandeld wilt worden*

Het management heeft een belangrijke voorbeeldfunctie en dient ongewenst gedrag te corrigeren.

Medewerkers spiegelen zich aan het gedrag van hun leidinggevenden en accepteren correctie op hun gedrag gemakkelijker als de leidinggevenden zelf het goede voorbeeld geven.

Als slachtoffer van ongewenste omgangsvormen kun je naar een vertrouwenspersoon of je leidinggevende stappen en eventueel gebruik maken van een klachtprocedure. Wanneer is vastgesteld dat jij je tegenover anderen ongewenst hebt gedragen, kun je worden bestraft.

*Preventie ongewenst gedrag*

De Arboret verplicht de werkgever om een arboreid te voeren dat zoveel mogelijk gericht is op optimale arbeidsomstandigheden. Om een goed arboreid vorm te kunnen geven moet de werkgever een overzicht opstellen van alle risico's die in het bedrijf kunnen voorkomen. Op basis van deze inventarisatie maakt de werkgever een plan van aanpak met maatregelen die hij neemt om de risico's aan te pakken. Hiervoor gebruikt de werkgever de Arbocatalogus Rijk.

Pesten en ongewenst gedrag moet deel uit maken van deze inventarisatie en het plan van aanpak. Vraag als medewerker daarnaar om te weten welke maatregelen jouw organisatie heeft genomen en gaat nemen. Je kunt deze vraag ook altijd stellen aan de Ondernemingsraad aangezien hij dient in te stemmen met het plan van aanpak. Ook kun je de preventiemedewerker benaderen.

*Beleid ongewenste omgangsvormen*

De Tweede Kamer beschikt daarnaast over een eigen Beleid ongewenste omgangsvormen. Dit beleid is niet alleen van toepassing verklaard op Kamerambtenaren, maar ook op medewerkers van de fracties. Aan dit beleid is de eigen Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen gekoppeld. Hierin wordt vermeld hoe een klacht kan worden ingediend, wanneer een Kamerbewoner te maken heeft met ongewenst gedrag en wat de procedure is.

## 6.2 Privérelaties

[Artikel 6, eerste lid Ambtenarenwet 2017](#) (goed ambtenaarschap)

[Artikel 10 Ambtenarenwet 2017](#) (inperking grondrechten vrijheid van meningsuiting en recht ton vereniging, vergadering en betoging)

[CAO Rijk 2020 Hoofdstuk 15](#) en [Bijlage 1](#) (verplichte advisering Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening ambtenaren bij bestraffing)

### *Privérelaties op het werk*

Overall waar mensen samen komen kunnen privérelaties ontstaan, dus ook op het werk.

Er kan sprake zijn van een familierelatie, vriendschapsrelatie of liefdesrelatie tussen collega's, of tussen een ambtenaar en een externe relatie. Daar is op zichzelf niets mis mee. In sommige gevallen kan het echter problematisch zijn of worden en kan het een integriteitsrisico met zich meebrengen. Denk bijvoorbeeld aan (de schijn van) belangenverstrengeling, of aan het delen van vertrouwelijke informatie. Zo kan bijvoorbeeld de schijn ontstaan van bevoordeling. Bovendien kan een (verbroken) relatie leiden tot een ongewenste verstoring van de werkverhoudingen. Het risico is groter als de functies elkaar op de een of andere manier raken. Het risico is eveneens groter als er sprake is van een afhankelijkheidsrelatie, zoals bij een relatie tussen een leidinggevende en een ondergeschikte.

Goed ambtenaarschap houdt in dat je op het werk professioneel en objectief blijft. Als de privérelatie hiervoor een probleem kan zijn en een integriteitsrisico kan vormen, is het jouw verantwoordelijkheid als goed ambtenaar om hiervan melding te doen bij de (naasthogere) leidinggevende. De leidinggevende die zo'n melding ontvangt, behoort hier discreet en met respect voor jouw privacy mee om te gaan en samen met jou te bekijken of er speciale maatregelen getroffen moeten worden. Het is bijvoorbeeld niet wenselijk dat partners elkaars werk beoordelen, controleren, of goedkeuren. Zo nodig worden er werkafspraken gemaakt of taken anders verdeeld, maar ook een overplaatsing naar een andere afdeling of dienstonderdeel kan aan de orde zijn.

### *Ongewenste privécontacten*

Het publiek moet erop kunnen vertrouwen dat de overheid een fatsoenlijke en integere organisatie is.

Jouw privécontacten kunnen dit vertrouwen beïnvloeden. Als ambtenaar heb je echter recht op bescherming van je privéleven en op vrijheid van vereniging, zolang de uitoefening van dit recht jouw functioneren of het functioneren van de dienst niet schaadt.

Omgang met personen die de overheid in een negatief daglicht stellen, kan op gespannen voet komen

te staan met goed ambtenaarschap. Hoe groot in een concreet geval het integriteitsrisico is, hangt af van de omstandigheden en van (de kwetsbaarheid van) je ambtelijke functie. Voor sommige functies is het gevaar van negatieve beeldvorming groter dan voor andere functies, afhankelijk van de aard van

je werk, je zichtbaarheid voor het publiek en je positie binnen de organisatie.

### *Met wie ga je om?*

Welke privécontacten zijn ongewenst? Het gaat dan om contacten met personen waarvan je weet of kan weten dat die min of meer structureel normen en wetten overtreden (en dat soms zelfs ook verheerlijken). Dit geldt eveneens voor het lidmaatschap van verenigingen of de deelname aan groeperingen met een slechte reputatie die regelmatig in opspraak zijn wegens bijvoorbeeld criminaliteit en vandalisme. Ook als die vereniging of groepering op zichzelf niet verboden is.

Als je vermoedt dat sprake is van een onwenselijk privécontact, doe je er verstandig aan om dit te

bespreken met je leidinggevende, of een vertrouwenspersoon. Als je er open over bent, kunnen er zo nodig maatregelen worden getroffen om jezelf en de dienst tegen de ongewenste effecten te beschermen.

## 7 Buitenland

### 7.1 Waar je in het algemeen rekening mee moet houden

- |  |
|--|
| - <a href="#">CAO Rijk 2020 Paragraaf 10.3 Dienstreizen buitenland</a> |
|--|

Als je voor werk naar het buitenland reist of in het buitenland verblijft, moet je rekening houden met bepaalde bijzonderheden. Ook in het buitenland geldt: blij professioneel.

#### *Je bent het visitekaartje voor Nederland*

Als ambtenaar in het buitenland dien je voortdurend te beseffen dat je, behalve de Tweede Kamer, ook Nederland als staat vertegenwoordigt en dat je daarmee (mede)verantwoordelijkheid draagt voor de reputatie van Nederland in het buitenland. Dit geldt tijdens het werk en in je vrije tijd. In het buitenland kan jouw gedrag in privétijd soms juist extra in het oog springen en van invloed zijn op de functievervulling of op het imago van Nederland in het buitenland.

#### *In het buitenland vertegenwoordig je Nederland*

Uitgangspunten voor reizen en verblijven in het buitenland:

- gedraag je gepast, verantwoordelijk en representatief voor Nederland;
- houd je aan regels en respecteer lokale gebruiken, normen en waarden;
- houd zakelijke belangen en privébelangen strikt gescheiden;
- bereid je goed voor, controleer op veiligheidsrisico's en aanvullend beleid.

In andere landen kan sprake zijn van een andere cultuur met daaraan verbonden waarden en normen.

Wat binnen de ene cultuur acceptabel is, hoeft dat binnen een andere cultuur niet te zijn. Het is belangrijk hiervan doordrongen te zijn en deze verschillen te begrijpen. Draag gepaste kleding, vertoon geen provocerend gedrag (bijvoorbeeld door camera's te gebruiken zonder toestemming), pas zo nodig je gedrag aan met betrekking tot het gebruik van bijvoorbeeld alcohol en wees voorzichtig met humor. Voorkom dat iemand zijn gezicht verliest ten overstaan van anderen.

Respecteer de wetten en gebruiken van het gastland. Dat geldt ook voor het wisselen of overmaken van geld. Verkeersboetes zal je zelf moeten betalen. Aanvullend houd je je ook aan de eventueel striktere Nederlandse wetten en regels. Voor wegtransport bijvoorbeeld geldt dat je ook de Nederlandse verkeersregels aanhoudt zoals het gebruik van autogordels, rijgedrag en alcoholgebruik. Omkoping, bijvoorbeeld het aanbieden van steekpenningen aan een buitenlandse ambtenaar, is een strafbaar feit. Wat in Nederland niet mag of niet integer is, doe je ook niet in het buitenland.

Gelden voor jou als ambtenaar in het gastland privileges en immuniteiten (zoals belastingvrijstelling), dan maak je hiervan alleen gepast gebruik. Oneigenlijk gebruik kan de goede naam van Nederland schaden.

Een duidelijke scheiding van privé en zakelijk belang brengt met zich mee dat je niet zelf oordeelt over

de noodzaak om een buitenlandse dienstreis te maken. Ga je op dienstreis, dan verdiep je je in eventuele aanvullende informatie of regels, bijvoorbeeld over veiligheid.

## 7.2 Aanvullingen op specifieke onderwerpen

- [CAO Rijk 2020 Paragraaf 10.3 Dienstreizen buitenland](#)
- [Gedragsregeling voor de digitale werkomgeving Tweede Kamer 17-1-19](#)

### *Geschenken van buitenlandse relaties*

In het buitenland kan het eerder als ongeleefd worden ervaren om een geschenk van waarde te weigeren dan binnen de Nederlandse verhoudingen. Met name in het diplomatieke en consulaire verkeer kan het voorkomen dat de geldende gebruiken zich tegen de weigering van het aannemen van een geschenk van waarde verzetten. In dat geval beschouw je dit als een geschenk voor de organisatie en neem je het wel aan, vervolgens bespreek je met jouw leidinggevende wat er verder mee gebeurt, bijvoorbeeld dat het in een vitrinekast wordt tentoongesteld.

### *Loyaliteitsprogramma's*

Vliegtuigmaatschappijen kennen frequent flyer programma's en geven bijvoorbeeld bonuspunten die een geldswaarde vertegenwoordigen. Deze punten geven recht op kortingen bij toekomstige vliegereizen. De bonuspunten en andere voordelen die je uit een loyaliteitsprogramma ontvangt voor betaalde dienststreizen mag je niet voor privéreizen gebruiken. In overleg mag je ze wel gebruiken voor dienststreizen.

### *Vertragingsschade*

Soms kun je aanspraak maken op schadevergoeding van een reismaatschappij vanwege vertragingen tijdens de dienstreis. Denk aan vertraagde of geannuleerde vluchten, of een vlucht die overboekt is. Het gaat om schadevergoeding in geld of in de vorm van bijvoorbeeld tegoedbonnen. Deze schadevergoeding is niet voor jou, maar voor de Tweede Kamer. De Tweede Kamer draagt immers de kosten voor de dienstreis.

Van jou wordt medewerking verwacht bij het innen van die schadevergoedingen, tenzij je werkgever aangeeft dat dit niet nodig is. Tegoedbonnen voor bijvoorbeeld gratis eten en drinken, hotelaccommodatie voor extra overnachting en (taxi)vervoer van en naar de hotelaccommodatie/luchthaven mag je gerust voor jezelf aannemen. Je declareert dan uiteraard geen kosten bij je werkgever.

### *Verlenging dienstreizen voor privédoeleinden*

Het kan aantrekkelijk zijn om een dienstreis om privéredenen te verlengen en daar verlof aan te koppelen. Onder bepaalde voorwaarden mag dat. Voor de precieze voorwaarden en uitzonderingen wordt verwezen naar de CAO Rijk.

#### **Uitgangspunten:**

- laat het dienstbelang altijd voorgaan en maak geen misbruik van de gelegenheid;
- regel de aanvraag en schriftelijke goedkeuring daarvan door je werkgever vóór vertrek;
- verleng je reis maximaal 72 uur aan het begin of einde van de dienstreis (let op, aan het begin van de reis mag het niet altijd);
- betaal zelf de meerkosten en profiteer niet van eventuele besparingen; besparingen komen ten goede aan het Rijk.

### *Meereizen partner bij een dienstreis*

Je kunt in de verleiding komen om jouw partner privé mee te laten reizen. Om de schijn van belangenverstremming te voorkomen, is dit niet wenselijk. Het meenemen van jouw partner kan zowel binnen de eigen organisatie als daarbuiten de indruk wekken dat je jouw persoonlijk belang te veel laat meewegen. Bijvoorbeeld dat je reisdoel (mede) is ingegeven door persoonlijke motieven, dat je er voordeel aan hebt door de kosten voor een hotelkamer uit te sparen, of dat je je tijdens de dienstreis niet volledig richt op het zakelijke programma. Uitgangspunt is daarom dat jouw partner

niet meereist. Er kunnen zich echter altijd bijzondere of onvoorziene situaties voordoen. Overleg in dat geval met jouw leidinggevende wat het beste is om te doen.

Het ligt anders als er functionele redenen zijn voor het meereizen van de partner. Bijvoorbeeld als de aanwezigheid van de partner gewenst is vanwege een goede (re)presentatie van Nederland of van de organisatie waarvoor je werkt. Kom je in overleg met je leidinggevende tot de conclusie dat het meenemen van jouw partner aantoonbaar in het dienstbelang is, dan zijn ook de reis- en verblijfkosten

van de partner voor rekening van de dienst.

Uitgangspunten:

- laat jouw partner privé niet meereizen: het is immers een dienstreis;
- overleg met jouw leidinggevende als sprake is van een bijzondere situatie;
- in het belang van de Tweede Kamer kan jouw partner meereizen op kosten van de dienst.

#### *Verlies- of diefstal van informatie*

In het buitenland kunnen de gevolgen van verlies of diefstal van informatie extra groot zijn. Daarom moet je het risico daarop minimaliseren. Dit geldt voor alle bestemmingen, dus niet alleen voor bestemmingen waar je sowieso al extra op je hoede bent. Voor bijzondere bestemmingen gelden overigens wel bijzondere regels, bijvoorbeeld voor het meenemen van mobiele devices (telefoons, iPads). Meer informatie hierover kan bij de BVA worden ingewonnen.

Neem zo min mogelijk vertrouwelijke informatie mee naar het buitenland. Laat in ieder geval nooit waardevolle informatie achter in een hotel-of stationskluis, maar neem documenten en gegevensdragers – bij voorkeur in een sealbag (dit is een speciale, te verzegelen veiligheidsenveloppe) – altijd mee in je handbagage. Voer tijdens je reis ook geen vertrouwelijke gesprekken op publieke plaatsen of aan boord van een vliegtuig, taxi of in openbaar vervoer. Is er toch sprake van verlies of diefstal van informatie, meld dit dan direct.

#### *Gebruik internet en sociale media*

Wees je ervan bewust dat het gebruik van openbare wifi risico's kent. Vermijd daarom voor je zakelijk gebruik dit soort openbare kanalen. Voor de buitenwereld ben je een vertegenwoordiger van de Nederlandse overheid en niet iemand die een privé-opvatting verkondigt. Dat geldt ook voor het gebruik van social media. De gevoeligheid kan in het buitenland groter zijn dan in Nederland.

#### *Gebruik mobiele apparatuur*

Gepast privégebruik van zakelijke mobiele apparatuur in het buitenland is toegestaan. Misbruik, dat wil zeggen overmatig, uitbundig, storend of schadelijk privégebruik, is niet toegestaan. Omdat je in het buitenland snel veel data gebruikt, tegen hoge kosten, is privégebruik snel overmatig. Daarom wordt van je verwacht dat je in het buitenland het privégebruik van apparatuur van je werk extra beperkt. Een enkel kort privételefoontje naar Nederland of berichtje via WhatsApp is geen bezwaar. Bij het openstellen van mobiele apparatuur als WiFi-hotspot kunnen de kosten ongemerkt razendsnel

oplopen. Doe je dit toch, dan kunnen de kosten (deels) op jou worden verhaald.

Houd ook bij zakelijk gebruik van mobiele apparatuur in het buitenland rekening met mogelijke hoge kosten.

## 8 Preventie en handhaving

### 8.1 Indiensttreding en afleggen eed of belofte

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Artikel 3a Ambtenarenwet 2017</a> (onderzoek naar geschiktheid en bekwaamheid)</li> <li>- <a href="#">Artikel 5, eerste lid Ambtenarenwet 2017</a> (zorgplicht werkgever afnemen eed of belofte)</li> <li>- <a href="#">Artikel 7 Ambtenarenwet 2017</a> (verplichting ambtenaar afleggen eed of belofte)</li> </ul> |
|---|

- [Artikel 12 Ambtenarenwet 2017](#) (vertrouwensfuncties)
- [Artikel 5 en Bijlage Uitvoeringsbesluit Ambtenarenwet 2017](#) (eed- en belofte)
- [Wet veiligheidsonderzoeken](#) (Wvo) en [Leidraad Aanwijzing Vertrouwensfuncties](#) van september 2014 (publicatie AIVD).

Voordat je in dienst treedt als Kamerambtenaar, is integriteit al iets om rekening mee te houden. Zo moet je eerlijk zijn in de informatie die je bij je sollicitatie verstrekt en geen relevante informatie achterhouden. Blijkt achteraf dat je gelogen hebt, of iets verzwegen hebt, dan kan dat leiden tot je ontslag. Verder kan op diverse manieren worden nagegaan of er bezwaren zijn voor jouw indiensttreding (screening). Er wordt een 'verklaring omtrent het gedrag' gevraagd, waarbij wordt nagegaan of je een strafbaar feit hebt gepleegd dat relevant is voor de functie. Voor sommige functies geldt een zwaardere screening en wordt een zogenaamd 'onderzoek justitiële gegevens', of (voor aangewezen vertrouwensfuncties) een 'veiligheidsonderzoek' ingesteld.

*De eed of belofte leg je niet zomaar af*

Na indiensttreding leg je de eed of belofte af. Hiermee spreek je uit dat je beseft wat het betekent om

Kamerambtenaar te zijn en dat je je daarnaar zult gedragen. Het eedformulier wordt door jou ondertekend en in je personeelsdossier opgeslagen.

Met de eed of belofte beloof ik dat ik:

*'trouw zal zijn aan de Koning en de Grondwet en alle overige wetten van ons land zal eerbiedigen'*

*'noch direct, noch indirect in welke vorm dan ook valse informatie heb verstrekt in verband met het verkrijgen van mijn aanstelling'*

*'tot het verkrijgen van mijn aanstelling aan niemand iets heb geschonken of beloofd en dit ook niet zal gaan doen'*

*'tot het verkrijgen van mijn aanstelling van niemand giften heb aanvaard en aan niemand beloften heb gedaan en dit ook niet zal gaan doen'*

*'plichtsgetrouw en nauwgezet de mij opgedragen taken zal vervullen en zaken die mij uit hoofde van mijn functie vertrouwelijk ter kennis komen of waarvan ik het vertrouwelijke karakter moet inzien, geheim zal houden voor anderen dan die personen aan wie ik ambtshalve tot mededeling verplicht ben'*

*'mij zal gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt, zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar zal zijn en niets zal doen dat het aanzien van het ambt zal schaden.'*

## 8.2 Het voeren van het goede gesprek

Het is erg belangrijk om regelmatig het gesprek te voeren over integriteitsdilemma's en met elkaar te verkennen welk gedrag 'als goed ambtenaar' acceptabel is en welk gedrag niet onder bepaalde omstandigheden. Dit geldt voor allerlei onderwerpen, al dan niet genoemd in deze gedragscode. Ga de discussie aan en wees niet bang om je daarbij open op te stellen. Je zult merken dat veel mensen worstelen met dezelfde vraagstukken en dat er vaak verschillend tegenaan gekeken wordt. Juist die verschillende inzichten kunnen heel verhelderend zijn.

Voor leidinggevendenden is dit in het bijzonder van belang: door openhartig te zijn over lastige afwegingen moedig je anderen aan om dat ook te doen. Er zijn veel hulpmiddelen beschikbaar om dilemma's

bespreekbaar te maken. Dit gebeurt dan in georganiseerde sessies, waarbij herkenbare voorbeelden uit de praktijk worden gebruikt. Maar het gaat ook om de dagelijkse gesprekken op de werkvloer.

Het begint met het voeren van het goede gesprek: dit doe je door elkaar te vertrouwen en de bereidheid te tonen om oprecht naar elkaar te luisteren zonder de ander te veroordelen. Pas dan kun je in alle veiligheid openhartig zijn naar elkaar en is het mogelijk om elkaar op een acceptabele en



respectvolle manier te corrigeren. Zo voorkom je dat zaken uit de hand lopen en uitgroeien tot integriteitsincidenten.

### 8.3 Aandacht voor kwetsbare functies en kwetsbare ambtenaren

Er is sprake van een kwetsbare functie als door het uitoefenen van je functie jouw integriteit snel in het geding kan komen. Voorbeelden van specifieke functies met extra integriteitsrisico zijn vertrouwensfuncties, toezichthoudende functies, opsporingsfuncties en functies in het bredere domein van veiligheid, rechtshandhaving of rechtspraak.

Meer in het algemeen kun je denken aan functies waarin je extra zichtbaar bent als ambtenaar, waarin je werkt met gevoelige informatie, waarin je langdurig te maken hebt met bepaalde externe contacten, zoals bepaalde leveranciers, of waarin je gelijktijdig over hetzelfde onderwerp betrokken raakt bij zowel advisering als controle.

Er is sprake van een kwetsbare ambtenaar als er, los van jouw functie, omstandigheden zijn die maken dat jouw integriteit snel in het geding kan komen, bijvoorbeeld omdat je gevoeliger bent voor chantage. Je kunt kwetsbaar zijn als je financiële problemen hebt, lijdt aan een verslaving, bepaalde privécontacten hebt (denk daarbij ook aan partner en familieleden), een liefdesrelatie hebt op het werk, of als je bepaalde nevenwerkzaamheden vervult. Ook als jijzelf, of jouw naaste familie in verband kan worden gebracht met wetsovertredingen, ben je als ambtenaar kwetsbaar.

#### *Met openheid kun je problemen voorkomen*

Het is de verantwoordelijkheid van een goed werkgever om je waar mogelijk tegen integriteitsrisico's te beschermen. Anderzijds is het jouw verantwoordelijkheid als goed ambtenaar om je werkgever daartoe in de gelegenheid te stellen. Het is daarom aan te raden eventuele risico's en kwetsbaarheden bespreekbaar te maken. Dit vergt openheid en wederzijds vertrouwen. Wil je niet direct naar je leidinggevende stappen, bijvoorbeeld in verband met privacygevoeligheid, bespreek het dan met een vertrouwenspersoon.

Ingrijpen kan op verschillende manieren gebeuren, zoals door functiescheiding, functieroulatie of functieruil en soms kan een interne overplaatsing de oplossing zijn.

Bij functiescheiding worden sommige taken aan anderen toegewezen, bij functieroulatie wissel je met enige regelmaat van takenpakket en bij functieruil wissel je van takenpakket met een collega. In geval van een interne overplaatsing ga je jouw functie, of wellicht zelfs een andere functie, op een andere plek in de organisatie vervullen. Voor financiële, of andere privé gerelateerde problemen kan je terecht bij een bedrijfsmaatschappelijk werker of een speciale schuldhulpverlener.

### 8.4 De rol van de vertrouwenspersoon

- [Artikel 3, tweede lid van de Arbeidsomstandighedenwet](#) (verankering vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen als onderdeel van de preventie psychosociale arbeidbelasting)
- [Cao Rijk 2020 Hoofdstuk 13 Regels en voorzieningen bij melden vermoeden misstand](#)

(verankering vertrouwenspersoon integriteit)

- [Artikelen 160 en 162 wetboek van Strafvordering](#) (verplichting tot aangifte in bij wet bepaalde gevallen).

Binnen de organisatie zijn twee vertrouwenspersonen aangewezen voor integriteit en meerdere vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen. Heb je vragen over integriteit, zit je met een dilemma, signaleer je een mogelijk integriteitsrisico of een integriteitsschending, of heb je te maken met ongewenste omgangsvormen? Dan is jouw leidinggevende het eerste aanspreekpunt. Maar je kunt ook altijd een vertrouwenspersoon benaderen, bijvoorbeeld als je de stap naar jouw leidinggevende (nog) te groot vindt, of als jouw leidinggevende bijvoorbeeld zelf betrokken is. De vertrouwenspersoon biedt je in vertrouwelijkheid een luisterend oor, verstrekt informatie, geeft advies en verwijst eventueel door. De vertrouwenspersoon is onafhankelijk. Alle vragen, twijfels of vermoedens moet je vertrouwelijk kunnen bespreken. Zorgvuldigheid en betrouwbaarheid vormen de basis van het functioneren van de vertrouwenspersoon.

Bij een vermoeden van een (ernstige) integriteitsschending kan de vertrouwenspersoon je informeren

over de meldprocedure en je desgewenst hierin begeleiden. Je blijft zelf verantwoordelijk voor je melding. Alhoewel de vertrouwelijkheid voorop staat, zal de vertrouwenspersoon je vooraf informeren

dat de vertrouwelijkheid niet in alle gevallen volledig is gegarandeerd. In bepaalde situaties geldt de plicht tot melden voor de vertrouwenspersoon, bijvoorbeeld als er sprake is van een (ambt)misdrijf.

Ook op basis van dwingende morele overwegingen – bijvoorbeeld wanneer er levens in het geding kunnen zijn – kan de vertrouwenspersoon zich genoodzaakt voelen de gegeven informatie met anderen te delen en daarmee de vertrouwelijkheid te doorbreken.

## 8.5 Integriteitsschendingen

- [Artikel 44](#) en [Titel XXVIII Wetboek van strafrecht](#) (ambtsmisdrijven); [artikel 162 Wetboek van strafvordering](#) (aangifte van ambtsmisdrijven)
- [Wet Huis voor klokkenluiders van 14 april 2016](#)
- [CAO Rijk 2020 Hoofdstuk 13 Regels en voorzieningen bij melden vermoeden misstand](#)
- [CAO Rijk 2020 Bijlage 12 Procedure na ontvangst melding vermoeden misstand](#)
- [Artikel 5 Ambtenarenwet 2017 eerste lid sub e en tweede lid](#) (zorgplicht werkgever inzake melden van misstanden)
- [Artikel 6 Ambtenarenwet 2017 tweede lid](#) (sanctie op zich niet als goed ambtenaar gedragen)
- [CAO Rijk 2020 Hoofdstuk 15 Ordemaatregelen en straffen](#)
- [CAO Rijk 2020 Bijlage 1 Definities; AGFA](#) (Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening ambtenaren)
- Gedragsregeling voor de digitale werkomgeving Tweede Kamer 17-1-2019
- Baseline persoonsgericht onderzoek (Bipo)
- Beleid ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer

### *Bespreken, signaleren en melden*

Als je het vermoeden hebt van een integriteitsschending kun je dat niet zomaar (blijven) negeren. Allereerst wordt van jou verwacht dat je normoverschrijdend gedrag bespreekbaar maakt en anderen aanspreekt op normoverschrijdend gedrag.

In ernstiger situaties of als aanspreken niet helpt, wordt van jou verwacht dat je het vermoeden van een integriteitsschending op zijn minst signaleert of er formeel melding van maakt. Je signaleert de integriteitsschending in eerste instantie bij voorkeur bij je leidinggevende. Je kunt het ook altijd met een vertrouwenspersoon bespreken. In overleg wordt dan bekeken of je zelf een formele melding wilt

doen of dat je wilt dat de vertrouwenspersoon dat (vertrouwelijk) voor je doet. De keuze om te melden

is uiteindelijk aan jou, maar in geval van een (ambts)misdrijf is melding verplicht en moet er ook aangifte worden gedaan. Meestal loopt dat via jouw leidinggevende. Een ambtsmisdrijf is een misdrijf

dat specifiek voor ambtenaren strafbaar is, of waar een hogere straf op staat als een ambtenaar het pleegt omdat gebruik wordt gemaakt van door het werk verkregen macht, gelegenheid of middelen. Voorbeelden hiervan zijn: verduistering van geld, vervalsing van boeken of registers, vernietiging van bewijsmateriaal, omkoping, misbruik van gezag, of opzettelijk iemand laten ontsnappen.

### *Melden van misstanden*

Voor het melden van misstanden geldt een rijksbrede procedure, neergelegd in de CAO Rijk. Niet elke

integriteitsschending is een misstand: het maatschappelijk belang moet in het geding zijn. Bijvoorbeeld als er gevaar is voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of voor aantasting van het

milieu. Of als er iets heel onbehoorlijks wordt gedaan of juist niet wordt gedaan, waardoor de openbare dienst niet meer goed kan functioneren. Voordat je overgaat tot melden, zal je een vermoeden van een misstand meestal eerst intern bespreken: met je direct leidinggevende, of anders met de hogere leidinggevende of met een vertrouwenspersoon.

Ben je van oordeel dat het vermoeden serieus genoeg is om als misstand te melden, dan kun je melding doen bij het bevoegd gezag of een speciaal daarvoor ingesteld meldpunt. Desgewenst kan de

vertrouwenspersoon namens jou melding doen. De vertrouwenspersoon is verplicht om jouw naam vertrouwelijk te houden. Als je een misstand meldt, zullen de personen die bij de behandeling van de melding zijn betrokken op dezelfde vertrouwelijke manier werken. Als melder of klokkenluider mag je

niet benadeeld worden, omdat je het vermoeden van een misstand hebt gemeld.

Er kan ook extern melding worden gedaan van een misstand bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders. Dit kan als naar jouw interne melding geen onderzoek wordt ingesteld of als je niet tevreden bent met de bevindingen van het onderzoek, het oordeel over de bevindingen of de consequenties die daaraan worden verbonden.

Melding bij het Huis voor de Klokkenluiders kan zo nodig ook rechtstreeks als het vanwege de omstandigheden rond de misstand niet redelijk is dat je een melding doet bij een leidinggevende of een vertrouwenspersoon. Bijvoorbeeld als meerdere leidinggevend en/of het hogere management zelf, bij de misstand zijn betrokken, of als het risico bestaat dat bewijsmateriaal verdwijnt.

#### *Onderzoek en straffen*

Als je de regels voor integriteit overtreedt, kan dit verschillende gevolgen hebben. Dit is afhankelijk van de aard en ernst van de overtreding en de concrete omstandigheden. In (zeer) ernstige gevallen kun je worden ontslagen wegens een dringende reden of wegens verwijtbaar handelen of nalaten. Dit

is geregeld in het Burgerlijk Wetboek (Boek 7) en valt buiten het bestek van de CAO Rijk. Wat wel in de

CAO Rijk is geregeld is welke straffen door de werkgever kunnen worden opgelegd, zoals bijvoorbeeld

een schriftelijke berisping of een boete. Voordat tot het opleggen van een straf kan worden overgegaan zullen de feiten duidelijk moeten zijn, hiervoor moet mogelijk eerst onderzoek plaatsvinden. De feiten en omstandigheden moeten op deugdelijke wijze worden vastgesteld. Daarbij moet sprake zijn van hoor en wederhoor, zorgvuldige verslaglegging en een evenredige inzet van onderzoeksmiddelen.

Als je het niet eens bent met de straf die je werkgever je wil opleggen, dan kun je dit voorleggen aan de geschillencommissie. Hoe je dit kunt doen, wordt in de CAO Rijk opgenomen.

Ingeval je werkgever je wil straffen vanwege de manier waarop je in het openbaar je eigen mening hebt gegeven, een betoging of vergadering hebt bijgewoond of lid bent van een bepaalde vereniging, dan kan je werkgever dit pas doen nadat hij daarover advies heeft gevraagd aan de Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening ambtenaren (AGFA).

## 8.6 Nadere informatie en advies

Op het [Rijksweb](#) en [Plein 2](#) of via P-Direkt.nl (link) kun je nadere informatie vinden over integriteitsschendingen en het melden daarvan. Houd er rekening mee dat een integriteitsschending tegelijkertijd ook een beveiligingsincident kan betreffen, waarvoor specifieke meldprocedures kunnen gelden. Voor klachten over ongewenste omgangsvormen of (seksuele) intimidatie bestaan aparte procedures.. [De Tweede Kamer heeft een beleid \(inclusief klachtenregeling\) voor ongewenste omgangsvormen](#). Voor informatie en advies over ambtsmisdrijven of het bijbehorende meldproces kun je terecht bij het [Adviespunt voor ambtsmisdrijven van de Rijksrecherche](#).

Je kunt bij het Huis voor Klokkenluiders(link) terecht voor advies over het melden van misstanden.

Daarnaast geeft 'het Huis' voorlichting over klokkenluiden en integriteit aan werknemers en werkgevers.

Er blijven altijd situaties bestaan waarin het onduidelijk is wat je moet doen. Integer handelen is zoveel meer dan het toepassen van regels, richtlijnen en procedures. Het is een kwestie van je bewust

zijn van belangen en mogelijke effecten, van afwegen en keuzes maken. Ook met collega's en leidinggevenden zal je er niet altijd meteen uitkomen. En vaak is er meer dan één oplossing voor een integriteitsprobleem. Maak daarom gebruik van de kennis en ervaring van mensen die zich specifiek met integriteit bezighouden, zoals de vertrouwenspersoon, compliance officer en integriteitscoördinator. Zij helpen je graag.

### **Durf te vragen**

## Model Integriteitsverklaring voor externen

**Als externe medewerker van de Tweede Kamer verklaar ik het volgende:**

### **Waarden integriteit:**

Ik begrijp dat ik als vertegenwoordiger van de Tweede Kamer het publieke belang dien en dat dit werk een bijzondere verantwoordelijkheid met zich mee brengt. Burgers moeten op de Tweede Kamer en dus ook op mij kunnen vertrouwen. Dat betekent dat ik mij steeds als een goed vertegenwoordiger van de Tweede Kamer zal gedragen en zal handelen vanuit de waarden integriteit zoals die in de Gedragscode Integriteit Tweede Kamer zijn vastgesteld:

- onafhankelijk en onpartijdig;
- betrouwbaar en zorgvuldig;
- aanspreekbaar op mijn verantwoordelijkheid.

### **Gedragscode en andere regelingen:**

Ik heb kennis genomen van de Gedragscode Integriteit Tweede Kamer, de Gedragsregeling digitale werkomgeving Tweede Kamer en beleid ongewenste omgangsvormen en zal mij daaraan houden. Deze regelingen zijn mij bij de start van mijn werkzaamheden uitgereikt dan wel vooraf toegezonden. In het bijzonder ben ik geweest op de twee hierna genoemde aspecten van de regelingen:

### **Geheimhouding en informatiebeveiliging:**

Ik ben op de hoogte gesteld van mijn verplichtingen met betrekking tot de geheimhouding van de aan mij toevertrouwde informatie en weet dat het niet naleven van die verplichting kan leiden tot strafrechtelijke vervolging. Ik ben mij bewust van mijn verantwoordelijkheid voor de beveiliging van informatie en informatiedragers. Ik ben mij er ook van bewust dat de plicht tot geheimhouding van informatie doorloopt na afloop van mijn werkzaamheden.

### **Belangenverstremming:**

Ik besef dat er op geen enkele manier sprake mag zijn van belangenverstremming. Als zich toch belangenverstremming voor kan doen, dan meld ik dit direct uit eigen beweging.

Externe (naam + voorl.):	Opdrachtgever (naam + voorl.):
Evt. bedrijf:	Organisatieonderdeel:
In de rol van (opdracht):	Functie:
Handtekening:	Paraaf:

---

Plaats en datum:

Plaats en datum

---

From [REDACTED]/O=STATEN-GENERAAL [REDACTED]

Subject **Re: Woordvoering VK**

To [REDACTED] tweedekamer.nl>

Date April 18, 2019 at 11:22:12 AM CEST

[REDACTED],

Ik zou niet zeggen dat het "onmogelijk" is maar veeleer dat we uit gaan van de integriteit van het Kamerlid bij de opgaaf van zijn woonplaats ten tijde van benoeming. (Let op: de wet spreekt van woonplaats, niet van hoofdadres; de wet stelt geen eisen aan hoeveel dagen je op je woonadres aanwezig zou moeten zijn).  
verder prima!

Groet

[REDACTED]

Verstuurd vanaf mijn iPad

> Op 18 apr. 2019 om 11:09 heeft [REDACTED] het volgende geschreven:

>

> Ha [REDACTED]

>

> Ik heb nog niets gezien in de Volkskrant, maar het kan geen kwaad om alvast een woordvoeringslijn gereed te hebben. Hieronder een kort voorstel. Is dit wat jou betreft akkoord?

>

> Met groet, [REDACTED]

>

> Het is voor de Kamer onmogelijk om te controleren of het door een Kamerlid opgegeven adres ook het hoofdadres is. Het is een verantwoordelijkheid van Kamerleden zelf om de juiste gegevens te verstrekken en daar publiekelijk verantwoording voor af te leggen. Alle vergoedingen worden verstrekt volgens geldende wet- en regelgeving.

>

>

From ██████████. </O=STATENGERAAL ██████████>  
Subject **RE: gewijzigde notitie tbv Presidium;**  
To ██████████@tweedekamer.nl>  
Date February 17, 2022 at 5:04:21 PM CET

Beste ██████████,  
Hartelijke dank voor je feedback. Bij deze de stukken met jouw input en die van ██████████. Mag ik je namens ██████████ verzoeken om deze stukken naar de Presidiumleden toe te sturen conform afspraak gisteren?  
Dank alvast!

Met vriendelijke groeten,

██████████  
██████████  
Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Kamer ██████████ Bezuidenhoutseweg 67, Postbus 20018, 2500 EA Den Haag  
T +(31)70-318 ██████████ | M 06- ██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

---

**Van:** ██████████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** donderdag 17 februari 2022 16:23  
**Aan:** ██████████@tweedekamer.nl>; ██████████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** RE: gewijzigde notitie tbv Presidium; vandaag een korte blik hierop mogelijk?

---

**Van:** ██████████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** donderdag 17 februari 2022 11:01  
**Aan:** ██████████@tweedekamer.nl>; ██████████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** gewijzigde notitie tbv Presidium; vandaag een korte blik hierop mogelijk?

Beste ██████████,

Nav de bespreking gisteren in het Presidium heb ik (op basis van de feedback/vragen) de stukken over sociale veiligheid aangepast (zie wijzigingen in rood bijgehouden). Ik heb begrepen dat ██████████ de stukken opnieuw per mail gaat aanbieden en heeft mij verzocht deze vandaag einde middag aan te leveren met jullie feedback daarin ook verwerkt.  
De oplegger is niet gewijzigd, de notitie wel + ik heb een kleine bijlage gemaakt over de inhoud van het onderzoek.

De belangrijkste opmerking was waarom ambtenaren nu precies willen dat dit een breed onderzoek moet zijn: ambtenaren kunnen toch ook aangeven hoe zij tegen de samenwerkingsrelaties aankijken (zonder de fracties)? De opmerking dat deelname staatsrechtelijk niet mogelijk zou zijn heb ik buiten beschouwing gelaten.

Kunnen jullie aub vandaag nog even kritisch tegen lezen? Dank alvast!

Met vriendelijke groeten,

██████████  
██████████  
Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Kamer ██████████ Bezuidenhoutseweg 67, Postbus 20018, 2500 EA Den Haag  
T +(31)70-318 ██████████ | M 06- ██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)



From [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>  
Subject **RE: Presidium agenda**  
To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>  
Date December 15, 2020 at 10:00:21 AM CET

Beste [REDACTED],

Bijgaand de stukken inclusief 3 oplegnotities:

- Meerjarenbeleidsplan Integriteit ambtelijke organisatie (ter informatie) + oplegnotitie
- Gedragscode integriteit ambtelijke organisatie (ter informatie) + oplegnotitie
- Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen (ter besluitvorming) + oplegnotitie

Groet,

[REDACTED]

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

senior adviseur HR  
Stafdienst HR  
Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018, 2500 EA  
T +(31)6 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

---

**Van:** [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** vrijdag 11 december 2020 19:17  
**Aan:** [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** Re: Presidium agenda

Dag [REDACTED].  
Dank voor de stukken.

Het zijn drie aparte agendapunten. Daarom wil ik je vragen om drie aparte oplegnotities aan te leveren.

Alvast dank

Vriendelijke groet,

[REDACTED]

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Op 11 dec. 2020 om 15:58 heeft [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl> het volgende geschreven:

↳

Beste [REDACTED],

Bijgaand de stukken voor het Presidium. Het gaat om:

- De oplegnotitie
- Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen (ter besluitvorming)
- Meerjarenbeleidsplan Integriteit ambtelijke organisatie (ter informatie)
- Gedragscode integriteit ambtelijke organisatie (ter informatie)

Groet,

[REDACTED]

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

senior adviseur HR  
Stafdienst HR  
Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018, 2500 EA  
T +(31)6 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

---

**Van:** [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** dinsdag 8 december 2020 16:32  
**Aan:** [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>  
**CC:** [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** RE: Presidium agenda

Dag [REDACTED],

Als je me de stukken stuurt zal ik dit met de Voorzitter bespreken.  
De agenda voor de eerstvolgende vergadering (20 januari) is al behoorlijk vol.

Er is nog een vergadering voor het voorjaars- en verkiezingsreces, nl. 3 februari.

Groet,

██████████

---

**Van:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>

**Verzonden:** dinsdag 8 december 2020 16:21

**Aan:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>

**CC:** ██████████. <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>

**Onderwerp:** Presidium agenda

Beste ██████████,

In het MT van 30-11 is het onderwerp integriteit besproken + de klachtenregeling.

In het MT zijn de volgende punten besloten:

1. Het herziene Meerjarenbeleidsplan Integriteit 2020-2024 ambtelijke organisatie Tweede Kamer en geleidt deze door naar het Presidium ter bespreking;
2. Gedragscode integriteit ambtelijke organisatie Tweede Kamer en geleidt deze door naar het Presidium ter bespreking;
3. Herziene klachtenregeling en geleidt deze door naar het Presidium voor besluitvorming in januari 2021.

Kan de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen geagendeerd worden voor het Presidium van 20 januari 2021 ter besluitvorming en de gedragscode code integriteit ambtelijke organisatie + meerjarenbeleidsplan integriteit ambtelijke organisatie ter bespreking?

Groet,

██████████

Met vriendelijke groet,

██████████

senior adviseur HR

Stafdienst HR

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)6 ██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

<1112020 Oplegnotitie Presidium Klachtenregeling.docx>

<112020 Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen TK v0.3.docx>

<Meerjarenbeleidsplan integriteit 2020-2024 Definitief.docx>

<Gedragscode Tweede Kamer v0.5.docx>

From [REDACTED]@tweedekamer.nl>  
Subject **RE: Mail medewerkers over ongewenste omgangsvormen**  
To [REDACTED]@tweedekamer.nl>  
Date January 25, 2022 at 3:35:20 PM CET

Top dank je! Gaat ie verder de molen in. Dank!

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)6 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

**Van:** [REDACTED]@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** dinsdag 25 januari 2022 15:35  
**Aan:** [REDACTED]@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** RE: Mail medewerkers over ongewenste omgangsvormen

Goede aanvullingen! Kan door wat mij betreft!

Met vriendelijke groeten,

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Kamer [REDACTED], Bezuidenhoutseweg 67, Postbus 20018, 2500 EA Den Haag

T +(31)70-318 [REDACTED] | M 06- [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

**Van:** [REDACTED]@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** dinsdag 25 januari 2022 15:34  
**Aan:** [REDACTED]@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** FW: Mail medewerkers over ongewenste omgangsvormen

cid:image001.png@01D1E8ED.0A8470C0

#### BERICHT VOORZITTER

Beste collega's,

In 2021 is het beleid rondom ongewenste omgangsvormen in de Tweede Kamer geactualiseerd en onder de aandacht gebracht. Gezien de vele berichten in de media over dit onderwerp, hecht ik eraan om de huidige activiteiten rondom sociale veiligheid nogmaals onder de aandacht te brengen.

Alle medewerkers in de Tweede Kamer hebben recht op een veilige en plezierige werkplek met daarin een duidelijk verbod op seksuele intimidatie, pesten of discriminatie.

#### *Vertrouwenspersonen*

Mensen die te maken hebben met ongewenste omgangsvormen, kunnen voor hulp en advies terecht bij een vertrouwenspersoon. De Kamerorganisatie kent 6 vertrouwenspersonen (5 intern uit fracties en ambtelijke organisatie, 1 externe vertrouwenspersoon) die individueel of in werkoverleggen voorlichting geven over hun rol en werkwijze. De vertrouwenspersonen zijn gecertificeerd bij de landelijke vereniging van vertrouwenspersonen (LVV) en werken jaarlijks aan hun professionaliteit middels trainingen en intervisie. Iedereen (leden, fracties en ambtenaren) kunnen gebruik maken van vertrouwenspersonen. Daarnaast kunnen fracties ook eigen vertrouwenspersonen aanstellen.

In de aangehechte folder vind u meer informatie over het werk van de vertrouwenspersonen.

#### *Trainingen*

Het bespreekbaar maken van omgangsvormen en feedback geven is een belangrijk onderdeel van een goed sociaal klimaat: dit voorjaar wordt daarom de training 'Omstanderinterventie' aangeboden die vooral gericht is op preventie. Daarnaast wordt de training 'Adequaat handelen bij meldingen en klachten' aangeboden waarbij een ieder die te maken kan hebben met een melding of klacht adequaat leert op te treden op een wijze waarbij de melder centraal staat. Dit worden trainingen met een open inschrijving, dus zowel voor medewerkers van fracties als ook de ambtelijke organisatie.

#### *Onderzoek naar sociale veiligheid*

Naar verwachting start in februari een onderzoek naar sociale veiligheid in de Kamer.

#### *Beleid ongewenste omgangsvormen en klachtencommissie*

Het beleid op dit onderwerp is in 2021 geactualiseerd en opnieuw onder de aandacht gebracht. De Klachtencommissie heeft nu een externe voorzitter en is opnieuw geformeerd. Het beleid en de commissie is van toepassing op de ambtelijke organisatie en ook door een aantal fracties van toepassing verklaard.

Meer informatie is te vinden op ons intranet: [Ongewenste omgangsvormen | Plein2](#) en op de website: [Integriteit en openbare registers | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#)

#### *Adviseur integriteit en College van onderzoek integriteit*

Vanaf 2020 is de onafhankelijk adviseur integriteit actief in de advisering van Tweede Kamerleden over de toepassing van regels op het gebied van integriteit. Vanaf 1 april 2021 is het College van onderzoek integriteit in werking: het College heeft tot taak om klachten over schending van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen. Iedereen kan een klacht aanhangig maken bij het college.

Vera Bergkamp

Voorzitter Tweede Kamer der Staten-Generaal

From █████ </O=STATENGERAAL █████>  
Subject **stukken tbv presidium 25-03**  
To █████ █████@tweedekamer.nl>  
Date March 10, 2020 at 5:35:34 PM CET

Beste █████,

Hierbij stuur ik je voor 3 onderwerpen stukken toe tbv de Presidiumvergadering van 25 maart:

- Het sociaal jaarverslag in tekst + een visual + een oplegger
- Het jaarverslag 2019 van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen + een oplegger
- De eindrapportage "plan van aanpak WBO 2018-2019"+ een oplegger.

Met hartelijke groet,

█████

█████

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Kamer █████, Lange Houtstraat 1, Den Haag

T +(31)70-318█████ | M 06-█████ | E █████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

From ██████████, "██████████" <██████████@tweedekamer.nl>  
 Subject **RE: Schriftelijke reactie NRC**  
 To ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
 Date May 31, 2021 at 2:59:32 PM CEST

Ha ██████████,

Dank. We hadden al een eerdere lijn gestuurd naar NRC waar de gehele structuur is uitgelegd, maar ik ben het me je eens dat volledigheid beter is. Ik heb het nu als volgt verwoord. Akkoord?

Woordvoeringslijn NRC #Metoo

'Ik hecht er sterk aan dat iedereen zich veilig voelt binnen de Tweede Kamer en dat er een goed werkklimaat is; of je nu ambtenaar bent, bij de fractie werkt of Kamerlid bent. Een goed werkklimaat is van ons allemaal. In het creëren van een goed werkklimaat hebben fractiebesturen en ik als Voorzitter een eigenstandige verantwoordelijkheid.

De Tweede Kamer heeft flink geïnvesteerd in een goede hulpstructuur. Ambtenaren en fractiemedewerkers die met ongewenst gedrag te maken krijgen, kunnen de hulp inschakelen gecertificeerde vertrouwenspersonen. Behalve dat er interne vertrouwenspersonen beschikbaar zijn, is er ook de mogelijkheid om een externe vertrouwenspersoon in te schakelen. Ik vind het zeer belangrijk dat er ruim aanbod van professionals hebben, dan valt er voor mensen die in een kwetsbare situatie zitten iets te kiezen. Kamerleden die te maken krijgen met ongewenst gedrag kunnen advies inwinnen bij de adviseur integriteit.

Een goede hulpstructuur hebben is één, maar het komt ook aan op continue aandacht geven aan het bestaan ervan. Goede voorlichting is belangrijk; de vertrouwenspersonen geven zeer regelmatig voorlichting over hun werk in overleggen met fracties en ambtelijke diensten. Er is structureel aandacht voor hun werk in onze interne media om het bestaan van deze hulplijnen breed bekend te maken onder ambtelijke diensten en fracties. Ik zie erop toe dat het bestaan van deze hulplijnen breed bekend is bij fracties en diensten. Datzelfde geldt ook voor klachtencommissie die klachten van ambtenaren en fractiemedewerkers afhandelt en het college van onderzoek integriteit waar mensen klachten over Kamerleden kunnen indienen: ik vind het belangrijk dat mensen die in de Kamer werken het bestaan en de werking ervan kennen.

Fracties verzorgen hun eigen personeelsbeleid en hebben een zorgplicht. Ik zie dat veel fracties eigen vertrouwenspersonen hebben opgeleid en aangesteld. Ook maken fracties eigen keuzes wanneer leden bijvoorbeeld in opspraak komen. En zo heb ik als Kamervoorzitter – samen met ██████████ – zelf een belangrijke verantwoordelijkheid in het personeelsbeleid voor het ambtelijke personeel van de Tweede Kamer. Ik vind het belangrijk dat er regelmatig een werkbelevingsonderzoek wordt gehouden onder de ambtenaren. Op mijn verzoek wordt dit onderzoek nog voor de start van het zomerreces gehouden. Met de uitkomsten van een dergelijk onderzoek, kunnen we eventueel weer verdere verbeteringen doorvoeren.

Met vriendelijke groet,

██████████  
 ██████████  
 Tweede Kamer der Staten-Generaal  
 Postbus 20018, 2500 EA  
 T +(31)6 ██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

**Van:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** maandag 31 mei 2021 14:24  
**Aan:** ██████████. <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** RE: Schriftelijke reactie NRC

Hi ██████████,  
 Even een korte (staccato) reactie voordat ik naar de OR ga:  
 Een goed werkklimaat is van ons allen.  
 VP's zijn niet werkzaam als hulpstructuur voor journalisten.

Het personeelsbeleid is cf het RvO een verantwoordelijkheid van ██████████ ██████████

Hou in de woordvoering drie groepen aan: ambtenaren, fractiemedewerkers en Kamerleden. Deze drie groepen hebben elk eigen regelgeving: Kamerleden via de gedragscode Leden bij de adviseur Integriteit en de commissie van Onderzoek; de ambtenaren en fractiemedewerkers via het beleid ongewenste omgangsvormen bij de VP's en klachtencommissie.

Met vriendelijke groeten,

██████████  
 ██████████  
 Tweede Kamer der Staten-Generaal  
 Kamer G301, Lange Houtstraat 1, Den Haag  
 T +(31)70-3182200 | M 06 ██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

**Van:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** maandag 31 mei 2021 14:08  
**Aan:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** Schriftelijke reactie NRC

Beste ██████████

Nog even los van de uitkomsten van de Landsadvocaat heb ik met Vz besproken dat zij zich in de reactie naar NRC het belang van het onderwerp onderstreept en zich met name richt op het bieden van een goede hulpstructuur. Ik heb onderstaande schriftelijke reactie gemaakt. Willen jullie feedback geven?

@██████: ik heb nog geen informatie over de klachtencommissie toegevoegd, ik wacht nog even op ██████. Maar ik zie wel dat op Plein2 verouderde informatie over de samenstelling van de klachtencommissie staat. ██████ zit niet meer in de Kamer en er is een vacature. Goed om deze informatie deze week te actualiseren, want via via heeft de journalist deze info misschien ook al gehad. **Pakken we op.**

Woordvoeringslijn NRC #Metoo

Ik hecht er sterk aan dat iedereen zich veilig voelt binnen de Tweede Kamer en dat er een goed werkklimaat is; of je nu ambtenaar bent, bij de fractie werkt of Kamerlid bent. Ik vind het een opgave voor ons allemaal. In het creëren van een goed werkklimaat hebben **wij allen een** fractiebesturen en ik als Voorzitter een eigenstandige verantwoordelijkheid.

De Tweede Kamer heeft al flink geïnvesteerd in een goede hulpstructuur. Mensen die met ongewenst gedrag te maken krijgen, kunnen de hulp inschakelen van de vertrouwenspersonen. De gecertificeerde vertrouwenspersonen van de Tweede Kamer zijn er voor iedereen die in het Kamergebouw werkzaam is: leden, ambtenaren, fractiemedewerkers en journalisten. Behalve dat er interne vertrouwenspersonen beschikbaar zijn, is er ook de mogelijkheid om een externe vertrouwenspersoon in te schakelen. Ik vind het zeer belangrijk dat er ruim aanbod van professionals hebben, dan valt er voor mensen die in een kwetsbare situatie zitten iets te kiezen.

Een goede hulpstructuur hebben is één, maar het komt ook aan op continue aandacht geven aan het bestaan ervan. Goede voorlichting is belangrijk; de vertrouwenspersonen geven zeer regelmatig voorlichting over hun werk in overleggen met fracties en ambtelijke diensten. Er moet structureel aandacht voor hun werk komen in onze interne media. Ik zie het als mijn missie om het bestaan van deze hulplijnen breed bekend te maken onder diensten en fracties.

Fracties verzorgen hun eigen personeelsbeleid. En ik zie dat veel fracties eigen vertrouwenspersonen hebben opgeleid en aangesteld. Ook maken fracties eigen keuzes wanneer leden bijvoorbeeld in opspraak komen.

En zo heb ik als Kamervoorzitter – samen met ██████ – zelf een belangrijke verantwoordelijkheid in het personeelsbeleid voor het ambtelijke personeel van de Tweede Kamer. Ik vind het belangrijk dat er regelmatig een werkbelevingsonderzoek wordt gehouden onder de ambtenaren. Op mijn verzoek wordt dit onderzoek nog voor de start van het zomerreces gehouden. Met de uitkomsten van een dergelijk onderzoek, kunnen we eventueel weer verdere verbeteringen in de hulpstructuur doorvoeren; en daar profiteert iedereen die in de Kamer werkt weer van.

Met vriendelijke groet,

██████

████████████████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)6 ████████ | E ████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)



# Tweede Kamer

## DER STATEN-GENERAAL

aan Presidium  
van MT  
datum 7 oktober 2021  
betreft Leerpunten onderzoeken sociale veiligheid  
pagina 1/4

### Leerpunten onderzoeken sociale veiligheid

#### 1 Aanleiding en doel

Sociale veiligheid is niet alleen in Nederland, maar ook in andere parlementen een belangrijk onderwerp. Met betrekking tot het onderwerp “sociale veiligheid” is op basis van een aantal documenten bekeken wat de Tweede Kamer organisatie in de aanpak van sociale veiligheid kan overnemen van andere parlementen en van aanbevelingen vanuit de Raad van Europa (RvE). In deze documenten is gekeken welke (concrete) aanbevelingen binnen de Tweede Kamer reeds zijn geïmplementeerd en welke mogelijk overgenomen kunnen worden.

#### 2 Internationale onderzoeken en notities

Voor de vergelijking is gekeken naar de volgende onderzoeken/notities:

Het betreft de volgende onderzoeken / notities:

- a. Inter-Parliamentary Union (2016), *Sexual Harassment and Violence against women parliamentarians*, Geneve, Inter-Parliamentary Union,
- b. Inter-Parliamentary Union & Raad van Europa (2018), *Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe*, Geneve.
- c. Raad van Europa (2019), *Parliaments free of sexism and sexual harassment*, Straatsburg.
- d. Tania Verge (2020), *Too Few, Too Little: Parliaments' Response to Sexism and Sexual Harassment*, Parliamentary Affairs, 02/10/2020 .

Hieronder wordt kort ingegaan op elke notitie.

a. Inter-Parliamentary Union (2016). In dit rapport wordt de uitkomsten van een wereldwijd onderzoek naar (seksueel) geweld tegen vrouwelijke parlementariërs besproken. In de conclusie wordt aangegeven dat dit geweld - in verschillende mate - voorkomt en het werk van de vrouwelijke parlementariërs beïnvloedt.





datum 7 oktober 2021

betreft Leerpunten onderzoeken sociale veiligheid

#### b. Inter-Parliamentary Union & Raad van Europa (2018)

Dit betreft een vervolgonderzoek (t.a.v. het rapport onder a) uit 2018 van de InterParliamentaryUnion (IPU) en de Raad van Europa samen, gericht op parlementariërs en personeel van nationale parlementen in Europa. In het rapport staan ook “good practices” en oplossingen beschreven, waaronder:

- Versterk het interne parlementaire beleid gericht op het uitbannen van seksisme, intimidatie en gender gerelateerd geweld. Hierbij kan gedacht worden aan instellen van goede infrastructuur, garanderen van vertrouwelijkheid, maar ook het aanbieden van trainingen voor iedereen in de organisatie(s).
- Verander de politieke cultuur en mentaliteit. Te denken valt hierbij aan het vaststellen en toepassen van interne procedures voor politieke partijen tegen seksisme en geweld tegen vrouwen en het juist actief betrekken van mannen bij mogelijke oplossingen.

c. Raad van Europa (2019). In deze brochure worden als vervolg op het onder b. genoemde rapport aanbevelingen gedaan voor nationale parlementen om geweld tegen vrouwen in de politiek te stoppen. In *Bijlage 1* zijn deze aanbevelingen beschreven, waarbij ook is aangegeven in hoeverre de Tweede Kamer deze activiteiten al heeft ondernomen.

Activiteiten waar vanuit de Tweede Kamer meer aandacht aan besteed kan worden zijn gericht op:

- geven van voorlichting en communicatie aan alle kamerbewoners over de regelingen en infrastructuur;
- aanbieden van trainingen voor alle kamerbewoners;
- expliciet(er) stelling nemen tegen ongewenste omgangsvormen vanuit organen van de Tweede Kamer.

d. Verge (2020). In dit wetenschappelijk artikel wordt een inventarisatie gegeven wat nationale parlementen doen/hebben gedaan op gebied van (seksuele) intimidatie tegen vrouwen in de politiek. In het artikel wordt onderstaand schema gebruikt om de verschillende type activiteiten te ordenen.



datum 7 oktober 2021

betreft Leerpunten onderzoeken sociale veiligheid

<i>Regulations</i>	<i>Complaint mechanisms</i>	<i>Preventative and accompanying measures</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Domestic legislation</li> <li>• Parliaments' codes of conduct and standing orders</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coverage</li> <li>• Type and composition of investigation bodies</li> <li>• Provisional measures</li> <li>• Sanctions for perpetrators</li> <li>• Reparations for victims</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Support services and counselling</li> <li>• Training</li> <li>• Information and awareness-raising</li> </ul>

Figuur 1<sup>1</sup>.

In de inventarisatie worden grotendeels dezelfde aanbevelingen gedaan die onder c. zijn genoemd. Een extra aanbeveling die door de Tweede Kamer overgenomen zou kunnen worden is de aanbeveling om "seksistische uitingen, handelingen intimidatie in de gedragscode voor parlementsleden expliciet op te nemen en het invoeren van sancties voor schendingen van ethische normen". Op dit moment zijn deze normen niet expliciet opgenomen in de gedragscode integriteit voor Tweede Kamerleden.

### 3 Kwalitatief onderzoek sociale veiligheid

In het eerste half jaar van 2022 zal een kwalitatief onderzoek worden verricht naar sociale veiligheid binnen de ambtelijke organisatie. In de onderzoeksopzet zal gekeken worden naar de aard en omvang van de sociale (on)veiligheid binnen de Tweede Kamerorganisatie en welke concrete aanbevelingen er kunnen worden gedaan om de sociale veiligheid te verbeteren. Ook het internationale perspectief zal meegenomen worden.

### 4 Aanbevelingen

Samenvattend zou de Tweede Kamer een aantal aanbevelingen kunnen overnemen uit de rapporten:

- (nog) meer aandacht aan verschillende regelingen/vertrouwenspersonen (voor wie geldt wat);
- geven van trainingen specifieke op ongewenste omgangsvormen, gericht op alle Kamerbewoners;
- mogelijk nog explicieter stelling nemen vanuit de Tweede Kamer / Voorzitter / fracties / Management team tegen ongewenste omgangsvormen;
- de normen ten aanzien van ongewenste omgangsvormen expliciet(er) opnemen in het reglement van Orde en de Gedragscode Leden Tweede Kamer.

### Gevraagd besluit

Aan het Presidium wordt gevraagd:

<sup>1</sup> Verge, 2020, P. 7



datum 7 oktober 2021

betreft Leerpunten onderzoeken sociale veiligheid

- Kennis te nemen van de aanbevelingen.

### Bijlage 1 - Overzicht leerpunten inzake sociale veiligheid

In onderstaande tabel zijn de aanbevelingen weergegeven uit de notitie “Raad van Europa (2019), Parliaments free of sexism and sexual harassment, Straatsburg<sup>2</sup>”. Er is voor gekozen om de aanbevelingen in het Engels te laten staan, om te voorkomen dat er sprake is van verlies van nuances door de vertaling.

Aanbeveling	Reeds ondernomen activiteiten Tweede Kamer	Mogelijkheden tot verbetering
1. Create a zero-tolerance environment for sexist behaviour, psychological and sexual harassment and gender-based violence in parliament including through implementation at parliamentary level of Council of Europe standards, in particular the Council of Europe Istanbul Convention on preventing and combating violence against women and		- Hier kan meer aandacht aan gegeven worden in voorlichting & communicatie.

<sup>2</sup> <http://www.assembly.coe.int/LifeRay/EGA/WomenFFViolence/BrochureParliamentSexism-EN.pdf>



datum 7 oktober 2021

betreft Leerpunten onderzoeken sociale veiligheid

<p>domestic violence, Recommendation CM/Rec(2019)1 of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism, Assembly Resolution 2274 (2019) on Promoting parliaments free of sexism and sexual harassment and other relevant regional or international instruments.</p>		
<p>2. Conduct surveys on the prevalence of sexism, harassment and violence against women in parliament and take action to remedy the situation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vragenlijst voor ambtenaren als onderdeel WBO</li> <li>- Start kwalitatief onderzoek najaar 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mogelijkheid voor vragenlijsten en onderzoek binnen TK leden en/of fracties stimuleren.</li> </ul>
<p>3. Set up appropriate complaints and investigation mechanisms which are confidential, fair and responsive to victims' concerns</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen (OO) + Klachtencommissie voor ambtenaren + fractiemedewerkers voor fracties die zijn aangesloten.</li> <li>- Gedragscode + Regeling toezicht en handhaving gedragscode leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal voor TK leden + College voor onderzoek integriteit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor TK kan gezorgd worden dat hier geregeld aandacht en voorlichting over wordt gegeven.</li> <li>- Aandachtspunt blijft dat TK leden en overige kamerbewoners onderdeel zijn van verschillende regelingen en dat onderlinge verhoudingen (politiek/fracties/ambtelijk) complex zijn.</li> </ul>
<p>4. Ensure that victims of harassment and assault are aware of and have access to assistance and advice services that are confidential and put the victims' rights at the centre</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vertrouwenspersonen OO voor ambtenaren + fractiemedewerkers (voor fracties die zijn aangesloten) zijn beschikbaar.</li> <li>- In het WBO uit 2021 heeft &gt;90% van de medewerkers aangegeven bekend te zijn met de vertrouwenspersonen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continueren aandacht + zichtbaarheid Vertrouwenspersonen in de organisatie.</li> </ul>
<p>5. End impunity for perpetrators by introducing and applying</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het College kan volgende sancties voorstellen: aanwijzing,</li> </ul>	



datum 7 oktober 2021

betreft Leerpunten onderzoeken sociale veiligheid

disciplinary sanctions. In this context, consider reviewing immunity rules which afford immunity from prosecution to members of parliament for sexual harassment and violence against women.	berisping, of schorsing voor een maand. - O.g.v. art. 71 Grondwet geldt immuniteit voor wat in het parlement wordt gezegd of geschreven. - Dit geldt niet voor wat buiten het parlement plaatsvindt.	
6. Design and run training programmes for all persons working in parliament on issues related to respect in the work place, sexism, harassment and programmes and mechanisms in place to tackle these issues.	- In Q3/Q4 worden workshops integriteit aangeboden aan ambtenaren. - In 2022 komen er ook vervolgtrainingen.	- Te overwegen valt om specifieke traingingen op ongewenste omgangsvormen aan te bieden aan alle Kamerbewoners.
7. Initiate, support and implement policies and legislation to ensure parity in political and public life.		
8. Encourage and provide incentives to political parties to ensure better representation of women in decision making.	- Per partij aandachtspunt.	
9. Encourage political parties to establish codes of conduct and take action to challenge gender stereotypes, patriarchy, misogyny and the culture that tolerates and condones acts of violence and harassment of women in political life.	- Aan de klachtenregeling OO is in het voorjaar aandacht besteed bij de AS'en.	- Te overwegen valt om hier nog eens centraal aandacht aan te geven.
10. Engage proactively men in all activities to prevent and combat sexism, harassment and violence against women. Consider compulsory training on workplace codes of conduct and ethics		- Kijken of (mannelijke) voortrekkers kunnen worden benaderd t.a.v. dit onderwerp. - Trainingen verplicht maken.
11. Build partnerships and work with the media to promote non-sexist representation of women and tackle harmful gender stereotypes and sexism.		- Hier zou vanuit politiek meer aandacht aan gegeven kunnen worden.



datum 7 oktober 2021

betreft Leerpunten onderzoeken sociale veiligheid

<p>12. Initiate, promote and encourage education programmes from a very young age to foster a culture of respect, tolerance, non-discrimination and equality.</p>		<p>- Dit is een maatschappelijk thema en zou via politiek op de agenda gezet moeten worden.</p>
---	--	---

**In het rapport is ook een checklist opgenomen (p.6):**

► ► Has your parliament clearly stated that harassment and hate speech towards female politicians and parliaments are unacceptable? Does it have a code of conduct for members which clearly condemns sexual harassment and sexist hate speech?

Status: Op dit moment is deze gedragsregel niet expliciet in de gedragscode integriteit voor Tweede Kamerleden opgenomen.

► ► What are the complaint mechanisms in place to prevent and sanction harassment and hate speech towards female politicians and parliamentarians?

Status: Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen voor ambtenaren en medewerkers fracties + College voor onderzoek integriteit voor Tweede Kamerleden.

► ► Is your parliament collecting data and conducting surveys to measure the prevalence of harassment and hate speech against women politicians and parliamentarians?

Status: Dit gebeurt op dit moment niet.

► ► Does your parliament organise and promote public debates to raise awareness of the issue of harassment and hate speech towards female politicians and parliamentarians and its consequences on personal, political and public life and democracy?

Status: Dit gebeurt op dit moment niet.

From '██████████' <██████████@tweedekamer.nl>  
 Subject **RE: Nieuwe versie Presidiumnotitie motie-Lejten/toezegging**  
 To '██████████' <██████████@tweedekamer.nl>  
 Date October 8, 2021 at 11:51:40 AM CEST

Hi ██████████,

Bijgaand mijn suggesties voor aanvulling van de notitie. Vul jij aan indien nodig? 💡

Ik stuur voor de volledigheid ook de documenten toe die ik gistermiddag al had toegestuurd tav vergelijkend onderzoek.

Groet,

Met vriendelijke groet,

██████████  
 senior adviseur  
 Stafdienst HR  
 Tweede Kamer der Staten-Generaal  
 T +(31)6 ██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

**Van** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** donderdag 7 oktober 2021 17:43  
**Aan** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** FW: Nieuwe versie Presidiumnotitie motie-Lejten/toezegging

██████████ en ██████████,

Naar aanleiding van de mail van ██████████:

- 💡 Mijn opmerkingen/input treffen jullie bijgaand aan. Mijn voorstel is dat jullie opmerkingen ook in dit document worden opgenomen;
- 💡 Graag extra check op mijn input op de gedragscode ongewenste omgangsvormen; daarin is toch wel een duidelijkere verwijzing naar seksuele intimidatie etc?
- 💡 Het document is groot en biedt een integrale aanpak. Wellicht is het toch wel duidelijker dat er met een oplegger drie documenten worden aangeboden 1. Motie, 2.toezegging en 3. Internationale vergelijking. In de oplegger worden dan de documenten met elkaar verbonden
- 💡 Ik heb m ██████████ e afgesproken dat zij input levert op dit document en dit aanvult (gele passage laatste paragraaf ██████████ e levert daarnaast een notitie over de internationale vergelijking. De twee notities kunnen naar elkaar op dit punt verwijzen;
- 💡 ██████████ : lees jij mee op onze input (d ██████████ e zal toesturen).

Met vriendelijke groet,

██████████  
 ██████████  
 Stafdienst HR  
 Tweede Kamer der Staten-Generaal  
 Postbus 20018, 2500 EA  
 T +(31)70-318██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

**Van:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** donderdag 7 oktober 2021 16:24  
**Aan:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** Nieuwe versie Presidiumnotitie motie-Lejten/toezegging

Hallo allemaal,

Bijgaand ontvangen jullie de notitie over de motie-Lejten/toezegging voor het Presidium op basis van het ontvangen LA-advies. Ik heb het stuk zo goed mogelijk proberen vorm te geven op basis van de gesprekken die wij hebben gevoerd en het ontvangen advies. Ik vraag jullie kritische blik en ontvang graag jullie feedback. Ik heb gisteren al een soort mini-check met ██████████ gedaan, kan soms prettig zijn even bilateraal te sparren.

Ik heb zelf ook nog een aantal vragen/opmerkingen die ik graag aan jullie voorleg:

- Is het nodig de hele verhandeling over de verschillende relaties die bestaan in de Kamerorganisatie op te nemen in het advies? Ik heb er nu voor gekozen dit niet expliciet te doen en dit op te nemen in de uitwerking van de toezegging.
- Ik heb een aantal voetnoten verwijderd omdat ik die niet meer relevant vond of omdat ze vragen oproepen. Ben benieuwd of jullie deze in de praktijk missen (ik niet).

#### **BELANGRIJK**

Gisteren heeft ██████████ ook nog met de Voorzitter gesproken over deze notitie en het onderwerp sociale veiligheid. De Voorzitter ziet dit onderwerp wat breder, namelijk: wat kunnen wij als Kamer allemaal doen als het gaat om sociale veiligheid / ongewenste omgangsvormen etc. dus incl. onderzoek parlementen en cultuur. **Er is nu toegezegd 💡💡n oplegnotitie te maken waarin we het hele thema benoemen, dit komt de integraliteit ten goede en voorkomt dat we de notitie over de motie/toezegging en over het internationale onderzoek moeten combineren (wat het veel te ingewikkeld zou maken).**

Vanuit de integrale gedachte is het ook verstandig dat we cultuur nadrukkelijker benoemen in de notitie over de motie/toezegging. Daar geeft de LA

trouwens ook een haakje voor.

Er komt dus **◆◆**n oplegger voor twee documenten:

1. Notitie over de uitwerking van de motie en de toezegging met daarin de onderdelen:
  - o Motie
  - o Toezegging
  - o Cultuur
2. Rapport Internationale onderzoek

**Het verzoek specifiek aan @ [REDACTED] en @ [REDACTED]**: Kunnen jullie aan het einde van de notitie (gele markering) ook iets opnemen over de instrumenten die wij als Kamer kunnen inzetten om de cultuur van sociale veiligheid in de Kamer te stimuleren? @ [REDACTED], jij kan [REDACTED] wel bijpraten over wat hier precies bedoeld wordt en wat de LA hierover gezegd heeft. Hoeft niet heel veel te zijn, **◆◆**n A4? Pakken jullie dit in samenwerking op? [REDACTED], jij kan dit wellicht direct meenemen in jouw feedback op de n [REDACTED] [REDACTED], jij was gister bij een bijeenkomst die wellicht aanknopingspunten biedt?

Ik verzoek jullie feedback uiterlijk maandagochtend voor 10.00 uur aan te leveren. Dan kan het stuk nog die dag naar [REDACTED] en [REDACTED] ([REDACTED] leest nu in een eerder stadium mee dan oorspronkelijk beoogd vanwege inhoudelijke redenen).

Ik zie met interesse uit naar jullie opmerkingen!

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag

T +31 6 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)



From [REDACTED] tweedekamer.nl>  
Subject **RE: Notities**  
To [REDACTED] tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>, [REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>  
Date June 8, 2021 at 10:25:34 PM CEST

Ha [REDACTED]

Prima.

@ [REDACTED] svp check op onderstaande:

- a. ARBO geldt niet voor Kamerleden, want die hebben geen werkgever. Voor fractiemedewerkers geldt de ARBO wel, en dan heeft de fractiestichting de werkgevers-pet op.
- b. Organisaties zijn volgens de Arbeidsomstandighedenwet beschermd tegen psychosociale arbeidsbelasting. Het moet oorspronkelijk uitvoeren. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon kan een belangrijk onderdeel van dit beleid zijn. Het aantal van 5 Kamerleden is gekozen vanuit de optiek dat een volledige vertrouwenspersoon voor slechts een hele kleine fractie-organisatie weinig zinvol of doelmatig is (mits wanneer er een bestaande TK-structuur bestaat die ook gebruikt kan worden door de fracties).

Vraag van mijn kant: mijn indruk is dat de ARBO het hebben van vp's niet verplicht. Zijn er richtlijnen voor hoeveel vp's er moeten zijn op hoeveel medewerkers? En vanaf welke grootte zet je een dedicated vp op een organisatie?

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]  
[REDACTED]  
Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018, 2500 EA  
T +31 6 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | I www.tweedekamer.nl

-----Oorspronkelijk bericht-----

Van: [REDACTED]  
Verzonden: dinsdag 8 juni 2021 21:46  
Aan: [REDACTED]  
Onderwerp: Notities

Opm Vz (weinig):

1. ARBO geldt ook voor K leden? Die hebben toch geen werkgever. Hoezo grens 5? Is dat arbitrair of staat dat in ARBO wet? Graag iets preciezer in notitie.
2. College: aangeven dat nav gesprekken behoefte is aan richtinggevende uitspraak Pres over reikwijdte Cie. Als basis gesprek met Cie 23/6.

[REDACTED], kun je iom anderen notitie aanpassen op die puntjes? Moet morgen 9u klaar. Dank.

From ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
 Subject **RE: Notities**  
 To ██████████." ██████████ @tweedekamer.nl>, ██████████f@tweedekamer.nl>, ██████████  
 <██████████@tweedekamer.nl>, ██████████ @tweedekamer.nl>  
 Date June 9, 2021 at 9:01:19 AM CEST

Ha,

Hierbij de allerlaatste versie, die dadelijk wordt uitgedeeld in Presidium.

Groet

---

**Van:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** woensdag 9 juni 2021 08:08  
**Aan:** ██████████. <██████████@tweedekamer.nl> ██████████ <██████████@tweedekamer.nl> ██████████ ██████████@tweedekamer.nl> ██████████.  
 <██████████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** RE: Notities

Dag allemaal,

Bijgevoegd de laatste versie van de notitie waarin alle feedback is verwerkt.

Met vriendelijke groet,

██████████  
 ██████████  
 ██████████  
 Tweede Kamer der Staten-Generaal  
 Postbus 20018, 2500 EA  
 T +31 6 ██████████ E ██████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

---

**Van:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** dinsdag 8 juni 2021 23:24  
**Aan:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl> ██████████ <██████████@tweedekamer.nl> ██████████ ██████████@tweedekamer.nl> ██████████.  
 <██████████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** RE: Notities

Ha allen,

Ik heb niet met ██████████ kunnen overleggen maar even mijn reactie: de Arbowet geldt niet voor Kamerleden in de zin dat zij geen werkgever kennen en dus geen zorgplicht hebben voor het creëren van een veilig werkklimaat. *Indirect* wel in de zin dat zij ook gehouden zijn om bij te dragen aan een veilig klimaat: dit op grond van bepalingen in de Grondwet, RvO en andere regelgeving. In de uitleg van de Abowet staat ook: " Voor zzp'ers en 'gewone' werknemers die op dezelfde plek werken, gelden dezelfde (arbo-)regels. Hiermee wil de overheid voorkomen dat zzp'ers en werknemers met elkaar gaan concurreren op arbeidsomstandigheden. Als voor zzp'ers minder arbo-regels gelden, zijn ze namelijk goedkoper."

Vertaald naar dit vraagstuk: Kamerleden hebben zich op grond van wet en regelgeving (o.a. Grondwet/RvO, Gedragscode e.d.) te onthouden van ongewenste omgangsvormen; op hun beurt mogen zij verwachten dat op de plek waar zij werken maatregelen zijn getroffen (door de aldaar werkzame werkgever(s) opdat ook zij in een veilig werkklimaat kunnen werken.

Vertrouwenspersonen: Het aanstellen van vertrouwenspersonen is een middel dat ingezet KAN worden tbv een veilig werkklimaat, is geen wettelijke verplichting. Er zijn geen kengetallen wat de ratio moet zijn van 1 vertrouwenspersoon op hoeveel medewerkers. De in de notitie genoemde fractie van minimaal "5" leden was door ons zelf als ondergrens gekozen.

Note: op 7 oktober 2020 heeft Tweede Kamerlid Wim-Jan Renkema (GroenLinks) een wetsvoorstel ingediend. Dit wetsvoorstel geeft iedere werknemer een wettelijk recht op toegang tot een vertrouwenspersoon. Daarnaast versterkt het wetsvoorstel de positie van de vertrouwenspersoon in de organisatie. Het wetsvoorstel ligt nog ter behandeling bij de Tweede Kamer.

Met vriendelijke groeten,

██████████  
 ██████████  
 Tweede Kamer der Staten-Generaal  
 Kamer G301, Lange Houtstraat 1, Den Haag  
 T +(31)70-318 ██████████ | M 06 ██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

-----Oorspronkelijk bericht-----

**Van:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** dinsdag 8 juni 2021 22:26  
**Aan:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl> ██████████  
 <██████████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** RE: Notities

Ha ██████████

Prima.

@ [redacted] svp check op onderstaande:

- ARBO geldt niet voor Kamerleden, want die hebben geen werkgever. Voor fractiemedewerkers geldt de ARBO wel, en dan heeft de fractiestichting de werkgevers-pet op.
- Organisaties zijn volgens de Arbowet verplicht om hun werknemers te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting. Zij moeten hiervoor een beleid opstellen en ook daadwerkelijk uitvoeren. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon kan een belangrijk onderdeel van dit beleid zijn. Het aantal van 5 Kamerleden is gekozen vanuit de optiek dat een volledige vertrouwenspersoon voor slechts een hele kleine fractie-organisatie weinig zinvol of doelmatig is (zeker wanneer er een bestaande TK-structuur bestaat die ook gebruikt kan worden door de fracties).

Vraag van mijn kant: mijn indruk is dat de ARBO het hebben van vp's niet verplicht. Zijn er richtlijnen voor hoeveel vp's er moeten zijn op hoeveel medewerkers? En vanaf welke grootte zet je een dedicated vp op een organisatie?

Met vriendelijke groet,

[redacted]  
[redacted]  
[redacted]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +31 6 [redacted] | E [redacted]@tweedekamer.nl | I [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

-----Oorspronkelijk bericht-----

Van: [redacted] <[redacted]@tweedekamer.nl>

Verzonden: dinsdag 8 juni 2021 21:46

Aan: [redacted] <[redacted]@tweedekamer.nl>; [redacted] <[redacted]@tweedekamer.nl>; [redacted] <[redacted]@tweedekamer.nl>; [redacted]

<[redacted]@tweedekamer.nl>

Onderwerp: Notities

Opm Vz (weinig):

- ARBO geldt ook voor K leden? Die hebben toch geen werkgever. Hoezo grens 5? Is dat arbitrair of staat dat in ARBO wet? Graag iets preciezer in notitie.
- Collega: aangeven dat nav gesprekken behoefte is aan richtinggevende uitspraak Pres over reikwijdte Cie. Als basis gesprek met Cie 23/6.

[redacted], kun je iom anderen notitie aanpassen op die puntjes? Moet morgen 9u klaar. Dank.

From ██████ <█████@tweedekamer.nl>  
Subject **Re: onderzoek buitenlandse parlementen - metoo**  
To ██████ <█████@tweedekamer.nl>  
Date June 9, 2021 at 1:14:32 PM CEST

Ha, moet via ██████. Hij contactpersoon Eur netwerk. Wil jij even contact zoeken?

Op 9 jun. 2021 om 13:07 heeft ██████. <█████@tweedekamer.nl> het volgende geschreven:

İ»¿  
Ha ██████,

Aan het eind van de bespreking over ongewenste omgangsvormen suggereerde mevrouw Belhaj om te onderzoeken hoe andere parlementen met dit type klachten omgaan.

Hoe wordt dit opgepakt?

Waar wordt dit uitgezet? Doe jij dit of moet ik hierin actie ondernemen (richting wie?).

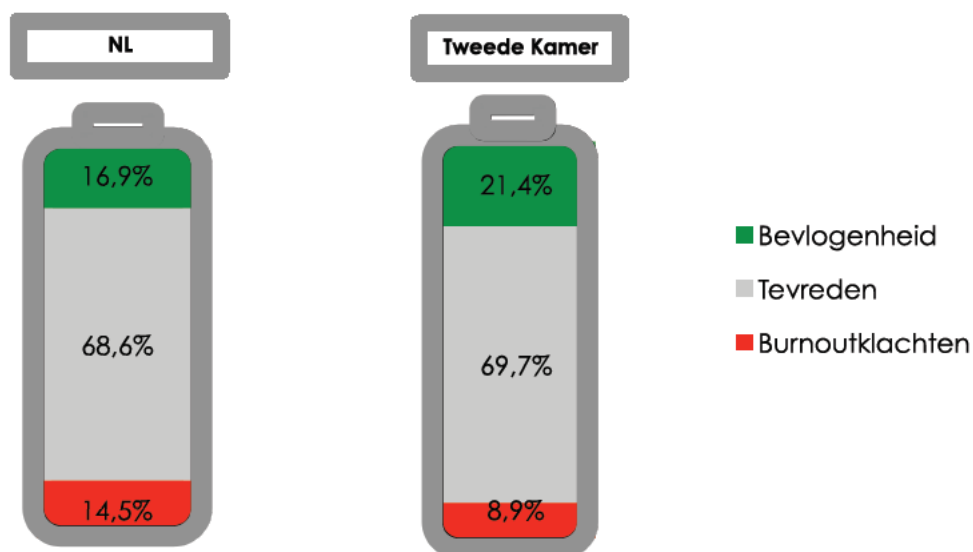
Groet

██████

## Management Samenvatting Werkbelevingsonderzoek 2018

In september 2018 is onder alle ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer der Staten-Generaal een werkbelevingsonderzoek uitgevoerd met een onderdeel Werkbeleving en een onderdeel Ongewenste Omgangsvormen. De respons was 74%, een uitstekende respons. Over het algemeen scoort de organisatie gunstiger dan in Nederland gebruikelijk is. Bij de Tweede Kamer werkt meer bevlogen ambtelijk personeel. Bovendien worden minder burnoutklachten ervaren. Ook op het gebied van ongewenste omgangsvormen zien we op elke vorm van ongewenste omgangsvormen minder meldingen in het onderzoek dan in Nederland gebruikelijk is, waarbij het beeld bij DB&I en DHR&F een gerichte preventieve aandacht rechtvaardigt aangezien daar relatief meer meldingen vandaan komen dan bij Griffier.

### Werkbeleving



De ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer zijn vaker bevlogen dan in Nederland gebruikelijk is en hebben minder last van burnoutklachten. Vanuit het onderzoeksmodel bezien wordt de energiebatterij als het ware 'gevuld' door een goede balans tussen energiebronnen en stressoren, waarbij leiderschap en persoonlijke hulpbronnen ook van invloed zijn. Hieronder wordt daarop nader ingegaan.

## Energiebronnen

Dat de ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer vaak bevlogen zijn heeft te maken met het feit dat ze hun werk graag willen en ook kunnen doen. Persoon en werk zijn dus goed op elkaar afgestemd. Een onderdeel daarvan is dat ze aangeven dat hun werk relatief veel leer- en ontwikkelingsmogelijkheden biedt. Het gaat daarbij niet zozeer over formele leer- en loopbaanmogelijkheden, maar eerder over het feit dat ze in het dagelijkse werk veel nieuwe ervaringen opdoen en aan hun sterke punten kunnen werken. De dynamische omgeving in de Tweede Kamer biedt dus veel kansen voor het personeel en dat zorgt er ook voor dat men zich weerbaarder voelt tegen de belastende aspecten van het werk.

Verbeterpotentieel zit vooral in het werken aan onderlinge communicatie, rolduidelijkheid, bejegening en waardering. Onderlinge communicatie gaat zowel over communicatie tussen diensten als over communicatie tussen werkvloer en management. Rolduidelijkheid heeft ten dele ook te maken met een voor medewerkers onheldere taakverdeling tussen ambtelijke en politieke leiding. Ondanks het feit dat er altijd een zekere spanning tussen beide zal bestaan, bevelen wij wel aan hier wel aandacht aan te schenken, omdat het in de sterk dynamische omgeving van de Tweede Kamer voor onnodige stress zorgt bij medewerkers. Voorts is gebleken dat de bejegening van de direct leidinggevende van belang is om bevlogen te raken.

Tenslotte komt naar voren dat een gebrek aan waardering door degenen voor wie men werkt een belangrijke 'energielek' vormt. Meer waardering zal zowel meer bevlogenheid als minder burnoutklachten als gevolg hebben (getuige de resultaten van de hefboomanalyses).

## Stressoren

Werken als ambtenaar bij de Tweede Kamer is uitdagend. Er is sprake van een hoge werkdruk en het werk is vaak geestelijk belastend en ingewikkeld. Aan de andere kant zijn werk en privé goed met elkaar te combineren en is er sprake van minder emotionele en lichamelijke belasting dan in Nederland gebruikelijk is. Tenslotte zien we een hogere score op negatieve veranderingen. Dit houdt in dat de medewerkers veranderingen vaker als 'achteruitgang' typeren en ervaren dat veranderingen voor beroering zorgen in de organisatie.

Uit de hefboomanalyse is voorts gebleken dat de factoren die het meest bijdragen aan burnoutklachten in relatie tot het Nederlandse gemiddelde minder sterk aanwezig zijn. Deze factoren zijn 'de stress van het altijd bereikbaar moeten zijn', 'werk-privé belasting', 'onderlinge conflicten' en 'rolconflicten'. Indien deze

belastende aspecten van het werk in de toekomst zouden toenemen, dan zal het aantal medewerkers dat last heeft van burnoutklachten naar verwachting ook stijgen. Het is dus zaak deze factoren goed in de gaten te houden en te zorgen dat een toename voorkomen wordt.

### Leiderschap en Persoonlijke hulpbronnen

Zowel op leiderschap als op de persoonlijke hulpbronnen zien we gemiddelde scores. Dit wil zeggen dat de leidinggevendenden een gebalanceerde leiderschapsstijl vertonen en dat het psychologisch kapitaal, in de vorm van persoonlijke hulpbronnen, goed ontwikkeld is. Hierbij zien we wel een enigszins hogere veerkracht van het personeel, wat aangeeft dat ze tegen een stootje kunnen.

### Ongewenste Omgangsvormen

In de onderstaande tabel staat weergegeven hoeveel procent van de betreffende groep de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met het betreffende ongewenste gedrag. Onder collega's vallen bij de Tweede Kamer ambtelijke collega's en leidinggevendenden. Onder de categorie 'Anderen' vallen externen en burgers en andere kamerbewoners.

	NL - Collega's	TK - Collega's	NL - Anderen	TK - Anderen
Pesten	8,2%	4,6%	5,4%	2,7%
Bedreiging/agressie	11,4%	7,2%	19,2%	4,1%
Seksuele intimidatie	2,1%	1,2%	6,1%	0,7%
	NL	Tweede Kamer		
Discriminatie	5,6%	4,3%		

Pesten (n=22) en seksuele intimidatie (n=7) komen duidelijk minder voor dan in Nederland gebruikelijk is. De meldingen van pesten gaan voornamelijk over roddelen en bespottelijk maken en komen meestal van ambtelijke collega's of leidinggevendenden. Seksuele intimidatie gaat meestal over betasting of seksueel getinte grappen. Ook dit komt meestal van ambtelijke collega's of leidinggevendenden.

De verschillen bij discriminatie (n=18) en bedreiging/agressie (n=33) zijn iets kleiner, maar nog steeds veel minder dan gemiddeld in Nederland. Discriminatie gaat vaker over de culturele achtergrond en minder vaak over leeftijd en wordt meestal door ambtelijke collega's of leidinggevendenden veroorzaakt. Bedreiging/agressie gaat vaak over 'op onaanvaardbare manier onder druk gezet worden' of intimiderend benaderd worden en komt meestal van ambtelijke collega's.

Op de onderdelen pesten, bedreiging/agressie en discriminatie zien we relatief meer meldingen bij DB&I en DHR&F. Bij deze directies is gerichte preventieve aandacht voor omgangsvormen onder collega's aan te raden.

Bij alle soorten ongewenste omgangsvormen werden burgers en kamerbewoners, niet zijnde ambtelijke collega's, het minst als bron opgegeven. Ongeveer 60 tot 90% van de respondenten die te maken heeft gehad met ongewenst gedrag heeft dit gemeld bij de leidinggevende, vertrouwenspersoon of een professional (bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werker). De meeste melders zijn niet tevreden over hoe er op de melding is gereageerd. Mogelijk dat de tevredenheid over de afwikkeling van de meldingen kan verbeteren als verwachtingen over de hulp beter besproken worden na een melding.





# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

## Eindrapportage WBO 2018 en opvolging 2019

Auteur	[REDACTED]
Autorisatie door	[REDACTED]
Bestemd voor	MT, Presidium
Status / versie	0.2
Datum	18-02-2020
Gerelateerde documenten/ evt. wet- en regelgeving	<p>201903 PvA WBO def: zie bijlage</p> <p>WBO Totaalrapportage 1.0 def:  <a href="http://plein2/sites/plein2/files/inline_files/WBO_2eK_Totaalrapportage_2018_v1.0_def.pdf">http://plein2/sites/plein2/files/inline_files/WBO_2eK_Totaalrapportage_2018_v1.0_def.pdf</a></p> <p>Infographic uitkomsten WBO 2018:  <a href="http://plein2/sites/plein2/files/inline_files/Infographic_WBO_2018.pdf">http://plein2/sites/plein2/files/inline_files/Infographic_WBO_2018.pdf</a></p> <p>Nieuwsbericht uitkomsten WBO:  <a href="http://plein2/de_organisatie/nieuws/uitkomsten Onderzoek Werkbeleving bekend">http://plein2/de_organisatie/nieuws/uitkomsten onderzoek werkbeleving bekend</a></p>

## Inhoud

1. Inleiding.....	2
2. Overzicht Tijdsfad.....	2
3. Verbinden, versterken en vertrouwen.....	2
4. Interventies en activiteiten in 2019.....	3
5. Eindrapportage resultaten per thema.....	3
Ongewenste omgangsvormen (1).....	3
Sociale veiligheid (2).....	4
Verhouding politiek – ambtelijk (3).....	4
Waardering van klanten (in- of extern) (4).....	5
Communicatie tussen medewerkers/leidinggevenden en tussen diensten/fracties verbeteren (5).....	5
Respectvol leiderschap (6).....	5
6. Eindevaluatie.....	6



# Tweede Kamer

## DER STATEN-GENERAAL

### 1. Inleiding

In september 2018 is het Werkbelevingsonderzoek (WBO) uitgevoerd onder ambtenaren van de Tweede Kamer. De respons was met 74% bijzonder hoog. Daarna is het plan van aanpak opgesteld door het MT en de Diensthoofden, met hulp van de Stafdienst HR, in de periode van november 2018 tot en met januari 2019. De Ondernemingsraad is actief betrokken bij het opstellen van het plan van aanpak en is zeer positief over de voorgestelde richting. Het plan van aanpak is op 23 januari 2019 in het Presidium voorgelegd. Deze voortgangsrapportage betreft de periode januari-december 2019 op organisatieniveau.

Op verschillende niveaus heeft het WBO opvolging gekregen in de organisatie:

- Op dienstniveau zijn alle Diensthoofden in gesprek met hun medewerkers gegaan over de belangrijkste speerpunten voor de eigen dienst. Samen met medewerkers wordt ook op het niveau van de eigen dienst bepaald waaraan gewerkt zal worden. Over deze speerpunten hebben de diensthoofden gerapporteerd in de marap-gesprekken tussen MT en Diensthoofd.
- Op organisatieniveau is gewerkt aan 6 thema's die naar voren komen uit het organisatierapport die in dit plan van aanpak verder worden uitgewerkt. Deze thema's waren:
  - o Ongewenste omgangsvormen (1) en Sociale veiligheid (2)
  - o Verhouding politiek – ambtelijk (3)
  - o Waardering van klanten (in- of extern) (4)
  - o Communicatie tussen medewerkers/leidinggevenden en tussen diensten/fracties (5)
  - o Respectvol leiderschap (6)

### 2. Overzicht Tijdsplan

sept 2018	WBO onderzoek
okt 2018	Resultaten en rapportages bekend
nov 2018	6 thema's vastgesteld door MT uitwerking thema's door diensthoofden en MT
dec 2018	agendering Plan van Aanpak op 6 thema's in Presidium + MT
jan 2019	Plan van Aanpak besproken met diensthoofden en OR Activiteiten opgenomen in jaarplannen diensten
jan 2019	Presidium: bespreken plan van aanpak
2019	uitvoering van het plan en rapportages opnemen in marap

### 3. Verbinden, versterken en vertrouwen

Het MT en de Diensthoofden hebben in een teamsessie van 1 oktober 2018 besproken de 3 V's van verbinden, versterken en vertrouwen als kernwaarden te benoemen voor de organisatie. Vanuit deze kernwaarden wordt ook de opvolging van het WBO vormgegeven, waarbij het thema vertrouwen extra focus zal krijgen.

- Verbinden: samen(werken), interesse, betrokkenheid bij elkaar, (persoonlijk) contact, relatie.



# Tweede Kamer

## DER STATEN-GENERAAL

- Versterken: uitspreken/tegenspreken/'een mening hebben', elkaar helpen/steunen, ontwikkelen, fouten maken, feedback(cultuur), ruimte, stevigheid, durf, lef, kracht.
- Vertrouwen: veilig, loyaal, fouten maken (mag), zelfvertrouwen.

#### 4. Interventies en activiteiten in 2019

Aan elk van de 6 thema's die zijn gedestilleerd uit de WBO-resultaten is langs een aantal invalshoeken gewerkt:

- **Kennis/informatie:** de kennis kan worden verhoogd over hoe zaken geregeld zijn binnen de Tweede Kamer, de informatiestromen die beschikbaar zijn en worden ingezet, of beleid moeten worden aangepast of geformuleerd.
- **Vaardigheden/gedrag:** verschillende tools kunnen worden ingezet voor gedragsverandering en ontwikkelen van vaardigheden, denk aan het voorbeeldgedrag van leidinggevend, inzetten van trainingen en opleidingen.
- **Heldere rollen/taken/functies:** helderheid over taken en verantwoordelijkheden van Presidium en MT, tussen leidinggevend en medewerkers en/of tussen ambtelijke organisaties en fracties, tussen (project) opdrachtgevers en -nemers, komt de samenwerking of interne "klant-leveranciersverhoudingen" ten goede. Helderheid over taakverdeling, overlegstructuren, mandateringen, besluitvormingsprocessen en mate van invloed.

#### 5. Eindrapportage resultaten per thema

Hieronder volgt per thema een overzicht van de aanbevelingen uit het onderzoek en de behaalde resultaten naar aanleiding van het plan van aanpak dat werd vastgesteld in januari 2019.

##### Ongewenste omgangsvormen (1)

Op het gebied van de ongewenste omgangsvormen werden drie belangrijke doelen benoemd: gerichte preventieve aandacht voor het onderwerp, verhogen van tevredenheid van medewerkers over de opvolging na een melding en verhogen van de bekendheid met het beleid.

##### Ondernomen activiteiten in 2019:

- Vertrouwenspersonen: zijn opgeleid door en gecertificeerd bij LVV (landelijke vereniging vp's) en beschikken over een eigen kamer.
- Er is een externe VP aangesteld.
- De VP's hebben een nieuwe flyer ontwikkeld en een informatieve rondgang langs de werkoverleggen van de diensten gedaan om medewerkers te informeren over het werk van een VP.
- Intervisie en trainingen: naar aanleiding van het WBO zijn er 6 groepen (medewerkers en leidinggevend) met Intervisie gestart (onder begeleiding). Daarnaast hebben leidinggevend trainingen over (1) verzuim en (2) diversiteit gevolgd.
- Alle diensthoofden zijn geïnformeerd over de mogelijkheden om met het eigen team andere feedbacktrainingen te volgen, of extra voorlichting over procedures en beleid te ontvangen.



# Tweede Kamer

## DER STATEN-GENERAAL

### Sociale veiligheid (2)

Van alle respondenten gaf 18% aan dat het veilig is om een risico te nemen op het werk en 29% gaf aan dat fouten maken negatieve persoonlijke consequenties kan hebben. In de open vraag geven 39 respondenten aan dat een positieve cultuur met meer vertrouwen en minder angst de organisatie verder zal helpen. Het gaat om elkaar aanspreken op taken en verantwoordelijkheden en open durven zijn.

#### Ondernomen activiteiten in 2019:

- Sociale veiligheid/werkklimaat: de interne informatievoorziening over procedures en beleid is verbeterd (op Plein 2 en op de introductiedag voor nieuwe medewerkers). Daarnaast maakt de training 'fouten maken mag' structureel onderdeel uit van de introductiedag.
- De training 'fouten maken mag' is in 2020 aangeboden aan alle teams van de ambtelijke organisatie.
- Tijdens de beëdiging van nieuwe medewerkers wordt door [REDACTED] intensief aandacht besteed aan integriteit.
- Alle diensthoofden zijn geïnformeerd over de mogelijkheden om met het eigen team andere feedbacktrainingen te volgen, of extra voorlichting over procedures en beleid te ontvangen.
- Integriteit: een meerjarige aanpak Integriteitsbeleid is geaccordeerd door het MT en wordt vanaf 2020 uitgevoerd. Onderdeel hiervan zijn o.a. trainingen en meer bewustwording, en aansluiting op de gedragscode Rijk.

### Verhouding politiek - ambtelijk (3)

In het WBO is gevraagd in hoeverre de taakverdeling tussen politieke en ambtelijke leiding onduidelijk is, of medewerkers onduidelijkheid ervaren in de aansturing en of dit hen belemmert in het werk. Ook al ondervonden de meeste medewerkers geen hinder van deze onduidelijke aansturing en/of tegenstrijdige belangen (ambtelijk vs. politiek) op het werk, toch gaf een derde van de respondenten aan dat de taakverdeling tussen de ambtelijke en politieke leiding onduidelijk was (in de gesloten vraag). Daarnaast kwam dit thema ook naar voren in de (55) antwoorden op de open vraag: respondenten gaven aan dat een duidelijke(re) structuur en verantwoordelijkheidsverdeling nodig is om de organisatie verder te brengen. Medewerkers gaven aan dat het hier ook gaat om het kunnen volgen van een consistente beleidslijn door lange en korte termijn prioriteiten af te wegen.

#### Ondernomen activiteiten in 2019:

- Eind 2018/begin 2019 is een informele verkenning uitgevoerd naar het ontwikkelen van een code Goed Bestuur. In samenspraak met het MT en de OR is op dit moment besloten vragen over rollen, taken, verantwoordelijkheden en besluitvorming per geval te beoordelen. Deze werkwijze past goed bij de genuanceerde verhoudingen binnen de Tweede Kamer.
- Het onderwerp is, wanneer nodig, (formeel en informeel) onderwerp van gesprek tussen bestuurder en OR, maar ook tussen MT en diensthoofden binnen het programma van leiderschapsontwikkeling.
- Om de informatie te verbeteren is het nieuwe organogram van de Tweede Kamer-organisatie beschikbaar gesteld op Plein2.
- De werkgroep heeft een startdocument voorbereid waarin alle voorgenomen activiteiten zijn opgenomen, waaronder het organiseren van workshops en/of heidagen over politiek bestuurlijke-sensitiviteit (AS'en - Diensthoofden), aandacht



# Tweede Kamer

## DER STATEN-GENERAAL

tijdens het inwerkprogramma, binding met fracties vergroten, contacten via het AS-MT organiseren tussen de diensthoofden en de Ambtelijke Secretarissen van de fracties.

### Waardering van klanten (in- of extern) (4)

Dit thema gaat over de mate waarin de medewerker het gevoel heeft gewaardeerd te worden door mensen voor wie hij werkt. Uit het WBO blijkt dat 38% van de ambtenaren zich vaak of altijd gewaardeerd voelt (significant lager dan de NL benchmark). Daarbij wordt meegenomen dat er op prestatiefeedback ook lager scoort. Prestatiefeedback gaat over de mate waarin men van collega's of leidinggevende informatie ontvangt over het resultaat van zijn werk). Waardering door anderen is echter een belangrijke hefboom in het stimuleren van bevoegenheid en tegengaan van burnoutklachten. Hierop is veel ruimte voor verbetering.

#### Ondernomen activiteiten in 2019:

Er zijn geen gerichte activiteiten ondernomen, maar op formele momenten (raming, toespraak zomerreces) wordt de waardering uitgesproken. Nader moet worden bepaald of op intermenselijk niveau dit onderwerp nog extra sturing behoeft.

### Communicatie tussen medewerkers/leidinggevenden en tussen diensten/fracties verbeteren (5)

Uit het onderzoek blijkt dat relatief weinig medewerkers vinden dat leidinggevenden en mensen op de werkvloer over en weer goed geïnformeerd zijn. In de antwoorden op de open vraag wordt ook regelmatig genoemd dat de communicatie en samenwerking met anderen diensten/fracties kan worden verbeterd. Veel medewerkers spreken over een 'eilandencultuur'. Ontwikkeling op dit thema helpt medewerkers onder andere om beter met veranderingen om te kunnen gaan: het meenemen van medewerkers in beoogde veranderingen. Medewerkers geven ook aan dat het gaat om "zich kunnen verplaatsen in een andere dienst of de ander", het beter benutten van ideeën van de werkvloer en het (beter) kunnen omgaan met de politieke-ambtelijke taakverdeling.

#### Ondernomen activiteiten in 2019:

- ████████ voert elke zes weken een koffiegesprek met medewerkers uit de organisatie en het maandbericht van ████████ heeft nader vorm gekregen.
- Daarnaast zijn de kerst- en nieuwjaarsbijeenkomsten in het kader van leiderschapscommunicatie inhoudelijk ingevuld.
- WBO-thema's worden waar mogelijk toegepast in voorkomende activiteiten op het gebied van interne communicatie.
- Tot slot zijn er gesprekken over de verdere inzet van leiderschapscommunicatie gaande, evenals de ontwikkeling van een interne communicatievisie.

### Respectvol leiderschap (6)

Respectvol leiderschap wordt gezien als een organisatie energiebron en gaat over de mate waarin de direct leidinggevende respect toont en de medewerker serieus neemt. Het is een belangrijke hefboom om de bevoegenheid van medewerkers te stimuleren. Het onderwerp sluit ook aan bij de eerdergenoemde drie V's (vertrouwen, verbinden, versterken) die zijn benoemd als kernwaarden door MT en Diensthoofden.

#### Ondernomen activiteiten in 2019:



# Tweede Kamer

## DER STATEN-GENERAAL

- In 2019 is er een inspiratietraject voor MT en Diensthoofden georganiseerd aan de hand van themasessies, met als doel reflectie in kleine groepen en de opgedane inspiratie en inzichten verbinden naar dagelijkse praktijk. De thema's waren:
  - o Leiderschap
  - o Organisatiecultuur en waarden/ sociale veiligheid
  - o Leiderschap en sturing (leiderschapsconferentie)
  - o Samenwerken met de politiek
- Aan de voorgenomen managementconferentie voor alle leidinggevendenden wordt in 2020 invulling gegeven

### 6. Eindevaluatie

In 2019 is er intensief aandacht besteed aan de opvolging van het WBO middels het plan van aanpak 2019. Niet Per dienst zijn gerichte activiteiten georganiseerd, is over deze activiteiten gesproken en gerapporteerd in de maraps en zijn organisatiebreed vele activiteiten ondernomen.

Sommige thema's lenen zich gemakkelijker voor een concrete aanpak dan andere. De thema's ongewenste omgangsvormen en sociale veiligheid bleken concreet genoeg om gerichte activiteiten aan te verbinden. Thema's zoals 'waardering door klanten' en 'verhouding politiek-ambtelijk' bleken in de praktijk lastiger te concretiseren en vereisen een lange adem en ontwikkelpad.

De inzet op zes thema's is ambitieus gebleken. Geadviseerd wordt na het volgende onderzoek voor minder speerpunten te kiezen, zodat er meer focus, energie en tijd is om verdieping op te zoeken. Daarnaast is het belangrijk om, naast de organisatiebrede aanpak, ook meer te investeren in de aanpak per dienst en met de diensten speerpunten voor ontwikkeling te benoemen.

Het motto bij de aanpak was altijd 'wat merkt de medewerker ervan'? Dat bleek in de praktijk nog wel eens lastig, omdat niet altijd alle activiteiten door medewerkers herkenbaar gerelateerd werden aan het werkbelevingsonderzoek. Denk bijvoorbeeld aan het bezoek van de vertrouwenspersonen aan het werkoverleg of de verbetering van het maandbericht van [REDACTED]: niet altijd zal het voor medewerkers duidelijk zijn dat dit o.a. wordt gedaan naar aanleiding van de resultaten uit het WBO. Daarnaast zijn er een aantal zaken beleidsmatig uitgewerkt (denk aan het integriteitsbeleid, arbobeleid) wat voor medewerkers niet direct zichtbaar is maar wel belangrijk voor de organisatie.

Voor alle onderwerpen geldt dat voortdurende aandacht vanuit de organisatie en leidinggevendenden van belang is. De winst van het afgelopen jaar zit misschien nog wel het meest in de organisatie brede aandacht voor werkbeleving en sociale veiligheid, alsook het doen van herhalingsonderzoek in 2020. Werkbeleving en sociale veiligheid raken de cultuur van de organisatie. Het zichtbaar veranderen van (soms slechts kleine) cultuuraspecten kost vaak meerdere jaren. Doordat onderzoek naar werkbeleving en bevlogenheid nu onderdeel uitmaken van het 'nieuwe normaal', geeft het leidinggevendenden en medewerkers de ruimte om hierover het gesprek te openen met elkaar. Maar ook over het belang van een sociaal veilig klimaat binnen de organisatie. Ook op aangeven van de Ondernemingsraad komt er in de gesprekscyclus in 2020 meer aandacht voor deze thema's. Het streven is om nog mooiere resultaten te genereren wanneer het onderzoek opnieuw wordt uitgevoerd in 2020.



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

**Volgnummer Presidium:**  
**Volgnummer**

**Datum vergadering:**  
ntb

## OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

**Titel/onderwerp:**

Onderzoek sociale veiligheid en werkbeleving  
bij de Tweede Kamer

**Opgesteld door** |



---

### 1. Aard van de bespreking:

Ter besluitvorming

### 2. Beknopte samenvatting:

In september 2018 is het eerste Werkbelevingsonderzoek (WBO) uitgevoerd onder medewerkers van de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer. Dit WBO bevatte een apart onderdeel op sociale veiligheid (nulmeting). Nadien heeft het onderzoek opvolging gekend in de ambtelijke diensten en organisatiebreed middels een plan van aanpak.

Het oorspronkelijke plan was om medio september 2020 een tweede, vergelijkbaar WBO uit te voeren. Echter, door de maatregelen in verband met het coronavirus was er veel veranderd. De medewerkers van de ambtelijke organisatie werken sinds medio maart 2020 zoveel mogelijk thuis, net als de rest van de Nederlandse werknemers.

Gezien deze gewijzigde omstandigheden is besloten om in september 2020 en in maart 2021 binnen de ambtelijke organisatie een relatief korte vragenlijst 'werken in tijden van corona' uit te zetten. Deze enquête betreft de ervaring met het werken onder de huidige omstandigheden.

Vervolgens in 2021 het WBO, vergelijkbaar met het WBO 2018, uitvoeren.

Deze oplegnotitie bevat het voorstel om in september 2021 het WBO, vergelijkbaar met het WBO van 2018, uit te voeren.

**Het onderzoek:**

De rapportage van het voorgenomen WBO zal in 2 afzonderlijke onderdelen opgeleverd worden:

- 1) *Het onderdeel sociale veiligheid:*



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Volgnummer Presidium:  
Volgnummer

Datum vergadering:  
ntb

## OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

**Titel/onderwerp:**

Onderzoek sociale veiligheid en werkbeleving  
bij de Tweede Kamer

**Opgesteld door:**

[REDACTED]

De vragenlijst sociale veiligheid betreft een tweede meting naar eventuele ervaringen met seksuele intimidatie en ongewenste omgangsvormen. Ook zal gevraagd worden of en welke acties er vanuit de Kamer zijn ondernomen, nadat een melding is gedaan en of de medewerkers bekend zijn met in-externe hulpverleners en het beleid dat er binnen de Tweede Kamer op dit gebied is. De rapportage van het onderdeel sociale veiligheid wordt in ieder geval organisatiebreed, en wanneer mogelijk per directie/MT lid opgesteld (minimaal 35 respondenten), zodat enerzijds de privacy van een melder wordt geborgd en anderzijds een beeld per directie kan worden gevormd.

*2) Het onderdeel werkbeleving:*

De vragenlijst over werkbeleving zal vragen omvatten over factoren die positief (ontwikkelmogelijkheden, eigen leidinggevende, mate van inspraak) en negatief (rolonduidelijkheid, onzekerheid over de toekomst e.d.) inwerken op bevlogenheid in het werk. Het onderdeel werkbeleving wordt gerapporteerd op organisatie-, dienst- en individueel niveau.

**Anonimiteit**

De persoonsgegevens zijn uitsluitend toegankelijk voor medewerkers van het onderzoeksbureau in het kader van de uitvoering van het onderzoek. De antwoorden van de deelnemers op de vragenlijsten worden door het onderzoeksbureau **nooit** aan de opdrachtgever verstrekt. In de rapportages zullen alleen gemiddelde scores per vraag zichtbaar zijn. De individuele antwoorden op de vragenlijsten zijn daarom **nooit** herleidbaar tot op persoonsniveau.

**Onderzoeksbureau**

Het voorstel is om het onderzoek opnieuw uit te laten voeren door het onderzoeksbureau Triple-i Human Capital, onder leiding van [REDACTED] (organisatieadviseur) en [REDACTED] (hoogleraar Arbeids- en Organisationspsychologie).

Zij hebben ruim 40 jaar wetenschappelijk onderzoek gedaan op het vlak van arbeids- en organisationspsychologie en hebben ruim 10 jaar ervaring op het gebied van onderzoeken naar sociaal klimaat, werkstress en bevlogenheid binnen profit en non-profit organisaties (o.a. Politie, Belastingdienst, ministeries, gemeenten).





# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

**Volgnummer Presidium:**  
**Volgnummer**

**Datum vergadering:**  
ntb

## OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

**Titel/onderwerp:**

Onderzoek sociale veiligheid en werkbeleving  
bij de Tweede Kamer

**Opgesteld door:**



Door de keuze voor hetzelfde onderzoeksbureau als in 2018, kan er een goede vergelijking worden gemaakt tussen de resultaten uit 2018 en 2021. Het is een zeer professionele bureau, die wetenschappelijk onderbouwd model gebruikt, waardoor er causale verbanden tussen factoren te leggen zijn en oorzaak-gevolgrelaties geanalyseerd kunnen worden. Ook is veel maatwerk mogelijk.

Een andere mogelijke partij zou InternetSpiegel/Effectory kunnen zijn. Voordeel van dit bureau is dat zij veel binnen het Rijk doen en er dus de mogelijkheid tot benchmarking is met het Rijk. Dit bureau werkt echter niet met een wetenschappelijk onderbouwd model, biedt vooral vaste modules en de vergelijkbaarheid met de nulmeting uit 2018 zal een stuk beperkter zijn.

#### **4. Goed werkgeverschap en wettelijk kader**

Vanuit goed werkgeverschap is het erg belangrijk om vinger aan de pols te houden hoe de medewerkers in hun vel zitten en met hun werk omgaan.

Vanuit de Arboret is het ook verplicht om de psychosociale arbeidsomstandigheden in beeld te brengen. Bij gewijzigde omstandigheden moet onderzocht worden wat de risico's hiervan zijn en wat een mogelijke aanpak is. Het WBO voorziet hierin.

#### **5. Formulering te nemen besluit**

Het Presidium wordt gevraagd akkoord te gaan met het uitvoeren van het WBO in september 2021 en de keuze voor het onderzoeksbureau Triple-i Human Capital.



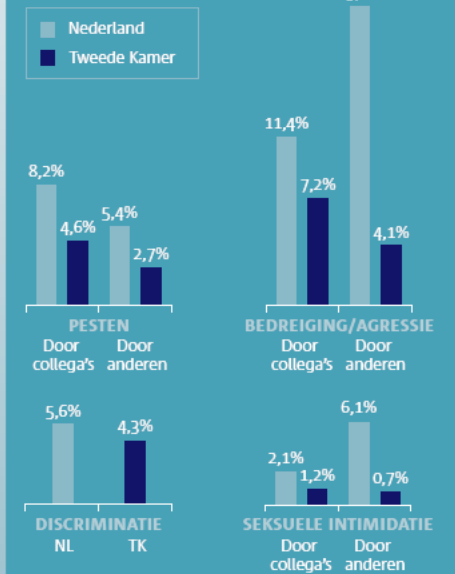
Deelname

# 74%

4.1.1

## Ongewenste omgangsvormen

Onderstaande grafieken geven weer hoe vaak medewerkers in de afgelopen 12 maanden te maken hebben gehad met verschillende vormen van ongewenste omgangsvormen, vergeleken met de rest van Nederland.\*



\* Benchmark Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO, 2017).

\* Met 'collega's' worden ambtelijke medewerkers en leidinggevenden bedoeld. Met 'anderen' worden overige Kamerbewoners, externen en burgers bedoeld.

From "██████████" <██████████@tweedekamer.nl>  
Subject **RE: voorbereiding bila VZ WBO**  
To ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
Date April 21, 2021 at 10:26:16 AM CEST

Ha ██████████,

Hierbij stuur ik je de totaalrapportage van het WBO 2018, een rapportage over de opvolging, de managementsamenvatting en de Infographic. Mijn inschatting is dat de Infographic een mooie samenvatting is om te delen met de nieuwe Voorzitter. Eens? De andere stukken zijn dan voor het mapje achtergrondinformatie.

Ik was net bezig met een concept-notitie voor het Presidium over het WBO 2021. Hierbij stuur ik je mijn eerste concept. Misschien kan die ook al meegenomen worden in de bespreking.

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████

Stafdienst HR  
Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018, 2500 EA  
T +(31)6-██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

---

**Van:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** woensdag 21 april 2021 09:30  
**Aan:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl> ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl> ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** voorbereiding bila VZ

Ha collega's,

Kunnen jullie mij aub helpen met wat zaken voor te bereiden voor de afspraak met de VZ? Ik wil graag een Samenvatting maken met de belangrijkste topics en daarachter een mapje met achtergrond info.

- Wbo: een korte schets van de belangrijkste uitkomsten 2018 en een samenvatting om te delen met haar. (ze wil graag een nulmeting, mogelijk voor de zomer mbt sociaal klimaat. ██████████)
- Diversiteit: korte opsomming wat we reeds gedaan hebben, in het mapje de powerpoint die we in 2020 gemaakt hebben (██████████)
- Overzicht integriteitsinterventies 2021 ██████████
- Hybride werken: korte duiding wat het is en relatie met verhuizing (██████████)
- Leiderschap: korte duiding aanpak (██████████)
- Nog andere onderwerpen?

De spullen moeten donderdagmiddag aangeleverd worden. Dank alvast!

Met vriendelijke groeten,

██████████

██████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal  
██████████, Lange Houtstraat 1, Den Haag  
T +(31)70-318██████████ | M 06 ██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

From [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>  
 Subject **Vraag achtergrond info cijfers meldingen VPOO**  
 To Voorzitter Tweede Kamer [REDACTED]@tweedekamer.nl>  
 Date June 18, 2021 at 1:13:45 PM CEST

İ»¿Ha Vera,

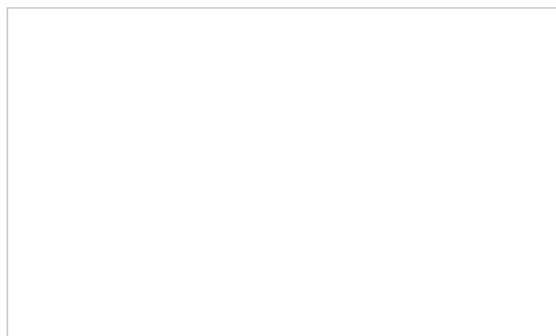
Jij vroeg gisteren om extra onderbouwing van de cijfers ongewenste omgangsvormen. Bij deze een toelichting, zowel kwantitatief als kwalitatief.

Naar aanleiding van de cijfers betreffende de meldingen van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen (VPOO) merken we het volgende op.

De meldingen die wij zien in de jaarverslagen van de vertrouwenspersonen betreffen personen die echt een klacht/melding willen neerleggen die in het informele circuit geen gehoor hebben gekregen. Deze cijfers geven dus zeker door de jaren heen een indicatie maar zijn niet alomvattend voor de gehele Kamerorganisatie; naast dit kwantitatieve beeld is het kwalitatieve beeld zeker zo belangrijk. Dit lichten wij hieronder kort toe.

Het overzicht geeft het aantal mensen weer die een melding gedaan hebben bij de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen. Echter, medewerkers zoeken bij ervaren ongewenst gedrag ook vaak het luisterend oor bij een leidinggevende, HR persoon, bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts of Ondernemingsraad. Alleen de vertrouwenspersonen en bedrijfsmaatschappelijk werk leggen middels een jaarverslag verantwoording af over het aantal meldingen dat medewerkers bij hen doen. Alle overige signalen over ongewenst gedrag, die bij leidinggevendenden, OR, bedrijfsarts of HR binnen komen, worden niet geadministreerd.

Bijgaand tref je een overzicht van alle meldingen die gedaan zijn bij de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen. Dit aantal kent een redelijk stabiele lijn tussen de 20 en 25 meldingen tot 2016 en werd daarna grilliger:



Een verklaring over de lage cijfers in 2016-2017 *zou kunnen* zijn dat in die jaren de politieke en ambtelijke top het niet eens waren over de uit te voeren reorganisatie, de Algemene Bestuursdienst een kritisch rapport heeft uitgebracht en daarna de ambtelijke top is vervangen (waarbij veel meer medewerkers de organisatie hebben verlaten). Maar zekerheid hebben wij daarover niet.

De vraag dient zich aan wat deze cijfers zeggen: kwantiteit zegt in deze kwestie niet alles:

- Å· Bij een zeer onveilig klimaat kunnen mensen te veel angst hebben om te melden. Ook de cijfers in een medewerkerstevredenheidsonderzoek/werkbelevingsonderzoek kunnen op die grond een vertekend beeld geven. Medewerkers zijn door de bank genomen zeer sceptisch over de mate van betrouwbaarheid van deze onderzoeken.
- Å· We zien alleen de meldingen van de 6 vertrouwenspersonen die rapporteren aan het MT/Presidium; de VP's die voor de fracties werken, delen hun aantallen niet in deze rapportage. Het beeld zal om deze reden incompleet blijven.
- Å· Veel meldingen kunnen een teken zijn van een grote mate van veiligheid om te melden *of* een teken van een onveilig sociaal klimaat. Wie zal het zeggen?

Tegen deze achtergrond adviseren wij jou, in aansluiting op het advies van de externe VP, een interne VP (heeft de brief ook ondertekend maar kon niet bij het gesprek zijn) en de BMW, om ook meer kwalitatief (naast het WBO, dat *alslechts* *å* onder de ambtenaren wordt gehouden en anoniem is) te kijken naar de signalen die afgegeven zijn in de breedte van de organisatie bij leidinggevendenden, HR, bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts of Ondernemingsraad: vele tientallen medewerkers hebben in de afgelopen jaren met hun leidinggevende gesproken over de ervaren onveiligheid, de angst om zaken te melden, de repercussies die het zou hebben, de voorbeelden waarbij een fout niet getolereerd werd, de collega's die weg gegaan zijn omdat praten over de ervaren onveiligheid geen oplossing bood. Ook de Ondernemingsraad heeft vele malen het onderwerp *å*bejegening*å* en *å*verhouding politiek-ambtelijk*å* aan de orde gesteld en aangedrongen op heldere verhoudingen en grenzen aan gedrag.

Tot slot: in het opbouwen van het beeld over ons werkklimaat adviseren wij je om in de breedte te kijken: dus naast de cijfers ook vooral naar de kwalitatieve signalen die worden afgegeven.

Groet,

[REDACTED]



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

## Gesprek Voorzitter - delegatie Clara Wichmann

van [REDACTED]

datum 13 juli 2021

betreft Annotatie gesprek Voorzitter - delegatie Clara Wichmann

Op dinsdag 13 juli 2021 is een (digitaal) gesprek gepland tussen de Voorzitter van de Tweede Kamer en een delegatie van het bureau Clara Wichmann. Bespreekpunten zijn kennismaking en de brief die door het bureau d.d. 14 juni 2021 verstuurd is over sociale veiligheid. Deze notitie bevat achtergrondinformatie voor dit gesprek. Op maandag 12 juli 2021 is een voorbereidingsbijeenkomst gepland voor het gesprek waarbij [REDACTED] en [REDACTED] aanwezig zijn.

### **Gesprekspartners**

De deelnemerslijst van het gesprek wordt momenteel in overleg met het bureau Clara Wichmann afgestemd. Zodra deze beschikbaar is wordt deze aan u voorgelegd.

### **Sociale veiligheid**

Bureau Clara Wichmann heeft op 14 juni 2021 een brief aan u gestuurd over sociale veiligheid in het parlement. Het bureau heeft de brief gestuurd naar aanleiding van verschenen mediaberichten over een zittend Kamerlid in het kader van ongewenste omgangsvormen. In voorbereiding op het gesprek heeft u op 24 juni 2021 een brief aan het bureau gestuurd waarin u aangeeft wat nu al gebeurt op het vlak van sociale veiligheid in de Tweede Kamer. Ter achtergrondinformatie is een notitie opgesteld over de juridische aspecten die het bureau noemt in haar brief. Alle voornoemde documenten zijn als bijlage bij deze annotatie opgenomen.

**Geadviseerd wordt in het gesprek duidelijk naar voren te brengen welke acties u en de Kamerorganisatie op dit moment al neemt op het gebied van sociale veiligheid. Daarvoor is regie op de agenda van het gesprek van belang.**

**Afgeraden wordt diepgaand in te gaan op de (verdragsrechtelijke) juridische punten die het bureau Clara Wichmann naar voren brengt, om een technische/juridische discussie te voorkomen.**

### **Over bureau Clara Wichmann**

Bureau Clara Wichmann streeft naar een betere maatschappelijke en rechtspositie van vrouwen in Nederland. Hiernaast is zij medestander in het bestrijden van alle vormen van genderdiscriminatie, ongelijkheid en stereotypering. Dit gebeurt door bevordering en beïnvloeding van het recht, de rechtspraak, wet- en regelgeving en de wettoepassing waarin principiële kwesties aan de orde komen die de rechten van vrouwen direct raken.

Bureau Clara Wichmann is een stichting en heeft daarom geen winstoogmerk. De bestuursleden en leden van de commissie rechtszaken ontvangen geen beloning. Het bureau geeft leiding aan projecten, initieert activiteiten en rechtszaken en is verantwoordelijk voor de communicatie en coördinatie van Bureau Clara Wichmann. Het bestuur van de stichting Bureau Clara Wichmann wordt gevormd door:

[REDACTED]

**Van:** [redacted]@clara-wichmann.nl <[redacted]@clara-wichmann.nl>

**Verzonden:** dinsdag 22 juni 2021 13:12

**Aan:** secretariaat.voorzitter <5.1.2i [redacted]@tweedekamer.nl>

**CC:** [redacted] [redacted]@wo-men.nl>; [redacted] <[redacted]@wo-men.nl>;  
 [redacted]@womeninc.nl; [redacted] <[redacted]@fnv.nl>; [redacted] <[redacted]@atria.nl>;  
 [redacted].com; [redacted] <[redacted]@gmail.com>; Communicatie ([redacted]  
 [redacted] <Communicatie@de-nvr.nl>; info we-speak <info@we-speak.nl>; [redacted]  
 <[redacted]@fnv.nl>; [redacted] <info@vrouwenrecht.nl>; [redacted]  
 <[redacted]@rutgers.nl>; [redacted] <[redacted]@emancipator.nl>; N M <[redacted]@gmail.com>;  
 [redacted] <[redacted]@clara-wichmann.nl>; [redacted]@aircocaravan.com; [redacted] <[redacted]@wo-  
 men.nl>

**Onderwerp:** [CONTR\_SPF]Uitnodiging Kamervoorzitter aangaande seksueel geweld in Tweede Kamer

--- LET OP: We hebben de afzender van dit bericht niet kunnen verifiëren ---

Geachte mevrouw [redacted]

Hierbij stuur ik u de lijst van afgevaardigden die graag bij onze Kamervoorzitter op bezoek komen.

[redacted] (FNV)

[redacted]

[redacted] (Atria)

[redacted] (Vrouwen van Nu)

[redacted] (WOMEN Inc)

[redacted] (WO=MEN)

[redacted] (Rutgers)

[redacted] (Emancipator - @ [redacted] kan je deze mail forwarden naar [redacted])

[redacted] (VVR-Clara Wichmann)

Lid Bestuur (Nederlandse Vrouwenraad)

Afgevaardigde (Bovengrondse)

Airco Caravan

[redacted] (of andere afgevaardigde van S.P.E. A. K - moslimvrouwxn collectief)

[redacted] (Bureau Clara Wichmann)

We hebben uiteraard al in onze brief aangegeven welke mogelijkheden er zijn. Hiernaast heeft de rechter in de SGP uitspraak aangegeven dat de Staat op grond van Artikel 7 VN Vrouwenverdrag zelfs kan vergen van een partij om het beginselprogramma aan te passen. In dat licht is het wat lastig in te zien dat een rol voor de Staat aangaande het tegengaan van seksueel geweld binnen de fracties niet mogelijk is. We hopen in die zin dat we - voorbij aan die discussie - samen kunnen denken over oplossingen. Hierbij gaan we ervan uit dat de fracties door u worden aangehaakt op ons gesprek (vooraf of achteraf)

Kortom, onze vragen zullen zien op welke structurele acties er vanaf nu ondernomen gaan worden, we hopen dat onze brief u daarin ook heeft kunnen ondersteunen. Hiernaast maken wij ons grote zorgen over de vrouwen die op dit moment niet naar voren durven te komen. Wat wordt er nu gedaan om hun te ondersteunen en welke individuele acties worden daarvoor ondernomen.

Met hartelijke dank nogmaals voor de uitnodiging.

Met vriendelijke groeten,

[redacted]



Altijd op de hoogte van onze laatste rechtszaken? Schrijf je [hier](#) in voor onze nieuwsbrief.



[www.clara-wichmann.nl](http://www.clara-wichmann.nl)

*Disclaimer* - De informatie verzonden met dit e-mailbericht is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n) en kan persoonlijke of vertrouwelijke informatie bevatten, beschermd door een beroepsgeheim. Gebruik van deze informatie door anderen dan de geadresseerde(n) en gebruik door hen die niet gerechtigd zijn van deze informatie kennis te nemen, is verboden. Indien u niet de geadresseerde bent of niet gerechtigd bent tot kennisneming, is openbaarmaking, vermenigvuldiging, verspreiding en / of verstrekking van deze informatie aan derden niet toegestaan en wordt u verzocht dit bericht terug te sturen en het origineel te vernietigen.



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Voorzitter

Aan [REDACTED]@clara-wichmann.nl

Binnenhof 1a  
2513 AA Den Haag  
Postbus 20018  
2500 EA Den Haag

Den Haag, 24 juni 2021

T 070 318 20 00

Betreft: uw brief van 14 juni 2021

E [REDACTED]@tweedekamer.nl  
I www.tweedekamer.nl

Geachte mevrouw [REDACTED]

Bedankt voor uw brief van 14 juni 2021 waarin u en de medeondertekenaars onder andere uw zorgen naar voren brengen over signalen van grensoverschrijdend gedrag binnen de Tweede Kamer. Daarnaast heb ik ook uw email van 22 juni 2021 in goede orde ontvangen. Om uw signalen te bespreken, is inmiddels een afspraak gepland met een delegatie van uw kant op 13 juli 2021. Tijdens dit gesprek kunnen wij van gedachten wisselen over dit belangrijke onderwerp en licht ik graag toe wat de Kamer onderneemt ten aanzien van ongewenste omgangsvormen. Ook hoor ik graag een nadere toelichting op uw ideeën. Ik voer het gesprek mede namens het Presidium.

Vooruitlopend op het gesprek wil ik de volgende informatie met u delen. Sociale veiligheid is een zeer belangrijk onderwerp waar de Tweede Kamer en het Presidium veel aandacht voor hebben en houden. Ik schets graag een beeld van de activiteiten welke op dit moment plaatsvinden en die onze duurzame aandacht hebben en die ik, vanuit onze gezamenlijke verantwoordelijkheid, stimuleer. Daarnaast wordt toegelicht welke instrumenten nu al bestaan in het kader van sociale veiligheid. Voorts zal worden ingegaan op een aantal juridische aspecten betreffende uw aanbevelingen.

#### *Beleid Ongewenste omgangsvormen*

Ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen heeft het Presidium onlangs het aangepaste beleid ongewenste omgangsvormen vastgesteld. Hierin is ook geregeld dat adequate opvang en procedures ter beschikking staan voor medewerkers die te maken hebben of krijgen met ongewenste omgangsvormen. Het beleid (en daarmee de klachtenregeling en de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen) is van toepassing op alle fractie- en ambtelijk medewerkers. Op dit moment worden de wijzigingen in het beleid, de klachtenregeling en de samenstelling van de klachtencommissie met de fracties besproken.





### *Vertrouwenspersonen*

Om te kunnen voorzien in een adequate opvang voor medewerkers die te maken hebben met ongewenste omgangsvormen, beschikken wij voor de ambtelijke organisatie over vijf interne en één externe vertrouwenspersonen. **Fracties** kunnen hier ook gebruik van maken. De vertrouwenspersonen hebben kennis van en ervaring met ongewenste omgangsvormen en kunnen de betrokkenen helpen de arbeidsbelasting te beperken en verdere schade aan de gezondheid te voorkomen. Een vertrouwenspersoon kan iemand ook gericht doorverwijzen. Tezamen met bedrijfsmaatschappelijk werk dragen zij hun boodschap en 'bekendheid' uit in werkoverleggen en interne publicaties. Ook investeren zij jaarlijks in training, certificering en intervisie en verzorgen een jaarverslag.

### *Risico-inventarisatie- en evaluatie*

De Arbowet verplicht de Tweede Kamer als werkgever van medewerkers in ambtelijke dienst een veilig (psychociaal) werkklimaat te creëren en een risico-inventarisatie- en evaluatie (RI&E) uit te voeren waarin alle veiligheidsaspecten zijn onderzocht en van een aanpak zijn voorzien. Voor fracties (als werkgever) geldt hetzelfde maar dan specifiek gericht op de eigen medewerkers in dienst van de fractiestichting. In 2020 is een RI&E opgesteld betreffende de fysieke arbeidsomstandigheden in de huidige Binnenhofpanden. Deze RI&E geldt ook voor fractiemedewerkers omdat het dezelfde panden betreft.

Het meten van het psychosociaal werkklimaat wordt momenteel (voor de tweede keer) binnen de ambtelijke organisatie uitgevoerd via een (wetenschappelijk gevalideerd) werkbelevingsonderzoek (wbo) naar de energiebronnen en stressoren in het werk, aangevuld met een vragenlijst over ongewenste omgangsvormen. Dit (voornamelijk) *kwantitatieve* en anonieme onderzoek geeft handvatten hoe de werkgever kan sturen op bevlogenheid van medewerkers en bijvoorbeeld burn-outklachten kan voorkomen. De ervaringen met dit **onderzoek** en de toepassingsmogelijkheden zullen ook met de fracties worden gedeeld. Ik heb de **fracties** ook aangemoedigd een dergelijk onderzoek uit te voeren onder de eigen fractiemedewerkers.

De uitkomsten van een onderzoek kunnen een specifiek intern nader onderzoek rechtvaardigen. Naast het genoemde werkbelevingsonderzoek, laat ik ook een *kwantitatief* onderzoek op basis van diepte-interviews uitvoeren onder de ambtenaren naar ongewenste omgangsvormen.

### *Adviseur integriteit en College van onderzoek integriteit*

Met ingang van 1 januari 2020 kunnen Tweede Kamerleden een onafhankelijk adviseur integriteit benaderen als zij advies willen over de uitleg en toepassing van de regels op het gebied van integriteit. Daarnaast is per 1 april 2021 een College van onderzoek integriteit ingesteld. Het College heeft tot taak klachten aangaande schending van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen. Iedereen, ook fractiemedewerkers en ambtenaren, kan bij het College een klacht indienen.

### *Juridische positie*

De Tweede Kamer zet zich in om de sociale veiligheid voor personen die werkzaam zijn in het Kamergebouw te verzekeren. Bij de aandacht die de Tweede Kamer voor dit thema heeft, zullen uw suggesties worden meegenomen. Daarbij speelt wel een aantal staatsrechtelijke leerstukken een rol, die de verhouding tussen Presidium, Kamervoorzitter, **fracties** en individuele Kamerleden regelt. Kamerleden hebben een sterk onafhankelijke rol vanwege hun rechtstreekse verkiezing. Verschillende grondwettelijke regelingen vormen waarborgen voor een onafhankelijk en vrij optreden van parlementariërs richting regering, **fracties** en **burgers**. Zo zijn Kamerleden bijvoorbeeld niet afzetbaar. Ook zijn Kamerleden niet vervolgbaar voor wat zij in de vergaderingen van de Tweede Kamer hebben gezegd of schriftelijk hebben overgelegd. Dat laat onverlet dat grensoverschrijdend gedrag ontoelaatbaar is, waartegen kan en moet worden opgetreden.



Binnen de Tweede Kamer waakt de Kamervoorzitter op grond van verschillende ordebepalingen zoals vervat in het Reglement van Orde van de Tweede Kamer ervoor dat Kamerleden tijdens vergaderingen in woord en geschrift over de schreef gaan. Een rechter kan oordelen over gedragingen van Kamerleden buiten de vergaderorde. Voor een eventuele uitbreiding van de strafrechtelijke sanctiemogelijkheden, zoals het toevoegen van seksuele delicten aan de lijst van mogelijkheden om personen via de rechter te kunnen ontzetten uit het passieve kiesrecht, is een wijziging van het Wetboek van Strafrecht nodig.

Naast het strafrecht, dat vanzelfsprekend ook op Kamerleden van toepassing is, bieden de genoemde Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal de mogelijkheid op te treden tegen integriteitsschendingen door Kamerleden. Eenieder kan daartoe bij het College van onderzoek integriteit een klacht indienen. Verschillende sancties kunnen worden opgelegd aan een Kamerlid: een aanwijzing, een berisping of een schorsing. In het laatste geval gaat het om het uitsluiten van een Kamerlid voor de duur van ten hoogste een maand van het deelnemen aan plenaire vergaderingen, behoudens stemmingen, aan commissievergaderingen of aan andere activiteiten die door of namens de Kamer worden gehouden. De stemmingen blijven voor Leden dus altijd toegankelijk, juist vanwege hun staatsrechtelijke positie. Een sanctie wordt door het College aanbevolen en door de Kamer zonder beraadslaging opgelegd.

De regelingen voorzien erin dat met enige regelmaat wordt besproken of de Gedragscode en de regeling omtrent toezicht en handhaving aanscherping behoeven, waarbij de concrete ervaringen en aanbevelingen van het College van onderzoek integriteit nadrukkelijk worden betrokken. Binnen de juridische mogelijkheden wordt (blijvend) gekeken welke maatregelen verder getroffen moeten en kunnen worden (bijvoorbeeld ook aan de hand van aangescherpte huisregels). Aandacht gaat daarbij uit naar verdere communicatie over dit thema en betere nazorg en begeleiding van medewerkers die melding maken van ongewenst gedrag. Waar ook op geïnvesteerd gaat worden, en wat u ook aanhaalt, zijn trainingen voor medewerkers en leidinggevenden en het actief uitdragen van ons diversiteitsbeleid. In internationaal opzicht wordt onderzocht wat de 'lessons learned' zijn bij andere vergelijkbare buitenlandse organisaties.

Ik ga graag op 13 juli 2021 verder met u in gesprek, mede op basis van onze briefwisseling.

Met vriendelijke groet,  
Mede namens het Presidium,

A handwritten signature in blue ink that reads 'V Bergkamp'.

Vera Bergkamp

Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

From '██████████' <██████████@tweedekamer.nl>  
Subject **vragen aan Presidium**  
To '██████████' <██████████@tweedekamer.nl>, '██████████' <██████████@tweedekamer.nl>  
Date February 16, 2022 at 9:47:13 AM CET

Goedemorgen,

Gisteren hebben we meegedacht over de vragen aan het Presidium inzake een klachtenregeling etc. Naar aanleiding van de laatste mail van gisteren zal ik ██████████ met het onderstaande niet lastig vallen.

Gesteld is dat OO niet onder de gedragscode (en dus onder het adviescollege) valt. Dat staat ook niet met zoveel woorden in de gedragscode. Wel hebben we eerder de lijn besproken dat onder de band van de toelichting op de gedragscode OO wel onder de gedragscode valt (omdat gedragingen als deze het aanzien van de Kamer schaden). ██████████  
██████████.

Deze lijn hebben we ook gevolgd in bijvoorbeeld de brief aan het Bureau Clara Wichman. ██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████

Met vriendelijke groet,

██████████  
██████████  
Stafdienst HR  
Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018, 2500 EA  
T +(31)70-318██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

**Van:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** woensdag 16 februari 2022 09:20  
**Aan:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** FW: Anno Clara Wichmann

Met vriendelijke groet,

██████████  
██████████  
Stafdienst HR  
Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018, 2500 EA  
T +(31)70-318██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

**Van:** ██████████  
**Verzonden:** vrijdag 9 juli 2021 08:53  
**Aan:** ██████████ <██████████@hotmail.com>  
**Onderwerp:** FW: Anno Clara Wichmann

Met vriendelijke groet,

██████████  
██████████  
Stafdienst HR  
Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018, 2500 EA  
T +(31)70-318██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

**Van:** ██████████ Tweede Kamer <██████████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** donderdag 8 juli 2021 16:51  
**Aan:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** FW: Anno Clara Wichmann

**Van:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** donderdag 8 juli 2021 16:40  
**Aan:** ██████████ Tweede Kamer <██████████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** Anno Clara Wichmann

Ha [REDACTED]

Kan jij dit in de tas van de Voorzitter en [REDACTED] doen?

[REDACTED], hierbij ontvang je ter info.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag

T +31 6 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

From "Bergkamp, V." <v.bergkamp@tweedekamer.nl>  
 Subject **Fwd: Expertise delen over grensoverschrijdend gedrag in en rondom de Tweede Kamer**  
 To ██████████@tweedekamer.nl, "██████████" <██████████@tweedekamer.nl>  
 Date June 22, 2021 at 9:00:06 AM CEST

Vera Bergkamp  
 Voorzitter Tweede Kamer  
 Postbus 20018  
 2500 EA Den Haag

Begin doorgestuurd bericht:

**Van:** ██████████@mvip.nl  
**Datum:** 21 juni 2021 om 15:33:29 CEST  
**Aan:** "Bergkamp, V." <v.bergkamp@tweedekamer.nl>, Voorzitter Tweede Kamer ██████████@tweedekamer.nl  
**Kopie** ██████████@fairspace.co>  
**Onderwerp:** Expertise delen over grensoverschrijdend gedrag in en rondom de Tweede Kamer

İ» ħ

Geachte Kamervoorzitter, beste Vera,

FairSpace en Meer Vrouwen in de Politiek hebben de handen in een geslagen om met hun gezamenlijk expertise te komen tot verschillende aanbevelingen om grensoverschrijdend gedrag in en rondom de Tweede Kamer aan te pakken en een veilige werkomgeving te garanderen:

- Wijs een onafhankelijke en toegankelijke vertrouwenspersoon aan en communiceer hierover duidelijk naar alle Kamerleden en politieke medewerkers
- Breid de gedragscode voor de Tweede Kamer uit met gedragsregels hoe je met elkaar omgaat, welk gedrag wel en niet geaccepteerd is. Beschrijf in de gedragscode tevens de mogelijke sancties voor het niet opvolgen van deze gedragsregels.
- Geef de Kamervoorzitter / het presidium de bevoegdheid om onderzoek naar individuen te doen bij grensoverschrijdend gedrag.
- Onderzoek de mogelijkheid voor het aanpassen van een aanpassing van het Wetboek van Strafrecht: bij ernstige geweldsmisdrijven moet de rechter als bijkomende straf ontzetting uit het passieve kiesrecht op kunnen leggen.
- Doe elke twee jaar een onderzoek naar seksueel geweld en grensoverschrijdend gedrag door het presidium.
- Maak het bespreken van de gedragscode standaard aan de start van een nieuwe termijn, bij sollicitatieprocedures en voor alle politieke functies.
- Verplicht elke politieke partij die zitting neemt in de Tweede Kamer om een gedragscode op te stellen, waarin expliciet beschreven wordt hoe je met elkaar omgaat en welk gedrag wel en niet acceptabel is.
- Onderzoeken of het haalbaar is om alle Kamerleden en medewerkers een training aan te bieden over ongewenste en gewenste gedragsvormen.

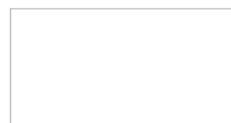
Daarnaast hebben we een training ontwikkeld voor politici, politieke medewerkers en ambtenaren om ongewenst gedrag te voorkomen.

Graag gaan we met u in gesprek over hoe we u, het presidium en het college van onderzoek integriteit verder kunnen voorzien van onze expertise en u hier verder in te ondersteunen.



██████████  
 ██████████  
[www.meervrouwenindepolitiek.nl](http://www.meervrouwenindepolitiek.nl)  
 Telnr: 06 ██████████

Volg Meer Vrouwen in de Politiek:

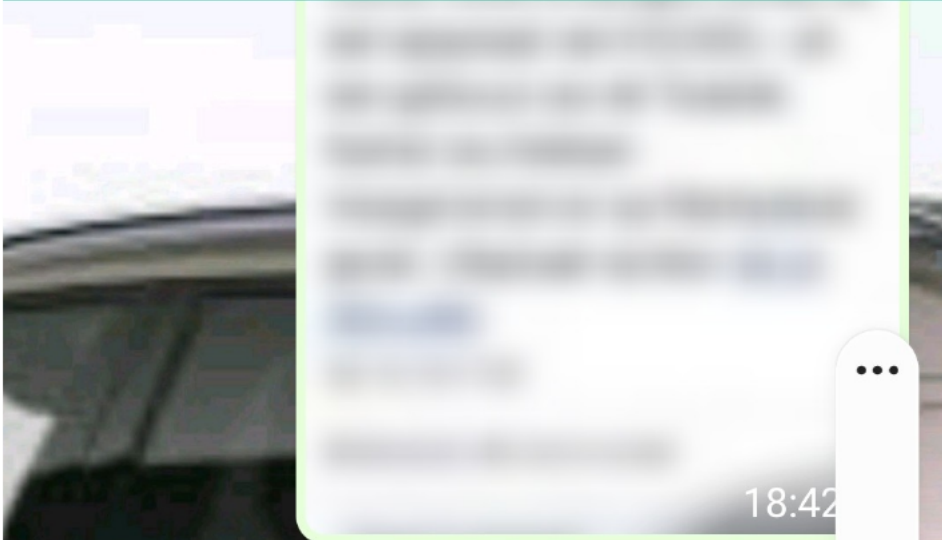


██████████r  
 ██████████@fairspace.co  
 Telnr: 06 ██████████

Volg Fairspace: [Instagram](#), [Facebook](#) en [LinkedIn!](#)

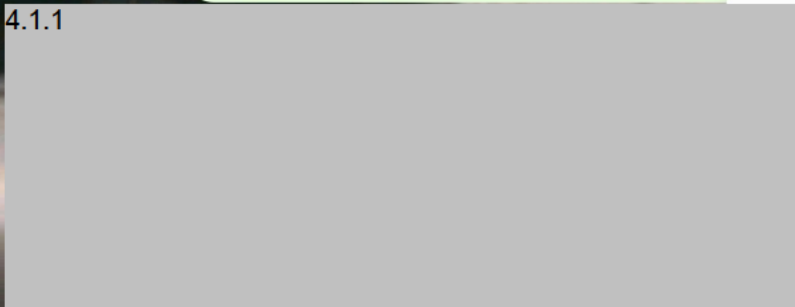
[Redacted]

laatst gezien: vandaag om 10:54



18:42

4.1.1



7 december 2018

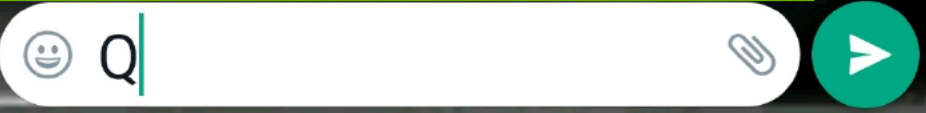
Wbo in het nieuws! 06:41 ✓✓

**NOS** NOS Journaal van  
Vandaag, 06:30 | NOS  
nos.nl

<https://nos.nl/uitzending/38102-nos-journaal.html>

06:52 ✓✓

5.2.1



laast gezien: vandaag om 10:54

06:52 ✓✓

5.2.1



blijven t volgen!

07:03

Doorgestuurd



**Tweede Kamerpersoneel voelt ...**  
MeToo: Zeven Tweede Ka...  
www.nrc.nl

Ken je 'm al?

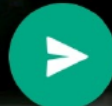
<https://www.nrc.nl/nieuws/2018/12/06/personeel-van-tweede-kamer-voelt-zich-niet-veilig-a3059772>

07:04

Krijg net mail van advocaat die de Tweedede Kamer wil



Q



**Vraag 9 Onkostenvergoeding Integriteit: stafdienst HR i.s.m. Stafbureau VZ**

De leden van de SP-fractie vinden dat er goede stappen worden gezet op het gebied van afspraken over Integriteit, er is een gedragscode en een adviseur, en er komt toezicht en handhaving. Er zijn dus goede stappen gezet, maar de leden van de SP-fractie constateren dat er vragen blijven. Bijvoorbeeld over de verblijfkostenregeling, hoeveel tijd een Kamerlid op een bepaald adres moet verblijven om een (soms forse) onkostenvergoeding te ontvangen. Die onkostenvergoeding is in veel gevallen terecht, maar steeds ophef en gedoe hierover is zeer kwetsbaar. Wordt hier over nagedacht, hoe kan dit worden verminderd?

Antwoord: graag [REDACTED] & [REDACTED] opstellen in lijn met toelichting op mail “neveninkomsten” en antwoord externe jurist/[REDACTED]

**Vraag 20 Sociale veiligheid: stafdienst HR**

De leden van de ChristenUnie-fractie vinden het positief dat er werk is gemaakt van het verbeteren van de sociale veiligheid in de Kamerorganisatie, alsmede binnen de verschillende fracties. Ook zijn zij positief over de aanstelling van vertrouwenspersonen. Op welke wijze vindt, uiteraard met inachtneming van de vertrouwelijkheid, rapportage door de vertrouwenspersonen plaats?

Antwoord: De vertrouwenspersonen maken een jaarverslag die in het management-team, Presidium en de Ondernemingsraad besproken worden.







---

<sup>1</sup> [https://www.telegraaf.nl/nieuws/1582338832/expert-vergoedingen-kamerleden-lijken-onbegrijpelijk-ruim.](https://www.telegraaf.nl/nieuws/1582338832/expert-vergoedingen-kamerleden-lijken-onbegrijpelijk-ruim)  
Telegraaf 5 februari 2020

Antwoord:

From [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>  
 Subject **Vragen onderzoekje Radio 1 vertrouwenspersonen**  
 To [REDACTED]." <[REDACTED]@tweedekamer.nl>  
 Date April 23, 2021 at 3:24:06 PM CEST

Hallo [REDACTED],

NPO heeft vragen gesteld over de vertrouwenspersonen in de Kamer. Zie onder. In heb antwoorden geformuleerd ism [REDACTED] (in Geel). Wil je meelesen? Als je verbeteringen of aanvullingen hebt, graag! Daarna wil ik [REDACTED] informeren, voordat de informatie naar de journaliste gaat.

De vraag die nog open staat is of wij antwoord willen geven op de vraag of er meldingen zijn binnengekomen. Advies is om de getallen uit het jaarverslag van de vertrouwenspersonen niet te geven. Dit omdat deze cijfers geen representatief beeld geven; immers zijn er ook bij de fracties andere vertrouwenspersonen werkzaam. Ik weet niet meer precies hoe we hier in het verleden mee om zijn gegaan. Volgens mij hebben wij nooit cijfers gedeeld, maar ik check dat graag even nog bij jou.

Dank alvast! Groeten, [REDACTED]

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)6 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

**Van:** [REDACTED] <[REDACTED]@bnnvara.nl>  
**Verzonden:** donderdag 22 april 2021 15:34  
**Aan:** Persloke [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** Vragen onderzoekje Radio 1

Beste meneer/mevrouw,

Voor Radio 1 (De Nieuws BV) schreef ik een tijdje geleden een [artikel nav een onderzoek](#) dat ik heb gedaan naar de sfeer voor vrouwen op het Binnenhof.

Als vervolg op dit artikel wil ik graag op een rijtje zetten waar mensen terecht kunnen als ze een metoo-achtige klacht hebben. Hoe is dat geregeld bij de verschillende partijen en bij de Tweede Kamer zelf?

Ik vraag dit bij alle partijen om een volledig overzicht te krijgen. En graag zou ik willen weten hoe dit bij de Tweede Kamer geregeld is.

Zou u of een collega antwoord kunnen geven op de volgende vragen:

- Stel, iemand (Kamerlid of medewerker) heeft een metoo-ervaring of klacht. Waar kan hij of zij terecht? (als diegene niet bij de eigen partij kan/wil aankloppen)

Iedereen die werkzaamheden verricht in de Tweede Kamer die te maken krijgt met ongewenst gedrag, kan contact opnemen met een van de zes vertrouwenspersonen die in Tweede Kamer werkzaam zijn. Drie daarvan zijn afkomstig van fracties, twee werken als Kamerambtenaar en er is een externe vertrouwenspersoon. Er kan dus een keuze gemaakt worden. Het is goed om te weten dat sommige fracties ook vertrouwenspersonen aangesteld hebben. Het is aan de mensen zelf te kiezen met wie zij willen praten.

- Hoe is het geregeld met de vertrouwenspersonen?

In aanvulling op bovenstaande:

Mensen die te maken krijgen met ongewenst gedrag proberen het eerst te bespreken met de leidinggevende. In de meeste gevallen kan die ervoor zorgen dat het ongewenste gedrag stopt. Is dat niet het geval, of zijn er redenen om de leidinggevende niet aan te spreken, dan kan iemand zijn verhaal kwijt bij een onafhankelijke deskundige, een vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon geeft advies en biedt een luisterend oor. Er zijn dus vijf interne vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen. Daarnaast is het vanaf juli 2019 ook mogelijk om contact op te nemen met een externe vertrouwenspersoon.

- Zijn er afgelopen jaren meldingen geweest over metoo gerelateerde zaken?

Er zijn meldingen geweest en zaken behandeld, maar De Tweede Kamer doet daar verder geen uitspraken over. Bij de vertrouwenspersonen kunnen meldingen binnenkomen van ongewenst gedrag zoals bijvoorbeeld pesten, seksuele intimidatie of discriminatie.

- Zijn jullie vertrouwenspersonen concreet getraind op metoo gesprekken?

De zes vertrouwenspersonen van de Tweede Kamer zijn gecertificeerd door de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen. Zij krijgen permanente educatie, waarbij ongewenst gedrag onderdeel van is. Daarnaast hebben zij regelmatig intervisie.

- Worden de vertrouwenspersonen onder de aandacht gebracht: wie het zijn en hoe je er terecht kan?

Ja, alle contactgegevens staan vermeld op ons intranet. Daarnaast geven de vertrouwenspersonen regelmatig voorlichting over hun werk aan Kamerbewoners. In coronatijd gaat dat door, zij het digitaal.

- Zijn de vertrouwenspersonen intern of extern?

- Drie personen zijn afkomstig van fracties

- Twee personen zijn afkomstig van de ambtelijke dienst van de Tweede Kamer
- Een persoon is extern

- Schrijven jullie een jaarlijks rapport?

Ja er wordt jaarlijks een rapport gemaakt. Dat betreft een intern rapport dat wij niet verstrekken.

Alvast heel erg bedankt!

Groet,

[Redacted] | De Nieuws BV | NPO Radio 1  
06 [Redacted] | [www.bnnvara.nl](http://www.bnnvara.nl)

â° **BNNVARA**

Bezoek: Wim T. Schippersplein 3  
Post: Postbus 175 | 1200 AD | Hilversum  
KvK: 58742638

---

De informatie verzonden met en of in dit e-mail bericht is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n). Gebruik van deze informatie door anderen dan geadresseerde(n) is verboden, behoudens indien en voorzover anders is aangegeven. Openbaarmaking, vernenigvuldiging, verspreiding, en/of verstrekking van deze informatie aan derden is NIET toegestaan, behoudens indien en voorzover anders is aangegeven. BNNVARA staat niet in voor de juiste en volledige overbrenging van de inhoud van een verzonden e-mail, noch voor tijdige ontvangst daarvan.

The information contained in this e-mail is confidential and may be legally privileged. It is intended solely for the use of the individual or entity to whom it is addressed and others authorised to receive it. If you are not the intended recipient, you are hereby notified that any disclosure, copying, distribution or taking any action in reliance on the contents of this information is strictly prohibited and may be unlawful, unless and as far as otherwise is indicated in the contents. BNNVARA is neither liable for the proper nor complete transmission of the information contained in this communication nor for any delay in its receipt.

Geacht Kamerlid,

In deze mail treft u informatie aan over de onderwerpen 'neveninkomsten' en

### Neveninkomsten

Ingevolge artikel 3 van de [Wet Schadeloosstelling leden Tweede Kamer](#) wordt bij het vaststellen van de hoogte van de schadeloosstelling jaarlijks rekening gehouden met neveninkomsten. Informatie over neveninkomsten dient u ieder jaar voor 1 april rechtstreeks aan de Belastingdienst door te geven door middel van bijgaand formulier. Op basis van uw opgave zal door de Belastingdienst de hoogte van de korting op de schadeloosstelling over 2019 worden berekend.

In onze berichtgeving over dit onderwerp is vorig jaar onderbelicht gebleven dat ook in het geval dat er **geen** neveninkomsten zijn genoten, deze middels het formulier moeten worden opgegeven. Dat kan dan door op het formulier aan te vinken: "Geen of niet meer dan € 16.358,82\*\* (er vindt in dit geval geen korting plaats)".

De Belastingdienst verzoekt u dit formulier op te sturen naar:

Belastingdienst, Kantoor Den Haag  
 PDB Tz Team 05 (Vip)  
 T.a.v. de heer [REDACTED]  
 Postbus 30206  
 2500 GE Den Haag  
 (Helaas is het insturen via email niet mogelijk).

Voor specifieke informatie over de vaststelling van de korting op de schadeloosstelling kunt u bij de Belastingdienst ook telefonisch terecht: de heer [REDACTED] telefoonnummer: [REDACTED] (doorkiesnummer). Algemene informatie kunt u ook nalezen in bijgevoegde brochure.

In de periode van 1 april 2020 tot en met augustus/september 2020 bericht de Belastingdienst u definitief of sprake is van een korting op de schadeloosstelling en zo ja welk bedrag. Stafdienst HR ontvangt hiervan een afschrift. In het geval van een korting, neemt Stafdienst HR in het najaar contact met u op, over hoe de korting wordt verrekend met de schadeloosstelling. Als er géén verrekening hoeft plaats te vinden, zal het proces van neveninkomsten dit jaar kunnen zijn afgerond. De bedoeling is dat het hele proces van verrekening over 2019 aan het van dit jaar is afgerond. Voor de gevallen waarin nog geen korting kan worden vastgesteld, zal deze termijn langer duren.

Waar slaan de sterretjes op?

[REDACTED]  
 02/18/2020 12:07

4.1.1

From ██████████. </O=STATENGENERAAL ██████████>  
Subject **FW: 20190513 Presidium Sociaal jaarverslag Toelichting**  
To ██████████ | ██████████@tweedekamer.nl> ██████████. ██████████@tweedekamer.nl>  
Date May 14, 2019 at 3:24:34 PM CEST

██████████,  
Met betrekking tot de vraag van gisteren over het sociaal jaarverslag stuur ik jullie --met dank aan ██████████ - de volgende stukken door:

- Oplegnotitie Presidium
- Toelichting Sociaal Jaarverslag 2018

■

**Opgave neveninkomsten over 2019**

**Schadeloosstelling Leden**  
**Tweede Kamer der Staten-Generaal**

**Terugzenden aan:**

Belastingdienst  
 Kantoor Den Haag  
 PDB Tz Team 05 (Vip)  
 T.a.v. de heer [REDACTED]  
 Postbus 30206  
 2500 GE Den Haag

De ondergetekende : \_\_\_\_\_  
 Straat en huisnummer : \_\_\_\_\_  
 Postcode en woonplaats : \_\_\_\_\_  
 Telefoonnummer : \_\_\_\_\_  
 BSN-nummer : \_\_\_\_\_

- Kamerlid vanaf 1 januari 2019, gedurende het hele jaar  
 Kamerlid sinds \_\_\_\_\_ 2019 (datum beëdiging),  
 Kamerlid van \_\_\_\_\_ tot \_\_\_\_\_ 2019

heeft in het jaar 2019 aan neveninkomsten\* genoten:

- Geen of niet meer dan € 16.358,82 \*\* (er vindt in dit geval geen korting plaats)  
 Een bedrag van € \_\_\_\_\_ zoals aan ommezijde gespecificeerd.  
 Verklaart, dat een voorlopige opgave van neveninkomsten 2019 achterwege zal blijven. (NB: er vindt in dit geval de maximale korting plaats!)

Plaats : \_\_\_\_\_  
 Datum : \_\_\_\_\_

Handtekening : \_\_\_\_\_

- Gaarne aankruisen wat van toepassing is.

**\*)** Onder neveninkomsten wordt verstaan: Het gezamenlijke bedrag dat het Lid gedurende zijn Kamerlidmaatschap heeft genoten wegens het verrichten van nevenactiviteiten als winst uit onderneming en zuivere inkomsten uit tegenwoordige arbeid in de zin van artikel 3, tweede lid van de Wet schadeloosstelling leden Tweede Kamer (Stb. 1990, 622).

**\*\*)** Franchise neveninkomsten met ingang van 1 januari 2019

**Neveninkomsten 2019**

Periode: Van datum: \_\_\_\_\_ tot datum: \_\_\_\_\_

Neveninkomsten: \_\_\_\_\_

Periode: Van datum: \_\_\_\_\_ tot datum: \_\_\_\_\_

Neveninkomsten: \_\_\_\_\_

Periode: Van datum: \_\_\_\_\_ tot datum: \_\_\_\_\_

Neveninkomsten: \_\_\_\_\_

Periode: Van datum: \_\_\_\_\_ tot datum: \_\_\_\_\_

Neveninkomsten: \_\_\_\_\_

Periode: Van datum: \_\_\_\_\_ tot datum: \_\_\_\_\_

Neveninkomsten: \_\_\_\_\_





Hopende u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben,

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████████████

Stafdienst HR

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)70-318 ████████ | T+(31)6-██████████ | E ████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

From ██████ </O=STATENGENERAAL ██████>  
Subject **integriteit**  
To ██████@gmail.com' ██████@gmail.com>  
Date February 6, 2020 at 8:49:22 AM CET

Beste ██████,

In aanvulling op ons gesprek van gisteren meld ik nog dat HR Kamerleden natuurlijk ook informeert bij tussentijdse benoemingen en door middel van brochures. Ook telefonisch en per email worden vragen gesteld en beantwoord. Ik ga zo snel mogelijk de besproken documenten bij elkaar zoeken en je die sturen. Daarbij zal ik de brochure over de rechtspositie van de Kamerleden ook toesturen.

Met vriendelijke groet,

██████

██████

Stafdienst HR

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)70-318██████ | E ██████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)



From [REDACTED]@tweedekamer.nl>  
Subject **RE: speciale regeling werkveiligheid**  
To [REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]@tweedekamer.nl>  
Date November 16, 2021 at 9:29:22 AM CET

Dag [REDACTED]

Wat mij betreft is het prima om dit online te doen.

[https://pexip.me/meet \[REDACTED\]](https://pexip.me/meet/[REDACTED])

Groet

[REDACTED]

Van: [REDACTED].  
Verzonden: dinsdag 16 november 2021 09:02  
Aan: [REDACTED]  
Onderwerp: RE: speciale regeling werkveiligheid

Hi [REDACTED]

Kunnen jullie er een online afspraken van maken? Zou me goed uitkomen vandaag.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]  
[REDACTED]  
Stafdienst HR  
Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018, 2500 EA  
T +(31)70-318 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | I www.tweedekamer.nl

-----Oorspronkelijke afspraak-----

Van: [REDACTED] >

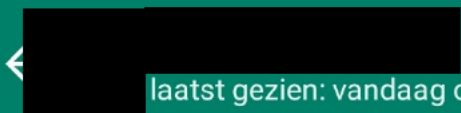
Verzonden: donderdag 11 november 2021 12:18

Aan: [REDACTED]

Onderwerp: speciale regeling werkveiligheid

Tijd: dinsdag 16 november 2021 16:15-16:45 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen.

Locatie: servicepunt derde verdieping



laatst gezien: vandaag om 10:54



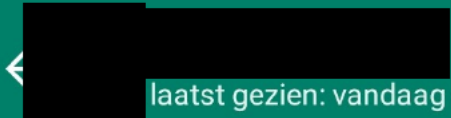
**PVV'er Dion Graus opnieuw beschuldigd ...**

Misbruik: Een voormalig fr...  
www.nrc.nl

PVV'er Dion Graus opnieuw beschuldigd van seksuele intimidatie en misbruik  
<https://www.nrc.nl/nieuws/2021/06/04/pvv-kamerlid-dion-graus-opnieuw-beschuldigd-van-seksueel-misbruik-a4046132>

23:1

4.1.1



laatst gezien: vandaag om 10:54

4.1.1

8 juli 2021

Doorgestuurd



**Aanpak wangedrag in Tweede Kamer niet op...**

De Tweede Kamer en de v...  
www.nporadio1.nl

<https://www.nporadio1.nl/nieuws/politiek/42f84f7d-d1de-44a1-bb14-be953c13f57c/aanpak-wangedrag-in-tweede-kamer-niet-op-orde>

20:59

Ook Carla wichman stichting wordt aa gehaald in dit artikel

20:59

10 juli 2021

Q

laatst gezien: vandaag om 10:54

4.1.1

15 november 2021

Doorgestuurd



**Klachten ingediend tegen Baudet na verzu...**

Forum voor Democratie-vo...  
www.nu.nl

Klachten ingediend tegen Baudet na verzuim melding inkomsten boekverkoop  
<https://www.nu.nl/politiek/6167067/klachten-ingediend-tegen-baudet-na-verzuim-melding-inkomsten-boekverkoop.html>

08:21

24 november 2021

4.1.1

11:42

4G 84%



laatst gezien: vandaag om 10:54



4.1.1

31 januari 2022

Klacht indienen:

1. Werkinggebied: alleen ambtelijk en na instemming fracties/groepen.
2. Klacht binnen 2 jaar na incident.
3. Beleid is wel breder gesteld, de regeling zelf niet.
4. Instituut vertrouwens personen kan wel worden ingeroepen in geval betrokkenheid incident Kamerlid = aanspreekpuntfunctie.

14:10 ✓

4.1.1



Q





[Redacted name]

laatst gezien: vandaag om 10:54

Doorgestuurd



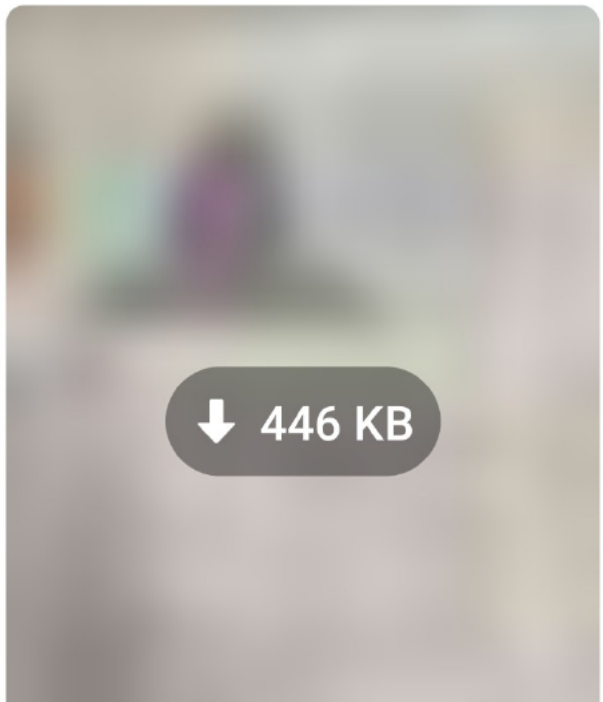
**Er waren eerder incidenten, nu pas on...**  
Seksueel wangedrag: Niet ...  
www.nrc.nl

<https://www.nrc.nl/nieuws/2022/02/09/er-waren-eerder-incidenten-nu-pas-onderneemt-de-kamer-actie-a4087209>

10:48

15 februari 2022

Doorgestuurd



↓ 446 KB

Q

From "██████████" <██████████@minbzk.nl>  
Subject **RE: rechtspositie Kamerleden**  
To "██████████" <██████████@tweedekamer.nl>  
Date April 19, 2022 at 1:47:23 PM CEST

Beste ██████████,  
Ik heb helaas niets in de memorie van toelichting over de rol van de belastinginspecteur kunnen vinden.

Met vriendelijke groet,

██████████  
06-██████████

---

**Van:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** dinsdag 19 april 2022 12:47  
**Aan:** ██████████ <██████████@minbzk.nl>  
**CC:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** rechtspositie Kamerleden  
**Urgentie:** Hoog

██████████,

Mag ik je straks bellen?

Graag meedenken en jouw input. Zijn er nog andere mogelijkheden om een vermoeden van misbruik aanhangig te maken?

Graag leg ik jullie het volgende voor:

- Bijgaande notitie/mailtekst ter verdere verspreiding;
- Onderstaande toelichting aan ██████████.

Toelichting:

██████████

*Vrijdag spraken wij over de verrekening van neveninkomsten van Kamerleden en het mogelijk doen van een melding van een vermoeden dat een Kamerlid de fiscale verplichtingen niet naleeft. In bijgaande notitie/mailtekst is met verwijzing naar een website van de Belastingdienst uitgelegd wat ondernomen kan worden wanneer er een vermoeden bestaat dat een iemand de regels niet naleeft. Daarnaast wordt informatie gegeven over de procedurele aspecten van de verrekening van inkomsten en de daarbij te onderscheiden rollen en verantwoordelijkheden.*

*è Het advies is om alleen op deze informatie van de Belastingdienst te wijzen en daarna een feitelijke toelichting te geven op de procedurele aspecten van de verrekening van neveninkomsten. Ik stel voor dat bij verdere vragen met mij contact opgenomen kan worden.*

Omdat ik niet kan inschatten in hoeverre de vraag betrekking heeft op de rol van ██████████ op dit gebied verder voor jou het volgende ter informatie:

- *De notitie/mailtekst wijst op de verplichtingen van Kamerleden op het gebied van melding van nevenfunctie en melding van de daarmee (verwachte inkomsten). Dat is in hoofdzaak een kwestie tussen een Kamerlid en de Belastingdienst. De Kamer heeft hier een afhankelijke uitvoerende rol;*
- *Uit de Wet vloeit tevens voort dat ██████████ ook een minder lijdelijke rol heeft bij de uitvoering van de Wet Schadeloosstelling. Op grond van artikel 4, lid 6, stelt ██████████ de inhouding in verband met neveninkomsten op maximaal vast in het geval:*
  - a. een Kamerlid bij de Belastingdienst heeft aangegeven dat een melding achterwege blijft (dit komt in de praktijk niet voor);*
  - b. het Kamerlid binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar bij de Belastingdienst geen opgave heeft gedaan;*
  - c. het Kamerlid de verklaring dat binnen een redelijke termijn alsnog (na 6 maanden) opgave worden gedaan, niet nakomt.*

*De ██████████ stelt de maximale inhouding niet vast indien uit anderen hoofde kan vaststellen tot welk bedrag er verrekend zou moeten worden.*

*De Kamer gaat niet lichtvoetig om me voorgaande wettelijke verplichting om over te gaan tot de maximale korting op de schadeloosstelling. Zon besluit dient op goede gronden genomen te worden en voorkomen dient te worden dat alsnog allerlei zaken hersteld dienen te worden. HR verifieert daarom bij de Belastingdienst of een Kamerlid (alsnog) opgave van neveninkomsten heeft gedaan. Als dat niet het geval is, rappelleert HR vervolgens richting het Kamerlid. In de praktijk is het ten aanzien van zittende Kamerleden niet voorgekomen dat ██████████ de maximale korting dient toe te passen.*

*Ten aanzien van niet-zittende leden doet zich nu de vraag voor hoe en op welke wijze te veel ontvangen schadeloosstelling ingevorderd moet worden en/of alsnog aan opgave neveninkomsten voldaan moet worden indien dit tijdens actieve Kamerlidmaatschap nog niet is gerealiseerd. Hierop wordt binnenkort teruggekomen (maar raakt niet de vraag die nu ter beantwoording voorligt).*

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████

Stafdienst HR  
Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)70-318[REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

---

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.  
This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

From ██████ </O=STATENGENERAAL ██████>  
 Subject **RE: Vraag Zembla**  
 To ██████f@tweedekamer.nl>, ██████@tweedekamer.nl>  
 Date October 28, 2020 at 4:59:07 PM CET

Eens. De langere versie vind ik het mooist en het meest recht doen aan het gegeven dat het Kamerlid hierin een eigen verantwoordelijkheid heeft en HR alleen maar uitvoert/faciliteert.

Met vriendelijke groet,

██████

██████

Stafdienst HR  
 Tweede Kamer der Staten-Generaal  
 Postbus 20018, 2500 EA  
 T +(31)70-318██████ | E ██████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

**Van:** ██████ <██████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** woensdag 28 oktober 2020 16:52  
**Aan:** ██████ <██████@tweedekamer.nl>  
**CC:** ██████ <██████@tweedekamer.nl>; ██████ <██████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** RE: Vraag Zembla

Ha ██████,

**Even het korte antwoord:** wij betalen uit volgens de wet schadeloosstelling; het Kamerlid geeft via belastingaangifte op aan Belastingdienst wat hij/zij heeft verdiend (totaal en aan neveninkomsten). De Belastingdienst geeft aan ons (HR) door of de opgaaf neveninkomsten gedaan is (is verplicht) en met welk bedrag de schadeloosstelling gekort dient te worden over dat belastingjaar. De echte controle van de cijfers ligt dus bij de Belastingdienst via de opgaaf inkomstenbelasting van het Kamerlid en de bronnen die de Belastingdienst tot zijn beschikking heeft.

**Het uitgebreidere antwoord:**

Binnen de Kamerorganisatie houdt de Griffie plenair het openbare register nevenactiviteiten bij en handelt de stafdienst HR –na opgaaf van de Belastingdienst- de verrekking met de schadeloosstelling af. Deze twee rollen worden hierna toegelicht:

**De Griffie plenair** is belast met het publiceren van de opgaven van de leden in de registers voor nevenactiviteiten, geschenken en buitenlandse reizen. Twee maal per jaar worden de leden geattendeerd op het bijhouden van deze registers, conform de aanbeveling van de werkgroep integriteit leden Tweede Kamer uit 2014.

Nevenactiviteiten: de opgaven worden door de Griffie plenair opgenomen in het register nevenactiviteiten, dat openbaar is en wordt gepubliceerd op de website van de Kamer. Het is uitdrukkelijk de verantwoordelijkheid van de leden zelf om zorg te dragen voor het tijdig doorgeven van de juiste informatie.

Ten aanzien van het register voor nevenfuncties geldt, conform artikel 150 a, lid 1 van het reglement van Orde, dat de leden uiterlijk op 1 april (aangiftedatum 1 mei) na ieder kalenderjaar hun daadwerkelijk genoten inkomsten van nevenfuncties over dat kalenderjaar dienen te vermelden. Opgaven en wijzigingen voor alle registers kunnen te allen tijde worden doorgegeven via ██████@tweedekamer.nl. De opgave wordt dan verwerkt en gepubliceerd in de betreffende registers.

**De stafdienst HR** is belast met het doorvoeren van de feitelijke verrekking van neveninkomsten met de schadeloosstelling. Ingevolge artikel 3 van de Wet Schadeloosstelling leden Tweede Kamer wordt bij het vaststellen van de hoogte van de schadeloosstelling jaarlijks rekening gehouden met neveninkomsten. Elk jaar worden de leden in januari geattendeerd dat zij de informatie over neveninkomsten (van het kalenderjaar daarvoor) voor 1 april rechtstreeks aan de Belastingdienst dienen door te geven. Dat is een verantwoordelijkheid van het Kamerlid zelf. Op basis van deze opgave berekent de Belastingdienst de hoogte van de korting op de schadeloosstelling. Ook wanneer er geen neveninkomsten zijn genoten dienen de leden dit middels een formulier (aan de Belastingdienst) op te geven.

De Belastingdienst stelt vast of er sprake is van een korting op de schadeloosstelling, en zo ja, welk bedrag. De Stafdienst HR ontvangt hiervan een afschrift. In het geval van een korting neemt deze dienst contact op met het Kamerlid over hoe de korting wordt verrekend met de schadeloosstelling.

Met hartelijke groet,

██████

██████

Tweede Kamer der Staten-Generaal  
 Kamer G301, Lange Houtstraat 1, Den Haag  
 T +(31)70-318██████ | M 06-██████ | E ██████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

**Van:** ██████ <██████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** woensdag 28 oktober 2020 16:42  
**Aan:** ██████ <██████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** Vraag Zembla

Ha ██████,

Zembla is bezig met een item over integriteit van Kamerleden. Het gaat volgens mij vooral over opgave van neveninkomsten e.d. Zij stellen nu de volgende vragen:

- De Wet op de schadeloosstelling bepaalt dat Kamerleden worden gekort op hun schadeloosstelling als zij een bepaald bedrag bijverdienen (als hun neveninkomsten hoger zijn dan 14% van hun schadeloosstelling geloof ik). Hoe gaat dit in de praktijk in z'n werk? Wie controleert dit? Wie bepaalt uiteindelijk wat Kamerleden maandelijks als schadeloosstelling ontvangen? Volgens mij betalen wij dat uit, maar geeft de Belastingdienst ons door hoeveel dat is? Je hebt me pas verteld dat wij Kamerleden er wel op attenderen? Zou je het proces kunnen beschrijven?
- De achterliggende vraag is natuurlijk of er consequenties zijn als Kamerleden hun neveninkomsten verkeerd (of niet) opgeven in onze eigen registers. Als je tegen de Griffie zegt dat een nevenactiviteit onbezoldigd is, kun je dan voorkomen dat je wordt gekort op je schadeloosstelling?

Of blijkt (bij de Belastingdienst) vanzelf dat je gekort wordt?

Kun jij mij aan deze informatie helpen?

Dank weer en groet, [REDACTED]

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

Stafdienst Communicatie  
Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)70-[REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

From ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
Subject **RE: Notities inzake motie Leijten en toezegging**  
To ██████████. ██████████ <██████████@tweedeka ██████████ V ██████████" <██████████ ██████████ ██████████ ██████████>  
J██████████@tweedekamer.nl>  
Date September 13, 2021 at 10:21:02 AM CEST

HA ██████████,

Hierbij paar tesktsuggesties.

Groet

██████████

---

**Van:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** donderdag 9 september 2021 11:48  
**Aan:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** RE: Notities inzake motie Leijten en toezegging

Hallo collega's,

Dank ██████████  
Hierbij mijn suggesties, n.a.v. onze laatste bespreking.

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018, 2500 EA Den Haag  
T +(31)6-██████████ E ██████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

---

**Van:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** donderdag 9 september 2021 11:20  
**Aan:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** Notities inzake motie Leijten en toezegging

Hallo allemaal,

Naar aanleiding van onze bespreking van gisterochtend heb ik bijgevoegde aangepaste versie van de Presidiumnotitie gemaakt.  
Daarnaast heb ik een notitie gemaakt voor de LA die ██████████, zodra deze door ons is afgestemd, kan uitzetten bij de LA.

Mag ik jullie feedback vragen op de notitie voor de LA? De concept Presidiumnotitie werken we op een later moment wel weer bij zodra het traject met de LA iets oplevert. Deze ligt voor nu even op de plank denk ik.  
In het stuk voor de LA is in het geel aangegeven welke bijlagen ik nog toevoeg zodra we daadwerkelijk gaan versturen, dat is meer een PM voor mijzelf.

Mijns inziens kunnen we de LA in de begeleidende email 1) verzoeken om een startgesprek over de gedane verzoeken in de notitie en 2) een indicatie meegeven over wanneer een en ander moet zijn opgeleverd.

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████

██████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag  
T +31 6 ██████████ E ██████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

## Raming 2022/Sociale veiligheid

motie Leijten Kamerstuk 35752, nr. 9

De Tweede Kamer der Staten-Generaal,

- Gelet op het verzoek aan het Presidium om met een regeling te komen op grond waarvan de fracties verplicht zijn beleid op te stellen om de werkveiligheid in de fracties en groepen te waarborgen en te bevorderen en te verplichten dat dit beleid openbaar moet zijn;
- Gelet op het feit dat de fracties en groepen als werkgevers op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht zijn om voor personeel kenbaar beleid te voeren om psychosociale belasting, waaronder seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen, te voorkomen;

BESLUIT:

1. Elke fractie en elke groep publiceert het beleid van de fractie of de groep --als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Arbeidsomstandighedenwet en meldt deze publicatie voor... 2022 aan het Presidium. De rapportageplicht geldt ook voor toekomstige wijzigingen in het beleid.
2. Een openbaar register in te richten waarin de meldingen van de fracties en groepen als bedoeld in artikel 1 worden geregistreerd met verwijzing naar een voor iedereen toegankelijke vindplaats van het beleid;
3. In de Ramingscyclus wordt in het onderdeel "de staat van de Kamer" opgenomen welke fracties en groepen het beleid of een aanpassing daarvan hebben gemeld/geregistreerd.

### Toelichting

#### Algemeen

Sociale veiligheid is een onderwerp waar het Presidium veel aandacht voor heeft. De fracties zijn in juni 2021 gewezen op de instrumenten die de Kamer heeft als het gaat over sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen en welke activiteiten er op dit gebied (gaan) plaatsvinden.

#### *Motie Leijten*

Tijdens de behandeling van de Raming voor het jaar 2022 heeft de Kamer een motie (motie-Leijten, Kamerstuk 35752, nr. 9) aangenomen over werkveiligheid van fracties. Deze motie luidt: "verzoekt het Presidium, met een voorstel te komen dat fracties verplicht worden een beleid op te stellen hoe zij de werkveiligheid in de fractie waarborgen en bevorderen, en te verplichten dat dit beleid openbaar moet zijn".

#### *Arbeidsomstandighedenwet*

Omdat de verplichting om beleid op te stellen reeds uit de Arbeidsomstandighedenwet (verder: Arbowet) en Algemene wet gelijke behandeling (hierna: Awgb) voortvloeit, heeft het Presidium in de vergadering van 27 oktober 2021 aangegeven dat dit niet nogmaals verplicht gesteld wordt.

Op grond van artikel 3 Arbowet dient de werkgever in zijn bedrijf of inrichting een beleid te voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Uit artikel 1, vierde lid, Arbowet volgt dat onder 'bedrijf' en 'inrichting' wordt verstaan een 'plaats waar arbeid wordt verricht of pleegt te worden verricht' (ook: arbeidsplaats).

Op grond van artikel 3, tweede lid, Arbowet moet de werkgever zorgen voor een in psychisch opzicht veilig werkklimaat. De Arbowet spreekt in dit opzicht van psychosociale belasting (artikel 1, derde lid sub e, Arbowet), te weten: 'de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen'.

Het in de Awgb neergelegde verbod van onderscheid houdt mede in een verbod van intimidatie en een verbod van seksuele intimidatie (artikel 1a, eerste lid, Awgb). Onder intimidatie wordt verstaan "gedrag dat verband houdt met iemands godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijkstaat en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd (artikel 1a, tweede lid, Awgb). Onder seksuele intimidatie wordt verstaan "enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd".

#### *Verantwoording*

Het bestaan van deze wettelijke verplichtingen wil niet zeggen dat Kamerleden elkaar niet kunnen aanspreken en dat zij (en hun fracties en groepen) zich aan deze verplichtingen houden en deze serieus nemen. Het tweede deel van de motie sluit hierbij aan.

Met de regeling wordt ingezet op transparantie en het afleggen van verantwoording door de fracties en groepen. Dat geeft de Kamer ook een instrument in handen om elkaar op het belang van dit beleid --en vooral de naleving daarvan-- aan te spreken.

#### *Besluit van de Kamer*

De Arbowetgeving bevat informatieverplichtingen richting de werknemer maar niet de verplichting om het beleid in algemene zin openbaar te maken. Een dergelijke verplichting zouden Kamerleden middels deze regeling wel onderling kunnen afspreken. Daarvoor is nodig dat de Kamer daartoe besluit. De afspraken/normen die op grond van de motie nu geïntroduceerd worden, zijn --gelet op de reeds bestaande wettelijke verplichting-- aanvullend van aard en richten zich tot fracties en groepen. Daarmee geldt voor elke fractie of groep een duidelijke norm en het benadrukt het belang dat de Kamer aan dit onderwerp hecht. Fracties en groepen kunnen elkaar in de Kamer op hun inspanningen aanspreken hetgeen kan bijdragen aan de publieke verantwoording over hoe de Kamer met dit onderwerp omgaat.

#### *Kader*

De uitvoering van de motie wordt vormgegeven door middel van een separate regeling omdat er geen duidelijke andere regelingen of instrumenten zijn om deze nieuwe bepalingen in op te nemen. Het Reglement van Orde, inclusief de gedragscode, de Fractiekostenregeling of de Modelstatuten voor fracties en groepen lenen zich daar niet of minder voor.

#### Artikelsgewijs

##### *1. Publicatieplicht*

De fracties en groepen zijn verplicht hun beleid als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Arbeidsomstandighedenwet middels publicatie openbaar te maken en het Presidium hiervan melding te doen. Publicatie vindt plaats op een website danwel is bij de fractie of groep voor iedereen opvraagbaar. Deze verplichting geldt ook bij een aanpassing van het beleid.

##### *2. Register*

Met de regeling wordt een openbaar register geïntroduceerd waardoor iedereen kan raadplegen of een fractie of groep beleid heeft opgesteld en heeft geregistreerd. De registratie bevat de vindplaats van het beleid en/of informatie over de opvraagbaarheid van het beleid.

##### *3. Staat van de Kamer*

De 'staat van de Kamer' bevat als onderdeel van het jaarlijkse Ramingsproces een overzicht van relevante feiten en wetenswaardigheden over de Kamer. Bij de behandeling van de Raming --maar ook daar buiten-- kunnen Kamerleden debatteren over het gevoerde beleid en de naleving van de regeling.



From ██████████ </O=STATENGENERAAL ██████████>  
Subject **separate regeling**  
To ██████████@tweedekamer.nl, ██████████@tweedekamer.nl>  
Date December 8, 2021 at 11:54:56 AM CET

Beste ██████████,

Ik had vanmorgen inspiratie en plotseling meer tijd en heb gelijk bijgaande conceptversie van een separate regeling opgesteld. Zoals meestal is de toelichting groter dan de regeling zelf. Inhoudelijk ben ik zo dicht mogelijk bij het advies van de Landsadvocaat gebleven. In de toelichting op de regeling ga ik verder bewust niet in op de in dit advies geschetste alternatieve reikwijdten van de regeling (gericht op Kamerleden, stichtingen of op fracties/groepen) en ook niet op de (on-)mogelijkheden om de uitwerking van de motie in een bestaande regeling op te nemen. Maken jullie een afspraak om dit concept te bespreken? Ik ben vanaf 24 december vrij tot 2 januari).

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████

Stafdienst HR

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)70-318██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

From [REDACTED] </O=STATENGERAAL [REDACTED]>

Subject **brief en verslag integriteit**

To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date March 23, 2022 at 3:04:55 PM CET

Hi,

Geef maar een seintje als het jaarverslag en de geleidende brief naar griffie plenair kunnen.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA Den Haag

T +(31)6-[REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

From [REDACTED] </O=STATENGERAAL [REDACTED]>

Subject **brief en voorstel bij wijziging RvO**

To [REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date March 10, 2022 at 9:59:51 AM CET

Beste [REDACTED]

In de bijlage staan de geleidende brief en het voorstel tot wijziging van het Reglement van Orde in verband met de verplichte publicatie van arbeidsomstandighedenbeleid door fracties en groepen.  
Dit is besproken in de Presidiumvergadering van gister, 9 maart 2022.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]  
Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA Den Haag

T +(31)6-[REDACTED] E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

Geachte heer Sneller en mevrouw Bikker,

Beste Joost en Mirjam,

Hartelijk dank voor jullie mail aan het Presidium van 25 februari j.l..

In deze mail deelt u met het Presidium enkele zorgen rond het College van onderzoek Integriteit naar aanleiding van het vorige maand uitgekomen jaarverslag. Het betreft hier dan voornamelijk de medewerking die Kamerleden volgens de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal moeten verlenen aan het College zodat zij optimaal de door de Kamer aan hun opgedragen taken kunnen vervullen.

Het College heeft volgens de Regeling (Artikel 4, Lid 2) in het jaarverslag de mogelijkheid om aanbevelingen te doen voor het wijzigen of verduidelijken van de gedragscode. Het College heeft aangegeven in het eerste jaarverslag om het doen van aanbevelingen te verplaatsen naar een later moment. Bij het bespreken van deze aanbevelingen zal het Presidium uw zorgen meenemen.

Het Presidium is daarnaast ook voornemens om de Regeling te evalueren. Zowel de aanbevelingen van het College als uw mail zullen hierin worden meegenomen.

Namens het Presidium,

Met vriendelijke groet,

Vera Bergkamp

From [REDACTED] </O=STATENGERAAL [REDACTED]>

Subject **concept antw. COI**

To [REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date March 15, 2022 at 12:22:54 PM CET

Hi,

Hierbij een eerste concept antwoord.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

Stafbureau Voorzitter en Presidium  
Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA Den Haag

T +(31)6-2129 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

1875\_4

*In te vullen door secretariaat Presidium*  
Volgnummer Presidium:  
Datum vergadering:



## **OPLEGNOTITIE PRESIDIUM**

**Titel/onderwerp** : Sociaal Jaarverslag 2021  
**Opgesteld door** : Stafdienst HR



**Werkbeleving en sociale veiligheid:** In opvolging van de enquête in september 2020 heeft in maart 2021 een enquête plaats gevonden om te meten hoe de medewerkers de periode in tijden van corona beleven en hoe het met ze gaat. De rapportage is binnen de diensten besproken en van opvolging voorzien.

In juni 2021 heeft een werkbelevingsonderzoek (WBO) plaatsgevonden. De resultaten laten zien dat werken als ambtenaar bij de Tweede Kamer uitdagend is, maar dat er ook veel energiebronnen tegenover staan. Over het algemeen scoort de ambtelijke organisatie in dit onderzoek gunstiger dan in Nederland gebruikelijk is. Ook op het onderdeel 'ongewenste omgangsvormen' scoort de ambtelijke organisatie onder het Nederlands gemiddelde en beter dan in 2018.

De Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen is geactualiseerd en 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.

Voor de Klachtencommissie zijn nieuwe leden aangesteld: een vast lid uit de fracties en een vast lid uit de ambtelijke organisatie en een plaatsvervangend lid uit de fracties en een plaatsvervangend lid uit de ambtelijke organisatie. Tevens is voor de Klachtencommissie een externe voorzitter benoemd. De Klachtencommissie zal ondersteund worden door een externe secretaris.

In 2021 zijn 26 meldingen gedaan bij de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen en 2 meldingen bij de vertrouwenspersoon integriteit.

De Gedragscode integriteit van de ambtelijke organisatie is geactualiseerd en verspreid onder alle ambtenaren. In navolging hierop zijn workshops aangeboden waarin aan de hand van praktijkvoorbeelden en dilemma's met elkaar in gesprek is gegaan over integriteit. Leidinggevenden hebben een aparte workshop aangeboden gekregen waarbij naast praktijkvoorbeelden en dilemma's ook is stilgestaan bij de rol van een leidinggevende hierin.





From "██████████" <██████████@tweedekamer.nl>  
Subject **FW: stukken Presidium 25 mei: jaarverslag vertrouwenspersonen en sociaal jaarverslag**  
To ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
Date May 4, 2022 at 5:14:00 PM CEST

Beste ██████████  
Hierbij stuur ik je de stukken toe voor het Presidium van 25 mei, afgestemd met ██████████.

Met vriendelijke groeten,

██████████

██████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Kamer ██████████, Bezuidenhoutseweg 67, Postbus 20018, 2500 EA Den Haag  
T +(31)70-318██████████ | M 06-██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

---

**Van:** ██████████  
**Verzonden:** dinsdag 3 mei 2022 18:24  
**Aan:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**CC:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** stukken Presidium 25 mei: jaarverslag vertrouwenspersonen en sociaal jaarverslag

Beste ██████████

Ten behoeve van de aanlevering van de stukken aan het Presidium leg ik je hierbij 2 opleggers voor:

- De oplegnotitie betreffende het sociaal jaarverslag ambtelijke organisatie
- De oplegnotitie betreffende het jaarverslag 2021 van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen.

Kun je aan geven of de stukken aanpassing behoeven of richting het Presidium kunnen?

Met vriendelijke groeten,

██████████

██████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Kamer ██████████, Bezuidenhoutseweg 67, Postbus 20018, 2500 EA Den Haag  
T +(31)70-318██████████ | M 06-██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

In te vullen door secretariaat Presidium  
 Volgnummer Presidium:  
 Datum vergadering:



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

## OPLEGNOTTIE PRESIDIUM

**Titel/onderwerp :**  
 Uitwerking regeling sociale veiligheid  
**Opgesteld door :**  
 ██████████

### 1. Aard van de bespreking <sup>1</sup>

Besluitvormend.

### 2. Beknopte samenvatting

De motie-Leijten (Kamerstuk 35752, nr. 9) verzoekt het Presidium, met een voorstel te komen dat fracties verplicht worden een beleid op te stellen hoe zij de werkveiligheid in de fractie waarborgen en bevorderen, en te verplichten dat dit beleid openbaar moet zijn.

Op 10 november 2021 heeft het Presidium ingestemd met het uitwerken van een voorstel om te komen tot een dergelijke regeling waarin aanvullende regels worden geformuleerd gericht op het publiceren/openbaar maken van het werkveiligheidsbeleid, conform de voornoemde motie. Het Presidium sprak daarbij een voorkeur uit deze bepalingen op te nemen in een bestaande regeling.

In de bijgesloten notitie treft u een voorstel aan, waarin de in de motie gewenste regeling voor het openbaar maken van arbeidsomstandighedenbeleid direct is opgenomen in het Reglement van Orde (hierna: RvO). Deze uitwerking sluit aan bij de uitgesproken voorkeur van het Presidium de bepalingen op te nemen in een bestaande regeling. Het past beter bij de relatief beperkte omvang van de wijziging en sluit ook aan op het gegeven dat het RvO toch al herzien moet worden aangezien de bepalingen een grondslag dienen te krijgen in het RvO. Deze wijze van implementatie van de regeling wordt vanwege de voornoemde redenen geadviseerd. Andere registers zijn op vergelijkbare wijze opgenomen in het RvO.

Als het uitwerken van de motie in een afzonderlijke regeling toch wordt geprefereerd door het Presidium, is een optie dit in de bestaande Regeling financiële ondersteuning fracties Tweede Kamer te doen. Hiervoor is tevens een alternatief uitgewerkt in de bijgevoegde notitie.

### 3. Financiële consequenties

Geen.

### 4. Formulering te nemen besluit

Stemt het Presidium in met het voorstel de voorgelegde conceptbepalingen houdende een verplichting tot openbaarmaking, direct in het RvO op te nemen?

<sup>1</sup>

- ter besluitvorming (bespreken of hamerstuk)
- opiniërend
- informierend

Moet er nog vermeld worden dat eerste deel motie al wettelijk geregeld is ...zodat Presidium dit weer scherp heeft?

02/22/2022 11:46

In de oplegnotitie moet uitgelegd worden dat het Presidium heeft gekozen voor een speciale regeling.

02/22/2022 11:50

Er wordt alleen de wijziging van het RvO bijgevoegd.

In deze notitie moet uitgelegd worden hoe het zit en waarom niet voor een speciale regeling is gekozen

02/22/2022 11:51

Er wordt geen notitie bijgevoegd alleen het wijzigingsvoorstel

02/22/2022 11:51



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

## 5. Status besluit <sup>2</sup>

B.

---

2

- A. openbaar actief (actie Stafdienst Communicatie)
- B. openbaar passief (publicatie op besluitenlijst met evt. link naar achterliggend stuk)
- C. vertrouwelijk (in ieder geval besluiten m.b.t. personen en besluiten m.b.t. veiligheid)

From ██████ </O=STATENGERAAL ██████>  
Subject **FW: prio: opvragen uit handelingen**  
To ██████@tweedekamer.nl>  
Date January 20, 2022 at 3:49:58 PM CET

Met vriendelijke groet,

██████  
██████  
Stafbureau Voorzitter en Presidium  
Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018, 2500 EA Den Haag  
T +(31)6-██████ E ██████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

---

**Van:** ██████@tweedekamer.nl> **Namens** CIP  
**Verzonden:** donderdag 20 januari 2022 15:43  
**Aan:** ██████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** RE: prio: opvragen uit handelingen

Ha die ██████

Bijgesloten de rest van de stukken.

Toelichting vraag 7 Interactie tussen Markuszower en Voorzitter, microfoon uitzetten tribunalen (een begrotingsbehandeling)  
Tijdens de begrotingsbehandeling van V&J op 24/11/2021 heeft Markuszower deze term één keer gebruikt > zie pagina 7.  
In de voortzetting van het debat komt deze term op pagina 10 weer aan de orde (Markuszower – Voorzitter)

4.1.1

Het antwoord op de laatste vraag volgt zo snel mogelijk.

Met vriendelijke groet,

██████  
Centraal Informatiepunt (CIP)  
Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018, 2500 EA  
T (+31)70-3183000 E ██████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

Benieuwd naar parlementaire cijfers?  
Raadpleeg onze datavisualisaties!

In verband met de coronamaatregelen is de fysieke CIP balie open op maandag t/m donderdag van 10.00 – 16.00 uur. Op deze dagen en op vrijdag van 10.00 tot 13.30 uur is het CIP ook telefonisch (tst. 3000) en per [mail](mailto:) bereikbaar.

De CIP balie is gevestigd op het Serviceplein op de 2e verdieping in B67.

---

Heeft u vragen, opmerkingen of een klacht over onze dienstverlening laat het ons gerust weten ([feedback](#))

U kunt parlementaire stukken zelf vinden via de website Officiële bekendmakingen van [Overheid.nl](http://Overheid.nl). Recente parlementaire stukken zijn ook te vinden op de website van de [Tweede Kamer](#).

Artikelen uit LexisNexis en dag- en weekbladen zijn auteursrechtelijk beschermd en uitsluitend bedoeld voor intern gebruik.

---

**Van:** ██████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** donderdag 20 januari 2022 12:53  
**Aan:** CIP ██████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** prio: opvragen uit handelingen  
**Urgentie:** Hoog

Beste CIP,

Graag zou ik vandaag verschillende onderdelen uit de handelingen ontvangen. Het gaat om de onderstaande momenten [de aanloop](#), [de scene](#) en [de uitloop](#).

4.1.1

- Handelingen betr. 'tribunalen' (FvD / Sjoerdsma)
- Interactie tussen Markuszower en Voorzitter microfoon uitzetten tribunalen (een begrotingsbehandeling)

4.1.1

Voor vragen kunnen jullie bellen.

Met vriendelijke groet,

[Redacted]

[Redacted]

Stafbureau Voorzitter en Presidium

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA Den Haag

T +(31)6-[Redacted] E [Redacted]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

## OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

### Titel/onderwerp:

onderzoek sociale veiligheid

### Opgesteld door:

Voorzitter

---

### 1. Aard van de bespreking <sup>1</sup>

Ter besluitvorming.

### 2. Beknopte samenvatting

In het Ramingsdebat d.d. 21 juni 2021 heeft de Voorzitter een onderzoek naar sociale veiligheid aangekondigd. Vervolgens is een aantal keer gesproken, ook in het Presidium, over dit onderzoek en de deelname van de fracties met als resultaat een aanpak waarbij de fracties niet zouden deelnemen aan het onderzoek. Er is ook een onderzoeksopzet gemaakt door een universitair onderzoeksteam.

Het onderwerp sociale veiligheid krijgt in toenemende mate aandacht in het maatschappelijk debat. Het gaat hierbij over ongewenste omgangsvormen die in essentie gaan over situaties waarin machtsverhoudingen ongelijk zijn. Tegen die achtergrond wordt een eventuele deelname van de fracties aan het onderzoek naar de sociale veiligheid opnieuw op de agenda gezet.

Het onderzoek naar sociale veiligheid in de Kamerorganisatie beoogt een beeld te geven over de onderlinge verhoudingen tussen de verschillende groepen Kamerbewoners; wat is het collectieve gedrag in de samenwerking tussen (politiek/ambtelijke) organisatie-onderdelen? Wat gaat goed en wat kan beter in het kader van sociale veiligheid? het onderzoek resulteert in een concrete aanpak en aanbevelingen om de sociale veiligheid te behouden c.q. te vergroten.

De onderzoeksopzet van het onderzoek naar sociale veiligheid verschilt wezenlijk van de opzet die ten grondslag ligt aan een werkbelevingsonderzoek dat in 2018 en 2021 binnen de ambtelijke organisatie is gehouden en naar verluid ook heeft plaatsgevonden binnen een aantal fracties. Zo'n werkbelevingsonderzoek geeft enkel een intern beeld op de eigen interne verhoudingen (ambtelijk intern, fractie intern) en niet op het gedrag en omgangsvormen *tussen* de diverse onderdelen van de Kamerorganisatie.

Het onderzoek sociale veiligheid betreft dus een onderzoek naar het organisatie-systeem van alle Kamerbewoners tezamen en hoe de verschillende samenwerkingen daarbinnen sociaal veilig kunnen plaats vinden. Het is belangrijk om hier een scherp beeld van te hebben. De onderzoeksresultaten zijn op geen enkele manier herleidbaar tot individuen of fracties.

Bijgaande notitie verzoekt het Presidium opnieuw af te wegen een zo breed mogelijk onderzoek onder *alle* kamerbewoners (Kamerleden, fractiemedewerkers, ambtelijke medewerkers) te houden.

---

### 1

- ter besluitvorming (bespreken of hamerstuk)
- opiniërend
- informierend



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

### 3. Formulering te nemen besluit

- Het Presidium besluit alle fracties te vragen deel te nemen aan het onderzoek sociale veiligheid;  
Of:
- Het Presidium is van mening dat het onderzoek naar sociale veiligheid door de Voorzitter breed uitgezet zou moeten worden onder alle Kamerbewoners (Kamerleden, fractiemedewerkers, ambtenaren) middels een individuele uitnodiging tot deelname.

### 4. Status besluit <sup>2</sup>

C

---

2

- A. openbaar actief (actie Stafdienst Communicatie)
- B. openbaar passief (publicatie op besluitenlijst met evt. link naar achterliggend stuk)
- C. vertrouwelijk (in ieder geval besluiten m.b.t. personen en besluiten m.b.t. veiligheid)



# Tweede Kamer

## DER STATEN-GENERAAL

### Notitie heroverweging onderzoek sociale veiligheid

Aan Presidium  
 Van Voorzitter  
 datum 15 februari 2022  
 pagina 1/3

In het Ramingsdebat d.d. 21 juni 2021 heb ik een onderzoek naar sociale veiligheid aangekondigd. Daarna hebben wij een aantal keer gesproken, ook in het Presidium, over dit onderzoek en de deelname van de fracties daaraan met als resultaat een aanpak waarbij de fracties niet zouden deelnemen aan het onderzoek. Vervolgens is een onderzoeksopzet gemaakt door een universitair onderzoeksteam.

Het onderwerp sociale veiligheid krijgt in toenemende mate aandacht in het maatschappelijk debat. Het gaat hierbij over ongewenste omgangsvormen die in essentie gaan over situaties waarin machtsverhoudingen ongelijk zijn.

Tegen die achtergrond zet ik de eventuele deelname van de fracties aan het onderzoek naar de sociale veiligheid onder alle kamerbewoners opnieuw op de agenda.

Het onderzoek naar sociale veiligheid in de Kamerorganisatie beoogt een beeld te geven op de onderlinge verhoudingen tussen de verschillende groepen Kamerbewoners; hoe gedragen wij ons in de samenwerking tussen (politiek/ambtelijke) organisatie-onderdelen? Wat gaat goed en wat kan beter in het kader van sociale veiligheid?

Ik wil opgemerkt hebben dat de onderzoeksopzet van het onderzoek naar sociale veiligheid wezenlijk verschilt met de opzet van een werkbelevingsonderzoek dat in 2018 en 2021 binnen de ambtelijke organisatie is gehouden en naar verluid ook heeft plaatsgevonden binnen een aantal fracties. Zo'n werkbelevingsonderzoek geeft enkel een intern beeld op de eigen interne verhoudingen (ambtelijk intern, fractie intern) en niet op het gedrag en omgangsvormen *tussen* de diverse onderdelen van de Kamerorganisatie.

Het onderzoek sociale veiligheid betreft dus een onderzoek naar het organisatie-systeem van alle Kamerbewoners tezamen en hoe de verschillende samenwerkingen daarbinnen sociaal veilig kunnen plaats vinden. Het is belangrijk om hier een scherp beeld op te hebben. De onderzoeksresultaten zijn op geen enkele manier herleidbaar tot individuen of fracties.

Ter afweging voor een zo breed mogelijk onderzoek onder alle kamerbewoners (Kamerleden, fractiemedewerkers, ambtelijke medewerkers) wil ik u graag de volgende invalshoeken meegeven:

#### **1. Maatschappelijke actualiteit**

Sociale veiligheid staat nu breed maatschappelijk op de agenda en met name het gedrag in ongelijke machtsverhoudingen. 'Macht en tegenmacht' gaat altijd over meerdere partijen of mensen die in een verhouding tot elkaar staan. In de Tweede Kamer is onderzoek zinvol als alle betrokkenen deelnemen die onderdeel uitmaken van die machtsverhouding. Anders gezegd: een onderzoek onder alleen ambtenaren is een half onderzoek in een heel gebouw.





# Tweede Kamer

## DER STATEN-GENERAAL

Het onderzoek zou dan alleen het gezichtspunt van de ambtenaren weergeven op de politiek-ambtelijke verhoudingen, zonder input van de politieke kant.

### **2. Draagvlak onder medewerkers, OR, Arbocommissie en MT**

Het thema sociale veiligheid is inmiddels op vele werkvloeren een belangrijk onderwerp van gesprek geworden. Zo ook in onze (ambtelijke) organisatie. Recente signalen geven aan dat ambtenaren hechten aan een zo breed mogelijk onderzoek op alle onderdelen binnen ons Kamergebouw. Serieuze twijfel om mee te werken als de politieke kant van de organisatie niet deelneemt aan het onderzoek is reeds geuit door een aantal medewerkers, de OR, de Arbocommissie en het MT. De voornaamste twijfel berust op de gedachte dat zo'n onderzoek alleen zinvol is als alle betrokkenen in een politiek-ambtelijke samenwerkingsrelatie deelnemen aan zo'n onderzoek. En dat bijdragen van beide zijden nodig zijn ten behoeve van de doelstelling van het onderzoek.

### **3. Regeringscommissaris door regering aangesteld**

Het kabinet geeft aan meer te willen doen aan ongewenst gedrag op de werkvloer en heeft hier inmiddels een regeringscommissaris voor aangesteld die gevraagd en ongevraagd adviseert over de aanpak. De regeringscommissaris geeft aan dat het noodzakelijk is nu een doorbraak te forceren. Dit belang kunnen wij vanuit onze positie onderstrepen door een breed onderzoek te doen naar sociale veiligheid.

### **4. Beeldvorming in de media**

Zoals u heeft kunnen opmerken leeft dit onderwerp ook bij de media die er op allerlei manieren veel aandacht aan besteden. Verschillende Journalisten vragen met regelmaat naar de initiatieven van de Kamerorganisatie op dit vlak en de deelname van fracties aan het beoogde onderzoek. Een breed systeem/cultuuronderzoek biedt een meerjarige agenda om juist in de Tweede Kamer, het hart van de parlementaire democratie, een goed en veilig werkklimaat te creëren.

Wat levert het onderzoek op?

Het onderzoek brengt (1) de aard van de sociale veiligheid in kaart, (2) geeft weer hoe de formele en informele omgang met signalen van sociaal onveilig gedrag is, (3) welke factoren bijdragen aan (on)veilig gedrag in de organisatie en (4) biedt concrete handelingsperspectieven en aanbevelingen op wat beter kan en moet, maar ook behouden en bekrachtigd moet worden. Het onderzoek doet geen waarheidsvinding bij specifieke incidenten maar richt zich op (collectieve) gedragingen. De aanbevelingen bieden concrete handvatten (trainingen, gedragscode/beleid, aanpak in brede zin) om te werken aan de sociale veiligheid in de Tweede Kamer.

### **Randvoorwaarden aan het onderzoek**

- Het onderzoek is onafhankelijk, niet herleidbaar tot individuele fracties of ambtelijke diensten of personen. Wel biedt het zicht op de relaties ambtelijk – politiek, politiek-politiek en ambtelijk – ambtelijk.
- Het onderzoek wordt uitgevoerd door een onafhankelijk universitair onderzoeksteam. Zij houden interviews en werken met vragenlijsten. Hiervoor zijn interviewprotocollen opgesteld en de onderzoekers laten een privacy impact analyse uitvoeren door een deskundigenteam op het gebied van privacy en datamanagement. Het onderzoeksteam is gehouden aan de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit, die zowel de



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

onafhankelijke positie als de zorgvuldigheid, vertrouwelijkheid en transparantie van het onderzoek borgt.

## **Gevraagd besluit:**

Indien het Presidium meent dat het onderzoek naar sociale veiligheid zo breed mogelijk onder alle Kamerbewoners gehouden zou moeten worden zijn twee scenario's mogelijk:

- Het Presidium besluit alle fracties te vragen deel te nemen aan het onderzoek sociale veiligheid;

of

- Het Presidium is van mening dat het onderzoek naar sociale veiligheid door de Voorzitter breed uitgezet zou moeten worden onder alle Kamerbewoners met een kamerpas (Kamerleden, fractiemedewerkers, ambtenaren middels een individuele uitnodiging tot deelname).

Bijlage 1: beschrijving concept aanpak onderzoek sociale veiligheid.**Onderzoek:**

De Tweede Kamer wil met een onafhankelijk onderzoek het sociaal klimaat en de sociale veiligheid in kaart brengen. Daarbij zijn er twee hoofdvragen geformuleerd die zich richten op de aard en omvang van de sociale veiligheid als *onveiligheid* en welke de concrete aanbevelingen geformuleerd kunnen worden. Bij de beantwoording van de hoofdvragen wordt Kamerbreed gekeken naar de onderlinge relaties tussen de ambtelijke en politieke organisaties. De resultaten worden afgezet tegen wetenschappelijke onderzoeken, praktijkervaringen en eerdere onderzoeken naar sociale veiligheid van andere organisaties. De aanpak richt zich op factoren die aanwezig zijn om sociale en psychologische veiligheid te bieden. Daarin wordt gekeken naar individuele (persoonskenmerken/belangen), organisationele factoren (leiderschap, moreel klimaat, hrm beleid, werkprocessen en systemen) en situationele factoren (omstandigheden rond incidenten, machtsafstand, plaats en tijd). Ook onderzoekt men de verschillende verschijningsvormen van (on)gewenst gedrag, hoe de organisatie omgaat met signalen, aard van de gedragingen, de omgang met signalen (= sociale omgeving). De aanbevelingen worden gespecificeerd naar groepen belanghebbenden en naar beleid. Men kijkt naar wat gebleken effectief is aan maatregelen en wat versterkt kan worden in goede zin.

**Aanpak:**

- online vragenlijst met kwantitatieve en kwalitatieve vragen: wordt gedeeld via interne communicatiekanalen.
  - documentanalyse (voor zover beschikbaar: beleidsdocumenten, onderzoeken)
  - 25 kwalitatieve interviews uit ambtelijke/fractiegeledingen, Presidium, MT, OR. Tevens ruimte voor verdiepende interviews met respondenten die zichzelf melden. De interviews zijn representatief inhoudelijk voor wat er speelt.
- Planning: rond 1 september conceptrapportage gereed, rond 1 november 2022 eindrapport gereed

**Onafhankelijkheid en sociale veiligheid:** het team van onderzoekers bestaat uit een 2 hoogleraren integriteit en 2 zelfstandig onderzoekers. Dit team wordt bijgestaan door een expertteam van drie (assistent) hoogleraren.

De offerte laat zien dat het onderzoeksteam een privacy impact analyse gaat doen en met protocollen en informed consent formulieren zal werken. De offerte beschrijft uitgebreid hoe ze het onderzoek sociaal veilig willen aanpakken: deelnemers kunnen locatie en tijd bepalen, deelname achteraf intrekken, er wordt gewerkt met gepseudonimiseerde gespreksverslagen onder respondentcode, deelnemers wordt gewezen op hulpmogelijkheden (experts, vertrouwenspersonen e.d.), etc.

1907

From [redacted] tweedekamer.nl>  
Subject **FW: Rapportage + aanbiedingsbrief klacht COI.2021.0021**  
To [redacted] tweedekamer.nl>  
Date February 23, 2022 at 3:05:29 PM CET

Ha

Wil je deze stukken ook op de presidiumagenda van 9 maart zetten?  
En een oplegnotitie schrijven.  
Er is n keer eerder een rapportage geweest (weet niet meer precies wanneer, ik dacht eind vorig jaar?).


De notitie over de beveiliging komt morgenochtend.  
Hoe het zit met het demonstratiebeleid weet ik niet? Heb je daar duidelijkheid over?

Groet [redacted]

**Van:** [redacted] tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** woensdag 23 februari 2022 12:56  
**Aan:** [redacted] @tweedekamer.nl>; Presidium [redacted] @tweedekamer.nl>  
**CC:** [redacted] tweedekamer.nl>; [redacted] tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** Rapportage + aanbiedingsbrief klacht COI.2021.0021

Geachte mevrouw [redacted]

Namens het College van onderzoek integriteit stuur ik u bijgevoegde stukken, gericht aan het Presidium.

Hopend u hiermee voldoende te hebben genformeerd,

Met vriendelijke groet,

Overeem, P. (Patrick)

Lid College-onderzoek integriteit  
Griffie Plenair - Bureau Wetgeving  
Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018, 2500 EA  
T +(31)70-318 | E [redacted] @tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

**College van onderzoek integriteit**

**College van onderzoek integriteit  
van de Tweede Kamer**

E [REDACTED]@tweedekamer.nl

De heer T.H.P. Baudet

Datum: 22 februari 2022

Betreft: Rapportage over het niet registreren van nevenfuncties

Ons kenmerk: COI.2021.0021

Bijlage: Rapportage

Geachte heer Baudet,

Bijgaand doe ik toekomen de rapportage van het College over de klacht die is ingediend ter zake het niet laten registreren in het nevenactiviteitenregister van de Tweede Kamer van twee nevenfuncties die u bekleedt. Over de binnenkomst en de behandeling van de klacht bent u eerder door het College geïnformeerd.

Het College heeft de klacht op beide onderdelen gegrond verklaard. En heeft daarnaast reden gezien aan te bevelen twee sancties op te leggen. Korthedshalve verwijs ik voor de beoordeling en conclusie naar de rapportage.

De rapportage is tevens naar het Presidium gestuurd.

Ingevolge het eerste lid van artikel 10 van de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode leden van de Tweede Kamer der Staten Generaal hebt u het recht om beroep tegen deze rapportage in te stellen.

Namens het College,

Hoogachtend,

Mw. mr. S.J.E. Horstink-von Meyenfeldt

Voorzitter College van onderzoek integriteit

1911

From [redacted] tweedekamer.nl>  
Subject **FW: Rapportage + aanbiedingsbrief klacht COI.2021.0021**  
To [redacted] tweedekamer.nl>  
Date February 24, 2022 at 2:27:42 PM CET

Ha

Kun jij samen met [redacted] aan dit verzoek van het college voldoen?

Groet  
[redacted]

**Van:** Overeem, P. (Patrick) [redacted]@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** donderdag 24 februari 2022 14:26  
**Aan:** [redacted] tweedekamer.nl>  
**CC:** Horstink-von Meyenfeldt, S.J.E. (Suzanna) <[redacted]@tweedekamer.nl>; Dijk, F.M.H. van (Frans) <[redacted]@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** RE: Rapportage + aanbiedingsbrief klacht COI.2021.0021

Geachte mevrouw [redacted],

Dank u wel. Namens het College heb ik nog een klein verzoek:

[redacted]

Zou u of een van uw medewerkers misschien kunnen zorgen dat onze rapportage + brief voor Baudet (zie bijlagen; nb. dus niet de begeleidende brief aan het Presidium!) ook op die manier als poststuk bij hem terecht komen?

U weet zelf waarschijnlijk beter dan wij hoe dit met interne post in de Kamer werkt.

Dank alvast voor uw hulp,

Met vriendelijke groet,

Overeem, P. (Patrick)

Lid College onderzoek integriteit  
Griffie Plenair - Bureau Wetgeving  
Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018, 2500 EA  
T +(31)70-318 [redacted] | E [redacted]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

**Van:** [redacted] tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** woensdag 23 februari 2022 15:50  
**Aan:** Overeem, P. (Patrick) <[redacted]@tweedekamer.nl>; Presidium <[redacted]@tweedekamer.nl>  
**CC:** Horstink-von Meyenfeldt, S.J.E. (Suzanna) <[redacted]@tweedekamer.nl>; Dijk, F.M.H. van (Frans) [redacted]@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** RE: Rapportage + aanbiedingsbrief klacht COI.2021.0021

Geachte heer Overeem,

Dank voor de toegestuurde stukken.  
Ik zal er voor zorg dragen dat de stukken onder de aandacht gebracht worden van de Voorzitter en de Presidiumleden.

Met vriendelijke groet,

[redacted]

Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018, 2500 EA  
T +(31)70-318 [redacted] | E [redacted]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

**Van:** Overeem, P. (Patrick) <[redacted]@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** woensdag 23 februari 2022 12:56  
**Aan:** [redacted] tweedekamer.nl>; Presidium <presidium@tweedekamer.nl>  
**CC:** Horstink-von Meyenfeldt, S.J.E. (Suzanna) [redacted]@tweedekamer.nl>; Dijk, F.M.H. van (Frans) [redacted]@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** Rapportage + aanbiedingsbrief klacht COI.2021.0021

Geachte mevrouw [redacted],

Namens het College van onderzoek integriteit stuur ik u bijgevoegde stukken, gericht aan het Presidium.

Hopend u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd,

Met vriendelijke groet,

Overeem, P. (Patrick)

Lid College onderzoek integriteit  
Griffie Plenair - Bureau Wetgeving  
Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)70-318 | E [redacted]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

**Nr.** Brief van het Presidium

Aan de Leden

Hierbij bieden wij u aan het jaarverslag van de adviseur integriteit van de Tweede Kamer over het kalenderjaar 2021.

De onafhankelijk adviseur integriteit is door de Voorzitter van de Tweede Kamer benoemd voor de periode van 1 januari 2020 tot 1 januari 2026. Als adviseur van de Tweede Kamer verstrekt de adviseur op verzoek vertrouwelijk advies over de uitleg en toepassing van de geldende regels op het gebied van integriteit. Het betreft adviezen over kwesties die het Kamerlid zelf betreffen. Na afloop van een kalenderjaar zendt de adviseur een geanonimiseerd jaarverslag aan het Presidium.

Het Presidium geeft de vaste commissie van Binnenlandse Zaken in overweging het jaarverslag te betrekken bij de aankomende behandeling van de Raming van de Tweede Kamer.

Vera Bergkamp,  
Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal



## Jaarverslag 2021

Geachte Voorzitter, geacht Presidium,

Als onafhankelijk adviseur integriteit van de Tweede Kamer breng ik hierbij mijn tweede Jaarverslag uit.

Het eerste jaarverslag (2020) heb ik vorig jaar op uitnodiging van de toenmalige Kamervoorzitter, mevrouw K. Arib, op 3 maart 2021 toegelicht en met haar besproken. Een afspraak met het Presidium is vorig jaar achterwege gebleven, waarschijnlijk als gevolg van de Coronamaatregelen en de Tweede Kamerverkiezingen op 17 maart 2021.

Wel vond op 26 april 2021 - mede in het licht van een (nadere) kennismaking - een zelfde gesprek plaats met de inmiddels nieuwe Kamervoorzitter, mevrouw V. Bergkamp.

Over het verslagjaar 2021 is het volgende te melden

### \*Fracties/leden.

Van het voornemen om met de fracties kennis te maken, in ieder geval na de Tweede Kamerverkiezingen in maart 2021 is vanwege de Coronamaatregelen helaas ook dit verslagjaar niets terecht gekomen.

Hier staat tegenover dat in juni 2021 in de Kamerbode aandacht is besteed aan integriteitsvraagstukken en de vraag bij moet je zijn (Kamerbode nr. 05 blz. 8 en 9). Op deze wijze zijn de leden toch enigszins geïnformeerd.

### \*College van onderzoek integriteit.

Wel vond op 30 maart 2021 een (nadere) kennismaking plaats met het College van onderzoek integriteit. Gesproken is over taak en werkwijze van een ieder, de gezamenlijke ondersteuning en over een vervolgafspraken t.z.t..

### \*Gesprekken met Kamerleden.

Zowel voor als na de verkiezingen op 17 maart 2021 is op hun verzoek telefonisch contact geweest met enkele (nieuwe) Kamerleden. Daarbij kwam het volgende aan de orde:

- Optie baangarantie / doorbetaling gedurende een zekere periode na de beëindiging;

- Mogelijke belangenverstrengeling tussen portefeuille Kamerlid en zakelijke belangen partner c.q. bevriende relaties op een ministerie;
- Bejegening en aantijgingen door derden, en
- vragen om informatie over integriteit in het algemeen.

De beantwoording van het merendeel van deze vragen was eenvoudig, namelijk een verwijzing naar de Registers van de Tweede Kamer. Met de inwerkingtreding van het nieuwe Reglement van Orde op 1 april 2021 is immers duidelijk vastgelegd dat “redelijkerwijs relevante belangen van leden” dienen te worden geregistreerd (art. 15.19 lid 1c). Daarover is geen twijfel (meer) mogelijk. Transparantie staat voorop. Zie ook de toelichting in het voorstel van de werkgroep Herziening Reglement van Orde, de werkgroep-Van der Staaij, van 30 oktober 2019.

Hoewel vragen over bejegening en aantijgingen door derden niet direct tot de taakopdracht van de adviseur integriteit behoren (zie benoemingsbrief van 30 december 2019) kunnen deze vragen ook gezien worden in relatie tot de eigen verantwoordelijkheid van een Kamerlid. De aanvullingen, wijzigingen en/of doorhalingen – al dan niet van tijdelijke aard – van de registers van de Tweede Kamer maken het mogelijk om die verantwoordelijkheid transparant in te vullen.

Ten aanzien van de algemene vragen volstond een verwijzing naar de ambtelijke organisatie van de Kamer, i.c. de griffie plenair. De griffie plenair is hiervan op de hoogte gesteld.

Samenvattend waren de gesprekken van dien aard dat een schriftelijke reactie niet nodig was.

#### \*Ondersteuning.

Ter ondersteuning is in januari 2020 een speciaal account adviseur integriteit Tweede Kamer aangemaakt. Hoewel na enkele startproblemen het account leek te functioneren is inmiddels gebleken dat diverse Kamerleden mij via dit account niet konden bereiken (maar wel telefonisch).

Helaas ging tegen het einde van 2021 de beveiligingstechniek weer opspelen en wel zodanig dat het reguliere gebruik van privé-telefoon en I-pad werden geblokkeerd; daarom heb ik besloten om het hele account op te zeggen.

Sindsdien ben ik uitsluitend via de speciaal hiervoor aangewezen griffier bereikbaar (telefonisch en per mail). Helaas is de aan het begin van dit verslagjaar aangewezen griffier vanwege het aanvaarden van een functie elders, na een half jaar al weer vervangen. De contacten met zowel de inmiddels

vervangen [REDACTED] als met [REDACTED] waren en zijn sporadisch maar goed.

Nieuw in dit verslagjaar is het uitbrengen van een Nieuwsbulletin door de Dienst Analyse en Onderzoek. In het verslagjaar is dit bulletin 5 maal verschenen. Met dank voor deze gebundelde persberichten ligt er nog steeds een verzoek mijnerzijds om ook structureel geïnformeerd te worden over inhoudelijke documenten die betrekking hebben op integriteit. Een voorbeeld is het Verslag van het debat over de Raming 2022 waarin een veilige werkomgeving en integriteit (prominent) aan de orde kwamen. Overigens deel ik de opvatting dat ongewenste omgangsvormen, hoewel ze niet expliciet in de Gedragscode staan, wel degelijk gekenmerkt kunnen worden als gedragingen die het gezag en de waardigheid van de Kamer aantasten. Het is duidelijk dat de vraag of in een concreet geval sprake is van ongewenste omgangsvormen, serieus dient te worden onderzocht. Duidelijk is ook dat het hierbij niet gaat om een dilemma, waarover ik als adviseur integriteit een advies kan uitbrengen, maar om een serieus onderzoek van feiten en gedragingen, om hoor en wederhoor, kortom een onderzoek waarvoor het College van onderzoek integriteit in het leven is geroepen.

Afsluiting.

Het afgelopen jaar zijn enkele algemene vragen aan mij voorgelegd, maar geen inhoudelijke dilemma's. Op dit punt bevat het jaarverslag derhalve geen aanbevelingen. Wel heb ik uit de gesprekken met enkele Kamerleden kunnen opmaken dat (meer) informatie over de Registers in het Reglement van Orde c.q. over de Gedragscode van de Kamer, geen overbodige luxe is.

Den Haag, februari 2022,

[REDACTED]  
mr. J.E. Biesheuvel-Vermeijden

From [redacted] </O=STATENGENERAAL [redacted]>  
Subject **Integriteit**  
To [redacted]@tweedekamer.nl>  
Date March 23, 2022 at 3:36:42 PM CET

Met vriendelijke groet,

[redacted]  
[redacted]  
Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018, 2500 EA Den Haag  
T +(31)6 [redacted] | E [redacted]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

From [REDACTED] [REDACTED]@tweedekamer.nl>  
Subject **besluitenlijst presidium**  
To Redactie <redactie@tweedekamer.nl>  
Date April 21, 2022 at 5:59:56 PM CEST

Dag collega's,

Lukt het nog om deze besluiten vandaag op de site te zetten?

Zo niet, dan graag morgen.

Alvast dank,

[REDACTED]

**Besluitenlijst Presidiumvergadering 20 april 2022 (Openbaar)**

In de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode leden van de Tweede Kamer is geen bijzondere bevoegdheid opgenomen voor het Presidium of de Voorzitter om op te treden bij het niet naleven van door de Kamer opgelegde sancties. De Voorzitter gaat hierover in gesprek met de voorzitter van het College onderzoek integriteit. Het Presidium heeft besloten het niet-nakomen door Kamerleden van door de Kamer opgelegde sancties mee te nemen bij de evaluatie van de Gedragscode en de Regeling



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

## OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

### Titel/onderwerp :

Aanwijzing/berisping door Kamer op basis van Regeling toezicht en handhaving Gedragscode

### Opgesteld door :

Voorzitter

---

### 1. Aard van de bespreking

Ter informatie/ter bespreking

### 2. Beknopte samenvatting

#### *Aanleiding*

Het College van onderzoek integriteit heeft op 22 februari 2022 een rapportage aan de Kamer aangeboden over een klacht die was ingediend tegen het lid Baudet in verband met het niet registreren van nevenfuncties in het nevenactiviteitenregister van de Tweede Kamer.

Op 15 maart 2022 heeft de Tweede Kamer op grond van artikel 13 van de Regeling Toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal ingestemd met de aanbevelingen van het College onderzoek integriteit en heeft het lid Baudet een aanwijzing gegeven om de nevenfunctie 'bestuurslid Forum voor Democratie bv' en de nevenfunctie 'directeur THPB Media bv' te laten registreren in het nevenactiviteitenregister van de Tweede Kamer.

Ook heeft de Tweede Kamer het lid Baudet een berisping gegeven vanwege het niet registreren van de nevenfuncties.

#### *Niet naleven aanwijzing*

Tot op heden heeft de heer Baudet geen gevolg gegeven aan de aanwijzing die de Tweede Kamer heeft opgelegd en zijn de nevenfuncties niet geregistreerd in het daarvoor bestemde register. In de Regeling zijn geen nadere bepalingen opgenomen waarin iets staat over het niet naleven van een aanwijzing.

Een vervolgstap kan zijn dat iemand een klacht indient bij het College over het feit dat de aanwijzing niet wordt nagekomen. Artikel 6 van de Regeling geeft aan dat 'een ieder' een klacht kan indienen bij het College. Het is aan het onafhankelijke College hoe deze klacht wordt beoordeeld. In hoeverre een aanwijzing is opgevolgd door het betreffende Kamerlid zal in algemene zin immers niet altijd eenvoudig vast te stellen zijn en vergt mogelijk (hernieuwd) onderzoek.

#### *Rol voor Presidium of Voorzitter*

In de Regeling is geen bijzondere bevoegdheid opgenomen voor het Presidium of de Voorzitter. Zo is bijvoorbeeld bewust geen eigen beoordelingsruimte aan het Presidium gegeven wanneer het College aanbeveelt een sanctie op te leggen; het oordeel daarover is uitsluitend aan de Kamer. Bij het opstellen van de Regeling is men er vanuit gegaan burgers een mogelijkheid te geven een klacht in te dienen.

In algemene zin is deze regeling dan ook niet direct gemaakt om als Kamerleden onderling klachten tegen elkaar in te dienen (maar het is in de tekst niet letterlijk uitgesloten). Kamerleden spreken elkaar doorgaans aan in het debat. In een debat kunnen Kamerleden een ander Kamerlid aanspreken op het feit dat hij/zij een opgelegde sanctie niet nakomt.

De Voorzitter van de Kamer is voorzitter van alle 150 Kamerleden en zal in die hoedanigheid moeten voorkomen in een positie te komen die als partijdig kan worden gezien ten aanzien van een collega-Kamerlid. De Regeling geeft de Voorzitter geen inhoudelijke controlerende rol om toe te zien of



# Tweede Kamer

## DER STATEN-GENERAAL

aanwijzingen zijn opgevolgd. In de onderhavige casus is het niet moeilijk om tot deze vaststelling te komen, maar in een volgende casus kan dat anders zijn.

De rol van het Presidium in de Regeling is toegespitst op het doorzenden van aanbevelingen voor sancties aan de Kamer, het zo nodig instellen van een tijdelijk college voor beroep, en het doen van (algemene) aanbevelingen voor verbetering van de Gedragscode en het toezicht daarop. Het Presidium heeft geen rol bij het indienen van klachten of bij de inhoudelijke beoordeling daarvan.

### *Evaluatie*

Het College onderzoek integriteit is één jaar bezig en heeft in dit jaar twee rapportages aan de Kamer gestuurd. Eén rapportage leidde tot een ongegrond verklaring van de klacht en in de tweede rapportage kwam het College met de aanbeveling sancties op te leggen. Dit betekent dat er ervaring is opgedaan met één casus.

Het College heeft onlangs in het eerste jaarverslag aangegeven dat het later dit jaar zal komen met een set aanbevelingen voor verbetering van de Gedragscode en de Regeling. Ook de Voorzitter heeft aangegeven de Gedragscode en de Regeling te willen evalueren. Het is uiteindelijk aan de Tweede Kamer om te beslissen over eventuele wijzigingen van de Regeling.

### *Conclusie*

Het is zorgelijk dat een lid geen opvolging geeft aan hetgeen bepaald is in een regeling die door een meerderheid van de Tweede Kamer is vastgesteld. Bij het opstellen van de Regeling lijkt deze situatie niet nadrukkelijk voorzien – ook bij de behandeling is er geen specifieke aandacht aan besteed. In de evaluatie van de Gedragscode en de Regeling zal hier nader op worden ingegaan.

### **3. Formulering te nemen besluit**

Het Presidium besluit het (niet)-nakomen van opgelegde sancties nadrukkelijk mee te nemen bij de komende evaluatie van de Regeling.

### **4. Status besluit <sup>1</sup>**

B

---

1

- A. openbaar actief (actie Stafdienst Communicatie)
- B. openbaar passief (publicatie op besluitenlijst met evt. link naar achterliggend stuk)
- C. vertrouwelijk (in ieder geval besluiten m.b.t. personen en besluiten m.b.t. veiligheid)



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

- 5. Beknopte samenvatting**
- 6. Financiële consequenties**
- 7. Formulering te nemen besluit**
- 8. Status besluit**



From Presidium [REDACTED]@tweedekamer.nl>

Subject **Notitie inzake sancties regeling toezicht en handhaving Gedragscode**

To "Bergkamp, V." <v.bergkamp@tweedekamer.nl>, "Belhaj, S." <s.belhaj@tweedekamer.nl>, "Bosma, M. (Martin)" <M.Bosma@tweedekamer.nl>, "Becker, B." <b.becker@tweedekamer.nl>, "Nispen, M. van" <m.vnispen@tweedekamer.nl>, "Nijboer, H." <h.nijboer@tweedekamer.nl>, "Lee, T. van der" <t.vdlee@tweedekamer.nl>, "Wassenberg, F." <f.wassenberg@tweedekamer.nl>, "Kuik, A." <a.kuik@tweedekamer.nl>

Date April 19, 2022 at 8:26:22 PM CEST

Geachte Presidiumleden,

Hierbij ontvangt u een notitie waarin ingegaan wordt op het niet-opvolgen van een sanctie die door de Tweede Kamer is opgelegd aan een collega Kamerlid op basis van de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode.

Tijdens de Presidiumvergadering van morgen, 20 april a.s., wil de Voorzitter deze notitie bespreken.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)70-318 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

Geachte heer Sneller en mevrouw Bikker, beste Joost en Mirjam,

Hartelijk dank voor uw mail aan het Presidium van 25 februari 2022.

Naar aanleiding van het jaarverslag van het College van onderzoek integriteit maakt u kenbaar dat u zich zorgen maakt over het feit dat een aantal Kamerleden geen medewerking verleent aan het onderzoek dat door het College is uitgevoerd volgens de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Hierdoor kan het College de door de Tweede Kamer opgedragen taak niet optimaal vervullen.

Het College heeft volgens artikel 4, lid 2 van de Regeling de mogelijkheid om in het jaarverslag aanbevelingen te doen die strekken tot een wijziging of verduidelijking van de Gedragscode. Het College heeft in het jaarverslag aangegeven voornemens te zijn van deze mogelijkheid gebruik te maken en zal later dit jaar een set aanbevelingen voorleggen aan het Presidium ter verbetering van de Gedragscode alsook van de Regeling.

Op 1 april 2021 is de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode inwerking getreden. Het Presidium wil deze Regeling evalueren en zal hierbij de aanbevelingen van het College alsmede uw mail, omtrent het niet meewerken door Kamerleden aan het onderzoek, betrekken.

Ik hoop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Namens het Presidium,

Met vriendelijke groet,

Vera Bergkamp

1924

From [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>  
Subject **brief coi**  
To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>  
Date March 15, 2022 at 1:15:23 PM CET



**Overzicht moties en toezeggingen Raming 2022**

Overzicht van de door de Kamer ingediende en aangehouden moties en de door het Presidium gedane toezeggingen bij de behandeling van de Raming van de Kamer voor 2022 d.d. 21 juni 2021.

**Ingediende moties (dinsdag 29 juni stemming over de moties)**

Dictum en indiener	Nummer	Voorstel
4.1.1		

4.1.1

### Motie Leijten: werkveiligheid in de fractie

constaterende dat er een onveilige werksituatie kan ontstaan door het handelen van fractiemedewerkers of Kamerleden;

constaterende dat het aan fracties zelf is hoe zij in sommige situaties optreden bij misstanden op de werkvloer;

overwegende dat fracties ook moeten voldoen aan bijvoorbeeld openheid over financiële afspraken;

verzoekt het Presidium, met een voorstel te komen dat fracties verplicht worden een beleid op te stellen hoe zij de werkveiligheid in de fractie waarborgen en bevorderen, en te verplichten dat dit beleid openbaar moet zijn

35752-9

Aangenomen

Voorstel:  
Uitwerken in samenhang met de toezegging over de verbreding/aanscherping van huisregels (zie punt 4 toezeggingen)

4.1.1

4.1.1

**Toezeggingen**

	Omschrijving van de toezegging	Eigenaar	Voorstel/ Stand van zaken
4.1.1			

4.1.1

**5 Uitleg over de reikwijdte van de Gedragscode**

Er komt gesprek met College onderzoek integriteit.

Zodra duidelijkheid bestaat over de interpretatie van de reikwijdte van de Gedragscode wordt de Kamer hierover geïnformeerd.

Gesprek tussen Presidium en College heft 23 juni 2021 plaatsgevonden.  
Uitkomst: Het Presidium besluit, op advies van het College van onderzoek, om het College de tijd te geven ervaring op te doen met de Gedragscode. Naar



aanleiding van het jaarverslag dat in februari 2022 verschijnt wordt bezien of de huidige regels voldoen.

Dit besluit wordt gepubliceerd op de website van het Presidium (i.o.m. communicatie)

4.1.1



## Agenda Presidium

vergaderdatum 16 februari 2022

vergaderlocatie Dreeskamer

email [presidium@tweedekamer.nl](mailto:presidium@tweedekamer.nl)

Nr.	Agendapunt	Status <sup>1</sup>	Bijlage	Behandeling	Blz.
4.1.1					
<b>3</b>	<b>Kamerorganisatie</b>				
3.1	Jaarverslag College onderzoek integriteit	C	2022-016	Ter bespreking	9
3.2	Concept-Ramingstukken 2023	B	2022-017	Ter bespreking	21
3.3	Onderzoek sociale veiligheid (mondelijke toelichting)				

4.1.1

---

1

A: Openbaar actief (actie Stafdienst Communicatie)

B: Openbaar passief (publicatie op besluitenlijst met evt. link naar achterliggend stuk)

C: Vertrouwelijk (in ieder geval besluiten m.b.t. personen en besluiten m.b.t. veiligheid)

Nr.	Agendapunt	Status 1	Bijlage	Behandeling	Blz.
4.1.1					

---

<sup>2</sup> Brieven en conceptantwoorden zijn ter inzage bij het secretariaat van het Presidium



## Verslag Presidium

vergaderdatum 2 februari 2022

locatie Dreeszaal

deelnemers Voorzitter, mevrouw Tellegen, de heer Bosma, mevrouw Belhaj, mevrouw

Bromet, de heer Nijboer (tot 9.55 uur), de heer Van Nispen, de heer

Wasenberg, mevrouw

afwezig mevrouw Kuik

### Verslag Presidiumvergadering 2 februari 2022

4.1.1



4.1.1





## **OPLEGNOTITIE PRESIDIUM**

### **Titel/onderwerp :**

Jaarverslag College onderzoek integriteit

### **Opgesteld door :**

College onderzoek integriteit

---

### **1. Aard van de bespreking**

Ter bespreking

### **2. Beknopte samenvatting**

Per 1 april 2021 is de Regeling Toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal in werking getreden. De Tweede Kamer heeft drie leden benoemd die zitting nemen in het College van onderzoek integriteit, te weten mevrouw Horstink-von Meyenfeldt (voorzitter) en de heren Van Dijk en Overeem als lid. Het College heeft tot taak om klachten aangaande schending van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen.

Volgens de Regeling Toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal artikel 4 lid 1 dient het College jaarlijks in februari zijn jaarverslag over het voorgaande jaar aan het Presidium te zenden.

Dit eerste jaarverslag heeft betrekking op de periode vanaf de formele instelling van het College op 1 april 2021 tot en met 31 januari 2022.

Bijgaand treft u ook een brief aan van het College waarin een nadere toelichting wordt gegeven op de eerste rapportage van het College.

Het College is voornemens later dit jaar een aantal aanbevelingen voor te leggen aan het Presidium tot wijziging van de Gedragscode en de Regeling.

### **3. Financiële consequenties**

### **4. Formulering te nemen besluit**

Het Presidium neemt kennis van het jaarverslag 2021-2022 van het College van onderzoek integriteit en geleidt het jaarverslag ter informatie door aan de Tweede Kamer.

### **5. Status besluit**

C

Aan: Presidium van de Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Datum: 7 februari 2022  
Betreft: Jaarverslag 1 april 2021 t/m 31 januari 2022  
Ons kenmerk: COI.jaarverslag.2021-2022

### **Dit jaarverslag**

Hierbij ontvangt u het eerste jaarverslag van het College van onderzoek integriteit (hierna: het College) van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

Volgens de Regeling Toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal (hierna: de Regeling), artikel 4 lid 1, dient het College jaarlijks in februari zijn jaarverslag over het voorgaande jaar aan het Presidium te zenden.

Dit jaarverslag heeft betrekking op de periode vanaf de formele instelling van het College op 1 april 2021 tot en met 31 januari 2022.

### **Samenstelling van het College**

Gedurende de verslagperiode heeft het College bestaan uit de volgende personen:

- mevrouw mr. S.J.E. Horstink-von Meyenfeldt, voorzitter
- de heer drs. F.M.H. van Dijk, lid
- de heer dr. P. Overeem, lid

Zij zijn op 20 april 2021 door de Tweede Kamer benoemd voor een periode van respectievelijk vijf, vier en zes jaar. Informatie over hun relevante (eerdere) functies is te vinden op de website van de Tweede Kamer, onder 'Kamerleden en commissies' > 'Integriteit en openbare registers'.

### **Taak en werkwijze**

"Het College heeft tot taak klachten aangaande overtreding van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen" (Regeling, artikel 3). In zijn werkzaamheden laat het College zich leiden door de genoemde Regeling en houdt het zich aan de geldende wet- en regelgeving. In het bijzonder handelt het College zo veel mogelijk in de geest van hoofdstuk 9 (Klachtbehandeling) van de Algemene Wet Bestuursrecht.

Zoals in de Regeling bepaald (artikel 6), kan eenieder een klacht indienen over een vermeende schending van de Gedragscode door een Kamerlid. Een klacht wordt schriftelijk aangebracht (via de website of per post) en dient een aantal standardelementen te bevatten, zoals de naam en het postadres van de klager, de naam van het Kamerlid over wie de klacht gaat en de feiten die tot het doen van de klacht hebben geleid.

Het College kan geen klachten in behandeling nemen:

- over andere personen dan Tweede Kamerleden (zoals ministers of staatssecretarissen);
- over mogelijk strafbare feiten;
- over mogelijke overtredingen waarbij het Reglement van Orde op een andere wijze het toezicht regelt, zoals uitspraken en gedragingen van Kamerleden tijdens debatten;
- wanneer de uitspraken of gedragingen waarover de klacht gaat vóór de instelling van het College op 1 april 2021 hebben plaatsgevonden.

Voor de inhoudelijke beoordeling van klachten is de Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal (hierna: de Gedragscode), vastgesteld in maart 2021, voor het College leidend. Ter interpretatie van de Gedragscode gebruikt het College de vastgestelde Toelichting bij de Gedragscode, alsmede de nog uitvoeriger brochure 'Integriteit en openbare registers voor de Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal'. Indien nodig maakt het College ook gebruik van andere relevante parlementaire en niet-parlementaire (bijvoorbeeld academische) bronnen.

Het werk van het College is zeer vertrouwelijk. Het College wil transparant zijn over zijn werkwijze, maar tegelijk uiterst discreet over de zaken die het onderzoekt. Alles wat het College over zaken naar buiten brengt, staat in de betreffende rapportages en het jaarverslag; verder zal geen externe communicatie over klachten en onderzoeken plaatsvinden (conform artikel 5 lid 2 van de Regeling: "Het College maakt geen informatie openbaar"). Het College legt eenmaal per jaar met zijn jaarverslag publiekelijk verantwoording af.

### **Ondersteuning en afstemming**

Het College heeft in de verslagperiode ondersteuning gekregen vanuit de Griffie van de Tweede Kamer. Dit betrof secretariële ondersteuning, juridisch advies, informatievoorziening, woordvoering en ICT-ondersteuning. Ten bate van de onafhankelijkheid van het College is besloten op korte termijn een secretaris van buiten de Griffie aan te trekken.

Het College heeft een kennismakingsoverleg gehad met de Adviseur integriteit van de Tweede Kamer, mw. J. Biesheuvel-Vermeijden. Zij adviseert Kamerleden vooraf over integriteitskwesties, preventief dus. Volgens de Regeling (artikel 8 lid 2) kan het College slechts gemotiveerd besluiten tot een onderzoek indien een klacht betrekking heeft op gedragingen waarover de Adviseur het betreffende Kamerlid eerder heeft geadviseerd en het Kamerlid dit advies heeft opgevolgd. Deze bepaling maakt het noodzakelijk dat het College, wanneer een klacht in behandeling wordt genomen, bij het Kamerlid informeert of van zulk advies sprake is geweest. Afsproken is dat qua werkzaamheden en ondersteuning een inhoudelijk duidelijke scheiding tussen het College en de Adviseur zal worden aangehouden.

Verder heeft het College kennismakingsgesprekken gevoerd met twee vertrouwenspersonen van de ambtelijke organisatie van de Kamer, waarbij is gesproken over de wederzijdse taakafbakening.

## Vergaderingen

Het College heeft in de verslagperiode in totaal 11 keer vergaderd. Dit betrof in de regel één reguliere vergadering per maand en incidenteel (als daar noodzaak toe was) een extra ingelaste vergadering. Ook vindt telefonisch en via e-mail onderlinge afstemming plaats.

## Binnengekomen klachten

In de verslagperiode zijn bij het College in totaal 108 klachten binnengekomen. Deze klachten zijn afkomstig van 98 verschillende klagers, afkomstig uit heel Nederland.

Alle klachten zijn via het webformulier aangebracht; geen enkele klacht is via de post binnengekomen.

De aard van de ingediende klachten is velerlei. Onderstaande tabel 1 laat zien op welk type gedragingen de klachten betrekking hebben.

Tabel 1. Gedragingen waarover is geklaagd

Gedraging genoemd in de Gedragscode		12
1. Bevordering privébelangen	-	
2. Ongewenste giften en gunsten	-	
3. Schending registratieverplichting	4	
4. Misbruik vertrouwelijke informatie	-	
5. Overtreding regels van de Kamer	8	
- Grondwet, wetten, RvO	4	
- Huisregels, coronaregels	4	
Gedraging niet genoemd in de Gedragscode		96
Uiting tijdens vergadering		49
Uiting buiten vergadering		29
- Gedaan op Twitter	27	
Gedrag tijdens vergadering		3
Gedrag buiten vergadering		3
Wijze van voorzitten vergadering		9
Algehele onvrede over de politiek		2
Onduidelijk welke gedraging		1
Totaal		108

In deze tabel is per klacht steeds alleen het belangrijkste type gedraging waarover wordt geklaagd geteld. Veel klachten gaan over meerdere gedragingen tegelijk of gaan weliswaar over één specifieke gedraging, maar zijn door klager aangevuld met meer algemene



klachten over een Kamerlid, de Kamer of de politiek in het algemeen. Het zou veel dubbeltellingen en daardoor een vertekend beeld geven wanneer die meer algemene klachten in dit overzicht werden meegenomen.

Zoals in tabel 1 te zien is, heeft de grote meerderheid van klachten betrekking op gedragingen die niet worden genoemd in de Gedragscode. Burgers zoeken een kanaal om hun onvrede te uiten over gedragingen en uitingen van Kamerleden, zowel binnen als buiten de Kamer, en menen die bij het College gevonden te hebben.

Het College merkt op dat veel van de klachten zijn ingediend naar aanleiding van incidenten die zich in de Kamer hebben voorgedaan en veel publiciteit hebben gekregen. De klachten zijn dan ook merendeels gericht op de enkele Kamerleden die bij die incidenten betrokken waren. Tegen veruit de meeste Kamerleden zijn geen klachten ingediend.

### Afhandeling klachten

De in de verslagperiode binnengekomen klachten zijn op diverse manieren afgehandeld. Tabel 2 laat zien wat het College met de binnengekomen klachten heeft gedaan.

*Tabel 2. Afhandeling van de klachten*

Klacht niet in behandeling genomen:		106
- Voldoet niet aan formele vereisten	7	
- Kennelijk ongegrond	4	
- Betreft niet-Kamerlid	3	
- Betreft mogelijk strafbaar feit	-	
- Betreft orde van vergadering	11	
- Betreft gedraging vóór 1 april 2021	-	
- Betreft politieke uiting	79	
- Reeds ingediend en behandeld	2	
Klacht wel in behandeling genomen:		2
- Onderzocht, geen rapportage	-	
- Onderzocht, wel rapportage	1	
- Onderzoek nog niet afgerond	1	
Totaal		108

In tabel 2 is bij de redenen om een klacht niet in behandeling te nemen steeds alleen de belangrijkste reden geteld. Veel klachten hebben meerdere aspecten en vooral bij de grote groep klachten betreffende 'politieke uitingen' zou er volgens klagers vaak ook sprake zijn van een mogelijk strafbaar feit (discriminatie, haatzaaien, opruiing). In zulke gevallen heeft het College in zijn reactie aan klagers laten weten dat van strafbare feiten aangifte

kan worden gedaan bij het Openbaar Ministerie. Het zou veel dubbeltellingen en daardoor een vertekend beeld geven wanneer alle bijkomende redenen om een klacht niet te behandelen in dit overzicht werden meegenomen.

4.1.1

### **Veel klachten over uitingen in Kamerdebatten**

Bijna de helft van alle klachten die het College heeft ontvangen gaan over uitspraken gedaan in Kamerdebatten en de orde van vergaderingen. Vooral na heftige incidenten in de Kamer die veel aandacht krijgen via de (sociale) media, geven veel burgers middels een klacht blijk van hun soms felle verontwaardiging. Het College deelt de breed levende bezorgdheid over de verruwing van het parlementaire klimaat en constateert dat er in debatten uitingen worden gedaan die zich slecht verdragen met de voorbeeldfunctie die leden van de Tweede Kamer hebben. Tegelijk merkt het College op dat de meeste klachten hierover op slechts enkele Kamerleden zijn gericht en dat tegen de grote meerderheid van de Kamerleden géén klachten van deze aard zijn ingediend.

Klachten over uitingen in Kamerdebatten kan en wil het College niet in behandeling nemen, omdat het Reglement van Orde al op een andere wijze in toezicht voorziet: de Voorzitter is belast met het handhaven van de orde tijdens vergaderingen en heeft daartoe ook verschillende middelen, waaronder het ontnemen van het woord aan een Kamerlid en zelfs het uitsluiten van een Kamerlid van de vergadering op de betreffende dag. (Dit geldt ook voor de voorzitter van een vergadering van een commissie van de Kamer.) In de Grondwet is opgenomen dat Kamerleden immuniteit genieten voor uitspraken die zij in de Kamer doen. En de Gedragscode bevat (volgens het College terecht) geen gedragsregels die betrekkingen hebben op uitingen tijdens Kamerdebatten. Gezien de bevoegdheden van de Voorzitter is te verwachten dat ook diens handelen onderwerp is van discussie (en van klachten bij het College). De beoordeling van de invulling van het Voorzitterschap is echter aan de Kamer zelf.

In zijn antwoorden aan klagers probeert het College dit alles kort en goed uit te leggen. Het zou evenwel aanbeveling verdienen om op de website bij het klachtformulier expliciet te vermelden dat het College niet bevoegd is voor uitingen en gedragingen in Kamerdebatten (als toevoeging aan de huidige voorbeelden van niet-bevoegdheid).

### **Klachten over uitingen buiten de Kamer**

Een andere grote categorie klachten heeft betrekking op uitingen door Kamerleden buiten de Kamer, met name op Twitter. Hiervoor geldt de grondwettelijke immuniteit van Kamerleden niet. Deze uitingen vallen onder de vrijheid van meningsuiting die – binnen de grenzen van de wet – ook voor Kamerleden geldt. Wanneer het in de ogen van klagers uitingen betreft die een mogelijk strafbaar feit opleveren (discriminatie, haatzaaien, groepsbelediging, opruiing en dergelijke) kan daarvan aangifte worden gedaan bij het Openbaar Ministerie en is de beoordeling aan de rechter. Andere uitingen maken in principe deel uit van het politieke debat dat in een democratische rechtsstaat in grote vrijheid moet kunnen worden gevoerd.

De Gedragscode geeft het College weinig handvatten om klachten over tweets en andere uitingen buiten de Kamer in behandeling te nemen. Het is echter voorstelbaar dat een uiting een overtreding inhoudt van een van de gedragsregels uit de Gedragscode, bijvoorbeeld het bevorderen van privébelangen (gedragsregel 1), het schenden van de vertrouwelijkheid van informatie (gedragsregel 3) of het overtreden van een regel van de Kamer (gedragsregel 5). In zulke gevallen zou het College tot behandeling van een klacht kunnen besluiten. In de verslagperiode heeft zich dit niet voorgedaan.

Daarnaast kunnen tweets of andere uitingen onder de Gedragscode vallen wanneer zij kunnen worden begrepen als "gedragingen die het gezag of de waardigheid van de Kamer in ernstige mate schaden". Het is niet gemakkelijk om precies te bepalen wanneer hiervan sprake is. In ieder geval moet de aantasting van het gezag en de waardigheid (ofwel het aanzien) van de Kamer "ernstig" zijn. Het gaat dus niet om kleinigheden, maar om werkelijk grove inbreuken op het aanzien van de Kamer. Ook moet het gaan om aantasting van het aanzien van de Tweede Kamer als instituut, en niet slechts van het betreffende Kamerlid, laat staan van diens fractie, partij of politieke stroming. Voor zover het bij zulke gedragingen mogelijk strafbare gedragingen betreft, is het College niet bevoegd en staat de weg van aangifte open. Voor zover het gedragingen of uitingen betreft die redelijkerwijs kunnen worden opgevat als een bijdrage aan het politieke debat, hoe aanstootgevend ook, is het College van oordeel dat de huidige Gedragscode niet bedoeld is om de grenzen van het politieke debat te bewaken en geen grond biedt om klachten hierover in behandeling te nemen. Daartussenin is evenwel een (beperkte) categorie gedragingen voorstelbaar – niet mogelijk strafbaar en geen politieke uiting, maar niettemin in ernstige mate schadelijk voor het aanzien van de Tweede Kamer – waarover klachten door het College als ontvankelijk kunnen worden beoordeeld. Een dergelijke klacht is in de verslagperiode niet binnengekomen.

4.1.1

4.1.1

**Aanbevelingen verbetering Gedragscode en Regeling**

Op grond van de Regeling kan het College "in zijn jaarverslag aanbevelingen doen die strekken tot een wijziging van de gedragscode of een verduidelijking geven van de gedragscode" (artikel 4 lid 2). Het College is voornemens van deze mogelijkheid gebruik te maken en later dit jaar een samenhangende set aanbevelingen voor verbetering van de Gedragscode alsook van de Regeling voor te leggen aan het Presidium. Deze kan eventuele wijzigingen van beide vervolgens aan de Tweede Kamer ter besluitvorming voorstellen.

Dictum en indiener	Nummer	Status
4.1.1		

**Motie Leijten  
(werkveiligheid in de fracties)**

constaterende dat er een onveilige werksituatie kan ontstaan door het handelen van fractiemedewerkers of Kamerleden;

constaterende dat het aan fracties zelf is hoe zij in sommige situaties optreden bij misstanden op de werkvloer;

overwegende dat fracties ook moeten voldoen aan bijvoorbeeld openheid over financiële afspraken;

verzoekt het Presidium, met een voorstel te komen dat fracties verplicht worden een beleid op te stellen hoe zij de werkveiligheid in de fractie waarborgen en bevorderen, en te verplichten dat dit beleid openbaar moet zijn

verzoekt deze brede commissie, om ook te onderzoeken hoe dat toetsbaar gemaakt kan worden.

35752-9

De uitwerking van deze motie is in samenhang bekeken met de toezegging gedaan tijdens de behandeling van de Raming 2022 over een mogelijke verbreding en aanscherping van huysregels. De motie is besproken in de Presidiumvergaderingen van 27 oktober 2021 en 10 november 2021. De verplichting tot het voeren van beleid om de werkveiligheid te waarborgen is bevestigd in ARBO-regelgeving. Ten aanzien van het openbaar maken van dit beleid heeft het Presidium 10 november 2021 besloten een voorstel uit te werken voor een speciale regeling 'sociale veiligheid fracties Tweede Kamer'. In het voorjaar van 2021 wordt dit voorstel voorgelegd aan het Presidium. Het is uiteindelijk aan de Tweede Kamer om over deze regeling te besluiten.

## Agenda Presidium

vergaderdatum 9 maart 2022

vergaderlocatie Dreeskamer

email ██████@tweedekamer.nl

Nr.	Agendapunt	Status 1	Bijlage	Behandeling	Blz.
-----	------------	-------------	---------	-------------	------

4.1.1

3	Kamerorganisatie				
---	------------------	--	--	--	--

4.1.1

3.3	Rapportage College onderzoek integriteit	C	2022-026	Informerend / ter besluitvorming	89
-----	--	---	----------	----------------------------------	----

4.1.1

3.5	Uitwerking regeling werkveiligheidsbeleid	B	2022-028	Ter besluitvorming	105
-----	---	---	----------	--------------------	-----

4.1.1

1

A: Openbaar actief (actie Stafdienst Communicatie)

B: Openbaar passief (publicatie op besluitenlijst met evt. link naar achterliggend stuk)

C: Vertrouwelijk (in ieder geval besluiten m.b.t. personen en besluiten m.b.t. veiligheid)

Nr.	Agendapunt	Status 1	Bijlage	Behandeling	Blz.
4.1.1					
7	Burgerbrieven aan het Presidium <sup>2</sup>				
4.1.1					
7.2	MI 2 <input type="checkbox"/> 02 2022 <input type="checkbox"/> verzoek tot onderzoek naar kamerlid Baudet				

<sup>2</sup> Brieven en conceptantwoorden zijn ter inzage bij het secretariaat van het Presidium

## Verslag Presidium

vergaderdatum 16 februari 2022

locatie Dreeszaal

deelnemers Voorzitter (09.30 -10.00 uur) mevrouw Becker, de heer Bosma, mevrouw Belhaj, mevrouw Bromet (tot 10.00 uur), de heer Nijboer, de heer Van

Nispen, de heer Wassenberg, [REDACTED] mevrouw [REDACTED]

afwezig mevrouw Kuik

### Verslag Presidiumvergadering 16 februari 2022

4.1.1

### 3. Kamerorganisatie

#### 3.1 Jaarverslag College van onderzoek integriteit

De leden van het College zijn aanwezig om het jaarverslag toe te lichten. Veel klachten gaan over uitingen in Kamerdebatten en de orde van de vergaderingen. Deze klachten kan het College niet in behandeling nemen. Het College beveelt aan de op de website bij het klachtformulier expliciet te vermelden dat het College niet bevoegd is als het gaat om deze uitingen en gedragingen. 4.1.1

4.1.1



### 3.3 Onderzoek sociale veiligheid

De voorzitter geeft aan dat bij de Raming 2022 een onderzoek is aangekondigd naar sociale veiligheid. Dit onderzoek beoogt een beeld te geven van de onderlinge verhoudingen tussen de verschillende groepen Kamerbewoners, politiek en ambtelijk. Een onderzoek onder alleen ambtenaren zou een half onderzoek zijn. De Voorzitter zegt signalen te hebben ontvangen dat binnen de ambtelijke organisatie veel waarde wordt gehecht aan een breed onderzoek. Een deel van het Presidium vindt een onderzoek naar sociale veiligheid een verantwoordelijkheid van de fracties. Een nieuw element in de discussie is dat een deel van de ambtenaren en de ondernemingsraad twijfelen om mee te werken als de politieke kant van de organisatie niet deelneemt aan het onderzoek. Het Presidium bespreekt de meerwaarde van deelname van de fracties, omdat ambtenaren in het onderzoek alles kunnen aangeven over de politiek-ambtelijke verhoudingen. Besloten wordt dat het Presidium een aangepaste notitie toegestuurd krijgt waarin nader op dit punt wordt ingegaan. Ook het handelingsperspectief en informatie over de onderzoeksopzet wordt er in meegenomen. Er worden twee opties voorgelegd: alle fracties vragen mee te doen aan het onderzoek of het onderzoek uitzetten onder alle Kamerbewoners individueel. Afhankelijk van de reactie van de Presidiumleden wordt besloten of het onderwerp afdoende is behandeld.

#### 4.1.1

4.1.1

**5. Rondvraag**

4.1.1

- De heer Wassenberg vraag namens Bij 1 of er tools zijn om het voorzitterschap te evalueren en waarom er geen klachtenprocedures bestaan voor grensoverschrijdend gedrag van Kamerleden jegens elkaar. Het Presidium is van mening dat voorzitters gekozen worden door de Kamer. Deze functie moet niet gepolitiseerd worden.

4.1.1

CONCEPT

**Besluitenlijst Presidiumvergadering 16 februari 2022 (Openbaar)**

- Het Presidium heeft kennis genomen van het jaarverslag 2021-2022 van het College van onderzoek integriteit. Het jaarverslag wordt doorgeleid naar de Tweede Kamer.

4.1.1

CONCEPT

## OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

**Titel/onderwerp :**

COI rapportage

**Opgesteld door :**

Voorzitter

---

### 1. Aard van de bespreking <sup>1</sup>

Ter informatie/besluitvorming

### 2. Beknopte samenvatting

Het College Onderzoek Integriteit heeft een rapportage opgesteld naar aanleiding van een klacht, ontvangen: 6 november 2021. De klacht betreft het niet registreren van twee nevenfuncties door Kamerlid Baudet. Het niet registreren van nevenfuncties is in strijd met de Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Het betreft de volgende nevenfuncties: Bestuurslid van Forum voor Democratie bv en Directeur van THPB Media bv.

Na onderzoek van het College zijn beide klachten gegrond verklaard. Het College concludeert dat de heer Baudet gedragsregel 3 van de Gedragscode heeft overtreden. Deze gedragsregel houdt in dat de leden opgave dienen te doen van hun nevenactiviteiten en -inkomsten en belangen die redelijkerwijs als relevant kunnen worden beschouwd. Daarnaast geeft het College aan dat verzwarende omstandigheden meespelen. De heer Baudet heeft geen enkele medewerking verleend aan het onderzoek naar deze klacht. Dit is in strijd met artikel 7 en 8 van de regeling.

Het College doet aan de Tweede Kamer de aanbeveling om de heer Baudet de volgende sancties op te leggen:

1. Een aanwijzing om beide nevenfuncties te laten registreren in het nevenactiviteitenregister van de Tweede Kamer en
2. Een berisping vanwege het niet registreren van nevenfuncties.

4.1.1

---

**1**

- ter besluitvorming (bespreken of hamerstuk)
- opiniërend
- informierend



### 3. Formulering te nemen besluit

Het Presidium besluit de rapportage door te geleiden naar de Tweede Kamer en de aanbevelingen van het College van onderzoek integriteit aan de Tweede Kamer voor te leggen.

### 4. Status besluit <sup>2</sup>

C

---

2

- A. openbaar actief (actie Stafdienst Communicatie)
- B. openbaar passief (publicatie op besluitenlijst met evt. link naar achterliggend stuk)
- C. vertrouwelijk (in ieder geval besluiten m.b.t. personen en besluiten m.b.t. veiligheid)

Aan het Presidium

van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Datum: 10 februari 2022

Betreft: Rapportage niet registreren van nevenfuncties door Kamerlid Baudet

Ons kenmerk: COI.2021.0021

Geacht Presidium,

Bijgaand doe ik u toekomen de rapportage van het College die is opgemaakt naar aanleiding van een klacht over het Kamerlid de heer T.H.P. Baudet. Deze klacht heeft betrekking op het niet laten registreren in het nevenactiviteitenregister van de Tweede Kamer van twee nevenfuncties

De klacht is op beide onderdelen gegrond verklaard. Het College heeft reden gezien om in deze zaak aan te bevelen twee sancties op te leggen. Korthedshalve verwijs ik voor de beoordeling en conclusie naar de rapportage.

De rapportage wordt gelijktijdig naar de heer Baudet gestuurd. In de begeleidende brief wordt de heer Baudet op zijn recht van beroep ingevolge het eerste lid van artikel 10 van de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode leden van de Tweede Kamer der Staten Generaal gewezen.

Voorts deelt het College mee dat in de rapportage geen vertrouwelijke informatie is opgenomen en dat ingevolge het tweede lid van artikel 9 van de Regeling de inhoud van de rapportage – geanonimiseerd - openbaar kan worden.

4.1.1



- 4.1.1 [Redacted text block containing multiple paragraphs of obscured content]

Met vriendelijke groet, namens het College,

S.J.E. Horstink-von Meyenfeldt  
Voorzitter College van onderzoek integriteit

Datum: 22 februari 2022  
Betreft: Niet registreren nevenfuncties door Kamerlid Baudet  
Ons kenmerk: COI.2021.0021

### **Klacht**

Klager heeft over Kamerlid Baudet een klacht ingediend. De klacht houdt in: het niet registreren in het nevenactiviteitenregister van de Tweede Kamer van twee nevenfuncties:

- Bestuurslid van Forum voor Democratie bv
- Directeur van THPB Media bv

Het niet registreren van deze nevenfuncties is volgens klager in strijd met de Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

### **Procesverloop**

Op 6 november 2021 heeft klager per webformulier een klacht ingediend. Nadat de ontvangst van de klacht op 8 november 2021 namens het College is bevestigd, heeft het College op 12 november 2021 besloten de klacht in behandeling te nemen en klager en Kamerlid Baudet daarvan per brief op de hoogte gesteld. In de brief aan Kamerlid Baudet heeft het College tevens enkele vragen gesteld over de genoemde nevenfuncties.

Op 17 november 2021 is klager uitgenodigd voor een gesprek met het College. In dit gesprek, dat op 24 november 2021 heeft plaatsgevonden, is klager in de gelegenheid gesteld zijn klacht nader toe te lichten.

Na dit gesprek heeft het College per brief aanvullende vragen gesteld aan Kamerlid Baudet.

Het College heeft op 24 november 2021 uittreksels opgevraagd bij de Kamer van Koophandel met betrekking tot THPB Media bv (KvK-nummer 77983939) en Forum voor Democratie bv (KvK-nummer 76709582), alsook van de vereniging Forum voor Democratie (KvK-nummer 66760569).

Het College heeft de conceptrapportage van bevindingen aan de heer Baudet en aan klager gestuurd en hen in de gelegenheid gesteld om hun zienswijze te geven. Beiden hebben hiervan geen gebruik gemaakt.

### **Standpunt klager**

Klager heeft in zijn mondelinge toelichting aangegeven de klacht te hebben ingediend omdat het Kamerlid Baudet publiekelijk te kennen heeft gegeven zich niet aan de registratieverplichting te willen houden. Klager acht dat in strijd met gedragsregel 3 van voornoemde Gedragscode.



Klager stelt dat de functies waarop zijn klacht doelt, zijn terug te vinden in het register van de Kamer van Koophandel. Hij heeft geen bewijsstukken overgelegd.

Voorts heeft hij aangegeven dat zijn klacht geen betrekking heeft op de eventueel bijbehorende neveninkomsten omdat hij daarvoor geen bewijsstukken kan leveren.

### **Standpunt Kamerlid Baudet**

Kamerlid Baudet heeft niet gereageerd op de twee brieven van het College en heeft de vragen van het College niet beantwoord.

### **Feiten**

In het uittreksel van de Kamer van Koophandel met betrekking tot Forum voor Democratie bv staat dat de vereniging Forum voor Democratie enig aandeelhouder en algemeen directeur is van Forum voor Democratie bv.

In het uittreksel van de vereniging Forum voor Democratie staat dat Kamerlid Baudet sinds 8 december 2020 voorzitter van deze vereniging is.

In het uittreksel van de Kamer van Koophandel met betrekking tot THPB Media bv staat dat Kamerlid Baudet enig aandeelhouder en directeur van deze bv is.

Genoemde nevenfuncties staan niet vermeld in het nevenactiviteitenregister van de Tweede Kamer (noch in de versie 24 november 2021, noch in recentere versies).

### **Beoordelingskader**

Het beoordelingskader wordt gevormd door de Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Met betrekking tot de opgave van nevenactiviteiten is gedragsregel 3 aan de orde. Deze gedragsregel is een uitvloeisel van artikel 15.19 van het Reglement van Orde van de Tweede Kamer der Staten Generaal en artikel 5 van de Wet schadeloosstelling leden Tweede Kamer. Gedragsregel 3 van de Gedragscode luidt: "Het Kamerlid voldoet aan de registratieverplichtingen die het ambt hem oplegt."

Doel van deze regel is de schijn te voorkomen dat het Kamerlid niet onafhankelijk opereert. Als vuistregel in de toelichting op de Gedragscode staat vermeld:

"Als een willekeurig toeschouwer zonder veel omwegen zou kunnen denken dat een bepaalde private omstandigheid van een lid van invloed is op diens stellingname in een publiek vraagstuk, kan het raadzaam zijn deze omstandigheid in het register te doen opnemen."

Met andere woorden: als een bepaalde nevenfunctie enkel al de schijn wekt dat - door het niet vermelden daarvan - een Kamerlid niet onafhankelijk meer kan handelen, is het geboden om daarover open en transparant te zijn en deze functie in het register te laten opnemen.

## **Beoordeling**

Klager heeft alleen geklaagd over het feit dat de heer Baudet twee nevenfuncties niet heeft laten registreren en niet of de heer Baudet daarmee ook inkomsten heeft genoten. Het College is van oordeel dat de derde gedragsregel van de Code zo moet worden gelezen dat het enkel niet registreren van nevenfuncties schending van deze gedragsregel kan opleveren.

### 1. Het niet registreren van de nevenfunctie bestuurslid Forum voor Democratie bv

Ten aanzien van de activiteiten van deze bv staat in het uittreksel van de Kamer van Koophandel vermeld dat deze bv tot doel heeft het verrichten van alle commerciële activiteiten die voortvloeien uit het werk van Forum voor Democratie.

Via zijn voorzitterschap van de vereniging Forum voor Democratie is de heer Baudet nauw betrokken bij de activiteiten van deze bv waarin commerciële belangen een rol spelen.

De heer Baudet – daarnaar gevraagd en meermalen in de gelegenheid gesteld zijn standpunt toe te lichten – heeft niet de moeite genomen aan het College uit te leggen waarom hij deze nevenfunctie niet heeft geregistreerd, noch informatie te verstrekken over zijn belangen bij de commerciële activiteiten van de bv.

Het College meent dat het voorzitterschap van de *vereniging* Forum voor Democratie van partijpolitieke aard is. Strikt genomen zijn partijpolitieke functies op grond van het Reglement van Orde niet uitgesloten van de registratieplicht, maar het College kan er begrip voor opbrengen dat veel Kamerleden deze niet beschouwen als *nevenfuncties* naast hun Kamerlidmaatschap die geregistreerd moeten worden.

In dit geval is aan de partijpolitieke functie echter het bestuurslidmaatschap van een commerciële bv verbonden. Vanwege die relatie is het College van oordeel dat de heer Baudet deze nevenfunctie in het nevenactiviteitenregister van de Tweede Kamer had moeten laten opnemen.

De klacht is op dit onderdeel gegrond.

### 2. Het niet registreren van de nevenfunctie directeur THPB Media bv

Ten aanzien van de activiteiten van deze bv staat in het uittreksel van de Kamer van Koophandel onder meer vermeld de lease van niet-financiële immateriële activa. Als Directeur en enig aandeelhouder is de heer Baudet nauw betrokken bij de activiteiten van deze bv waar commerciële doeleinden een rol spelen.

De heer Baudet heeft – daarnaar gevraagd en meermalen in de gelegenheid gesteld zijn standpunt toe te lichten – niet de moeite genomen aan het College uit te leggen waarom

hij deze nevenfunctie niet heeft geregistreerd, noch informatie te verstrekken over zijn belangen bij de commerciële activiteiten van de bv.

Het College is van oordeel dat hij deze nevenfunctie in het nevenactiviteitenregister van de Tweede Kamer had moeten laten opnemen.

De klacht is op dit onderdeel gegrond.

### **Verzwarende omstandigheden**

De heer Baudet heeft het College in zijn onderzoek geen medewerking verleend. De Regeling vereist die medewerking echter in artikel 7, tweede lid ("Het Kamerlid verleent medewerking aan dat verzoek [namelijk om informatie].") en in artikel 8, vierde lid ("Het Kamerlid verleent de medewerking die door het College in het kader van zijn onderzoek wordt verlangd").

Met zijn opstelling en het negeren van het College in het onderzoek van de klacht heeft de heer Baudet er blijk van gegeven niet of onvoldoende in te zien dat hij de voor de Kamerleden geldende regels, te weten in dit geval de registratieplicht, zelf ook dient na te komen.

Het College ziet daarom reden de Tweede Kamer aan te bevelen in deze zaak twee sancties op te leggen.

### **Conclusie**

Het College concludeert dat de heer Baudet gedragsregel 3 van de Gedragscode heeft overtreden.

Het College doet aan de Tweede Kamer de aanbeveling om aan de heer Baudet de volgende sancties op te leggen:

1. Een aanwijzing om beide nevenfuncties te laten registreren in het nevenactiviteitenregister van de Tweede Kamer en
2. Een berisping vanwege het niet registreren van nevenfuncties.

**OPLEGNOTITIE PRESIDIUM****Titel/onderwerp :**

Uitwerking regeling werkveiligheidsbeleid

**Opgesteld door :**

---

**1. Aard van de bespreking <sup>1</sup>**

Besluitvormend.

**2. Beknopte samenvatting**

De motie-Leijten (Kamerstuk 35752, nr. 9) verzoekt het Presidium, met een voorstel te komen dat fracties verplicht worden een beleid op te stellen hoe zij de werkveiligheid in de fractie waarborgen en bevorderen, en te verplichten dat dit beleid openbaar moet zijn. Het eerste deel van de motie (het opstellen van beleid over hoe de werkveiligheid te waarborgen en bevorderen) wordt reeds geregeld in ARBO-wetgeving.

Op 10 november 2021 heeft het Presidium, voor wat betreft het tweede deel van de motie over openbaarheid, ingestemd met het uitwerken van een voorstel om te komen tot een regeling waarin aanvullende regels worden geformuleerd, gericht op het publiceren/openbaar maken van het werkveiligheidsbeleid. Het Presidium sprak daarbij een voorkeur uit deze bepalingen op te nemen in een bestaande regeling. Destijds is ambtelijk voorgesteld één en ander te regelen in een separate regeling, omdat het opnemen in het Reglement van Orde (RvO) niet mogelijk leek. Het Presidium heeft vorig jaar november dan ook besloten tot het uitwerken van een separate regeling. Bij de uitvoering van dit Presidiumbesluit is echter gebleken dat het mogelijk is de bepaling toch rechtstreeks in het RvO op te nemen.

Gezien het voorgaande treft u bijgaand een conceptwijziging van het RvO aan, houdende de in de motie gewenste regeling voor het openbaar maken van arbeidsomstandighedenbeleid. Deze uitwerking sluit aan bij de uitgesproken voorkeur van het Presidium de bepalingen op te nemen in een bestaande regeling. Het past bij de relatief beperkte omvang van de wijziging en sluit ook aan op het gegeven dat het RvO toch al herzien moet worden aangezien de bepalingen een grondslag dienen te krijgen in het RvO. Andere registers zijn op vergelijkbare wijze opgenomen in het RvO.

Als het uitwerken van de motie in een afzonderlijke regeling toch wordt geprefereerd door het Presidium, is een optie dit in de bestaande Regeling financiële ondersteuning fracties Tweede Kamer te doen. Een nadeel is dat de voornoemde regeling een financieel karakter heeft en daardoor minder aansluit bij de strekking van de motie.

---

**1**

- ter besluitvorming (bespreken of hamerstuk)
- opiniërend
- informierend



Wanneer het Presidium een besluit neemt over de uit te werken bepaling, dan worden de stukken doorgeleid naar de commissie voor de Werkwijze. Na behandeling in deze commissie wordt de wijziging voorgelegd aan de Tweede Kamer.

### **3. Financiële consequenties**

Geen.

### **4. Formulering te nemen besluit**

Het Presidium stemt in met het voorstel de voorgelegde conceptbepalingen houdende een verplichting tot openbaarmaking van het werkveiligheidsbeleid van fracties in het RvO op te nemen en deze door te geleiden naar de Tweede Kamer.

### **5. Status besluit <sup>2</sup>**

B.

---

**2**

- A. openbaar actief (actie Stafdienst Communicatie)
- B. openbaar passief (publicatie op besluitenlijst met evt. link naar achterliggend stuk)
- C. vertrouwelijk (in ieder geval besluiten m.b.t. personen en besluiten m.b.t. veiligheid)



en groepen om de werkveiligheid te waarborgen en bevorderen, waarmee dus reeds is voorzien in het eerste deel van de motie.

Derhalve is dit voorstel gericht op de uitwerking van het tweede deel van de motie, de openbaarmaking van het betreffende arbeidsomstandighedenbeleid, waartoe de fracties en groepen in het voorstel worden verplicht. Daarbij is de openbaarmakingsverplichting vanuit de inhoud en achtergrond van de motie gericht op het beleid ter voorkoming en vermindering van psychosociale arbeidsbelasting, bedoeld in artikel 3, tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet.

## *II. Artikelsgewijs*

Hiertoe wordt een artikel 5.4 toegevoegd aan hoofdstuk 5 (Fracties en groepen) van het Reglement van Orde. In het artikel worden de fracties en groepen verplicht tot openbaarmaking van het bij hen gevoerde arbeidsomstandighedenbeleid, bedoeld in artikel 3, tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet, op grond waarvan werkgevers verplicht zijn om beleid te voeren ter voorkoming en, voor zover dat niet mogelijk is, beperking op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting. Onder dit begrip vallen o.a. ongewenste omgangsvormen, zoals pesten op de werkvloer, agressie, discriminatie of seksuele intimidatie. Een gedragscode of klachtenregeling kan onderdeel van het beleid zijn.

Het openbaar maken moet daarbij plaatsvinden door het betrokken beleid voor een ieder beschikbaar stellen op een openbare website (zie daarover ook artikel 1.1 van het Reglement, onder “openbaar maken”).

Daarnaast verplicht het artikel de fracties en groepen de vindplaats van de betrokken website mee te delen aan de Griffier (die daartoe in de praktijk ook een ambtenaar kan aanwijzen). Op deze wijze is er binnen de Kamer een centraal overzicht is van dit beleid, dat desgewenst via de website van de Tweede Kamer centraal toegankelijk kan worden gemaakt. Daarmee is openbaar en transparant voor een ieder hoe de diverse fracties het beleid hebben vormgegeven. Indien er fracties of groepen zijn die het beleid niet openbaar maken, kunnen deze hierop worden aangesproken (bijv. bij de behandeling van de Raming).

De Voorzitter,  
Vera Bergkamp

---

Vergaderjaar 2020–2021

---

**35 752**

**Raming der voor de Tweede Kamer in 2022  
benodigde uitgaven, alsmede aanwijzing en  
raming van de ontvangsten**

**Nr. 9**

**MOTIE VAN HET LID LEIJTEN**

Voorgesteld tijdens het Wetgevingsoverleg van 21 juni 2021

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat er een onveilige werksituatie kan ontstaan door het handelen van fractiemedewerkers of Kamerleden;

constaterende dat het aan fracties zelf is hoe zij in sommige situaties optreden bij misstanden op de werkvloer;

overwegende dat fracties ook moeten voldoen aan bijvoorbeeld openheid over financiële afspraken;

verzoekt het presidium, met een voorstel te komen dat fracties verplicht worden een beleid op te stellen hoe zij de werkveiligheid in de fractie waarborgen en bevorderen, en te verplichten dat dit beleid openbaar moet zijn,

en gaat over tot de orde van de dag.

Leijten



---

Vergaderjaar 2021-2022

---

**[Kamerstuknummer]      Voorstel van het Presidium tot wijziging van het Reglement van Orde in verband met de verplichte publicatie van arbeidsomstandighedenbeleid door fracties en groepen**

**Nr. 1                              GELEIDENDE BRIEF**

Aan de leden

's-Gravenhage, [datum]

Het Presidium doet u hierbij toekomen een voorstel tot wijziging van het Reglement van Orde in verband met de verplichte publicatie van arbeidsomstandighedenbeleid door fracties en groepen.

De Voorzitter,  
Vera Bergkamp

From Presidium <presidium@tweedekamer.nl>

Subject **Presidiumdossier 9 maart 2022**

To "Bergkamp, V." <v.bergkamp@tweedekamer.nl>, "Kuik, A." <a.kuik@tweedekamer.nl>, "Lee, T. van der" <t.vdlee@tweedekamer.nl>, "Becker, B." <b.becker@tweedekamer.nl>, "Nispen, M. van" <m.vnispen@tweedekamer.nl>, "Nijboer, H." <h.nijboer@tweedekamer.nl>, "Wassenberg, F." <f.wassenberg@tweedekamer.nl>, "Belhaj, S." <s.belhaj@tweedekamer.nl>, "Bosma, M. (Martin)" <M.Bosma@tweedekamer.nl>

Date March 3, 2022 at 2:41:43 PM CET

Geachte leden van het Presidium,

Hierbij ontvangt u het dossier voor de Presidiumvergadering van woensdag 9 maart 2022.

De onderwerpen op de agenda van het Presidiumdossier zijn aanklikbaar, waardoor u naar de bijbehorende bijlage springt.

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████ m

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)70-318 ████████ | E ████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

From [REDACTED] </O=STATENGERAAL [REDACTED]>

Subject **RE: Oplegnotitie en uitgewerkte regeling sociale veiligheid**

To [REDACTED] tweedekamer.nl>

Date February 17, 2022 at 2:35:50 PM CET

Zo? Zie bijlage.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

Stafbureau Voorzitter en Presidium

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA Den Haag

T +(31)6 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

---

**Van:** [REDACTED] tweedekamer.nl>

**Verzonden:** donderdag 17 februari 2022 14:29

**Aan:** [REDACTED] tweedekamer.nl>

**Onderwerp:** FW: Oplegnotitie en uitgewerkte regeling sociale veiligheid

Wil je bijlage 1 apart zetten op een document.

Er moet een oplegnotitie bij.

Dat is lastig voor jou in dit geval, want ingewikkelde kwestie.

Ik heb gevraagd of [REDACTED] hier aan wil werken (voor 9 maart vergadering).

---

**Van:** [REDACTED] tweedekamer.nl>

**Verzonden:** dinsdag 15 februari 2022 16:51

**Aan:** [REDACTED] tweedekamer.nl>

**CC:** [REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] tweedekamer.nl>

**Onderwerp:** Oplegnotitie en uitgewerkte regeling sociale veiligheid

Hai [REDACTED],

Zoals je wellicht weet hebben [REDACTED] en ik de afgelopen gewerkt aan de uitwerking van de motie Leijten. Deze kan nu worden voorgelegd aan [REDACTED] en de Vz. Omdat we bepaalde keuzes hebben gemaakt leek het ons goed om dit nader toe te lichten in de oplegnotitie. Het is daarmee een stuk geworden waarin in de bijlagen ook de conceptregeling, alternatieve regeling en relevante bepalingen zijn opgenomen.

Als er vragen zijn van [REDACTED] en/of Vz dan horen we die natuurlijk graag.

Mede namens [REDACTED],

Hartelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Griffie Plenair - Bureau Wetgeving

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA Den Haag

M 06 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

Rapportage College van onderzoek integriteit van de Tweede Kamer  
Nr. Brief van het Presidium

Den Haag, 10 maart 2022

Aan de Leden,

Het Presidium legt, overeenkomstig artikel 9 lid 2 van de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, aan u voor een rapportage van het College van onderzoek integriteit van de Tweede Kamer.

Het College heeft een klacht over het lid Baudet onderzocht en een overtreding van de Gedragscode geconstateerd. Het College heeft de klacht bijgevolg gegrond verklaard en de Kamer aanbevolen om aan het lid Baudet, overeenkomstig artikel 11 van de Regeling, de twee volgende sancties op te leggen:

1. Een aanwijzing geven om de nevenfunctie bestuurslid Forum voor Democratie bv en de nevenfunctie directeur THPB Media bv te laten registreren in het nevenactiviteitenregister van de Tweede Kamer, en;
2. Een berisping vanwege het niet registreren van de nevenfuncties bestuurslid Forum voor Democratie bv en directeur THPB Media bv.

Het Presidium legt deze aanbevelingen aan u voor en verzoekt, u op grond van artikel 13 van de Regeling, zonder beraadslaging, over dit voorstel te besluiten.

De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal,  
Vera Bergkamp

From [REDACTED] </O=STATENGERAAL [REDACTED]>  
Subject **Presidiumdossier 9 maart**  
To PrintPunt <PrintPunt@tweedekamer.nl>  
Date March 3, 2022 at 11:43:48 AM CET

Beste PrintPunt,

Zie in de bijlage het Presidiumdossier van 9 maart 2022.  
Graag deze afdrukken 15x, in kleur en met wiro-binding.

Alvast bedankt!

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]  
[REDACTED]  
Stafbureau Voorzitter en Presidium  
Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018, 2500 EA Den Haag  
T +(31)6-[REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

From "██████████" <██████████@tweedekamer.nl>  
 Subject **RE: Voortgang aandachtspunten Raming 2022**  
 To "██████████ M." ██████████er@tweedekamer.nl> ██████████" <██████████@tweedekamer.nl>  
 Date May 2, 2022 at 2:17:00 PM CEST

Hoi,

Dat lijkt mij prima als we ongeveer zo'n passage kunnen opnemen.

Informatiepositie van de Kamer is ook aandachtspunt, de voortgang laat ik zoals vorig jaar afgesproken nu ook weg oke?

Groet, ██████████

---

**Van:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** maandag 2 mei 2022 12:45  
**Aan:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**CC:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** RE: Voortgang aandachtspunten Raming 2022

Ha,

Ik vraag me af, nu de integriteitsregels zijn vastgesteld, wat er over moet worden gerapporteerd.

Of het moet iets zijn in de zin van dat college jaarverslag heeft aangeleverd aan presidium en adviseur ook (data erbij noemen en dat het .d.d. ....aan de Kamer is gestuurd).

En dat Greco heeft gerapporteerd dat Kamer zie geleidende brief.

De Tweede Kamer heeft de afgelopen periode een set aan integriteits-regels geïmplementeerd: een Gedragscode Leden der Staten-Generaal, de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden der Staten-Generaal, de instelling van een onafhankelijk College van onderzoek integriteit en de benoeming van een onafhankelijke adviseur integriteit. De Tweede Kamer heeft hiermee voldaan aan alle aanbevelingen van de Groep Staten tegen Corruptie (GRECO) en aan de wens van de Tweede Kamer om een duidelijk systeem van integriteitsregels te ontwikkelen. Het Presidium bespreekt op dit moment de wenselijkheid van een uitbreiding van de Gedragscode in verband met sociale veiligheid. Het College heeft in februari 2022 haar eerste jaarverslag ingediend. Het jaarverslag is openbaar.

Is zo'n soort tekst de bedoeling?

Als dat zo is. @██████████ kun jij dan zoiets voorbereiden?

Groet  
 ██████████

---

**Van:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** maandag 2 mei 2022 12:36  
**Aan:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**CC:** ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** Voortgang aandachtspunten Raming 2022

Goedemiddag ██████████,

Op 18 mei moeten we de 1<sup>e</sup> Presidiumrapportage 2022 aanleveren bij het MT. In de rapportage wordt kort ingegaan op de voortgang van de aandachtspunten uit de Raming 2022.

Hieronder staat de tekst zoals deze is opgenomen in de geleidende brief van 2022. Deze tekst is van begin 2021 en is vermoedelijk niet helemaal up to date.

Is het mogelijk om korte actuele passage aan te leveren (mogelijk kunnen de antwoorden op de vragen die gesteld zijn over de Raming 2023 als basis dienen) als update voor de rapportage?

Lukt het om uiterlijk donderdag 12 mei de tekst bij mij aan te leveren?

#### **Integriteitsregels Tweede Kamer**

Een andere bijzondere mijlpaal in onze parlementaire geschiedenis betreft de besluitvorming rondom integriteit. Op 22 september 2020 heeft de Tweede Kamer ingestemd met de Gedragscode Leden der Staten[1]Generaal (Kamerstuk 35 351, nr. 1; Handelingen II 2020/21, nr. 4, item 18). en met de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden der Staten-Generaal (Kamerstuk 35 351, nr. 5; Handelingen II 2020/21, nr. 4, item 19). Concreet betekent dit dat er thans een Gedragscode ligt waarin alle bestaande integriteitsregels worden samengebracht en toegelicht en dat er (per 1 april 2021) sprake zal zijn van een systeem van toezicht op en handhaving van de regels. Een onafhankelijk College van onderzoek, dat bestaat uit twee leden en een voorzitter, kan op basis van klachten van binnen en buiten onderzoek doen naar integriteitskwesaties die betrekking hebben op Kamerleden. Een verbetering van het toezicht op en handhaving van de integriteitsregels was een belangrijke aanbeveling van de Groep van Staten tegen Corruptie (GRECO) en een wens van de Kamer, omdat regels zonder toezicht zonder betekenis zijn. Eerder stelde het presidium al een onafhankelijk adviseur integriteit aan, die individuele Kamerleden kunnen benaderen als zij vragen hebben over integriteitskwesaties. Met deze integriteitsadviseur, de Gedragscode en het College van onderzoek heeft de Tweede Kamer nu een uitgebreid instrumentarium om op te treden als dat nodig is, maar ook om Kamer[1]leden te beschermen als hun integriteit onterecht in twijfel wordt getrokken. Zowel de integriteitsadviseur als het College van onderzoek brengen jaarlijks een geanoniseerd verslag uit. In 2022 kan het eerste verslag – en daarmee de eerste resultaten – van het College worden verwacht en gedeeld.

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████

Stafdienst Financieel Economische Zaken  
 Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)70-318[REDACTED] | M +(31)6[REDACTED]

E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

1971

From [REDACTED]@tweedekamer.nl>  
Subject **Stukken conceptring 2023 voor Presidium**  
To [REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]@tweedekamer.nl>  
Date February 2, 2022 at 5:15:52 PM CET

Hi [REDACTED]

Bijgevoegd zijn de, aan het Presidium gerichte, conceptstukken voor de raming 2023 incl. bijlages te vinden.  
Mochten er vragen zijn, mail/bel gerust

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

Stafdienst Financieel Economische Zaken  
Tweede Kamer der Staten-Generaal

T 06: [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)



From CIP [REDACTED]@tweedekamer.nl>  
Subject **RE: prio: opvragen uit handelingen**  
To [REDACTED]@tweedekamer.nl>  
Date January 20, 2022 at 3:04:42 PM CET

Ha die [REDACTED]

Het gaat niet lukken om alles om 15.00 uur aan te leveren daarom stuur ik je alvast de antwoorden op de onderstaande vragen toe. De overige informatie volgt zo snel mogelijk. Ik heb hieronder per vraag een toelichting gegeven in de hoop jouw werk wat gemakkelijker te maken.

4.1.1

**Toelichting vraag 6 Handelingen betr. 'tribunalen' (EvD / Sjoerdsma)**

In het document Sjoerdsma \_Van Houtwingen staan een aantal pagina's (28 t/m 31) uit het stenogram over de begrotingsbehandeling Buitenlandse Zaken (eerste termijn). In dit document het debat tussen Sjoerdsma en Van Houwelingen waarin gesproken wordt over tribunalen. Hierna gaat het debat verder > andere Kamerleden melden zich bij de interuptiemicrofoon. Voor het geval ook dit relevant is, heb ik het volledige stenogram van de eerste termijn bijgesloten. Is dit voldoende? Of wil je het stenogram van de tweede termijn ook hebben?

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]  
Centraal Informatiepunt (CIP)  
Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA  
T (+31)70-3183000 [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

Benieuwd naar parlementaire cijfers?  
Raadpleeg onze [datavisualisaties!](#)

In verband met de coronamaatregelen is de fysieke CIP balie open op maandag t/m donderdag van 10.00 – 16.00 uur. Op deze dagen en op vrijdag van 10.00 tot 13.30 uur is het CIP ook telefonisch (tst. 3000) en per [mail](#) bereikbaar.

De CIP balie is gevestigd op het Serviceplein op de 2e verdieping in B67.

---

Heeft u vragen, opmerkingen of een klacht over onze dienstverlening laat het ons gerust weten ([feedback](#))

U kunt parlementaire stukken zelf vinden via de website [Officiële bekendmakingen van Overheid.nl](#). Recente parlementaire stukken zijn ook te vinden op de website van de [Tweede Kamer](#).

Artikelen uit LexisNexis en dag- en weekbladen zijn auteursrechtelijk beschermd en uitsluitend bedoeld voor intern gebruik.

---

**Van:** [REDACTED]@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** donderdag 20 januari 2022 12:53  
**Aan:** CIP [REDACTED]@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** prio: opvragen uit handelingen  
**Urgentie:** Hoog

Beste CIP,

Graag zou ik vandaag verschillende onderdelen uit de handelingen ontvangen. Het gaat om de onderstaande momenten de aanloop, de scene en de uitloop.

4.1.1

6) Handelingen betr. 'tribunalen' (FvD / Sjoerdsma)

7) Interactie tussen Markuszower en Voorzitter, microfoon uitzetten tribunalen (een begrotingsbehandeling)

4.1.1

Voor vragen kunnen jullie bellen.

Met vriendelijke groet,

██████

██████████

████████████████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA Den Haag

T +(31)6-██████ | E ████████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

**Nr.** Brief van het Presidium

Aan de Leden

Hierbij bieden wij u aan het jaarverslag van de adviseur integriteit van de Tweede Kamer over het kalenderjaar 2021.

De onafhankelijk adviseur integriteit is door de Voorzitter van de Tweede Kamer benoemd voor de periode van 1 januari 2020 tot 1 januari 2026. Als adviseur van de Tweede Kamer verstrekt de adviseur op verzoek vertrouwelijk advies over de uitleg en toepassing van de geldende regels op het gebied van integriteit. Het betreft adviezen over kwesties die het Kamerlid zelf betreffen. Na afloop van een kalenderjaar zendt de adviseur een geanonimiseerd jaarverslag aan het Presidium.

Het Presidium geeft de vaste commissie van Binnenlandse Zaken in overweging het jaarverslag te betrekken bij de aankomende behandeling van de Raming van de Tweede Kamer.

Vera Bergkamp,  
Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Antwoorden Raming:

### Vraag 56:

De leden van de D66-fractie zijn positief over het instellen van een gedragscode voor Kamerleden en een College van onderzoek integriteit. Zij merken echter wel op dat hier ook nog winst te behalen valt. Het meest in het oog springt wat deze leden betreft dat Kamerleden in de twee behandelde klachten door het College geweigerd hebben mee te werken, wat in strijd is met artikel 7, lid 2 en artikel 8, lid 4 van de Regeling Toezicht en handhaving Gedragscode. Het College merkt op in haar jaarverslag dat zij hierover in gesprek zal treden met het Presidium.

Is dat reeds gebeurd? Welke mogelijkheden ziet het Presidium om Kamerleden te verplichten mee te werken aan onderzoek van het College? Zouden hier mogelijk sancties op gezet kunnen worden? Zo ja, wat voor sancties heeft het Presidium voor ogen?

### Antwoord

Het College van onderzoek integriteit heeft aangegeven in het jaarverslag om bij structurele of toenemende weigering door Kamerleden om medewerking te verlenen aan een onderzoek dit te zullen bespreken met het Presidium. Het Presidium heeft op 16 februari 2022 een gesprek gehad met het College voor onderzoek integriteit naar aanleiding van het verschijnen van het eerste jaarverslag van het College. Dit onderwerp is niet expliciet aan de orde geweest. Het College heeft volgens artikel 4, lid 2 van de Regeling de mogelijkheid om in het jaarverslag aanbevelingen te doen die strekken tot een wijziging of verduidelijking van de Gedragscode. Het College heeft in het jaarverslag aangegeven voornemens te zijn van deze mogelijkheid gebruik te maken en zal later dit jaar een set aanbevelingen voorleggen aan het Presidium ter verbetering van de Gedragscode alsook van de Regeling. De voorzitter van het College heeft in een gesprek met de Kamervoorzitter te kennen gegeven dat het door de D66-fractie genoemde punt in de aanbevelingen wordt meegenomen. Het Presidium wacht deze aanbevelingen af alvorens hier verder op in te gaan. Het Presidium is voornemens zowel de Gedragscode als de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal te evalueren en zal hierbij de aanbevelingen van het College betrekken.

### Vraag 57

Ook zien de leden van de D66-fractie dat wanneer een klacht tegen een Kamerlid wordt ingediend de naam van de indiener bij het Kamerlid bekend wordt gemaakt.

Kan het Presidium toelichten waarom dat zo is? Wat is hiervoor de grondslag? Deze leden kunnen die namelijk in de Regeling Toezicht en handhaving Gedragscode niet terugvinden. Deze leden maken zich zorgen dat deze openbaarmaking de drempel te hoog maakt voor het indienen van klachten tegen Kamerleden. Kan het presidium onderzoeken hoe deze procedure geanonimiseerd kan worden, zodat ieder klager zich veilig voelt naar voren te treden?

### Antwoord

Het Presidium is met de D66-fractie van mening dat in de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal zoals deze door de Tweede Kamer is vastgesteld niet wordt aangegeven dat de naam van de indiener van een klacht bekend gemaakt wordt aan het Kamerlid. Het Presidium is niet op de hoogte van de werkwijze van het College voor onderzoek integriteit op dit punt, aangezien het College onafhankelijk is en ook op die wijze opereert. Het Presidium deelt de mening van de D66-fracties dat openbaarmaking van de naam van de indiener van de klacht drempelverhogend kan werken en zal deze waarneming betrekken bij de voorgenomen evaluatie (zie voorgaand antwoord).

### Vraag 58

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het jaarverslag 2021-2022 van het College van onderzoek integriteit (bijlage bij TK 35 351, nr. 12). Deze leden constateren dat er in het verslagjaar 108 klachten zijn ingediend, waarvan er twee in behandeling zijn genomen. Het college licht toe, dat de grote meerderheid van klachten betrekking heeft op gedragingen die niet worden genoemd in de gedragscode. "Burgers zoeken een kanaal om hun onvrede te uiten over gedragingen en uitingen van Kamerleden, zowel binnen als buiten de Kamer, en menen die bij het College gevonden te hebben."

De leden van de CDA-fractie vragen hoe het Presidium deze constatering beoordeelt met het oog op de evaluatie van de regeling.

### **Antwoord**

Het Presidium herkent de genoemde tendens die beschreven wordt in het jaarverslag, dat burgers een kanaal zoeken om onvrede te uiten over gedragingen en uitingen van Kamerleden. Dat is niet alleen terug te zien bij het College. Ook de Voorzitter krijgt veel mails binnen waarin burgers hun onvrede uiten over verschillende zaken, waaronder gedragingen en uitingen van Kamerleden. Dit is ook één van de redenen waarom de Voorzitter een notitie heeft geschreven over omgangsvormen in de Tweede Kamer en wij als Kamer hierover hebben gedebatteerd. De Regeling geeft een duidelijke taakomschrijving aan het College en beschrijft wat wel en niet tot haar bevoegdheid kan worden gerekend op het gebied van integriteitonderzoek. Klachten die gaan over gedragingen gedaan in de vergaderzaal vallen niet onder de bevoegdheid van het College. Het toezicht is geregeld via het Reglement van Orde. Burgers die hun onvrede uiten over het gedrag van Kamerleden buiten de Kamer, bijvoorbeeld op sociale media, kunnen niet terecht bij het College omdat deze uitingen vallen onder de vrijheid van meningsuiting en als er volgens klager sprake is van een strafbaar feit kan aangifte gedaan worden bij het Openbaar Ministerie. Het Presidium is van mening dat het College dit helder verwoord in het jaarverslag. Bij de komende evaluatie acht het Presidium het zinvol om ook te onderzoeken in hoeverre het nuttig is de Gedragscode uit te breiden op het punt van sociale veiligheid.

1977

From ██████." <█████@tweedekamer.nl>

Subject **vragen raming**

To ██████ <█████@tweedekamer.nl>, ██████ tweedekamer.nl>, ██████  
<█████ tweedekamer.nl>

Date April 28, 2022 at 1:28:35 PM CEST

Ha ██████ en ██████,

Bij de set ramingsvragen zit een aantal vragen over 'integriteit' en de regeling.  
Op de vragen 56, 57 en 58 heb ik een concept-antwoord gemaakt.

@█████, zou jij mee willen lezen of er geen gekke dingen instaan?

@█████: er staan nog een paar vragen op de lijst die zijn toebedeeld aan zowel Stafbureau als Griffie Plenair,

Vraag 47 ...ik heb geen idee, beantwoorden jullie die?

Vraag 62 ....vind ik vraag voor HR en CIO (ik heb die aan ██████ doorgegeven).

Groet,

█████

From Presidium [REDACTED]@tweedekamer.nl>

Subject **Presidiumdossier vergadering 16 februari 2022**

To "Bergkamp, V." <v.bergkamp@tweedekamer.nl>, "Kuik, A." <a.kuik@tweedekamer.nl>, "Lee, T. van der" <t.vdlee@tweedekamer.nl>, "Tellegen, O." <o.tellegen@tweedekamer.nl>, "Nispen, M. van" <m.vnispen@tweedekamer.nl>, "Nijboer, H." <h.nijboer@tweedekamer.nl>, "Wassenberg, F." <f.wassenberg@tweedekamer.nl>, "Bosma, M. (Martin)" <M.Bosma@tweedekamer.nl>, "Belhaj, S." <s.belhaj@tweedekamer.nl>

Date February 10, 2022 at 4:42:37 PM CET

Geachte leden van het Presidium,

Hierbij ontvangt u het dossier voor de Presidiumvergadering van woensdag 16 februari 2022.

De onderwerpen op de agenda van het Presidiumdossier zijn aanklikbaar, waardoor u naar de bijbehorende bijlage springt.

De vergadering van volgende week woensdag vindt plaats in de **Dreeskamer** (D3.22).

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)70-318 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

From [REDACTED] </O=STATENGERAAL [REDACTED]>  
Subject **RE: Verzoek om toelichting van College van onderzoek integriteit op weigering tot medewerking**  
To [REDACTED]@tweedekamer.nl  
Date March 15, 2022 at 12:03:24 PM CET

Thankyou!! Heel fijn

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA Den Haag

T +(31)6-2129 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

---

**Van:** [REDACTED]@tweedekamer.nl  
**Verzonden:** dinsdag 15 maart 2022 12:03  
**Aan:** [REDACTED]@tweedekamer.nl  
**Onderwerp:** FW: Verzoek om toelichting van College van onderzoek integriteit op weigering tot medewerking

Ha [REDACTED],

Zie hieronder.

Groet, [REDACTED]

---

**Van:** [REDACTED]  
**Verzonden:** maandag 7 maart 2022 17:57  
**Aan:** Sneller, J. <[j.sneller@tweedekamer.nl](mailto:j.sneller@tweedekamer.nl)>  
**CC:** Bikker, M.H. (Mirjam) <[m.bikker@tweedekamer.nl](mailto:m.bikker@tweedekamer.nl)>; [REDACTED]@tweedekamer.nl  
**Onderwerp:** RE: Verzoek om toelichting van College van onderzoek integriteit op weigering tot medewerking

Geachte heer Sneller, beste Joost,

Ter informatie meld ik u dat onderstaande e-mail woensdag 9 maart a.s. ter sprake zal komen tijdens de Presidiumvergadering. Hierover wordt u later geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

---

**Van:** Sneller, J. <[j.sneller@tweedekamer.nl](mailto:j.sneller@tweedekamer.nl)>  
**Verzonden:** vrijdag 25 februari 2022 13:02  
**Aan:** [REDACTED]@tweedekamer.nl  
**CC:** Bikker, M.H. (Mirjam) <[m.bikker@tweedekamer.nl](mailto:m.bikker@tweedekamer.nl)>  
**Onderwerp:** Verzoek om toelichting van College van onderzoek integriteit op weigering tot medewerking

Geachte [REDACTED], beste [REDACTED],

Graag verzoek ik u onderstaand verzoek van collega Bikker en mij door te geleiden / voor te leggen aan de leden van het Presidium. Ik ben uiteraard graag tot nadere toelichting bereid.

Hartelijke groet,

Joost

Geachte leden van het Presidium, beste collega's,

Eerder deze week heeft u ons het jaarverslag van het College van onderzoek integriteit over de periode 1 april 2021 t/m 31 januari 2022 toegestuurd. Hierin schrijft het College dat het van enkele Kamerleden niet de medewerking aan zijn onderzoek heeft gekregen die van hen verwacht mocht worden. Zoals het College terecht benadrukt, wordt deze medewerking expliciet vereist in artikelen 7, lid 2 en artikel 8, lid 4 van de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Eerder vermeldde het College dit gebrek aan medewerking ook al in zijn rapportage over een concrete klacht.

Wij vinden dit een zorgelijk signaal dat wij ons dienen aan te trekken. Deze weigering om mee te werken, waar ook op sociale media door collega's expliciet uitdrukking aan is gegeven, staat immers ten minste op gespannen voet met onze gedragscode die onder andere stelt: "Het Kamerlid handelt conform de regels van de Kamer." Bovendien ondermijnt het laten passeren hiervan niet alleen het gezag van het College dat wij als Tweede Kamer hebben ingesteld, maar ook onze



breder parlementaire orde.

Wij verzoeken u daarom als eerste stap op korte termijn het College om nadere toelichting te vragen over zijn observaties ten aanzien van het weigeren van medewerking en welke manieren het College ziet om de naleving van de verplichting tot medewerking, die wij als Kamer in de genoemde Regeling hebben vastgelegd, ook daadwerkelijk te doen naleven.

Met vriendelijke groet,

Joost Sneller  
Mirjam Bikker

From [REDACTED] </O=STATENGENERAAL [REDACTED]>

Subject **RE: Voortgang aandachtspunten Raming 2022**

To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date May 2, 2022 at 2:15:04 PM CEST

Hi,

Ik wil prima een stukje van maken met de feedback van [REDACTED] over wat ze nodig heeft naast wat al in dit stukje staat.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018, 2500 EA Den Haag

T +(31)6-[REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

**Van:** [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

**Verzonden:** maandag 2 mei 2022 12:45

**Aan:** [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

**CC:** [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

**Onderwerp:** RE: Voortgang aandachtspunten Raming 2022

Ha,

Ik vraag me af, nu de integriteitsregels zijn vastgesteld, wat er over moet worden gerapporteerd.

Of het moet iets zijn in de zin van dat college jaarverslag heeft aangeleverd aan presidium en adviseur ook (data erbij noemen en dat het .d.d. ....aan de Kamer is gestuurd).

En dat Greco heeft gerapporteerd dat Kamer zie geleidende brief.

De Tweede Kamer heeft de afgelopen periode een set aan integriteits-regels geïmplementeerd: een Gedragscode Leden der Staten-Generaal, de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden der Staten-Generaal, de instelling van een onafhankelijk College van onderzoek integriteit en de benoeming van een onafhankelijke adviseur integriteit. De Tweede Kamer heeft hiermee voldaan aan alle aanbevelingen van de Groep Staten tegen Corruptie (GRECO) en aan de wens van de Tweede Kamer om een duidelijk systeem van integriteitsregels te ontwikkelen. Het Presidium bespreekt op dit moment de wenselijkheid van een uitbreiding van de Gedragscode in verband met sociale veiligheid. Het College heeft in februari 2022 haar eerste jaarverslag ingediend. Het jaarverslag is openbaar.

Is zo'n soort tekst de bedoeling?

Als dat zo is. @ [REDACTED] kun jij dan zoiets voorbereiden?

Groet

[REDACTED]

**Van:** [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

**Verzonden:** maandag 2 mei 2022 12:36

**Aan:** [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

**CC:** [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

**Onderwerp:** Voortgang aandachtspunten Raming 2022

Goedemiddag [REDACTED],

Op 18 mei moeten we de 1<sup>e</sup> Presidiumrapportage 2022 aanleveren bij het MT. In de rapportage wordt kort ingegaan op de voortgang van de aandachtspunten uit de Raming 2022.

Hieronder staat de tekst zoals deze is opgenomen in de geleidende brief van 2022. Deze tekst is van begin 2021 en is vermoedelijk niet helemaal up to date.

Is het mogelijk om korte actuele passage aan te leveren (mogelijk kunnen de antwoorden op de vragen die gesteld zijn over de Raming 2023 als basis dienen) als update voor de rapportage?

Lukt het om uiterlijk donderdag 12 mei de tekst bij mij aan te leveren?

#### Integriteitsregels Tweede Kamer

Een andere bijzondere mijlpaal in onze parlementaire geschiedenis betreft de besluitvorming rondom integriteit. Op 22 september 2020 heeft de Tweede Kamer ingestemd met de Gedragscode Leden der Staten[1]Generaal (Kamerstuk 35 351, nr. 1; Handelingen II 2020/21, nr. 4, item 18). en met de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden der Staten-Generaal (Kamerstuk 35 351, nr. 5; Handelingen II 2020/21, nr. 4, item 19). Concreet betekent dit dat er thans een Gedragscode ligt waarin alle bestaande integriteitsregels worden samengebracht en toegelicht en dat er (per 1 april 2021) sprake zal zijn van een systeem van toezicht op en handhaving van de regels. Een onafhankelijk College van onderzoek, dat bestaat uit twee leden en een voorzitter, kan op basis van klachten van binnen en buiten onderzoek doen naar integriteitskwesties die betrekking hebben op Kamerleden. Een verbetering van het toezicht op en handhaving van de integriteitsregels was een belangrijke aanbeveling van de Groep van Staten tegen Corruptie (GRECO) en een wens van de Kamer, omdat regels zonder toezicht zonder betekenis zijn. Eerder stelde het presidium al een onafhankelijk adviseur integriteit aan, die individuele Kamerleden kunnen benaderen als zij vragen hebben over integriteitskwesties. Met deze integriteitsadviseur, de Gedragscode en het College van onderzoek heeft de Tweede Kamer nu een uitgebreid instrumentarium om op te treden als dat nodig is, maar ook om Kamer[1]leden te beschermen als hun integriteit onterecht in twijfel wordt getrokken. Zowel de integriteitsadviseur als het College van onderzoek brengen jaarlijks een geanoniseerd verslag uit. In 2022 kan het eerste verslag – en daarmee de eerste resultaten – van het College worden verwacht en gedeeld.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

[REDACTED] 46736369

E [REDACTED]@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

From ██████" <█████@tweedekamer.nl>  
 Subject **Re: Voortgang aandachtspunten Raming 2022**  
 To "█████, I." <█████@tweedekamer.nl>  
 Date May 3, 2022 at 11:18:16 AM CEST

Enâ! Ik zou ook in de tekst iets opnemen uit het vierde nalevingsverslag van Greco.

Vrijdag kijk ik er nog even goed naar.  
 Groet

Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 3 mei 2022 om 11:15 heeft ██████ <█████@tweedekamer.nl> het volgende geschreven:

Ī» ĺ De gedragscode en de regeling hebben iets andere naam:  
 Gedragscode leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 3 mei 2022 om 11:10 heeft ██████, ██████ <█████@tweedekamer.nl> het volgende geschreven:

Ī» ĺ  
 Hi,

Zal ik het onderstaande stukje naar ██████ sturen? Ik weet niet helemaal wat ik verder in de tekst moet verwerken. Als je wensen heb voeg ik ze in.

De Tweede Kamer heeft de afgelopen periode een set aan integriteits-regels geïmplementeerd: een Gedragscode Leden der Staten-Generaal, de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden der Staten-Generaal, de instelling van een onafhankelijk College van onderzoek integriteit en de benoeming van een onafhankelijke adviseur integriteit. De Tweede Kamer heeft hiermee voldaan aan haar eigen wens om een duidelijk systeem van integriteitsregels te ontwikkelen en aan alle aanbevelingen van de Groep Staten tegen Corruptie van de Raad van Europa (GRECO). Dit staat bevestigd in het vierde nalevingsverslag van december 2021 (Kamerstuk 35 925 VII, nr. 102). Zowel het College van onderzoek integriteit als de onafhankelijk adviseur hebben begin 2022 hun jaarverslag aangeboden aan het Presidium. De jaarverslagen zijn naar de Kamer gestuurd en openbaar beschikbaar (Kamerstuk 35 351, nr.12; Kamerstuk 36 062, nr.4). Het Presidium bespreekt op dit moment de wenselijkheid van een uitbreiding van de Gedragscode in verband met sociale veiligheid. Ook binnen de Tweede Kamerorganisatie staat het onderwerp integriteit hoog op de agenda.

Met vriendelijke groet,

█████

█████  
 Stafbureau Voorzitter en Presidium  
 Tweede Kamer der Staten-Generaal  
 Postbus 20018, 2500 EA Den Haag  
 T +(31)6-█████ | E ██████@tweedekamer.nl | [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

**Van:** ██████ <█████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** maandag 2 mei 2022 14:36  
**Aan:** ██████ <█████@tweedekamer.nl>  
**CC:** ██████, I. <█████@tweedekamer.nl>; ██████ <█████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** Re: Voortgang aandachtspunten Raming 2022

Ha

████████████████████

Gr

█████

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Op 2 mei 2022 om 14:17 heeft ██████ <█████@tweedekamer.nl> het volgende geschreven:

Ī» ĺ

Hoi,

Dat lijkt mij prima als we ongeveer zoân passage kunnen opnemen.

Groet, ██████

---

**Van:** ██████ <██████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** maandag 2 mei 2022 12:45  
**Aan:** ██████ <██████@tweedekamer.nl>; ██████, |. <██████@tweedekamer.nl>  
**CC:** ██████ <██████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** RE: Voortgang aandachtspunten Raming 2022

Ha,

Ik vraag me af, nu de integriteitsregels zijn vastgesteld, wat er over moet worden gerapporteerd.

Of het moet iets zijn in de zin van dat college jaarverslag heeft aangeleverd aan presidium en adviseur ook (data erbij noemen en dat het .d.d. â! aan de Kamer is gestuurd).  
 En dat Greco heeft gerapporteerd dat Kamer zie geleidende brief.

De Tweede Kamer heeft de afgelopen periode een set aan integriteits-regels geïmplementeerd: een Gedragscode Leden der Staten-Generaal, de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden der Staten-Generaal, de instelling van een onafhankelijk College van onderzoek integriteit en de benoeming van een onafhankelijke adviseur integriteit. De Tweede Kamer heeft hiermee voldaan aan alle aanbevelingen van de Groep Staten tegen Corruptie (GRECO); en aan de wens van de Tweede Kamer om een duidelijk systeem van integriteitsregels te ontwikkelen. Het Presidium bespreekt op dit moment de wenselijkheid van een uitbreiding van de Gedragscode in verband met sociale veiligheid. Het College heeft in februari 2022 haar eerste jaarverslag ingediend. Het jaarverslag is openbaar.

Is zoân soort tekst de bedoeling?

Als dat zo is. @████ kun jij dan zoiets voorbereiden?

Groet

---

**Van:** ██████ <██████@tweedekamer.nl>  
**Verzonden:** maandag 2 mei 2022 12:36  
**Aan:** ██████ <██████@tweedekamer.nl>  
**CC:** ██████ <██████@tweedekamer.nl>  
**Onderwerp:** Voortgang aandachtspunten Raming 2022

Goedemiddag ██████,

Op 18 mei moeten we de 1<sup>e</sup> Presidiumrapportage 2022 aanleveren bij het MT. In de rapportage wordt kort ingegaan op de voortgang van de aandachtspunten uit de Raming 2022.  
 Hieronder staat de tekst zoals deze is opgenomen in de geleidende brief van 2022. Deze tekst is van begin 2021 en is vermoedelijk niet helemaal up to date.  
 Is het mogelijk om korte actuele passage aan te leveren (mogelijk kunnen de antwoorden op de vragen die gesteld zijn over de Raming 2023 als basis dienen) als update voor de rapportage?  
*Lukt het om uiterlijk donderdag 12 mei de tekst bij mij aan te leveren?*

#### **Integriteitsregels Tweede Kamer**

Een andere bijzondere mijlpaal in onze parlementaire geschiedenis betreft de besluitvorming rondom integriteit. Op 22 september 2020 heeft de Tweede Kamer ingestemd met de Gedragscode Leden der Staten[1]Generaal (Kamerstuk 35 351, nr. 1; Handelingen II 2020/21, nr. 4, item 18). en met de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden der Staten-Generaal (Kamerstuk 35 351, nr. 5; Handelingen II 2020/21, nr. 4, item 19). Concreet betekent dit dat er thans een Gedragscode ligt waarin alle bestaande integriteitsregels worden samengebracht en toegelicht en dat er (per 1 april 2021) sprake zal zijn van een systeem van toezicht op en handhaving van de regels. Een onafhankelijk College van onderzoek, dat bestaat uit twee leden en een voorzitter, kan op basis van klachten van binnen en buiten onderzoek doen naar integriteitskwesties die betrekking hebben op Kamerleden. Een verbetering van het toezicht op en handhaving van de integriteitsregels was een belangrijke aanbeveling van de Groep van Staten tegen Corruptie (GRECO) en een wens van de Kamer, omdat regels zonder toezicht zonder betekenis zijn. Eerder stelde het presidium al een onafhankelijk adviseur integriteit aan, die individuele Kamerleden kunnen benaderen als zij vragen hebben over integriteitskwesties. Met deze integriteitsadviseur, de Gedragscode en het College van onderzoek heeft de Tweede Kamer nu een uitgebreid instrumentarium om op te treden als dat nodig is, maar ook om Kamer[1]leden te beschermen als hun integriteit onterecht in twijfel wordt getrokken. Zowel de integriteitsadviseur als het College van onderzoek brengen jaarlijks een geanonimiseerd verslag uit. In 2022 kan het eerste verslag â en daarmee de eerste resultaten â van het College worden verwacht en gedeeld.

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████  
 Stafdienst Financieel Economische Zaken  
 Tweede Kamer der Staten-Generaal  
 Postbus 20018, 2500 EA  
 T +(31)70-318██████ | M +(31)6-██████  
 E ████████@tweedekamer.nl | | www.tweedekamer.nl

# **Factsheets Raming 2022**

## Inhoud

4.1.1

3. Integriteit..... 7

4.1.1

4.1.1





### 3. Integriteit

#### **Inhoudelijke stand van zaken**

Het afgelopen jaar zijn er in het kader van integriteit veel stappen gezet. Inmiddels is er een Gedragscode voor Kamerleden en is de Regeling toezicht en handhaving van de Gedragscode (hierna: Regeling) in werking getreden.

De Regeling komt voort uit de motie-Van der Molen c.s. die bij het Ramingsdebat in 2019 is ingediend. Het Presidium heeft de motie uitgevoerd door de Gedragscode en de Regeling voor te leggen. Tijdens het Ramingsdebat van vorig jaar is de Gedragscode en de Regeling behandeld. Vervolgens zou het een hamerstuk worden, maar is het alsnog onthamerd. Het plenaire debat vond plaats in september 2020 en bij de stemmingen zijn beide aangenomen.

#### *Gedragscode*

De Gedragscode bevat de bestaande regels inzake integriteit, waar Kamerleden in de praktijk al mee te maken hebben. Er zijn geen nieuwe regels opgenomen, alleen is hier en daar een verduidelijking aangebracht zoals over lobbyisten. De gedragscode ziet op al het handelen in het ambt van Kamerlid, waaronder ook wordt begrepen gedragingen die het gezag of de waardigheid van de Kamer in ernstige mate schaden.

1. Het Kamerlid oefent zijn ambt uit in onafhankelijkheid en in het algemeen belang.
2. Het Kamerlid accepteert geen gift of gunst die bedoeld is om zijn handelen in het ambt te beïnvloeden.
3. Het Kamerlid voldoet aan de registratieverplichtingen die het ambt hem oplegt.
4. Het Kamerlid gebruikt in het ambt verkregen informatie niet voor persoonlijke belangen en waarborgt, indien van toepassing, het vertrouwelijke karakter ervan.
5. Het Kamerlid handelt conform de regels van de Kamer.

#### *College van onderzoek integriteit*

Per 1 april 2021 is de Regeling in werking getreden en op 21 april is het onafhankelijk College van onderzoek integriteit benoemd. Het College bestaat uit een voorzitter (mw. Horstink) en twee leden (dhr. van Dijk en dhr. Overeem).

Het College heeft tot taak om klachten aangaande schending van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen. Iedereen kan klachten indienen bij het College, hiervoor is een klachtenformulier te vinden op de website van de Kamer.

Het College heeft de eigenstandige bevoegdheid om te bepalen of klachten voldoen aan de gestelde vereisten en vallen onder de reikwijdte van de Gedragscode. Zo kan het College geen klachten in behandeling nemen over andere personen dan Tweede Kamerleden, over strafbare feiten, gedrag waarbij het Reglement van Orde op andere wijze het toezicht regelt (zoals politieke uitingen van Kamerleden tijdens debatten), of wanneer de gedraging waarover de klacht gaat voor 1 april 2021 heeft plaatsgevonden. Hierbij heeft het College ook de mogelijkheid klachten niet in behandeling te nemen als deze geen feiten bevatten of een onbegrijpelijke inhoud hebben (kennelijk ongegrond).

Als het College een klacht in behandeling neemt, worden zowel klager als het betrokken Kamerlid geïnformeerd over de verschillende stappen. Het Kamerlid dient medewerking te verlenen aan een onderzoek.

Een onderzoek wordt afgesloten met een rapportage aan het Presidium. Indien het College een overtreding van de Gedragscode vaststelt, kan in de rapportage een aanbeveling voor een sanctie worden gedaan (aanwijzing, berisping, schorsing). Wanneer de rapportage bij het Presidium ligt, kan het Kamerlid in beroep gaan en wordt een tijdelijk College ingesteld.

Het College maakt zelf geen informatie openbaar. Het Presidium maakt de rapportage openbaar; de Kamer besluit over een voorstel tot sanctionering.

In februari 2022 zal het College zijn eerste jaarverslag aan het Presidium aanbieden, hierin kan het College aanbevelingen doen die strekken tot wijziging of verduidelijking van de Gedragscode.

In 2023 (twee jaar na inwerkingtreding) stelt de Kamer een evaluatie op van de Regeling over doeltreffendheid en de effecten in de praktijk.

#### *Adviseur integriteit*

Per januari 2021 is mw. Biesheuvel benoemd tot onafhankelijk adviseur integriteit van de Kamer. Alleen Kamerleden kunnen bij haar terecht als zij advies willen over de uitleg en toepassing van de regels op het gebied van integriteit. Bijv. bij dilemma's over nevenfuncties of (conflicterende) persoonlijke belangen. De adviezen zijn vertrouwelijk en kunnen alleen openbaar worden gemaakt door het Kamerlid zelf.

De Adviseur heeft haar eerste jaarverslag (over 2020) uitgebracht. Dit wordt geagendeerd voor dit Ramingsdebat. De Adviseur heeft op geanonimiseerde wijze gerapporteerd over haar activiteiten en werkzaamheden voor Kamerleden. Daarnaast beveelt zij aan de achtergrond van de 'Vergoeding verblijfskosten', waar m.n. in de media veel over te doen was, meer te benadrukken (te weten de Wet schadeloosstelling leden Tweede Kamer, gebaseerd op art. 63 van de Grondwet en *niet* op de Wet basisregistratie personen) en vraagt zij aandacht voor de bandbreedte van de Gedragscode ten aanzien van private omstandigheden en opgave in het nevenactiviteiten- en belangenregister.

*Ambtelijke ondersteuning*

Het Presidium heeft in februari jl. besloten dat het College en de Adviseur worden ondersteund door een secretaris integriteit en administratieve ondersteuning, vallend onder Griffie plenair/Bureau Wetgeving. De secretaris adviseert onafhankelijk en autonoom. In de praktijk wordt vanwege de verschillende expertises de secretarisfunctie ingevuld door een plv. griffier en twee wetgevingsjuristen. Ook vraagt zij aandacht voor de vergoeding verblijfskosten

*GRECO*

Bovengenoemde instrumenten komen voort uit aanbevelingen uit 2013 van de Groep van Staten tegen Corruptie (GRECO) van de Raad van Europa. GRECO is gericht op het bevorderen van corruptiebestrijding door de lidstaten. De implementatie en naleving van de aanbevelingen worden gemonitord in (tussentijdse) nalevingsverslagen. Eind mei jl. is door het ministerie van Binnenlandse Zaken een nalevingsverslag aan GRECO aangeleverd met ambtelijke input van de Kamer. De verwachting van het kabinet is dat GRECO zal oordelen dat de Kamer de aanbevelingen nu volledig heeft geïmplementeerd. In oktober wordt het rapport van GRECO verwacht.

**Financiële stand van zaken**

n.v.t.

**Planning**

n.v.t.

2008

From ██████ " ██████@tweedekamer.nl>  
Subject **FEZ21038 Factsheets Raming 2022 03062021**  
To ██████." ██████ans@tweedekamer.nl ██████. ██████@tweedekamer.nl>, ██████"  
<██████@tweedekamer.nl>  
Date June 4, 2021 at 5:32:21 PM CEST

Hoi ██████,

De Voorzitter heeft gevraagd om alvast de factsheets t.b.v. het Ramingsdebat te ontvangen. Dinsdag 8 juli is het voorbereidingsgesprek met de Voorzitter voor de Raming. Mag ik jullie daarom vragen om uiterlijk maandag vóór 12.00 uur te reageren op bijgevoegde factsheets? Wij kunnen dan de factsheets maandag aanleveren bij de Voorzitter, zodat dit meegenomen kan worden in het voorbereidingsgesprek.

De factsheets zijn onder tijdsdruk opgesteld. Mijn controllers hebben de meeste factsheets ook pas vandaag in de middag ontvangen. We hebben wel al een kwaliteitsslag gemaakt en naar de opmaak gekeken, maar ik ga zelf ook nog wat uitgebreider door de factsheets heen. Aan jullie vraag ik vooral om naar de inhoud te kijken.

Alvast bedankt voor jullie reactie!

Groet en fijn weekend!

██████

Nr. ..

BRIEF VAN HET PRESIDIUM

Aan de Leden

Den Haag, 16 februari 2022

Het presidium legt, op grond van artikel 4 van de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, ter kennisgeving aan u voor het jaarverslag van het College van onderzoek integriteit van de Tweede Kamer.

Het eerste jaarverslag van het College heeft betrekking op de periode vanaf de formele instelling van het College op 1 april 2021 tot en met 31 januari 2022.

Het College heeft tot taak om klachten aangaande schending van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen. Het College handelt enkel op basis van klachten.

Het Presidium geeft de vaste commissie van Binnenlandse Zaken in overweging het jaarverslag te betrekken bij de aankomende behandeling van de Raming van de Tweede Kamer.

De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal,

Vera Bergkamp

2011

From [REDACTED] tweedekamer.nl>  
Subject **jaerverslag college integriteit**  
To [REDACTED] tweedekamer.nl>  
Date February 22, 2022 at 8:54:23 AM CET

Goedemorgen [REDACTED],

Hierbij, ter kennisgeving aan de Tweede Kamer, het jaerverslag van het College van onderzoek integriteit.

Groet

[REDACTED]

2012

From "██████████" <██████████@tweedekamer.nl>  
Subject **FEZ21038 Factsheets Raming 2022 03062021** ██████████  
To ██████████, ██████████ nrhijn@tweedekame ██████████." ██████████@tweedekamer.nl>  
Date June 6, 2021 at 9:15:20 PM CEST

Hoi ██████████

Zie bijgevoegd een nieuwe versie van de factsheets.

Groot deel heb ik aangepast, maar nog niet alle onderwerpen. Kost me veel tijd en morgen ga ik dit verder oppakken samen met mijn controllers. Die weten wat ze moeten doen.

Willen jullie alvast vóór 12.00 uur een blik werpen op de factsheets die ik heb aangepast (te herkennen aan een groot lettertype J)?

Bedankt daarvoor!

Groet,  
██████████

2015

From [REDACTED] </O=STATEN-  
[REDACTED]>  
Subject **d6bc9b9d-9c32-4f16-a6bf-5c51e07bb3c9**  
To [REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]@tweedekamer.nl>  
Date February 13, 2022 at 9:58:57 AM CET

Beste DTH,

Bijgevoegd de notitie van Vera Bergkamp die vrijdag aan de Kamerleden verstuurd is en waar aanstaande donderdag over gedebatteerd wordt. Jullie zullen dit stuk wellicht al hebben gelezen, maar ik stuur deze toe omdat ik het moedig vind van Vera om een poging te doen om de parlementaire omgangsvormen te verbeteren. Ik ben zeer benieuwd hoe hier politiek op wordt gereageerd.

Ik hoop overigens van harte dat deze notitie een startpunt is om een verbetering in omgangsvormen in te zetten. Niet alleen omdat dit beter is voor onze democratie, maar ook omdat dit voor ons plezieriger werken is. Mijn beeld is dat wij dag- en nacht willen klaar staan als het moet, maar dat het ook erg demotiverend is als "men" zich niet weet te gedragen in de zaal.

Groet [REDACTED]



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

aan de leden en plaatsvervangende leden van het Georganiseerd Overleg

## Agenda

vergadering Georganiseerd Overleg  
vergaderdatum 6 december 2021  
vergaderlocatie Pexip: <https://pexip.me/meet/> [REDACTED]  
tijdstip 11.30 - 12.30 uur  
afmeldingen

## Agendapunten

4.1.1

