

4.1.1



4a. Bijpraten werkbelevingsonderzoek

█ zegt toe de twee rapporten op organisatieniveau, te weten het dienstenrapport en het diensthoofdenrapport, aan de werknemersgeleding te doen toekomen. Zij benadrukt dat het werkbelevingsonderzoek over de ambtelijke verhoudingen gaat en niet over de politiek-ambtelijke verhoudingen. De fracties doen dit onderzoek niet, waardoor er informatie ontbreekt.

Het diensthoofdenrapport is enerzijds heel positief, maar anderzijds ook zorgelijk wat betreft werkdruk. Aangegeven wordt dat de politiek-ambtelijke verhoudingen niet altijd duidelijk zijn en dat het niet mogelijk is nee te zeggen en grenzen te stellen. Dit zijn heel herkenbare onderwerpen. Het MT neemt de signalen van de diensthoofden heel serieus en de MT-leden bespreken het rapport apart met alle diensthoofden. Dezelfde signalen komen ook terug in het dienstenrapport, maar daarin is het beeld heel wisselend. Sommige medewerkers hebben het zeer druk terwijl andere medewerkers meer regie hebben over hun eigen agenda en hun werk normaal kunnen uitvoeren. Vooral het gevoel dat je niet zelf over je agenda gaat leidt tot werkdruk, meer dan het aantal uren dat je feitelijk werkt. Een deel van de medewerkers moet altijd "aan" staan en dat is zwaar. Er werken bij de Hoge Colleges van Staat heel veel "eenpitters", terwijl er bij de departementen over het algemeen meer medewerkers op hetzelfde niveau zijn of de waarneming heel goed horizontaal geregeld is. De politiek heeft veel wensen, dus er moet een goed gesprek met de politiek worden gevoerd. Dat gesprek wordt ook gevoerd met de huidige Kamervoorzitter, maar er is veel waan van de dag binnen de Kamer. Er zijn ook heel veel positieve dingen. Medewerkers vinden het nog steeds heel leuk om bij de Tweede Kamer te werken.

█ zegt dat uit het onderzoek blijkt dat de werkbeleving bij de Tweede Kamer over de hele linie is verbeterd ten opzichte van 2018: meer bevlogen medewerkers, minder burn-outklachten, een groeiend vertrouwen in de ambtelijke leiding, vertrouwen in de leidinggevende, meer steun van collega's, meer steun van de leidinggevende. Op het gebied van teamsfeer en inclusie is hoog gescoord. Op alle fronten zijn verbeteringen zichtbaar. Uit een losse vragenlijst over ongewenste omgangsvormen is gebleken dat er minder sprake is van dergelijke omgangsvormen dan in 2018 en ook ten opzichte van het gemiddelde in Nederland, maar het blijft nodig om in dit onderwerp te investeren omdat meldingen en vragenlijsten niet altijd een juist beeld opleveren.

█ vraagt of de vragenlijst ongewenste omgangsvormen betrof tussen ambtelijke medewerkers of ongewenste omgangsvormen binnen het Kamergebouw.

█ licht toe dat aan de medewerkers is gevraagd of zij lastig zijn gevallen door collega's van de eigen dienst dan wel andere diensten of door andere Kamerbewoners. Uit het onderzoek is gebleken dat ongewenste omgangsvormen zoals pesten en discriminatie met name in de directe omgeving plaatsvinden en in mindere mate in de omgang met andere Kamerbewoners. De Kamervoorzitter heeft bij de Raming een onderzoek naar sociale veiligheid aangekondigd. Dit onderzoek is meer gericht op de organisatie van de Tweede Kamer als geheel, terwijl het werkbelevingsonderzoek alleen de ambtelijke organisatie betrof. De onderzoeksopzet die er in concept ligt, is gericht op een kwalitatief onderzoek met interviews. Er is weliswaar een klachtencommissie, maar daar wordt geen gebruik van gemaakt. Er zijn dan ook geen dossiers die onderzocht kunnen worden.

█ merkt op dat het onderzoek naar sociale veiligheid ook aansluit bij de opmerkingen van de diensthoofden in het werkbelevingsonderzoek over de politiek-ambtelijke verhoudingen en onduidelijkheid. In dit onderzoek wordt ook aandacht besteed aan de governance en het Reglement van Orde. Er zijn signalen die niet uit

het werkbelevingsonderzoek zijn gekomen, maar die wel aanleiding geven om het onderzoek naar sociale veiligheid te doen.

4.1.1



From ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
 Subject **Dossier GO-overleg maandag 6 december 2021**
 To ██████████@tweedekamer.nl>, ██████████@tweedekamer.nl>, "██████████ G."
 <██████████@tweedekamer.nl>, ██████████.F.██████████@tweedekamer.nl>, "G██████████ve (ghove@cmhf.nl)"
 <██████████@cmhf.nl>, ██████████.v.██████████@tweedekamer.nl>, "G████████████████████"
 <██████████@tweedekamer.nl>, ██████████a.██████████@tweedekame██████████er
 <██████████@hotmail.com>, "Ilona ██████████a.s.██████████@eerstekamer.nl>, ██████████
 <██████████n@eerstekamer.nl> ██████████rv.██████████MBleijerveld@abvak ██████████Bleijerveld
 <██████████eld@fnv.nl>, "P. ██████████s.██████████entrum.n.██████████@tweedekamer.nl>,
 "██████████" ██████████@tweed ██████████ ██████████ <marj ██████████@eerstekamer.nl>,
 S ██████████@tweedekamer.n ██████████ u ██████████rrenburg@twee ██████████r.nl>,
 (l ██████████@ee ██████████ ██████████@tweed ██████████ ██████████

Date D ██████████ber 2, 2021 ██████████ C ██████████ ██████████ ██████████

Geachte leden van het Georganiseerd Overleg,

Bijgaand ontvangt u het dossier voor de bijeenkomst van aanstaande maandag.

Met vriendelijke groet,

██████████
 ██████████
 ██████████
 ██████████

██████████ mer der Staten-Generaal
 Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag
 T +31 6 ██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl
 ██████████ ██████████

AGENDA OR TWEEDE KAMER (OV)

Overlegvergadering

Datum overlegvergadering: maandag 30 augustus 2021

Locatie: Van Mierlozaal – D3.81

Tijd: 15:30u – 17:00u

Managementteam:

Ondernemingsraad:

CAOP (as/adv)

Voorzitter ter vergadering:

Stukken vergadering

maandag 30 augustus 2021

Van Mierlozaal – D3.81

15:30u – 17:00u

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted] (voorzitter)

Gevoegd bij e-mail

Agenda

4.1.1



4.1.1

5. Werkbelevingsonderzoek (WBO)

Bijlage 4, pag. 16

██████ zal de planning toelichten. De OR heeft inmiddels de rapportage Tweede Kamer totaal en een begeleidende brief ontvangen. Tijdens een informele bijeenkomst op 2 september zal de onderzoeker een onlinepresentatie geven over de resultaten van het WBO. ██████ is daarbij niet aanwezig.

Het WBO wordt voor de overlegvergadering van 4 oktober 2021 geagendeerd (nog niet op 30 augustus).

Op 8 september zal het online dashboard beschikbaar zijn voor medewerkers. In de weken daarna worden de diensten en teams gevraagd om in gesprek te gaan over de resultaten en om verbeterafspraken te maken.

De OR heeft aangegeven om bij deze gesprekken aanwezig te zijn. Voorgesteld wordt dat de duo's vanuit de OR t.z.t. zelf contact opnemen hierover met 'hun' diensten.

4.1.1

4.1.1



- *Communicatie integriteit*
[redacted] meldt dat het boekje integriteit aan de medewerkers met een begeleidende brief is verstuurd. Daarin staat ook aangekondigd de trainingen omgaan met dilemma's etc.

4.1.1



4.1.1

- De Kamervoorzitter wil een kwalitatief diepteonderzoek naar sociale veiligheid. Dit vormt een kwalitatieve aanvulling op het hoofdzakelijk kwantitatieve (en anonieme) WBO. Vervolgens wordt over de aanleiding, beweegredenen, formele scheidlijnen (politiek/ambtelijke organisatie), patronen en dilemma's van gedachten gewisseld. De or wordt betrokken bij de opzet van het onderzoek (de conceptopdracht). Planning: start rond eind augustus 2021. (**pm**)

4.1.1



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

[REDACTED]
Aan de Ondernemingsraad
t.a.v. de voorzitter van de OR

Bezuidenhoutseweg 67
2594 AC Den Haag
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

T 070 318 [REDACTED]

E [REDACTED]@tweedekamer.nl
I www.tweedekamer.nl

Betreft Aanbieding rapportage Werkbelevingsonderzoek 2021
kenmerk [REDACTED]21.00076
datum 26 augustus 2021
bijlage Rapportage Werkbelevingsonderzoek 2021 Tweede Kamer totaal

Geachte voorzitter en leden van de Ondernemingsraad,

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

4.1.1

[REDACTED]
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 bevoegenheid van medewerkers. Ook leiderschap en organisatiecontext zijn daarin gemeten variabelen.

4.1.1



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.



datum 26 augustus 2021
kenmerk [REDACTED] 21.00076

[REDACTED] pvolging

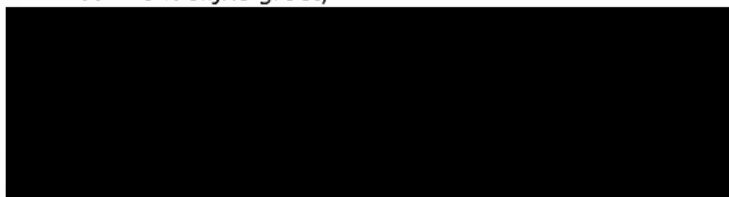
Begin september kunnen medewerkers door middel van een online dashboard (via individuele inlog op PC) de resultaten van hun dienst inzien en prioriteiten en verbeteringsuggesties aangeven. Vervolgens wordt hierover in gesprek gegaan binnen de diensten.

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.

Graag ga ik met u in gesprek over de resultaten.

Met vriendelijke groet,



Werkbelevingsonderzoek 2021

Tweede Kamer Totaal



Augustus 2021
Versie 1.3

Achtergrond van het werkbelevingsonderzoek

In september 2018 is het Werkbelevingsonderzoek (WBO) voor het eerst onder de ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer der Staten-Generaal uitgevoerd. Dit onderzoek bestond uit twee onderdelen, namelijk 4.1.1 en ongewenste omgangsvormen. In juni 2021 is het onderzoek herhaald. In deze rapportage worden de resultaten van de totale onderzoeksgroep weergegeven, vergeleken met 2018.

Leeswijzer

De resultaten die in deze rapportage worden teruggekoppeld zijn ingedeeld op basis van de opbouw van de vragenlijst. Daarom bestaat de rapportage uit 2 onderdelen: 4.1.1 en *Ongewenste Omgangsvormen*.

4.1.1

Het laatste onderdeel van de rapportage betreft *Ongewenste Omgangsvormen*.

4.1.1

Benchmarks

De resultaten worden op de verschillende vragenlijstonderdelen weergegeven in gemiddelde cijferscores of percentages van het totaal aantal deelnemers aan het onderzoek. Voorts worden de resultaten in grafieken weergegeven in relatie tot de score van de ambtenaren van de Tweede Kamer in 2018 en de score van de gemiddelde Nederlandse werknemer (NL).

Anonimiteit

Individuele onderzoeksresultaten worden in geen geval met derden gedeeld en er worden alleen groepsrapportages aangeboden van groepen waarvan minimaal 7 leden de vragenlijst hebben ingevuld. Hierdoor is anonimiteit gegarandeerd.

Respons

De respons binnen de totale groep ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer was 62%. Dit is een lagere respons dan de 74% van 2018. Dit ondanks het feit dat de invultermijn met ruim een week werd verlengd. Waarschijnlijk is de timing van het onderzoek – zo kort voor de verhuizing en het reces – en het feit dat er recent twee enquêtes ‘werken in tijden van corona’ zijn gehouden debet aan de wat minder hoge respons in vergelijking tot drie jaar geleden. Ook zou een gebrek aan vertrouwen in het natraject bij sommigen voor een lagere respons kunnen hebben gezorgd. Dit laatste legt extra nadruk op het volgen van een serieus en enthousiasmerend natraject bij alle diensten.

Portefeuille	Totaal	Respons	%
Huisvesting, Renovatie en Facilitair	220	106	48%
██████████	178	121	68%
CIO	200	136	68%
Stafdiensten	65	51	78%
Totaal	663	414	62%

De respons is bij portefeuille ██████████ CIO en de Stafdiensten (ruim) voldoende. Binnen de portefeuille Huisvesting, Renovatie en Facilitair (HRF) is de respons matig, maar voldoende om met enige voorzichtigheid en flexibiliteit te interpreteren.

Interpretatie van resultaten

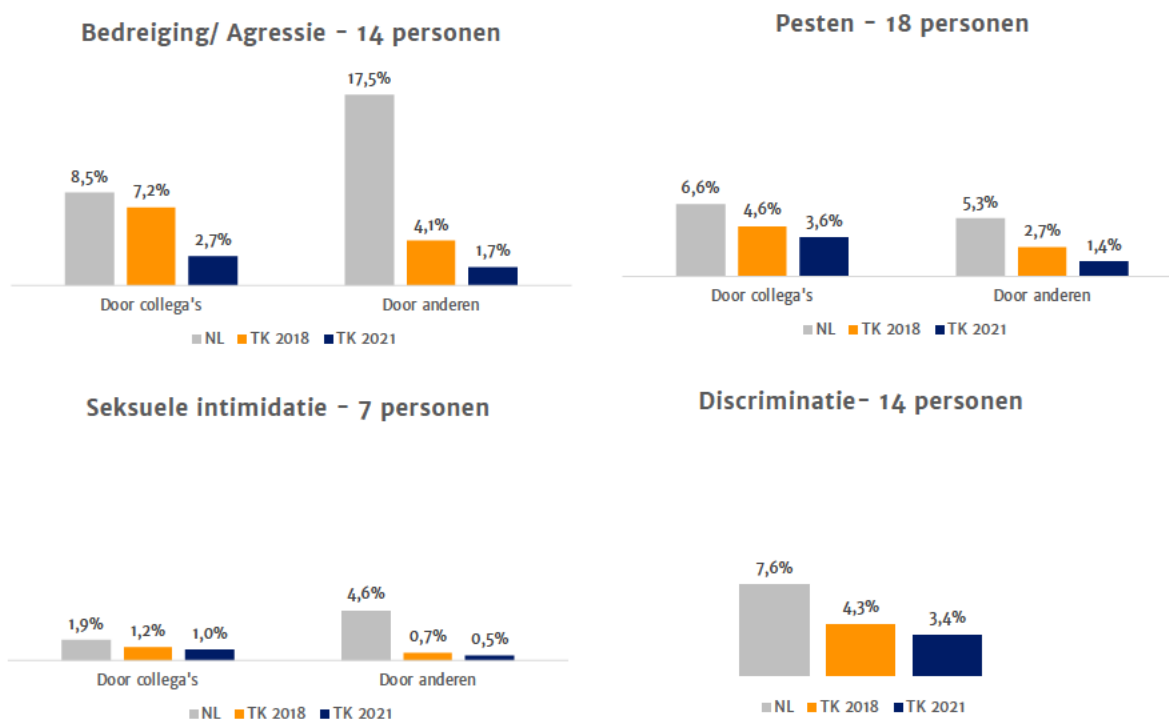
In het vervolg van deze rapportage worden de resultaten van de Tweede Kamer vergeleken met de score uit 2018 en de Nederlandse benchmark.

De gebruikte vragen hebben overwegend 5 antwoordmogelijkheden (score 1-5). Bij het interpreteren van de resultaten staat een verschil van 0,3 of meer tussen de huidige score van de Tweede Kamer en de vergelijkingsscore voor een betekenisvol verschil. Een verschil van 0,2 kan als indicatief verschil worden getypeerd. Alle scores die minder dan 0,2 afwijken van de benchmark kunnen evenzeer door toeval worden veroorzaakt en kunnen daarom het beste als een gelijke score geïnterpreteerd worden. Bij percentages wordt een verschil van minimaal 5% als betekenisvol verschil aangehouden.

Tip: lees de definities van de verschillende vragenlijstonderwerpen (bijv. ‘werkdruk’) door om een gevoel te krijgen van wat het betreffende onderwerp behelst.

Onderdeel Ongewenste Omgangsvormen

In de onderstaande grafieken staat beschreven hoe vaak de verschillende vormen van ongewenste omgangsvormen bij de Tweede Kamer zijn gerapporteerd in het WBO, vergeleken met de Nederlandse benchmark. Deze benchmark is afkomstig van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO, 2020; Voor discriminatie: 2019 en bovendien zonder specificatie 'collega's/ anderen'). Met 'collega's' worden in de onderstaande grafieken de ambtelijke collega's en leidinggevenden bedoeld. Met 'anderen' worden burgers, externen en kamerbewoners, niet zijnde ambtelijke collega's, bedoeld.



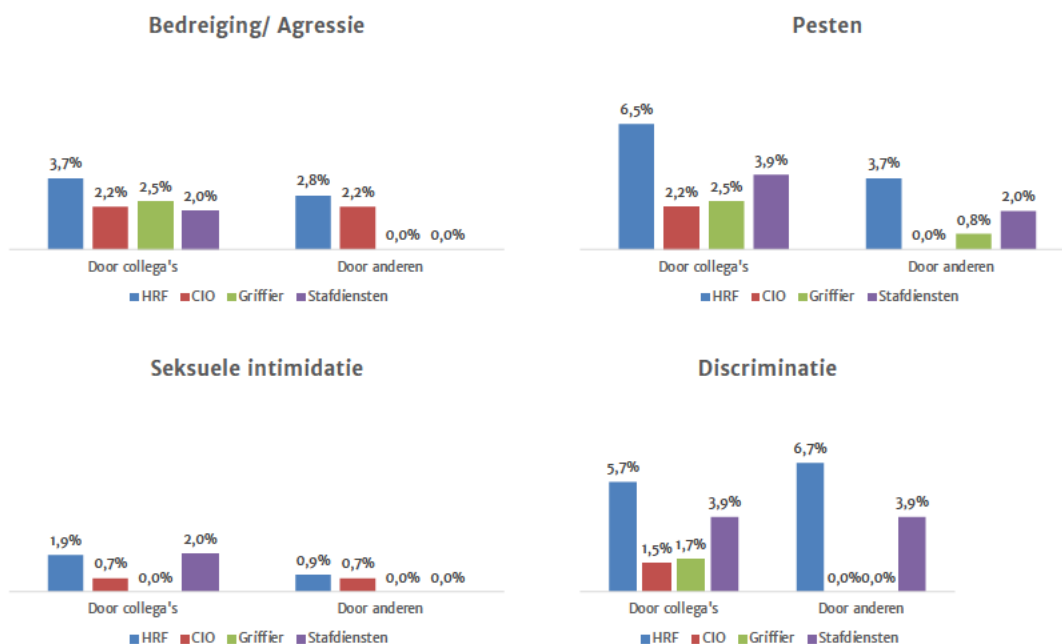
Uit de resultaten blijkt dat er binnen de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer weinig en dus niet structureel sprake is van ongewenst gedrag. In alle gevallen is er ten opzichte van 2018 van een daling sprake, die meestal klein is en voor bedreiging/agressie zelfs groot.

Verschillen tussen portefeuilles op ongewenste omgangsvormen

Het aantal meldingen van ongewenste omgangsvormen verschilt per portefeuille. Over het algemeen zien we dat medewerkers van de portefeuille Huisvesting, Renovatie en Facilitair meer melding maken van pesten en discriminatie dan hun collega's bij de andere portefeuilles en men bij Stafdiensten ook hoger scoort op deze onderdelen. Op de overige vormen van ongewenste omgangsvormen scoren alle portefeuilles ongeveer gelijk (op een laag niveau), waarbij er bij portefeuille Griffier helemaal geen meldingen van seksuele intimidatie zijn geweest.

Nergens zijn overigens scores gevonden die boven het Nederlandse gemiddelde uitkomen. Pesten door collega's, discriminatie en seksuele intimidatie scoren bij HRF wel rond het gemiddelde voor Nederland. Hier is het dus aan te raden om meer aandacht te besteden aan omgangsvormen onder collega's.

Hieronder worden het aantal meldingen weergegeven in percentages per onderdeel ten opzichte van het totaal aantal respondenten van dat onderdeel. Bij HRF hebben 106 respondenten deelgenomen, bij CIO 136, bij portefeuille Griffier 121 en bij Stafdiensten 51. Houd er daarom rekening mee dat bijvoorbeeld één enkele melding bij Stafdiensten correspondeert met 2%.



Tevredenheid met reactie

Van degenen die persoonlijk met ongewenste omgangsvormen te maken hebben gehad geeft 30 tot 90% aan dat ook aan leidinggevende, vertrouwenspersoon of professional (bedrijfsmaatschappelijk werker, bedrijfsarts) te hebben gemeld. Relatief de meeste meldingen kwamen binnen over pesten en bedreiging/agressie (rond 85%) en de minste over discriminatie en seksuele intimidatie (rond 35%). Bij deze laatste twee categorieën valt bovendien op dat in zo'n 40% van de gevallen niets werd gedaan door degene die het betrof.

Over het algemeen was men relatief ontevreden over de reactie van degene bij wie de melding werd gedaan, variërend van rond 40% ontevreden bij pesten en bedreiging/agressie tot 100% ontevreden bij seksuele intimidatie en discriminatie. Ten opzichte van 2018 is men overigens wel meer tevreden met de omgang in de organisatie met meldingen over pesten en bedreiging/agressie, maar minder tevreden met de omgang met meldingen over discriminatie.

Bekendheid met beleid

Het overgrote deel van de ambtelijke medewerkers kent de gedragscodes (internet en e-mailgebruik; sociale media; integriteit). Ongeveer een derde geeft ook aan te weten wat er in de codes staat. De situatie is ten opzichte van 2018 op dit vlak weinig veranderd. Ook de klokkenluidersregeling is onder velen bekend, net als de informatie die op Plein 2 staat over ongewenste omgangsvormen. De bekendheid van deze beider zaken is ook iets gestegen ten opzichte van 2018.

Als het gaat over waar men behoefte aan heeft in het kader van het omgaan met ongewenste omgangsvormen, dan heeft men (nog steeds) de meeste behoefte aan voorlichting over gedragscodes, regelingen en rechten en plichten. Aan training op de thema's omgaan met agressie en omgaan met (integriteits-) dilemma's is minder behoefte, hoewel er best een aantal klasjes te vullen zijn met geïnteresseerden.

Het bestaan van de vertrouwenspersonen (resp. voor integriteit en ongewenste omgangsvormen) is bij meer dan 90% van de respondenten bekend, wat een flinke stijging is ten opzichte van 2018. Ook geeft een iets groter deel dan in 2018 aan van hen gebruik te zullen maken als daar aanleiding voor is. De klachtencommissie ongewenste omgangsvormen is ook in bekendheid gestegen. En ook hiervan zou driekwart gebruik maken als er aanleiding voor is.

Management Samenvatting Werkbelevingsonderzoek 2021

In juni 2021 is – evenals in september 2018 – onder alle ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer der Staten-Generaal een werkbelevingsonderzoek uitgevoerd met een onderdeel 4.1.1 en een onderdeel Ongewenste Omgangsvormen. De respons was met 62% lager dan in 2018 (74%), maar nog steeds ruim voldoende om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

Over het algemeen scoort de organisatie gunstiger dan in Nederland gebruikelijk is en zijn er veel verbeteringen ten opzichte van 2018 waar te nemen. Dat geldt niet zozeer voor zaken die de inhoud van het werk betreffen, die zijn over het algemeen niet of nauwelijks veranderd, maar vooral voor de sociale situatie, organisatie en het leiderschap.

4.1.1

Ook worden ongewenste omgangsvormen minder gerapporteerd dan in Nederland gebruikelijk is en is er van een lichte daling ten opzichte van 2018 sprake. Opvallend is de grote daling van bedreiging/agressie door collega's van 7,2% in 2018 naar 2,7% in 2021.

4.1.1

4.1.1

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

4.1.1

Ongewenste omgangsvormen

Alle ongewenste omgangsvormen (bedreiging/agressie, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie) komen duidelijk minder voor dan in Nederland gebruikelijk is. Bovendien is er overall een daling opgetreden ten opzichte van 2018. Het sterkst was deze voor bedreiging/agressie door collega's. Daar staat tegenover dat diegenen die melding hebben gemaakt van ongewenste omgangsvormen vaak ontevreden zijn over de manier waarop daar door de organisatie mee is omgegaan.

Het voorkomen van ongewenste omgangsvormen verschilt overigens wel per portefeuille, al moeten deze verschillen gelet op de geringe percentages ook weer niet overdreven worden. Opvallend is dat dat zowel pesten als discriminatie relatief vaak bij de portefeuille Huisvesting, Renovatie en Facilitair voorkomt.

Het overgrote deel van de medewerkers is bekend met het beleid rondom ongewenste omgangsvormen, de gedragscodes en met het bestaan van vertrouwenspersonen. Met name de bekendheid met het laatste is ten opzichte van 2018 sterk gestegen.

From [REDACTED] Tweede Kamer [REDACTED]@tweedekamer.nl>
Subject **Dossier OR-overlegvergadering Bestuur + OR d.d. 30 augustus 2021**
To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Date August 27, 2021 at 1:25:37 PM CEST

Beste collega's,

Bijgaand stuur ik u het dossier van de OR-overlegvergadering Bestuur + OR van 30 augustus 2021.
In dit digitale dossier zijn de onderwerpen op de agenda aanklikbaar, waardoor u bij het aanklikken direct naar de betreffende bijlage springt.

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

From ██████████ </O=STATENGERAAL ██████████ ██████████

Subject **FW: d6bc9b9d-9c32-4f16-a6bf-5c51e07bb3c9**

To ██████████@rijksoverheid.nl>

Date February 18, 2022 at 8:42:27 AM CET

fyi

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA Den Haag

T +(31)70-318 ██████████

E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

T +(31)70-318 ██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

OR TWEEDE KAMER OVERLEGVERGADERING

Bijeenkomst : OV 19 april 2021
Locatie : Thorbeckezaal
Tijd : 16.00 uur – 17.30 uur Overlegvergadering (OV)

Genodigden

MT

:

OR

:

Voorzitter

:

4.1.1

6. Integriteitsbeleid (or)

Gaat dit beleid bekend worden gemaakt aan de politiek conform aanbeveling or?

De gedragscode richt zich primair op de ambtenaren. De klachtenregeling ongewenste omgangsvormen zal ook voor fracties van toepassing zijn. Wij hebben geen hiërarchische lijnen met Kamerleden en fractiemedewerkers en kunnen hen dus niets opleggen voor wat betreft hoe zij om dienen te gaan met ambtenaren. Wel kunnen we ze in het algemeen informeren over het feit dat wij als Kamerambtenaren gebonden zijn integriteitsregels en dat zij daar indirect mee te maken kunnen krijgen doordat het de kaders aangeeft waarbinnen wij moeten en dus kunnen handelen. Dit kan invloed hebben op de dienstverlening naar hun toe. We zijn aan het kijken of we een folder kunnen maken over de gedragscode en deze folder via de ambtelijk secretarissen laten verspreiden.

4.1.1

4.1.1

OR TWEEDE KAMER*Overlegvergadering**Datum overlegvergadering:* Donderdag 8 maart 2021*Locatie:* Pexip*Tijd:* 15:30u – 17:00u*Managementteam:**Ondernemingsraad:**Verslag:**Voorzitter ter vergadering:**Verhinderd:*

4.1.1

4. Instemmingsaanvraag gedragscode Integriteit en Klachtenregeling

Mw. [REDACTED] meldt dat de gedragscode Integriteit in een nieuw en moderner jasje is gestoken. Inhoudelijk is de code niet zozeer gewijzigd ten opzichte van de voorgaande periode:

- er is aangesloten bij de passages van het Rijk die eveneens van toepassing zijn op de Tweede Kamer;
- er is een aantal specifieke aanpassingen voor de Tweede Kamer doorgevoerd betreffende bijvoorbeeld het beleid ongewenste omgangsvormen, voor zowel de fracties als Tweede Kamerorganisatie, de gedragsregeling ongewenste omgangsvormen, digitale werkplek, de omgang met Tweede Kamerleden die anders is dan bij ambtenaren van departementen;
- een aantal onderdelen van de regeling is aangepast in relatie met de invoering van de WNRA;
- de klachtenregeling is inhoudelijk gewijzigd. Dit heeft voornamelijk betrekking op de samenstelling van de klachtencommissie. De afgelopen zes jaar heeft de commissie geen klachten kunnen of mogen behandelen. Mede naar aanbevelingen van de vertrouwenspersonen wordt het belangrijk gevonden te gaan werken met een kleinere klachtencommissie. Deze bestaat uit: een externe voorzitter, twee leden en twee plaatsvervaarders. Hiermee ontstaat een kerngroep van drie. Voor de externe

voorzitter en deze samenstelling is gekozen ten behoeve van de borging van kennis en er zal jaarlijks worden geïnvesteerd in trainingen. Soortgelijk als bij vertrouwenspersonen/integriteit om professionaliteit aandacht te geven en te bevorderen.

Alvorens de regeling(en) te bekrachtigen, wordt graag eerst de reactie van de or vernomen.

Afgesproken wordt dat de or zijn vragen schriftelijk aanbiedt en daarop aansluitend een technisch overleg wordt ingepland samen met mw. [REDACTED] en dhr. [REDACTED].

Deze werkwijze wordt op verzoek van de or ook gevolgd voor het volgende agendapunt 5 met dien verstande dat de samenstelling bij de regeling anders is aangezien dit een andere portefeuillehouder (dhr. [REDACTED]) is. De voorzitter verzoekt de AS dit te organiseren. Na het technisch overleg kan bekeken worden of het schriftelijk kan worden afgedaan of op dit overleg opnieuw kan worden geagendeerd. Aldus akkoord. (pm)

4.1.1





Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Stafdienst HR

Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen

November 2020



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

1 Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer

Artikel 1	Werkingsgebied.....	3
Artikel 2	Begripsbepalingen	3
Artikel 3	Indienen melding of klacht.....	4
Artikel 4	Benoeming	4
Artikel 5	Taakomschrijving	5
Artikel 6	Algemeen	5
Artikel 7	Samenstelling	6
Artikel 8	Benoeming secretaris.....	6
Artikel 9	Het indienen van een klacht.....	6
Artikel 10	Vaststellen (niet) ontvankelijkheid klacht	7
Artikel 11	Horen klager en aangeklaagde.....	7
Artikel 12	Advies van de klachtencommissie	8
Artikel 13	Beslissing van het bevoegd gezag	8
Artikel 14	Rapportage behandelde klachten	9
Artikel 15	Bevestiging en ondertekening.....	9
Bijlage 1:	Termijnen klachtenregeling	10
TOELICHTING		11
Algemeen		11
Code ter voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen ... Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.		

Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer

Overwegende dat het wenselijk is een regeling te treffen inzake het voorkomen en bestrijden van ongewenste omgangsvormen op het werk (voor de definities zie artikel 2);

Besluit de Staat der Nederlanden, namens deze de Voorzitter, gehoord het bevoegd gezag van de Tweede Kamer (met inbegrip van de fracties):

Algemene bepalingen

Artikel 1 Werkingsgebied

De klachtenregeling is van toepassing op alle medewerkers van de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer, en de medewerkers van de verschillende fracties. De klachtenregeling dient daartoe door de respectievelijke politieke groeperingen van toepassing te worden verklaard op de arbeidsverhoudingen tussen die groeperingen en de fractiemedewerkers, werkzaam in de Tweede Kamer.

Artikel 2 Begripsbepalingen

- a) **Melder(s)**: de medewerker(s), of de politieke leden van fracties, die zich in verband met ongewenste omgangsvormen tot de vertrouwenspersoon heeft/hebben gewend;
- b) **Klacht**: schriftelijke klacht over ongewenste omgangsvormen.
- c) **Klager(s)**: de medewerker die een klacht over ongewenste omgangsvormen indient bij de klachtencommissie.
- d) **Medewerker**: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst, overeenkomst van opdracht, detachering, of op basis van een uitzendovereenkomst werkzaamheden verricht of heeft verricht bij en in opdracht van de Tweede Kamer, dan wel bij en in opdracht van de daar werkzame politieke fracties.
- e) **Lid politieke fractie**: een gekozen lid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal of een medewerker daarvan.
- f) **Melder**: de medewerker die zich in verband met ongewenste omgangsvormen tot de vertrouwenspersoon heeft gewend.
- g) **Melding**: het zich wenden tot de vertrouwenspersoon in verband met ongewenste omgangsvormen.
- h) **Ongewenste omgangsvormen**: elke vorm van, intimidatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten, direct of indirect, die stress in de arbeidssituatie teweeg brengt.
- i) **Vertrouwenspersonen**: de als zodanig door de werkgever aangewezen personen.
- j) **aangeklaagde(n)**: de medewerker(s) tegen wie de klacht is gericht;
- k) **klaagschrift**: een door klager ondertekend en gedagtekend geschrift waarin een omschrijving van de klacht is opgenomen en dat dient als uitgangspunt voor de klachtenprocedure;
- l) **bemiddelaar**: in- of externe deskundige; deze streeft naar een informele oplossing in overleg met alle bij de kwestie betrokken personen;
- m) **klachtencommissie**: de in artikel 6 bedoelde Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer, die de ingediende schriftelijke klachten onderzoekt en daarover aan het bevoegd gezag rapporteert en adviseert;
- n) **werkgever**: het met feitelijk werkgeversgezag belaste orgaan, de formele werkgever van de fractiemedewerkers, dan wel het bestuur van de politieke verenigingen waartoe de Kamerleden behoren;

- o) (seksuele) intimidatie:** enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele gevoelswaarde 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;
- p) agressie en geweld:** voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid;
- q) discriminatie:** het onderscheid tussen mensen wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook als bedoeld in artikel 1 van de Grondwet;
- r) extremisme:** het op een gewelddadige manier achtervolgen van personen en/of groeperingen vanwege hun geloof of afkomst welke als bedreiging voor de eigen cultuur, waarden en normen worden gezien;
- s) stalken:** het bij voortduring bespieden, besluipen, achtervolgen of, al dan niet telefonisch, lastigvallen van een andere medewerker;
- t) pesten of treiteren:** alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere medewerkers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een medewerker of een groep medewerkers die zich niet of minder goed kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.

Artikel 3 Indien melding of klacht

Een ieder die met ongewenste omgangsvormen zoals hierboven opgesomd, wordt geconfronteerd, kan zich wenden tot de vertrouwenspersoon met een melding of kan een klacht indienen bij de klachtencommissie.

Vertrouwenspersonen

Artikel 4 Benoeming

1. De Voorzitter is, gehoord het besluit van het Presidium, bevoegd tot het benoemen en tot beëindigen van de benoeming van de vertrouwenspersonen.
2. Benoeming geschiedt voor de periode van vier jaar, waarna herbenoeming voor eenzelfde termijn eenmalig mogelijk is.
3. De benoeming/aanwijzing van een vertrouwenspersoon wordt beëindigd in het geval aannemelijk is dat de vertrouwenspersoon direct of indirect betrokken is of is geweest bij ongewenste omgangsvormen als bedoeld in deze regeling.
4. De vertrouwenspersonen leggen over de verrichte werkzaamheden verantwoording af. Deze verantwoording vindt plaats aan het Presidium en de Griffier, door middel van een jaarverslag van de vertrouwenspersonen.
5. Bij de benoeming van een vertrouwenspersoon wordt gewaakt voor belangenverstrengeling of - tegenstelling. Een vertrouwenspersoon kan niet tevens worden aangewezen als lid van de klachtencommissie. Medewerkers van de Stafdienst HR van de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer zijn uitgesloten van benoeming als vertrouwenspersoon.

Artikel 5 Taakomschrijving

1. De vertrouwenspersoon heeft de volgende taken en bevoegdheden:
 - a. Het fungeren als aanspreekpunt voor de medewerker die op of in verband met het werk met ongewenste omgangsvormen is geconfronteerd;
 - b. Het opvangen, begeleiden en van advies dienen van de melder, alsmede het zo nodig doorverwijzen naar een professionele hulpverlenende instantie, hulpverlener of de klachtencommissie;
 - c. Het inwinnen van inlichtingen die noodzakelijk zijn om tot een goed inzicht te komen omtrent de melding en de mogelijkheden om te komen tot een oplossing;
 - d. Het met voorafgaande instemming van de melder, door middel van het inschakelen van een deskundige, bemiddelaar, of mediator trachten tot een oplossing te komen;
 - e. Het adviseren van de melder bij eventueel te nemen stappen;
 - f. het gevraagd en ongevraagd signaleren van knelpunten in de uitvoering van het beleid, het verstrekken van inlichtingen over de mogelijkheden tot voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen in de organisatie en het geven van gevraagd of ongevraagd advies op dit gebied aan de werkgever;
 - g. het geven van voorlichting op het gebied van ongewenste omgangsvormen;
 - h. het binnen redelijke grenzen en met professionele distantie verlenen van nazorg aan de melder. Het verzorgen van een administratie van de verrichtte werkzaamheden;
 - i. Het zorgen voor een schriftelijke bevestiging aan de melder dat de melding is afgehandeld en het dossier door de vertrouwenspersoon wordt gesloten;
 - j. Het leveren van een bijdrage aan het jaarverslag.
2. De vertrouwenspersoon waarborgt te allen tijde de vertrouwelijkheid.
3. De vertrouwenspersoon handelt uitsluitend naar aanleiding van een rechtstreeks verzoek en met voorafgaande instemming van de melder.¹
5. De vertrouwenspersoon kan zich desgewenst tegenover een melder beroepen op verschoningsrecht.
6. Dossiers over behandelde zaken worden door de vertrouwenspersoon vernietigd twee jaar nadat de termijn voor het instellen van rechtsmiddelen tegen beslissingen met betrekking tot de klacht is verlopen, dan wel twee jaar na de schriftelijke bevestiging aan de melder dat de melding is afgehandeld en het dossier wordt gesloten.
7. De vertrouwenspersoon zorgt voor een goede overdracht van zaken en dossiers aan haar/zijn opvolger uiterlijk binnen één maand nadat de benoeming / aanwijzing als vertrouwenspersoon is beëindigd.
8. De Voorzitter kan zorg dragen voor instructies over de taken of werkwijze van een vertrouwenspersoon.

Klachtencommissie

Artikel 6 Algemeen

1. De Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen is ingesteld ten behoeve van medewerkers van de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer, alsmede voor medewerkers van de fracties.
2. Benoeming van leden en plaatsvervangende leden geschiedt voor de periode van vier jaar, waarna herbenoeming mogelijk is.
3. De klachtencommissie is belast met het onderzoek van een bij haar ingediende klacht en het daarover uitbrengen van advies aan de werkgever. Als de commissie van mening is dat nader onderzoek noodzakelijk is door een externe partij, kan de commissie daartoe adviseren.
4. De klachtencommissie kan ook in algemene zin advies uitbrengen met betrekking tot bestrijding en preventie van ongewenst gedrag.

Artikel 7 Samenstelling

1. De klachtencommissie bestaat uit een externe voorzitter, een plaatsvervangend externe voorzitter, twee leden en twee plaatsvervangende leden.
2. De externe voorzitter, plaatsvervangend voorzitter, leden en plaatsvervangende leden worden benoemd en ontslagen door het Presidium, namens deze op basis van volmacht de Voorzitter.
3. De samenstelling van de klachtencommissie biedt een goede afspiegeling van de organisatieonderdelen, politiek en ambtelijk, van de Tweede Kamer;
4. De klachtencommissie bestaat, naast de externe voorzitter, uit een lid namens het ambtelijk deel van de organisatie en een lid namens het politieke deel; voor wat betreft de plaatsvervangende leden is de verhouding dezelfde.
5. Ten minste een lid is vrouw.
6. De samenstelling van de klachtencommissie is zodanig dat voldoende kennis beschikbaar is op psychosociaal en juridisch gebied.
7. De leden kunnen desgewenst afspraken maken over de specifieke aandachtsgebieden.
8. Een lid van de klachtencommissie wordt vervangen, indien aannemelijk is geworden dat deze direct of indirect betrokken is geweest bij ongewenste omgangsvormen.

Artikel 8 Benoeming secretaris

Het Presidium, namens deze op basis van volmacht de Voorzitter, voegt aan de klachtencommissie een secretaris toe.

Artikel 9 Het indienen van een klacht

1. Een klacht wordt schriftelijk door klager, ingediend bij de klachtencommissie en bevat op straffe van niet-ontvankelijkverklaring:
 - a. de aanduiding van de categorie van ongewenste omgangsvormen met een omschrijving van de gedraging of gedragingen waarmee de klager is geconfronteerd en waar en wanneer deze zich hebben afgespeeld, en indien van toepassing de vermelding van getuigen;
 - b. de naam, het adres en de functie van de klager;
 - c. de naam van aangeklaagde of de namen van aangeklaagden;
 - d. de beschrijving van de door klager ondernomen stappen;
 - e. het klaagschrift wordt door klager ondertekend en gedagtekend.
2. De schriftelijke stukken die betrekking hebben op de ondernomen stappen worden aan de klachtencommissie overgelegd.
3. De klachtencommissie kan desgewenst nog een nadere termijn van twee weken stellen voor het indienen van ontbrekende stukken en/of een nadere aanvulling van de gronden van de klacht en de motivering daarvan.
4. Het klaagschrift wordt ingediend bij de secretaris van de klachtencommissie. De secretaris van de klachtencommissie bevestigt schriftelijk de ontvangst van het klaagschrift.
5. De klachtencommissie neemt geen klacht in behandeling indien blijkt dat:
 - a. de klacht niet-ontvankelijk is;
 - b. dezelfde klacht tegen dezelfde aangeklaagde eerder is ingediend en door de klachtencommissie is beoordeeld;
 - c. de klager eerder of tegelijkertijd een juridische procedure is gestart als bedoeld in hoofdstuk 13 (procedure melden vermoeden misstand) en hoofdstuk 16 (Rijksloket advies en bemiddeling arbeidszaken) Cao Rijk;
 - d. op aangeven van klager een procedure is of wordt gestart die aan het oordeel van een rechterlijke instantie is onderworpen;
 - e. een opsporingsonderzoek, al dan niet op bevel van de officier van justitie, of een vervolging gaande is over feiten die in verband staan met de omschreven gedragingen;
 - f. het belang van de klager dan wel het gewicht van de gedraging kennelijk onvoldoende is;
 - g. de klacht anoniem is.

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

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

OR TWEEDE KAMER

Datum	:	13 april 2021
Betreft	:	Gedragcode integriteit ambtelijke organisatie + klachtenregeling ongewenste omgangsvormen
Aan	:	[REDACTED]
Cc.	:	[REDACTED]
Kenmerk	:	20210413_OR__instemming_regl_gedrag_integriteit

Geachte mw. [REDACTED], beste [REDACTED],

Dit schrijven bevat de beslissing van de or op uw voorgenomen besluit Instemmingsverzoek "gedragcode integriteit ambtelijke organisatie + klachtenregeling ongewenste omgangsvormen" van 22 februari 2021, kenmerk [REDACTED] 21.00014.

In het technisch overleg van 29 maart 2021 heeft de or uitvoerig met u gesproken over dit voorgenomen besluit. Hierbij kwamen de behandeling van zijn vragen van 11 maart 2021 uitvoerig aan de orde en zijn deze naar tevredenheid behandeld en beantwoord.

- De or dringt erop aan dat goed voorbeeld, goed doet volgen. Dus het geven van het goede voorbeeld door de leiding van de Tweede Kamer en zijn leidinggevenden verdient extra aandacht.
- Het is belangrijk dat er ruime aandacht voor de gedragscode wordt gevraagd onder de Kamerleden en fracties. Dan gaat het natuurlijk om de omgang met de ambtenaren en de informatie over de kwaliteit van de integriteit van die ambtenaren.
De or ziet hier een kans gezien de onlangs gehouden Tweede Kamer verkiezingen. . Het zou mooi zijn als de in het document genoemde flyer in het welkomstpakket zit van de nieuwe Kamerleden en dat er in cursussen over de Kamer en zijn gebruiken aandacht aan wordt besteed.
- De or juicht het toe dat dit onderwerp met regelmaat terugkeert tijdens het goede gesprek. Het zou een vast onderdeel kunnen zijn bij functioneringsgesprekken, bila's en werkoverleggen.
- De or wil graag betrokken worden bij de vervolgstappen van het integriteitsbeleid, onder andere bij de opzet van de trainingen en het daartoe behorende opleidingsplan op grond van de Wet op de ondernemingsraden artikel 27, onder f. Ook wil de or dat de inhoud van dit reglement wordt gedeeld met de leden en de fracties zodat zij hiervan kennis kunnen nemen.

Gelet op bovenstaande heeft de or besloten in te stemmen met uw voorgenomen besluit.

De or verneemt zo spoedig mogelijk de inhoud van uw definitieve besluit, indien van toepassing voorzien van datum van uitvoering.

Vertrouwende u hiermee voor het moment, voldoende te hebben geïnformeerd.

Vriendelijke groet,

[REDACTED]



4.1.1

4.1.1





Agenda Presidium

vergaderdatum 15 september 2021
 vergaderlocatie Eerste Commissiekamer D 1.35
 email presidium@tweedekamer.nl

Nr.	Agendapunt	Status 1	Bijlage	Behandeling	Blz.
4.1.1	[Redacted content]				
4	Kamerorganisatie				
4.1	Resultaten werkbelevingsonderzoek	B	2021-084	Ter bespreking	39

4.1.1



- 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.
-----	------------	-------------	---------	-------------	------

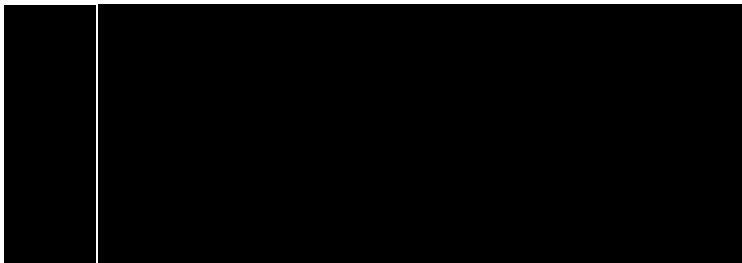
4.1.1





Nr.	Agendapunt	Status ¹	Bijlage	Behandeling	Blz.
4.1.1					

² Brieven en conceptantwoorden zijn ter inzage bij het secretariaat van het Presidium



OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Aanbieding rapportage Werkbelevingsonderzoek 2021
- onderzoek ambtelijke organisatie Tweede Kamer

Opgesteld door :



1. Aard van de bespreking ¹

Informerend

2. 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.

Bevlogenheid: ondanks dat er sprake is van een hoge werkdruk en een groot beroep op de (geestelijke) vermogens, rapporteren medewerkers over het algemeen een grote mate van mentale energie. Uit het onderzoek blijkt dat ambtenaren aangeven dat ze werk doen dat bij ze past in een prettige sociale omgeving; ze ervaren een steeds betere verbinding met het ambtelijk management en de organisatie.

De toename in bevlogenheid geldt niet zozeer voor zaken die de inhoud van het werk betreffen, maar vooral de positieve sociale omgeving waarin veel steun van collega's en eigen leidinggevenden wordt ontvangen, de organisatie en het leiderschap.

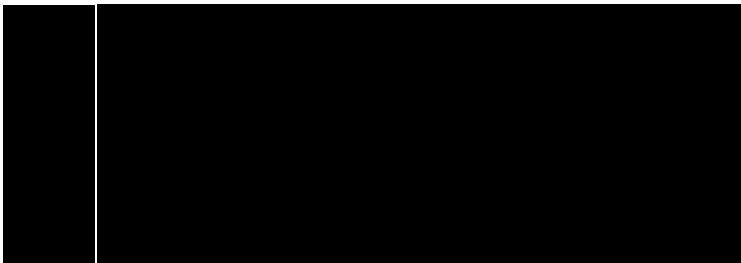
Ten opzichte van 2018 is de bevlogenheid toegenomen (van 21% naar 23%) en is er een daling van de burn-out klachten met 3% (van 9% naar 6%) te zien.

Sociale omgeving, communicatie en leiderschap

De ervaren steun van collega's en leidinggevenden en de teamsfeer scoren goed ten opzichte van het Nederlands gemiddelde en de meting van 2018. Medewerkers geven over het algemeen aan zich gewaardeerd te voelen, vooral door hun collega's en direct leidinggevende, in mindere mate

1

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



door 'overige Kamerbewoners'. Medewerkers voelen zich geaccepteerd zoals ze zijn (inclusie). De communicatie tussen medewerkers en leidinggevenden en tussen de verschillende diensten is ten opzichte van 2018 verbeterd. Op het gebied van sociale veiligheid en isolatie is wel blijvende aandacht nodig.

Kijkend naar het grensvlak politiek-ambtelijk is te zien dat met name de groep diensthoofden hoger scoren op stressoren "politieke besluitvorming" en "tegenstrijdige belangen ambtelijk-politiek". De directie huisvesting scoort ook hoger op de stressor: tegenstrijdige belangen ambtelijk-politiek.

De diensthoofden scoren ook lager op de energiebron: "duidelijk taakverdeling ambtelijk-politiek".

Kansen

De onderzoekers geven aan dat de grootste kansen om de mentale energie op peil te houden en te verbeteren, liggen in het verbeteren van de rolduidelijkheid en leer- en ontwikkelmogelijkheden (inclusief prestatiefeedback).

Daarnaast is de conclusie dat uit de resultaten minder Kamerbrede thema's naar voren komen, maar meer thema's per dienst, waarvoor een gedifferentieerde aanpak nodig is.

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 verbeteringsuggesties 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 bevlogenheid 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. Deze toezegging is gedaan onder andere naar aanleiding van signalen van vertrouwenspersonen en bedrijfsmaatschappelijk werk met betrekking tot de sociale veiligheid in de politiek- ambtelijke werkomgeving. Dit sluit overigens ook aan bij de WBO resultaten onder het leidinggevend kader. 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.

3. Formulering te nemen besluit

- Het Presidium neemt kennis van de rapportage Werkbelevingsonderzoek 2021.



4. Status besluit ²

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)

Werkbelevingsonderzoek 2021

Tweede Kamer Totaal



Augustus 2021
Versie 1.3

Achtergrond van het werkbelevingsonderzoek

In september 2018 is het Werkbelevingsonderzoek (WBO) voor het eerst onder de ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer der Staten-Generaal uitgevoerd. Dit onderzoek bestond uit twee onderdelen, namelijk 4.1.1 en ongewenste omgangsvormen. In juni 2021 is het onderzoek herhaald. In deze rapportage worden de resultaten van de totale onderzoeksgroep weergegeven, vergeleken met 2018.

Leeswijzer

De resultaten die in deze rapportage worden teruggekoppeld zijn ingedeeld op basis van de opbouw van de vragenlijst. Daarom bestaat de rapportage uit 2 onderdelen: *Werkbeleving* en *Ongewenste Omgangsvormen*.

4.1.1

[Redacted text]

Het laatste onderdeel van de rapportage betreft *Ongewenste Omgangsvormen*.

4.1.1

[Redacted text]

Benchmarks

De resultaten worden op de verschillende vragenlijstonderdelen weergegeven in gemiddelde cijferscores of percentages van het totaal aantal deelnemers aan het onderzoek. Voorts worden de resultaten in grafieken weergegeven in relatie tot de score van de ambtenaren van de Tweede Kamer in 2018 en de score van de gemiddelde Nederlandse werknemer (NL).

Anonimiteit

Individuele onderzoeksresultaten worden in geen geval met derden gedeeld en er worden alleen groepsrapportages aangeboden van groepen waarvan minimaal 7 leden de vragenlijst hebben ingevuld. Hierdoor is anonimiteit gegarandeerd.

Respons

De respons binnen de totale groep ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer was 62%. Dit is een lagere respons dan de 74% van 2018. Dit ondanks het feit dat de invultermijn met ruim een week werd verlengd. Waarschijnlijk is de timing van het onderzoek – zo kort voor de verhuizing en het reces – en het feit dat er recent twee enquêtes ‘werken in tijden van corona’ zijn gehouden debet aan de wat minder hoge respons in vergelijking tot drie jaar geleden. Ook zou een gebrek aan vertrouwen in het natraject bij sommigen voor een lagere respons kunnen hebben gezorgd. Dit laatste legt extra nadruk op het volgen van een serieus en enthousiasmerend natraject bij alle diensten.

Portefeuille	Totaal	Respons	%
Huisvesting, Renovatie en Facilitair	220	106	48%
██████████	178	121	68%
CIO	200	136	68%
Stafdiensten	65	51	78%
Totaal	663	414	62%

De respons is bij portefeuille ██████████, CIO en de Stafdiensten (ruim) voldoende. Binnen de portefeuille Huisvesting, Renovatie en Facilitair (HRF) is de respons matig, maar voldoende om met enige voorzichtigheid en flexibiliteit te interpreteren.

Interpretatie van resultaten

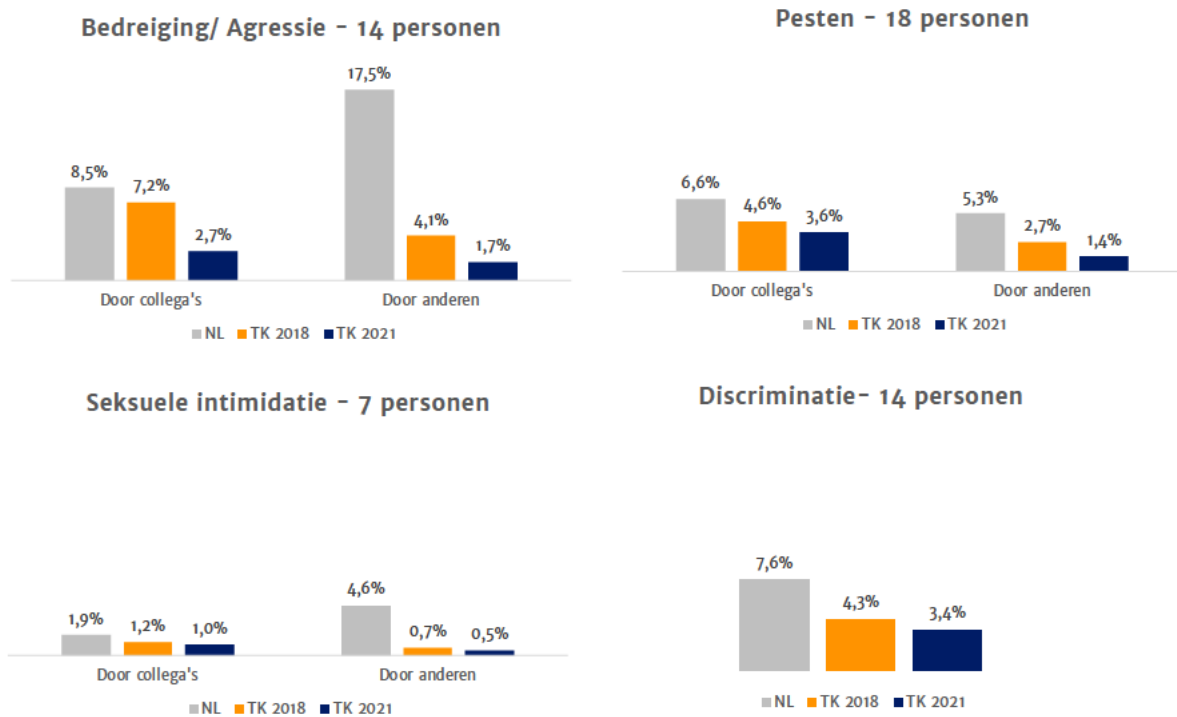
In het vervolg van deze rapportage worden de resultaten van de Tweede Kamer vergeleken met de score uit 2018 en de Nederlandse benchmark.

De gebruikte vragen hebben overwegend 5 antwoordmogelijkheden (score 1-5). Bij het interpreteren van de resultaten staat een verschil van 0,3 of meer tussen de huidige score van de Tweede Kamer en de vergelijkingsscore voor een betekenisvol verschil. Een verschil van 0,2 kan als indicatief verschil worden getypeerd. Alle scores die minder dan 0,2 afwijken van de benchmark kunnen evenzeer door toeval worden veroorzaakt en kunnen daarom het beste als een gelijke score geïnterpreteerd worden. Bij percentages wordt een verschil van minimaal 5% als betekenisvol verschil aangehouden.

Tip: lees de definities van de verschillende vragenlijstonderwerpen (bijv. ‘werkdruk’) door om een gevoel te krijgen van wat het betreffende onderwerp behelst.

Onderdeel Ongewenste Omgangsvormen

In de onderstaande grafieken staat beschreven hoe vaak de verschillende vormen van ongewenste omgangsvormen bij de Tweede Kamer zijn gerapporteerd in het WBO, vergeleken met de Nederlandse benchmark. Deze benchmark is afkomstig van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO, 2020; Voor discriminatie: 2019 en bovendien zonder specificatie 'collega's/ anderen'). Met 'collega's' worden in de onderstaande grafieken de ambtelijke collega's en leidinggevenden bedoeld. Met 'anderen' worden burgers, externen en kamerbewoners, niet zijnde ambtelijke collega's, bedoeld.



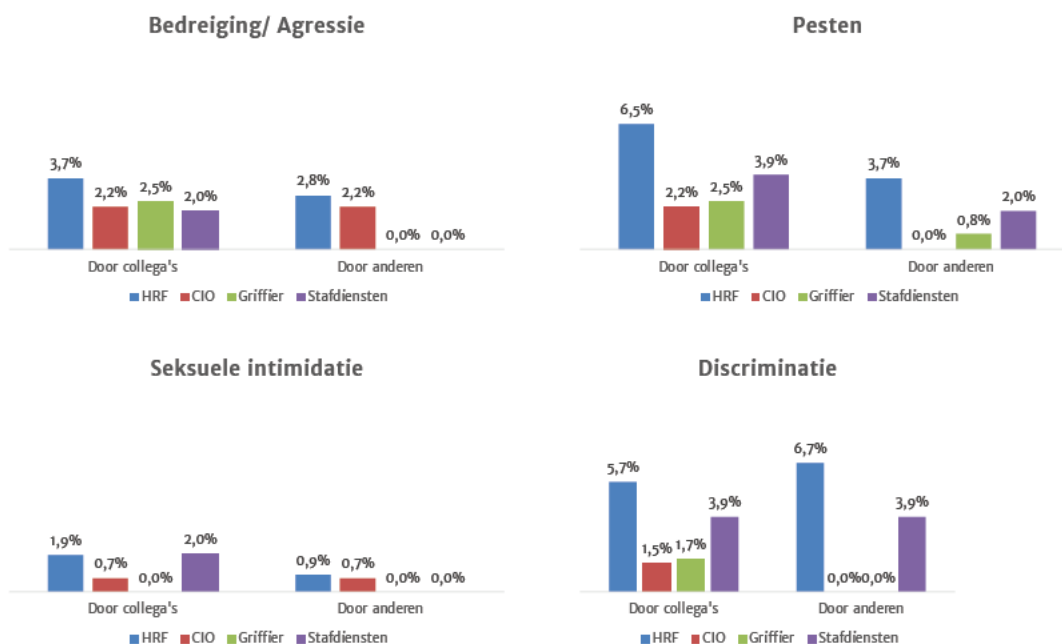
Uit de resultaten blijkt dat er binnen de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer weinig en dus niet structureel sprake is van ongewenst gedrag. In alle gevallen is er ten opzichte van 2018 van een daling sprake, die meestal klein is en voor bedreiging/agressie zelfs groot.

Verschillen tussen portefeuilles op ongewenste omgangsvormen

Het aantal meldingen van ongewenste omgangsvormen verschilt per portefeuille. Over het algemeen zien we dat medewerkers van de portefeuille Huisvesting, Renovatie en Facilitair meer melding maken van pesten en discriminatie dan hun collega's bij de andere portefeuilles en men bij Stafdiensten ook hoger scoort op deze onderdelen. Op de overige vormen van ongewenste omgangsvormen scoren alle portefeuilles ongeveer gelijk (op een laag niveau), waarbij er bij portefeuille [REDACTED] helemaal geen meldingen van seksuele intimidatie zijn geweest.

Nergens zijn overigens scores gevonden die boven het Nederlandse gemiddelde uitkomen. Pesten door collega's, discriminatie en seksuele intimidatie scoren bij HRF wel rond het gemiddelde voor Nederland. Hier is het dus aan te raden om meer aandacht te besteden aan omgangsvormen onder collega's.

Hieronder worden het aantal meldingen weergegeven in percentages per onderdeel ten opzichte van het totaal aantal respondenten van dat onderdeel. Bij HRF hebben 106 respondenten deelgenomen, bij CIO 136, bij portefeuille Griffier 121 en bij Stafdiensten 51. Houd er daarom rekening mee dat bijvoorbeeld één enkele melding bij Stafdiensten correspondeert met 2%.



Tevredenheid met reactie

Van degenen die persoonlijk met ongewenste omgangsvormen te maken hebben gehad geeft 30 tot 90% aan dat ook aan leidinggevende, vertrouwenspersoon of professional (bedrijfsmaatschappelijk werker, bedrijfsarts) te hebben gemeld. Relatief de meeste meldingen kwamen binnen over pesten en bedreiging/agressie (rond 85%) en de minste over discriminatie en seksuele intimidatie (rond 35%). Bij deze laatste twee categorieën valt bovendien op dat in zo'n 40% van de gevallen niets werd gedaan door degene die het betrof.

Over het algemeen was men relatief ontevreden over de reactie van degene bij wie de melding werd gedaan, variërend van rond 40% ontevreden bij pesten en bedreiging/agressie tot 100% ontevreden bij seksuele intimidatie en discriminatie. Ten opzichte van 2018 is men overigens wel meer tevreden met de omgang in de organisatie met meldingen over pesten en bedreiging/agressie, maar minder tevreden met de omgang met meldingen over discriminatie.

Bekendheid met beleid

Het overgrote deel van de ambtelijke medewerkers kent de gedragscodes (internet en e-mailgebruik; sociale media; integriteit). Ongeveer een derde geeft ook aan te weten wat er in de codes staat. De situatie is ten opzichte van 2018 op dit vlak weinig veranderd. Ook de klokkenluidersregeling is onder velen bekend, net als de informatie die op Plein 2 staat over ongewenste omgangsvormen. De bekendheid van deze beider zaken is ook iets gestegen ten opzichte van 2018.

Als het gaat over waar men behoefte aan heeft in het kader van het omgaan met ongewenste omgangsvormen, dan heeft men (nog steeds) de meeste behoefte aan voorlichting over gedragscodes, regelingen en rechten en plichten. Aan training op de thema's omgaan met agressie en omgaan met (integriteits-) dilemma's is minder behoefte, hoewel er best een aantal klasjes te vullen zijn met geïnteresseerden.

Het bestaan van de vertrouwenspersonen (resp. voor integriteit en ongewenste omgangsvormen) is bij meer dan 90% van de respondenten bekend, wat een flinke stijging is ten opzichte van 2018. Ook geeft een iets groter deel dan in 2018 aan van hen gebruik te zullen maken als daar aanleiding voor is. De klachtencommissie ongewenste omgangsvormen is ook in bekendheid gestegen. En ook hiervan zou driekwart gebruik maken als er aanleiding voor is.

Management Samenvatting Werkbelevingsonderzoek 2021

In juni 2021 is – evenals in september 2018 – onder alle ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer der Staten-Generaal een werkbelevingsonderzoek uitgevoerd met een onderdeel 4.1.1 en een onderdeel Ongewenste Omgangsvormen. De respons was met 62% lager dan in 2018 (74%), maar nog steeds ruim voldoende om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

4.1.1

Ook worden ongewenste omgangsvormen minder gerapporteerd dan in Nederland gebruikelijk is en is er van een lichte daling ten opzichte van 2018 sprake. Opvallend is de grote daling van bedreiging/agressie door collega's van 7,2% in 2018 naar 2,7% in 2021.

4.1.1

4.1.1

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

4.1.1

Ongewenste omgangsvormen

Alle ongewenste omgangsvormen (bedreiging/agressie, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie) komen duidelijk minder voor dan in Nederland gebruikelijk is. Bovendien is er overall een daling opgetreden ten opzichte van 2018. Het sterkst was deze voor bedreiging/agressie door collega's. Daar staat tegenover dat diegenen die melding hebben gemaakt van ongewenste omgangsvormen vaak ontevreden zijn over de manier waarop daar door de organisatie mee is omgegaan.

Het voorkomen van ongewenste omgangsvormen verschilt overigens wel per portefeuille, al moeten deze verschillen gelet op de geringe percentages ook weer niet overdreven worden. Opvallend is dat dat zowel pesten als discriminatie relatief vaak bij de portefeuille Huisvesting, Renovatie en Facilitair voorkomt.

Het overgrote deel van de medewerkers is bekend met het beleid rondom ongewenste omgangsvormen, de gedragscodes en met het bestaan van vertrouwenspersonen. Met name de bekendheid met het laatste is ten opzichte van 2018 sterk gestegen.

From Presidium <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Subject **Dossier presidiumvergadering 2021**

To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
<[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
<[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
<[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
<[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
<[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, "secretariaat. voorzitter"
<[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
<[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
<[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>,
[REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
<[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>,"
<[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date September 9, 2021 at 5:45:29 PM CEST

Geachte ambtelijk secretarissen,

Bijgaand stuur ik u het vergaderdossier voor de Presidiumvergadering van 15 september 2021.

De onderwerpen op de agenda zijn aanklikbaar, waardoor u in het document naar het betreffende onderwerp springt.

Dit geldt niet voor agendapunten waar een C achter staat. Deze zijn alleen aan de Presidiumleden gezonden.

Wilt u alle Presidiumstukken vertrouwelijk behandelen.

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

From "██████████" <██████████@tweedekamer.nl>
Subject **FW: portefeuille rapportage**
To ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Date August 26, 2021 at 6:33:29 PM CEST

Beste ██████████,

Hierbij stuur ik je de totaal-rapportage van de diensten die onder jouw portefeuille vallen. We gaan deze rapportage bespreken in het eerstvolgende DT HRF in het bijzijn van ██████████, waa ██████████ ook toelichting kan geven op eventuele vragen. Mocht je voorafgaand daaraan vragen hebben, dan horen we dat graag.

Met vriendelijke groeten,

██████████

██████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal

██████████, Bezuidenhoutseweg 67, Postbus 20018, 2500 EA Den Haag

T +(31)70-318 ██████████ | M 06 ██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Verslag Presidium

vergaderdatum 10 november 2021

locatie Eerste Commissiekamer B67

deelnemers Voorzitter, mevrouw Tellegen (tot 10.15 uur), de heer Bosma, mevrouw Kuik, de heer Wassenberg, de heer Van Meenen (tot 10.50 uur), de heer Van Nispen, de heer Van der Lee, de heer Nijboer, [REDACTED]

Verslag Presidiumvergadering 10 november 2021

4.1.1

4. Kamerorganisatie

4.1 Aanbiedingsbrief College onderzoek integriteit

De Voorzitter licht de aanbiedingsbrief en de rapportage van het College onderzoek integriteit toe en geeft aan op welke punten het College is afgeweken van de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode. 4.1.1

[REDACTED] Het Presidium zal het College vragen de rapportage naar de betreffende Kamerleden te sturen. Vervolgens wordt de rapportage, ter kennisneming, doorgeleid aan de Kamer.

4.2 Sociale veiligheid: uitwerking motie Leijten en toezegging aanpassing huisregels

Het Presidium bespreekt de wenselijkheid van een speciale regeling 'sociale veiligheid fracties Tweede Kamer' waarin het openbaar maken van het werkveiligheidsbeleid wordt vastgelegd. Het Presidium heeft een voorkeur voor het onderbrengen van deze regels in een reeds bestaande regeling. Onderzocht is of dit ondergebracht kan worden in de Gedragscode leden van de Tweede Kamer of in de modelstatuten die horen bij de Regeling financiële ondersteuning fracties. Deze regelingen blijken hiervoor minder geschikt te zijn. Het Presidium stemt daarom in met het uitwerken van een speciale regeling, onder voorwaarde dat deze heel eenvoudig is. Als de speciale regeling is uitgewerkt wordt deze voorgelegd aan het Presidium.

Met betrekking tot de toezegging die is gedaan bij de Raming 2022 over het optreden bij herhaaldelijk ongewenst gedrag, is gekeken naar diverse documenten binnen de organisatie. Het Presidium besluit een voorstel om de Gedragscode uit te breiden met een expliciete verwijzing naar gedrag en fatsoen te bespreken bij de evaluatie van de Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode leden van de Tweede Kamer. Dit geldt ook voor een eventuele aanpassing van het beleid ongewenste omgangsvormen medewerkers Tweede Kamer en fracties. Het Presidium ziet niets in het publiceren van een jaarlijkse rapportage waarin gegevens staan hoe vaak de Voorzitter/het Presidium fracties aanspreekt. 4.1.1

4.1.1

Besluitenlijst Presidiumvergadering 10 november 2021 (Openbaar)

- 4.1.1 [redacted]
- Het Presidium besluit de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal te evalueren, nadat het eerste jaarverslag van het College aan het Presidium is aangeboden.
- Het Presidium stemt in met het uitwerken van een voorstel om te komen tot een speciale regeling 'sociale veiligheid fracties Tweede Kamer' waarin aanvullende regels worden geformuleerd gericht op het publiceren/openbaar maken van het werkveiligheidsbeleid, conform motie Leijten Kamerstuk 35752, nr. 9.
- Het Presidium besluit een voorstel om de Gedragscode uit te breiden met een expliciete verwijzing naar gedrag en fatsoen te bespreken bij de evaluatie van de Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode leden van de Tweede Kamer. Dit geldt ook voor een eventuele aanpassing van het beleid ongewenste omgangsvormen medewerkers Tweede Kamer en fracties.

4.1.1

From Presidium <presidium@tweedekamer.nl>

Subject **Dossier presidiumvergadering 24 november 2021**

To "Bergkamp, V." <v.bergkamp@tweedekamer.nl>, "Bosma, M. (Martin)" <M.Bosma@tweedekamer.nl>, "Meenen, P. van" <p.vmeenen@tweedekamer.nl>, "Nijboer, H." <h.nijboer@tweedekamer.nl>, "Wassenberg, F." <f.wassenberg@tweedekamer.nl>, "Nispen, M. van" <m.vnispen@tweedekamer.nl>, "Lee, T. van der" <t.vdlee@tweedekamer.nl>, "Tellegen, O." <o.tellegen@tweedekamer.nl>, "Kuik, A." <a.kuik@tweedekamer.nl>

Date November 18, 2021 at 3:14:03 PM CET

Geachte Presidiumleden,

Hierbij ontvangt u het dossier voor de Presidiumvergadering van woensdag 24 november 2021.

De vergadering is gepland van 09.30 uur tot 11.30 uur.

De onderwerpen op de agenda van het Presidiumdossier zijn aanklikbaar, waardoor u naar de bijbehorende bijlage springt.

Wilt u alle Presidiumstukken vertrouwelijk behandelen.

Met vriendelijke groet,

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)70-318 | E | @tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Agenda Presidium

vergaderdatum 27 oktober 2021

vergaderlocatie Eerste commissiekamer

email [REDACTED] tweedekamer.nl

Nr.	Agendapunt	Status 1	Bijlage	Behandeling	Blz.
-----	------------	-------------	---------	-------------	------

4.1.1

4	Kamerorganisatie				
4.1	Sociale veiligheid: uitwerking motie Leijten (werkveiligheidsbeleid) en toezegging aanpassing huisregels (Raming 2022)	C	2021-108	Ter besluitvorming	
4.2	Sociale veiligheid: vergelijking andere parlementen - leerpunten	B	2021-109	Ter bespreking	11

4.1.1



Nr.	Agendapunt	Status 1	Bijlage	Behandeling	Blz.
-----	------------	-------------	---------	-------------	------

4.1.1



4.1.1



- De Voorzitter meldt dat de ondersteuning van het College Onderzoek Integriteit Leden Tweede Kamer buiten de Tweede Kamer wordt geplaatst. Dit komt de onafhankelijkheid van het College ten goede en voorkomt eventuele rolvermenging bij Kamerambtenaren.

4.1.1

CONCEPT

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Sociale veiligheid: Leerpunten EU parlementen inzake sociale veiligheid

Opgesteld door :

██████████/Stafdienst HR

Aard van de bespreking ¹

Informerend/ter bespreking

Beknopte samenvatting

Tijdens de Presidiumvergadering van 16 juni 2021 heeft het Presidium besloten dat er een inventarisatie wordt gemaakt van de wijze waarop andere parlementen vorm geven aan het sociale veiligheidsbeleid

Op basis van een aantal documenten is bekeken wat de Tweede Kamer organisatie in de aanpak van sociale veiligheid kan overnemen van andere parlementen. Ook de aanbevelingen vanuit de Raad van Europa (RvE) zijn hierbij meegenomen.

In deze documenten is gekeken welke (concrete) aanbevelingen binnen de Tweede Kamer reeds zijn geïmplementeerd en welke nog niet.

Samenvattend zou de Tweede Kamer een aantal aanbevelingen kunnen overnemen:

1. (nog) meer aandacht aan verschillende regelingen/vertrouwenspersonen (voor wie geldt wat);
2. geven van trainingen specifiek op voorkomen ongewenste omgangsvormen, gericht op alle Kamerbewoners;
3. mogelijk nog explicieter stelling nemen vanuit de Tweede Kamer / Voorzitter / fracties / Management team tegen ongewenste omgangsvormen;
4. de normen ten aanzien van ongewenste omgangsvormen expliciet(er) opnemen in de Gedragscode Integriteit Leden Tweede Kamer.

In het eerste half jaar van 2022 zal een kwalitatief onderzoek worden verricht naar sociale veiligheid in de politiek-ambtelijke werkomgeving. In de onderzoeksopzet zal ook het internationale perspectief meegenomen worden.

Formulering te nemen besluit

- Het Presidium bespreekt de leerpunten uit de EU-vergelijking inzake sociale veiligheid.

1

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



Status besluit ²

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)



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.

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



datum 7 oktober 2021
betreft Leerpunten onderzoeken sociale veiligheid

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.

Figuur 1¹.

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

Zoals aangekondigd in het Ramingsdebat op 21 juni 2021 zal onderzoek gedaan worden naar sociale veiligheid bij de Kamerorganisatie. Deze toezegging is gedaan onder andere naar aanleiding van signalen van vertrouwenspersonen en bedrijfsmaatschappelijk werk met betrekking tot de sociale veiligheid in de politiek-

¹ Verge, 2020, P. 7



datum 7 oktober 2021
betreft Leerpunten onderzoeken sociale veiligheid

ambtelijke werkomgeving. Dit sluit overigens ook aan bij de resultaten uit het Werkbelevingsonderzoek onder het leidinggevend kader. 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. In de onderzoeksopzet zal ook het internationale perspectief 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 de Gedragscode Integriteit Leden Tweede Kamer.



datum 7 oktober 2021

betreft Leerpunten onderzoeken sociale veiligheid

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, Straatsburg²". 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
<p>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 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>- Hier kan meer aandacht aan gegeven worden in voorlichting & communicatie.</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>	<p>- Vragenlijst voor ambtenaren als onderdeel WBO - Start kwalitatief onderzoek najaar 2021</p>	<p>- Mogelijkheid voor vragenlijsten en onderzoek binnen TK leden en/of fracties stimuleren.</p>
<p>3. Set up appropriate complaints and investigation mechanisms which are confidential, fair and responsive to victims' concerns</p>	<p>- Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen (OO) + Klachtencommissie voor ambtenaren +</p>	<p>- Voor TK kan gezorgd worden dat hier geregeld aandacht en voorlichting over wordt gegeven.</p>

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



datum 7 oktober 2021

betreft Leerpunten onderzoeken sociale veiligheid

	<p>fractiemedewerkers voor fracties die zijn aangesloten.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gedragscode + Regeling toezicht en handhaving gedragscode leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal voor TK leden + College voor onderzoek integriteit. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aandachtspunt blijft dat TK leden en overige kamerbewoners onderdeel zijn van verschillende regelingen en dat onderlinge verhoudingen (politiek/fracties/ambtelijk) complex zijn.
<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"> - Vertrouwenspersonen OO voor ambtenaren + fractiemedewerkers (voor fracties die zijn aangesloten) zijn beschikbaar. - In het WBO uit 2021 heeft >90% van de medewerkers aangegeven bekend te zijn met de vertrouwenspersonen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Continueren aandacht + zichtbaarheid Vertrouwenspersonen in de organisatie.
<p>5. End impunity for perpetrators by introducing and applying 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Het College kan volgende sancties voorstellen: aanwijzing, 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. 	
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - In Q3/Q4 worden workshops integriteit aangeboden aan ambtenaren. - In 2022 komen er ook vervolgtrainingen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Te overwegen valt om specifieke traingingen op ongewenste omgangsvormen aan te bieden aan alle Kamerbewoners.
<p>7. Initiate, support and implement policies and legislation to ensure parity in political and public life.</p>		
<p>8. Encourage and provide incentives to political parties to ensure better representation of women in decision making.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Per partij aandachtspunt. 	
<p>9. Encourage political parties to establish codes of conduct and take action to challenge gender stereotypes, patriarchy, misogyny and the culture that</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aan de klachtenregeling OO is in het voorjaar aandacht besteed bij de AS'en. 	<ul style="list-style-type: none"> - Te overwegen valt om hier nog eens centraal aandacht aan te geven.



datum 7 oktober 2021

betreft Leerpunten onderzoeken sociale veiligheid

tolerates and condones acts of violence and harassment of women in political life.		
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.
12. Initiate, promote and encourage education programmes from a very young age to foster a culture of respect, tolerance, non-discrimination and equality.		- Dit is een maatschappelijk thema en zou via politiek op de agenda gezet moeten worden.

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 Presidium <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Subject **Dossier Presidiumvergadering 27 oktober 2021**

To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
 <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
 <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
 <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
 <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
 <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, "secretariaat.voorzitter" <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
 <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
 <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
 <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
 <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
 <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date October 21, 2021 at 1:36:37 PM CEST

Geachte ambtelijk secretarissen,

Bijgaand ontvangt u het dossier voor de Presidiumvergadering van 27 oktober 2021.
 De onderwerpen op de agenda zijn aanklikbaar, waardoor u in het document naar het betreffende onderwerp springt.
 Dit geldt niet voor agendapunten waar een C achter staat. Deze zijn alleen aan de Presidiumleden gezonden.

Wilt u alle Presidiumstukken vertrouwelijk behandelen.

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



Agenda DT-H

Vergaderdatum 8 februari 2022

Tijd 13.00 – 14.00 uur

Bijlagen ja

Vergaderlocatie Hybride (vanuit de Daleszaal) <https://pexip.me/meet/36969898>

Staf MT

██████████
M 06 ██████████
E ██████████@tweedekamer.nl


Agenda

4.1.1



ACTIEPUNTEN DT-H VERGADERINGEN (versie DT-H 08-02-2022)

Nr.	Datum	Onderwerp	Actiepunt	Door	Planning DT-HR	Status
4.1.1						





Verslag DT-H

Staf MT

vergaderdatum 25 januari 2022

deelnemers



afwezig



M 06 [redacted]
E [redacted]@tweedekamer.nl

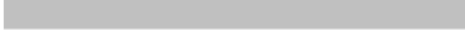
4.1.1



4.1.1

**6. Rondje langs de velden en sluiting**

- ■ vraagt diensthoofden om binnen hun dienstenaandacht te besteden aan het onderwerp grensoverschrijdend gedrag en het bespreekbaar te maken. ■ heeft onlangs een mail rondgestuurd aan zijn dienst en zal deze delen met het DT-H. 4.1.1



4.1.1



■ sluit de vergadering om 15.57 uur.

COMING

From [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Subject **DT-H 8 februari 2022 dossier**
To [REDACTED] E. [REDACTED] <[REDACTED]@tweede [REDACTED] >, [REDACTED] [REDACTED]
<[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
d [REDACTED]@tweedeka [REDACTED], [REDACTED]@tweedekam [REDACTED]."
<[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]@tweedeka [REDACTED]."
<[REDACTED]weedekamer.nl>, [REDACTED] ek [REDACTED]."
[REDACTED] >, [REDACTED]@t [REDACTED]."
<[REDACTED]eedekamer.nl>
Date February 4, 2022 at 11:09:15 AM CET

Beste allen,

Bijgaand de agenda en stukken voor het hybride DT-H op 8 februari 2022.

In dit digitale dossier zijn de bijlagen op de agenda aanklikbaar, waardoor u bij het aanklikken direct naar de betreffende bijlage springt.

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



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/25656551>
tijdstip 11.30 - 12.30 uur
afmeldingen

Agendapunten

4.1.1

2. Vaststelling verslag d.d. 27 september 2021 *Bijlage 1*

4.1.1

Georganiseerd overleg Staten-Generaal

Verslag van de vergadering met de centrales van verenigingen van ambtenaren op maandag 27 september 2021.

Aanwezig:

van de zijde van de werkgevers: [REDACTED]
[REDACTED]

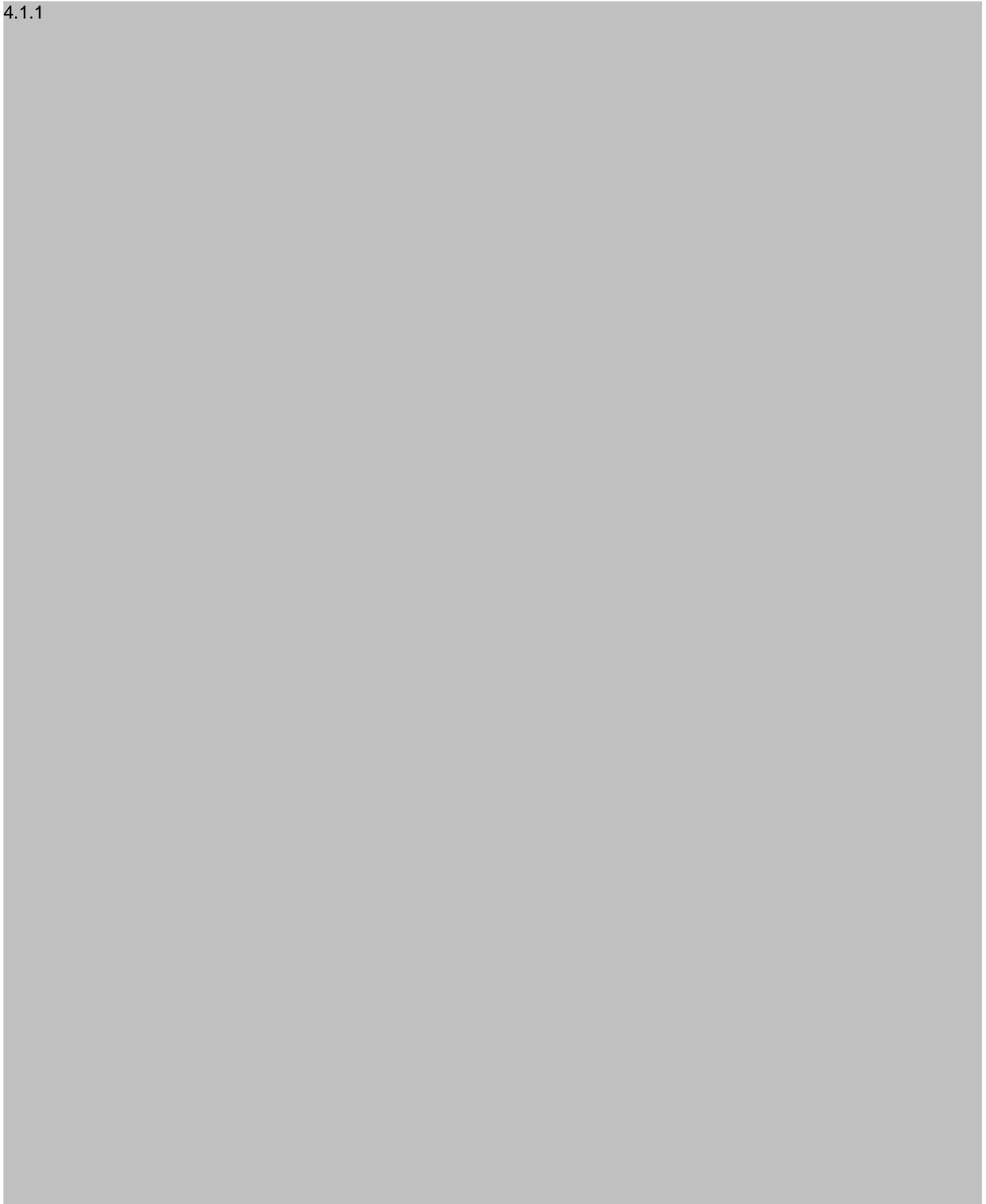
van de zijde van de werknemers: [REDACTED]
[REDACTED],

en [REDACTED] namens [REDACTED] (verslag).

4.1.1



4.1.1



4a. Bijpraten werkbelevingsonderzoek

4.1.1

■ vraagt of de vragenlijst ongewenste omgangsvormen betrof tussen ambtelijke medewerkers of ongewenste omgangsvormen binnen het Kamergebouw. ■ licht toe dat aan de medewerkers is gevraagd of zij lastig zijn gevallen door collega's van de eigen dienst dan wel andere diensten of door andere Kamerbewoners. Uit het onderzoek is gebleken dat ongewenste omgangsvormen zoals pesten en discriminatie met name in de directe omgeving plaatsvinden en in mindere mate in de omgang met andere Kamerbewoners. De Kamervoorzitter heeft bij de Raming een onderzoek naar sociale veiligheid aangekondigd. Dit onderzoek is meer gericht op de organisatie van de Tweede Kamer als geheel, terwijl het werkbelevingsonderzoek alleen de ambtelijke organisatie betrof. De onderzoeksopzet die er in concept ligt, is gericht op een kwalitatief onderzoek met interviews. Er is weliswaar een klachtencommissie, maar daar wordt geen gebruik van gemaakt. Er zijn dan ook geen dossiers die onderzocht kunnen worden. ■ merkt op dat het onderzoek naar sociale veiligheid ook aansluit bij de opmerkingen van de diensthoofden in het werkbelevingsonderzoek over de politiek-ambtelijke verhoudingen en onduidelijkheid. In dit onderzoek wordt ook aandacht besteed aan de governance en het Reglement van Orde. Er zijn signalen die niet uit

het werkbelevingsonderzoek zijn gekomen, maar die wel aanleiding geven om het onderzoek naar sociale veiligheid te doen.

4.1.1



From [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
 Subject **Herzien dossier GO-overleg maandag 6 december 2021**
 To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] ik [REDACTED] tweedekamer.nl [REDACTED] G." [REDACTED] s@[REDACTED] r.nl>, [REDACTED] <[REDACTED] e [REDACTED] mer.nl>, "G. ten Hov [REDACTED]@cmhf.nl)" [REDACTED] <[REDACTED]@cmhf.nl>, [REDACTED] " <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] amer.nl>, [REDACTED] [REDACTED] ka [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] hotmail.com [REDACTED] il [REDACTED] rstekamer.[REDACTED] N [REDACTED] m' [REDACTED] @ [REDACTED] er.nl>, "M. Blijerveld [REDACTED] ve [REDACTED] akabo.nl>, 'Mick Bleijerveld' [REDACTED] [REDACTED] d@fnv.nl>, [REDACTED] @ [REDACTED] entrum.nl>, [REDACTED] t@tweedekamer.nl>, [REDACTED] [REDACTED] twee [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] @eerstekamer.nl>, [REDACTED] twee [REDACTED] r.nl>, [REDACTED] [REDACTED] @twe [REDACTED] [REDACTED] tw [REDACTED] er.nl>
 Date D [REDACTED] er 3, 2021 at 1:26:51 [REDACTED] [REDACTED]

Geachte leden van het Georganiseerd Overleg,

Bijgaand ontvangt u een herzien dossier voor de bijeenkomst van aanstaande maandag in verband met een correctie in de nummering van de agendapunten.

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

Van: [REDACTED].

Verzonden: donderdag 2 december 2021 16:02

Aan [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] ([REDACTED]@cmhf.nl) <[REDACTED]@cmhf.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; Griffier Eerste Kamer <[REDACTED]@eerstekamer.nl>; [REDACTED] Tweede Kamer <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@hotmail.com>; [REDACTED] <[REDACTED]@eerstekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@eerstekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@abvakabo.nl> [REDACTED] <[REDACTED]@fnv.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@ambtenarencentrum.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@eerstekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@eerstekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
CC: [REDACTED] Tweede Kamer <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Onderwerp: Dossier GO-overleg maandag 6 december 2021

Geachte leden van het Georganiseerd Overleg,

Bijgaand ontvangt u het dossier voor de bijeenkomst van aanstaande maandag.

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

56	D66	Integriteit en sociale veiligheid		Stafbureau VZ
57	D66	Integriteit en sociale veiligheid		Stafbureau VZ
58	CDA	Integriteit en sociale veiligheid		Stafbureau VZ/Griffie Plenair
59	SP	Integriteit en sociale veiligheid		Stafdienst HR

7. Integriteit en sociale veiligheid

Vraag 56 STAFBUREAU VZ

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?

Vraag 57 STAFBUREAU VZ

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?

Vraag 58 STAFBUREAU VZ/GRIFFIE PLENAIR

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.

Vraag 59 STAFDIENST HR

De leden van de SP-fractie vragen of het Presidium kan aangeven wanneer het onderzoek wordt verwacht naar de sociale veiligheid van Kamerbewoners? Genoemde leden vragen naar wat er in het tussenliggende jaar is ondernomen met betrekking tot het onderzoek zelf.

2124

From ██████████ " ██████████ @tweedekamer.nl>
Subject **FW: FEZ22024 Bijlage vragen Raming 2023 inclusief verdeling FD**
To ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Date April 19, 2022 at 12:25:29 PM CEST

Hallo ██████████,

Zie bijlage, kun jij je vinden in de beantwoording?
Zo ja, dan stuur ik het e.e.a. door naar FEZ.

Groet

██████████

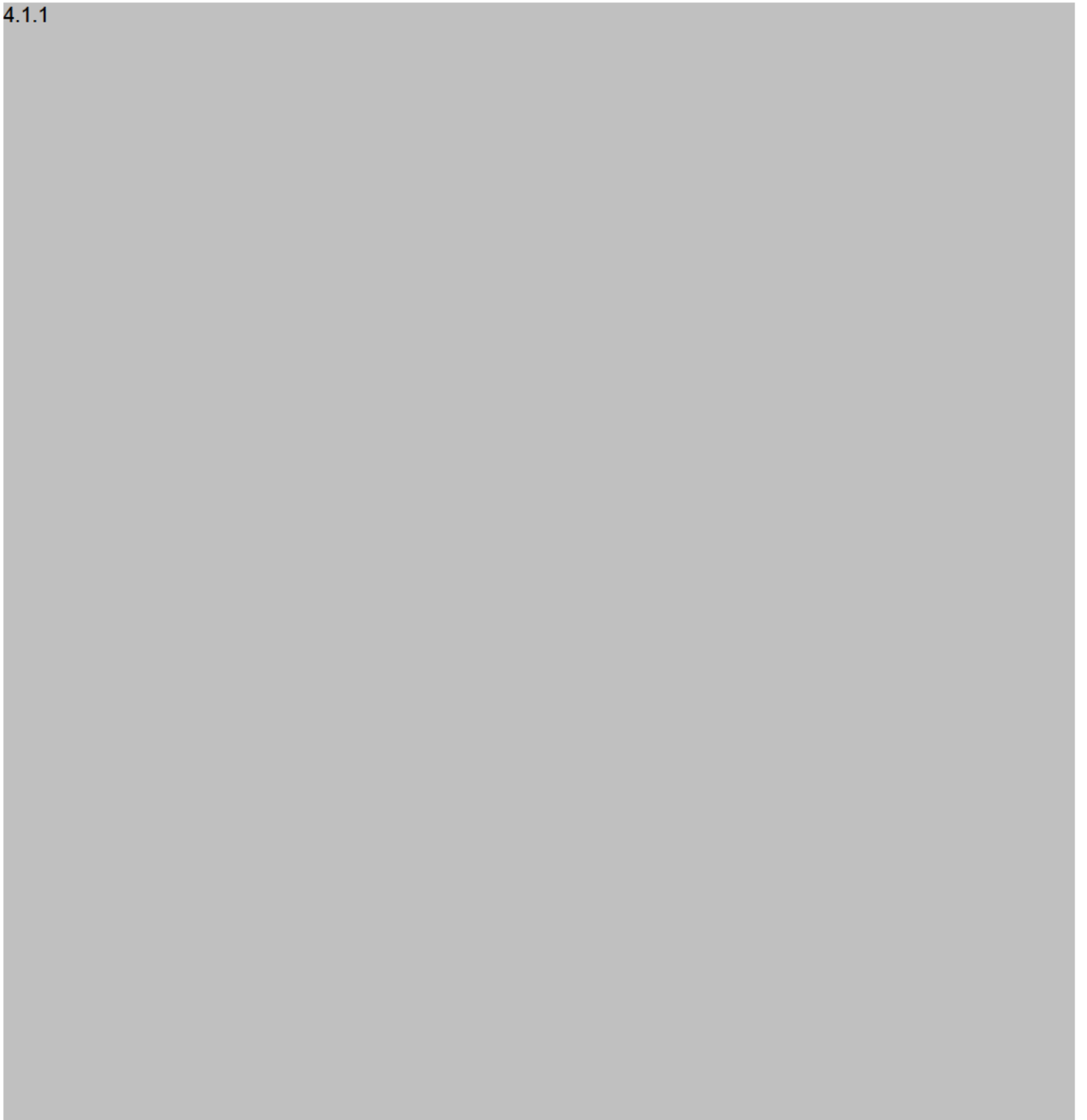


Conceptverslag Managementteam

vergaderdatum 6 december 2021
deelnemers



4.1.1



4.1.1

9. Externe inhuur College van onderzoek integriteit (bijlage 2021-236)**Besluit:**

Het MT benadrukt het belang de ondersteuning van het college van onderzoek integriteit buiten de Kamerorganisatie te organiseren ter ondersteuning van de onafhankelijke rol en positie van de commissie. Het MT gaat akkoord met het reserveren van budget voor de externe inhuur van de ondersteuning. Het betreft ondersteuning voor onbepaalde tijd op basis van nacalculatie.

4.1.1

From '██████████ ██████████' <██████████@tweedekamer.nl>
Subject **MT-dossier 13 december 2020**
To TK-diensthooften <TK-diensthooften@tweedekamer.nl>
Date December 10, 2021 at 1:35:16 PM CET

Geachte Diensthooften,

Bijgaand stuur ik u het dossier van de MT-vergadering van 13 december 2021.

In dit digitale dossier zijn de onderwerpen op de agenda aanklikbaar, waardoor u bij het aanklikken direct naar de betreffende bijlage springt.

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA Den Haag

T +(31)6-██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Agenda Managementteam

vergaderdatum 6 december 2021

tijd 09.00 – 10.15 uur

deelnemers [REDACTED]

afwezig

Locatie Vondelingkamer (D3.90) of inloggen via pexip [https://pexip.me/meet/\[REDACTED\]](https://pexip.me/meet/[REDACTED])

4.1.1



9. Externe inhuur College van onderzoek integriteit (*ter besluitvorming*) bijlage 2021-236 (**blz 83**)

4.1.1



Oplegnotitie Verzoek budget externe inhuur ondersteuning College van onderzoek integriteit

datum 30 november 2021

Binnenhof 1a
2513 AA Den Haag

T

M 06

E @tweedekamer.nl

Aard van de bespreking

Besluitvormend

De Griffie plenair/Bureau Wetgeving verzoekt het MT om budget te reserveren voor externe inhuur van de ondersteuning van het College van onderzoek integriteit.

Beknopte samenvatting

De Griffie plenair/Bureau Wetgeving en de Stafdienst Communicatie hebben het College sinds april 2021 ondersteund door het beschikbaar stellen van een secretaris, secretariële ondersteuning en werkzaamheden op het gebied van interne en externe communicatie.

Per 1 september 2021 is de tijdelijk secretaris naar een functie buiten de Kamerorganisatie vertrokken en heeft een wetgevingsjurist de werkzaamheden waargenomen. Al vanaf het begin hebben zich bij alle betrokkenen integriteitsdilemma's voorgedaan. Het College is onafhankelijk en adviseert over mogelijke sancties tegen Kamerleden. De medewerkers ondersteunen echter ook de leden zelf in de uitoefening van hun bevoegdheden. De diensthoofden van en zijn van mening dat de ondersteuning ook onafhankelijk van de Kamer belegd moet worden en adviseren dan ook dringend deze ondersteuning extern te beleggen, bij voorkeur bij het CAOP.

Contractbeheer en budgetbeheer moeten elders in de organisatie belegd worden.

Ondersteuning is voor onbepaalde tijd.

Eerder behandeld in MT

Nee.

Financiële consequenties

Naar verwachting gaat het om 5.1.2f maximaal gemiddeld per week voor wat betreft de secretaris, 5.1.2f maximaal gemiddeld per week voor secretariële ondersteuning en eveneens 5.1.2f op het terrein van communicatie. Het jaarlijkse bedrag wordt voorzien op ongeveer 125 000 euro exclusief btw, voor het volledige pakket ondersteuning (5.1.2f per uur voor een senior secretaris, naar verwachting 5.1.2f per uur voor secretariële ondersteuning, naar verwachting 5.1.2f per uur voor interne en externe communicatie).

Facturering op basis van nacalculatie.

Personele consequenties

Geen.

ICT-consequenties

Geen.

Advies

Belangrijk om de ondersteuning van de onafhankelijke commissie buiten de Kamerorganisatie te organiseren ter ondersteuning van de onafhankelijke rol en positie van de commissie. Akkoord met voorstel

Advies

Na toevoeging van bovenstaande financiële onderbouwing: akkoord.

Advies

De communicatievraag kan in omvang en complexiteit divers zijn; van advies en uitvoering op het terrein van publiekscommunicatie tot woordvoering over gevoelige materie. Bovendien zullen perioden van intensieve ondersteuning afgewisseld worden met perioden van radiostilte. Dit vereist een brede beschikbaarheid en deskundigheid.

Advies

Nvt.

From ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>

Subject **MT-dossier 6 december 2021**

To ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>, ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>, ██████████
<██████████@tweedekamer.nl>, ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>, ██████████
<██████████@tweedekamer.nl>, ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>

Date December 2, 2021 at 3:18:47 PM CET

Geachte MT-leden,

Bijgaand stuur ik u het dossier van de MT-vergadering van 6 december 2021.

In dit digitale dossier zijn de onderwerpen op de agenda aanklikbaar, waardoor u bij het aanklikken direct naar de betreffende bijlage springt.

4.1.1

Met vriendelijke groet,

██████████
██████████
██████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag

T +31 6 ██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Agenda Managementteam (teleconferentie)

vergaderdatum 15 maart 2021

tijd 09.15 – 11.00

deelnemers

afwezig

Locatie Rommekamer VMR

4.1.1

5. Sociaal jaarverslag (*ter besluitvorming*)

bijlage 2021-049 (blz 15)

4.1.1



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Agendapunt 5
Bijlage 2021-049

Oplegnotitie Sociaal Jaarverslag 2020

Stafdienst HR

datum 10 maart 2021

Aard van de bespreking

Besluitvormend

Beknopte samenvatting

In het sociaal jaarverslag 2020 worden ontwikkelingen in beeld gebracht op het gebied van het gevoerde personeelsbeleid van de ambtelijke organisatie in 2020. In de notitie volgt een korte toelichting op de cijfers en waar mogelijk een vergelijking met 2019 en/of het Rijk.

Het sociaal jaarverslag geeft een aantal vaste cijfermatige trends weer zoals een leeftijd personeelsbestand, mate van diversiteit, in- door- en uitstroom, verzuim en arbeidsomstandigheden (veiligheid, EHBO, sociaal klimaat).

Beslispunten

1. Akkoord te gaan met het Sociaal Jaarverslag 2020;
2. Kennis te nemen van het jaarverslag Vertrouwenspersonen 2020;
3. Akkoord te gaan met de doorgeleiding van de stukken naar OR en Presidium.

Financiële consequenties

nvt

Personele consequenties

nvt

ICT-consequenties

nvt



Sociaal Jaarverslag 2020

jaarcijfers en toelichting

Auteur	[REDACTED]
Autorisatie door	[REDACTED]
Bestemd voor	MT, Presidium
Status / versie	V1.1
Datum	10-03-2021
Bijlagen	Jaarverslag Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen Jaarverslag Vertrouwenspersonen integriteit

1. Inleiding

In het sociaal jaarverslag 2020 worden ontwikkelingen in beeld gebracht op het gebied van het gevoerde personeelsbeleid van de ambtelijke organisatie in 2020. In deze notitie volgt een korte toelichting op de cijfers en waar mogelijk een vergelijking met 2019 en/of het Rijk¹. Als peildatum bij het genereren van cijfers is 31 december 2020 gehanteerd.

Vanaf half maart 2020 hebben we te maken met de ontwikkelingen rondom COVID-19. Deze ontwikkelingen zijn niet direct terug te zien in de cijfers over 2020, maar hebben veel invloed (gehad) op het werken en de werkbeleving binnen de ambtelijke organisatie. De medewerkers van de Tweede Kamer hebben laten zien dat zij flexibel zijn en snel een nieuwe manier van werken eigen hebben gemaakt. Een deel van de medewerkers is nauwelijks op kantoor geweest, terwijl een ander deel juist wel op kantoorwerkzaamheden moest verrichten onder andere omstandigheden.

4.1.1



4.1.1

13. Werkbeleving en sociale veiligheid

In 2020 zou een tweede werkbelevingsonderzoek (WBO) plaatsvinden, maar met het oog op de COVID-19 omstandigheden is ervoor gekozen om dat onderzoek uit te stellen tot 2021. Wel heeft in september een enquête plaats gevonden om te meten hoe de medewerkers deze periode beleven en hoe het met ze gaat. De rapportage is binnen de diensten besproken en van opvolging voorzien. Begin maart 2021 zal een tweede meting plaats vinden.

In de vernieuwde aanpak gesprekscyclus is veel aandacht voor het nemen van eigen regie door de medewerker op zijn/haar ontwikkeling en werkbeleving. In dit kader is extra aandacht besteed aan vitaliteit en loopbaan activiteiten. Medewerkers zijn geattendeerd om in gesprek te gaan met een loopbaanadviseur. In 2021 worden workshops 'goed gesprek' voor medewerkers georganiseerd, waarin de medewerker leert regie te nemen in gesprekken met zijn/haar manager. Daarnaast komen er sessies voor leidinggevendenden over open cultuur en veilig gespreksklimaat.

14. Vertrouwenspersonen en klachtencommissie

Hieronder een overzicht van de meldingen bij de verschillende gremia:

	Aantal klachten bij klachtencommissie	Aantal meldingen bij vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen (VPOO)	Aantal meldingen bij vertrouwenspersonen integriteit (VPI)
2020	0	18	0
2019	0	21	0
2018	0	10	0

De jaarverslagen vanuit de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen en vertrouwenspersonen integriteit zijn opgenomen als bijlagen.

⁶ Dit is ook het Landelijke beleid van het kennisinstituut Nederlands Instituut voor Bedrijfshulpverlening (NIBHV). Het NIBHV is het instituut waaraan de BHV van de Tweede Kamer zich conformeert.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2020

Dit jaarverslag is tot stand gekomen dankzij de inbreng van alle vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer. Het Jaarverslag ongewenste omgangsvormen wordt elk jaar besproken met het managementteam en in 2020 voor het eerst ook met het Presidium en dit is ook wenselijk.

Ons vertrouwenspersoneelteam is niet gewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar. In 2018 is door het management vastgesteld dat door middel van natuurlijk verloop in de toekomst ons aantal vertrouwenspersonen teruggebracht moet worden naar 4. Er zijn momenteel 5 interne vertrouwenspersonen actief (2 vanuit de Kamerorganisatie en 3 vanuit de fracties) en 1 externe vertrouwenspersoon. Daarmee komt de huidige bezetting op 6 personen:

Vanuit de fracties

[Redacted names]

Vanuit de Kamerorganisatie

[Redacted names]

Extern

[Redacted name]

Je kunt bij ons terecht als je te maken krijgt met ongewenst gedrag op de werkvloer, zoals pesten, agressie, geweld (verbaal en non-verbaal), (seksuele) intimidatie en discriminatie. Wij bieden onder meer opvang en een luisterend oor, en begeleiden de melder bij het zoeken naar een oplossing. Daarnaast hebben wij een doorverwijsfunctie, gevraagd/ongevraagd adviseren en voorlichting geven. Wij zijn ervoor iedereen die in en voor de Kamer werkzaamheden verricht; naast ambtenaren, eenieder uit fracties maar ook extern personeel en stagiaires. Wij registreren elke melding geanonimiseerd.

I Leeswijzer

II: Verslag vertrouwenspersonen

- II.1: Vertrouwenspersonen en Covid-19
- II.2: Meldingen
- II.3: Deskundigheidsbevordering
- II.4: Voorlichting en zichtbaarheid
- II.5: Trends en aanbevelingen

II Verslag vertrouwenspersonen

II.1 Vertrouwenspersonen en Covid-19

Half maart 2020 ging de Kamer vanwege het Coronavirus in een Lock down. Uit gesprekken is gebleken dat dit een behoorlijke impact heeft gehad op een ieder. Ook op ons werk en op de uitvoering hiervan. Daar het dringende advies was om zoveel mogelijk vanuit huis te werken hebben alle gesprekken plaatsgevonden via de Pexip, per telefoon, tijdens een wandeling buiten en waar mogelijk fysiek wanneer aanwezigheid in de Kamer noodzakelijk was.

Bij een aantal gesprekken met melders zijn er ook gevoelens gedeeld over eenzaamheid, 'er doorheen zitten' en zorgen/angstige gevoelens wanneer andere Kamerbewoners zich niet aan de 1,5 meter afstand hielden of geen mondkapje droegen. Met toestemming van de melders is bij de Arbocommissie er [Redacted] kenbaar gemaakt welke afdelingen dit betroffen daar is actie op genomen.

Sommige melders gaven aan een andere vorm van werkstress te ervaren door het thuiswerken namelijk dat het lastiger is om 'aangehaakt' te blijven en het gevoel niet meer verbonden te zijn met de collega's. Sommige melders wilden geen actie ondernemen maar hadden al baat bij een luisterend oor.

II.2 Meldingen

Hieronder wordt verslag gedaan van:

- a. Het aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen;
- b. De aard van de meldingen;
- c. De interventies;
- d. De afwikkeling en de resultaten;
- e. De verantwoording van de tijdsbesteding



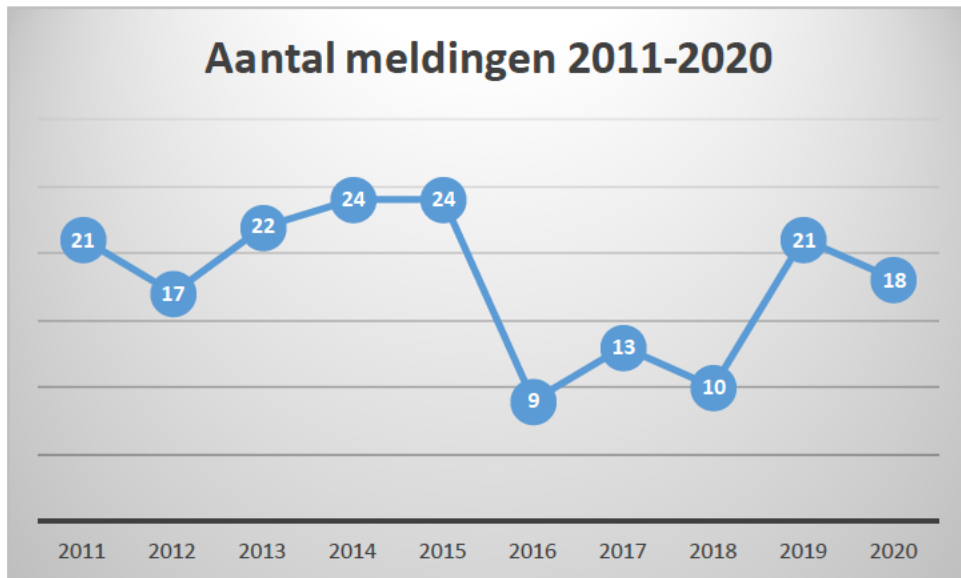
Februari 2021

a. Aantal meldingen

In totaal hebben wij 18 meldingen ontvangen; 13 meldingen zijn door de vertrouwenspersonen uit de Kamerorganisatie behandeld, 4 meldingen door een fractievertrouwenspersoon en 1 door de externe vertrouwenspersoon. Twee vertrouwenspersonen hebben geen meldingen ontvangen. Het aantal meldingen is in 2020 lager ten opzichte van 2019 (21 meldingen). Het merendeel van de meldingen was afkomstig uit de Kamerorganisatie, 61%, en 39% meldingen uit fracties. Het aantal melding uit de Kamerorganisatie is ten opzicht van 2019 gedaald; toen was het 80%.

Eind 2020 is de stand van zaken van afhandeling:

- 15 meldingen zijn geëindigd met door melder gewenst resultaat;
- 2 meldingen zijn geëindigd met vooralsnog onbekend resultaat;
- 1 melding is nog in behandeling.



b. Aard van de meldingen

In het belang van de waarborging van anonimiteit wordt de aard van de meldingen zo geformuleerd dat herleiding tot een persoon uitgesloten kan worden. De aard van de meldingen is als volgt te omschrijven:

Aard van de melding	Aantal in 2020	Aantal in 2019
pesten	3	6
Seksuele intimidatie	1	0
Intimidatie	0	5
niet gehoord gevoeld door leidinggevende	1	5
integriteitskwestie	1	2
adviesvraag	3	1
Thuiswerken/eenzaamheid/niet verbonden voelen	5	0
Roddelers/leugens verspreiden	2	0
Onveilig voelen	2	1
Discriminatie	0	1



Februari 2021

c. Interventies

Om de melder te kunnen bijstaan, staan er tot ons verschillende interventies ter beschikking, van in gesprek gaan met de klager tot bijvoorbeeld bijstaan in een klachtenprocedure. De volgende interventies zijn ondernomen om melders bij te staan:

- Melder gelegenheid gegeven om zijn/haar verhaal te doen/hart te luchten;
- Melder voorbereid en vergezeld met gesprekleidinggevende
- Ondersteunende gesprekken gevoerd/aangeboden;
- Adviesgesprekken met leidinggevendenden gevoerd;
- Situatie geanalyseerd en handvatten gegeven om zelf de situatie op te lossen;
- Melder doorverwezen naar bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts, juridisch adviseur en externe hulpverlening

d. Afwikkeling en resultaten

Het resultaat van de meldingen is niet altijd bekend, bijvoorbeeld omdat de melder na een gesprek met ons het resultaat niet meldt of dat er geen vervolg nodig is voor de melder. De resultaten die wel gemeld zijn, betreffen:

- Meerdere melders hebben hun problemen zelf opgelost door in gesprek te gaan met collega's, bedrijfsmaatschappelijk werk. etc.
- Ongewenst gedrag is gestopt

e. Verantwoording van de tijdsbesteding

De 4 vertrouwenspersonen die meldingen (18) hebben gekregen, hebben hieraan in totaal 37 uur besteed, gemiddeld zo'n 2 uur per melding. In 2019 werden aan de 21 meldingen in totaal 74 uur besteed, gemiddeld ruim 3.4 uur per melding. Daarnaast hebben de vertrouwenspersonen gezamenlijk 40 uur besteed aan intercollegiaal overleg c.q. intervisie.

Urenbesteding 5 interne vertrouwenspersonen

Training	48
Intervisie	40
Voorlichting	10
Afhandeling Melding	36
Diverse overleggen (HR, BMW etc.)	32

Het totaal aan besteedde uren

- Vanuit de fracties: 68
- Vanuit de Kamerorganisatie: 96

II.2 Deskundigheidsbevordering

In 2019 hebben de interne vertrouwenspersonen een door de Landelijke Vereniging Vertrouwenspersonen (hierna LVV) geaccrediteerde opleiding gevolgd met als gevolg dat zij sindsdien een LVV persoonscertificaat hebben verkregen. Met dit certificaat kunnen de vertrouwenspersonen aantonen dat zij aan de door de LVV gestelde beroepseisen voldoen. Een onafhankelijke certificatie instelling (CRP) controleert elke vier jaar of de vertrouwenspersoon aan de eisen voldoet en of deze voortdurend kennis en vaardigheden ontwikkelt. Deze eisen betreffen onder andere jaarlijks een aantal uren nascholing en intervisie en andere activiteiten die de deskundigheid kunnen bevorderen zoals bijvoorbeeld het bijwonen van voorlichtingsbijeenkomsten.

In 2020 hebben de interne vertrouwenspersonen gezamenlijk 8 uur (virtueel) nascholing gevolgd. In deze nascholing zijn o.a. de volgende onderwerpen aan de orde gekomen:

- Vergroten van inzicht in casuïstiek m.b.v. het bespreekmodel casuïstiek
- Reflectie op persoonlijke vaardigheden als vertrouwenspersoon.

Hiernaast hebben 2 vertrouwenspersonen van de Kamerorganisatie op eigen initiatief nog een training van 4 uur gevolgd inzake suicide preventie.

In totaal hebben de interne vertrouwenspersonen 48 uur aan training en 40 uur aan intervisie besteed.

II.3 Voorlichting

Het afgelopen jaar hebben we wederom tijd besteed aan het geven van voorlichting aan de Kamerbewoners, in totaal zo'n 10 uur. Vanwege de Lock down heeft voorlichting bij werkoverleggen voornamelijk virtueel plaatsgevonden. Naast het reguliere voorlichting geven over ongewenste omgangsvormen en wat we voor Kamerbewoners kunnen betekenen



Februari 2021

hebben we ook mogen aanschuiven bij een aantal werkoverleggen die geheel in het teken stonden van 'hoe gaat het met ons in Coronatijd'. Voor deze werkoverleggen werd ruim de tijd genomen; een uur en dit is positief en waardevol ervaren. Bij een aantal werkoverleggen was ook BMW aanwezig. De werkoverleggen die bezocht zijn waren de werkoverleggen van de ambtenaren.

Nog niet alle directies zijn bezocht en willen de vertrouwenspersonen in 2021 dit verder oppakken.

Op verzoek van ons zijn we ook toegevoegd aan het informatieblokje 'Informatie coronavirus' op Intranet onder het kopje 'gezond thuiswerken' en zijn we ook een aantal keer onder de aandacht gebracht in het maandbericht van [REDACTED]. Ook wordt in de presentatie 'introductie van nieuwe medewerkers (ambtenaren) standaard aandacht besteed en een toelichting gegeven op de rol van de vertrouwenspersonen.

II.5 Trends en aanbevelingen

Trends

- In 2019 bestond een kwart van de meldingen uit pesten, in 2020 zijn er drie meldingen hierover binnengekomen. Er is voornamelijk geen conclusie te trekken of dit aantal gedaald is vanwege het veelvuldig thuiswerken.
- Ook het afgelopen jaar is veel aandacht besteed aan het geven van voorlichting inzake 'ongewenste omgangsvormen' om de zichtbaarheid van ons te vergroten en om bij te dragen aan een succesvol beleid om ongewenste omgangsvormen tegen te gaan. Voornamelijk hebben deze virtueel plaatsgevonden. Tevens is op verzoek van een aantal leidinggevendenaangeschoven bij werkoverleggen die geheel in het teken stonden van 'ons team in Coronatijd' en werd er naast de reguliere voorlichting volop ruimte geboden voor de fysiek én mentale gesteldheid. Deze bijeenkomsten zijn als nuttig en waardevol ervaren. In 2020 hebben we ervoor gepleit dat bij de introductiebijeenkomsten voor nieuwe Kamerbewoners ook een vertrouwenspersoon aanschuift. Wij zijn verheugd dat dit vanaf 2021 gaat plaatsvinden.
- In 2020 is voor het eerst structureel van uit huis gewerkt wat op een aantal melders een zware wissel heeft getrokken en gevoelens van minder verbondenheid, eenzaamheid of juist teveel mensen in huis, het thuis-onderwijs en het door elkaar heen lopen van werk en privé stress en verdriet hebben gebracht. In gesprekken met melders hebben we gemerkt dat het voor sommige mensen niet meevalt om te vertellen dat ze bijv. eenzaam zijn of het structureel thuis werken zwaar vinden want ze willen niet zielig gevonden worden of een aansteller gevonden worden en lijkt het soms een taboe. Uiteraard bieden wij hiervoor ook graag een luisterend oor aan.
- We hebben gemerkt dat een aantal leidinggevendenaanpakken ook zorgen hebben over medewerkers. We brengen graag onder de aandacht dat men zich hiermee ook tot ons kan wenden om bijv. even te sparren of d.m.v. een werkoverleg waar we dan kunnen aanschuiven.
- In 2019 hebben we gepleit voor een actief functionerende Klachtencommissie en hebben we begrepen dat hier actie op ondernomen is en dit vinden wij goed nieuws. We stellen een kennismaking te zijner tijd op prijs.

Aanbevelingen

- Wij merken op dat sinds enige tijd het jaarverslag niet meer op onze site wordt gepubliceerd door de dienst Communicatie en betreuen dit. Wij zien graag dat het weer op onze site geplaatst wordt of op een andere manier toegankelijk wordt gemaakt.
- In 2020 is het jaarverslag voor het eerst in het Presidium besproken in aanwezigheid van 2 vertrouwenspersonen. Het lijkt ons nuttig dit het komende jaar ook weer te doen zodat we direct toelichting kunnen geven en vragen kunnen beantwoorden.
- Het afgelopen jaar is er vanwege Covid-19 veel meer en structureel van uit huis gewerkt en het ligt in de rede dat dit zich in 2021 zal continueren. Wij vinden het zinvol dat het onderwerp 'mentale gezondheid' onder de aandacht blijft bijvoorbeeld door dit middels een werkbelevingsonderzoek te monitoren en naar wij begrepen vindt in maart 2021 weer een onderzoek plaats. Tevens zien wij wederom graag dat de rol van de vertrouwenspersonen in het onderzoek wordt meegenomen.
- Net als voorgaande jaren vinden wij het belangrijk dat er aandacht besteed blijft worden aan campagnes om de bewustwording omtrent ongewenste omgangsvormen te vergroten. Wij vragen het MT dan ook om voortdurend aandacht te besteden aan diverse themaweken met betrekking tot onderwerpen die raken aan sociale veiligheid op de werkvloer, zoals bijvoorbeeld de dag tegen het pesten, de internationale dag tegen racisme en discriminatie, de campagne tegen eenzaamheid etc.
- Naast publicatie van het jaarverslag omtrent ongewenste omgangsvormen, is het belangrijk dat er ook een jaarverslag omtrent integriteit wordt gepubliceerd. Ook zien wij graag dat de vertrouwenspersoon integriteit het komende jaar voorlichting geeft aan de Kamerbewoners.
- Wij zijn blij met het besluit om een College voor Integriteit in te stellen en we begrijpen dat de werving voor Collegeleden in volle gang is. Het lijkt ons nuttig dat, tegen de tijd daar, er een kennismakinggesprek plaats vindt.

Jaarverslag Vertrouwenspersoon Integriteit 2020

In 2020 zijn er geen meldingen binnengekomen van vermoedens van misstanden bij de twee vertrouwenspersonen integriteit (VPI).

Er is één keer om een advies gevraagd.

Er zijn in 2020 geen officiële meldingen van een misstand geweest.

Activiteiten in 2020 in samenwerking met de stafdienst HR en de dienst Communicatie:

- De rolomschrijving van de VPI is geactualiseerd.
- De tekst over de rol van vertrouwenspersoon en hoe die te bereiken zijn is aangepast op het intranet 'Plein2' ([Vertrouwenspersoon integriteit en het Huis voor klokkenluiders | Plein2](#)).
- In overleg met een externe partij is een videopresentatie gemaakt, waarin de rol van de VPI en de VPOO duidelijk wordt uitgelegd. Deze presentatie in de vorm van een filmpje is eveneens terug te vinden op Plein2.
- In november is er via de diensthoofden aandacht gevraagd voor de 'Week van de Integriteit'. Vanwege het 'corona'-regime was het alleen mogelijk om hier digitaal over te discussiëren.
- In december is een interview met de VPI's gehouden, met een vooraankondiging in de Kamerbode van december en een uitgebreider artikel in de Kamerbode van januari 2021.
- Er is een flyer gemaakt waarin de mogelijkheid van het vragen van ondersteuning van de VPI's nog eens extra onder de aandacht wordt gebracht. Deze flyer zal begin 2021 in samenwerking met de Dienst Communicatie worden verspreid onder alle Tweede Kamermedewerkers.

██████████

██████████.

2 maart 2021

From [redacted] <[redacted]@tweedekamer.nl>
Subject **MT-dossier 15 maart 2021**
To [redacted] <[redacted]kamer.nl>, [redacted] <[redacted]@tweedekamer.nl>
<[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted] <[redacted]r.nl>, [redacted]
<[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted] <[redacted]@tweedekamer.nl>
Date March 11, 2021 at 9:32:12 AM CET

Geachte MT-leden,

Bijgaand stuur ik u het dossier van de MT-vergadering van 15 maart 2021.

In dit digitale dossier zijn de onderwerpen op de agenda aanklikbaar, waardoor u bij het aanklikken direct naar de betreffende bijlage springt. De getekende dienstverleningsbijeenkomst is vertrouwelijk.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
[redacted]
[redacted]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +31 6 [redacted] | E [redacted]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

From "[REDACTED]" <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Subject **MT-dossier 15 maart 2021**
To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Date March 11, 2021 at 9:36:28 AM CET

Geachte MT-leden,

Bijgaand stuur ik u het dossier van de MT-vergadering van 15 maart 2021.

In dit digitale dossier zijn de onderwerpen op de agenda aanklikbaar, waardoor u bij het aanklikken direct naar de betreffende bijlage springt.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +31 6 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

**onderzoek sociale veiligheid 2^e kamer
verkenning door ██████████****Opdracht**

De Tweede Kamer heeft verzocht een onderzoeksopzet te maken voor een uit te voeren kwalitatief onderzoek naar sociale veiligheid binnen de ambtelijke organisatie van de 2^e kamer met als onderdelen: probleemstelling, onderzoeksvragen en te adviseren aanpak en/of werkwijze en samenstelling van een onderzoeksteam.

De opdrachtgever daarvoor is de Voorzitter van de Tweede Kamer, Vera Bergkamp. Als gedelegeerd opdrachtgever zal ██████████ Tweede Kamer optreden voor de duur van deze opdracht. Het betreft een parttime opdracht (in totaal 40 uur) in de periode van begin juli tot begin september 2021. Om te komen tot een advies over de onderzoeksopzet zullen gesprekken worden gevoerd en zal documentatie worden bestudeerd.

Activiteiten

- Afstemmende gesprekken met Kamervoorzitter ██████████ en ██████████;
- Bestuderen van achterliggende stukken, zoals Functiehuis, sociaal jaarverslag, jaarverslagen vertrouwenspersonen, Werkbelevingsonderzoeken (WBO; 2018 en 2021), brandbrief gestuurd door vertrouwenspersonen en Bedrijfsmaatschappelijk werk aan Kamervoorzitter en ██████████
- Een-op-een interviews van circa 1,5 uur met 5 personen: ██████████, ██████████, externe vertrouwenspersoon, Bedrijfsmaatschappelijk werk, ██████████.

Impressie interviews

De Tweede Kamer is een organisatie waar ambtenaren vaak een lange staat van dienst hebben en trots zijn op het werk dat ze doen. Er bestaat een sterke identificatie met de organisatie door de werkvloer, bijna zoals in een familiebedrijf. Dat beeld wordt bevestigd door de twee uitgevoerde werkbelevingsonderzoeken. Het Management Team van de ambtelijke organisatie en het politieke deel van de Kamer wisselen vaker van samenstelling. De politiek gaat uiteraard gepaard met beperkte zittingstermijnen en binnen het MT zijn snelle wisselingen ook kenmerkend geweest voor de afgelopen 5 jaar.

Tussen MT, Presidium en Kamervoorzitter bestaat onduidelijkheid over rollen en bevoegdheden: wie gaat waar over en wie stuurt wat aan. Dit wordt mede veroorzaakt door de ruimte voor persoonlijke invulling van de rol van Kamervoorzitter. Het beeld dat naar voren komt is dat van een ingewikkelde vermenging van rollen, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen Voorzitter, Presidium en de Tweede Kamerorganisatie, een onderwerp dat blijkbaar ook de ondernemingsraad meerdere malen heeft aangekaart. Hier speelt ook een spanningsveld tussen politieke verantwoordelijkheid en organisatie/personeelverantwoordelijkheid, en woordvoering naar buiten toe namens het instituut door de Kamervoorzitter.

Opvallend is het verschil in de (ernstige) problematiek aangekaart in de gevoerde gesprekken en het beeld dat naar voren komt uit de werkbelevingsonderzoeken. Weliswaar worden daar wel meldingen gedaan van onveilige situaties maar dat (b)lijkt niet opvallend veel. De gegevens zijn echter lastig te duiden. Allereerst is er weinig zicht op patronen: bij welke organisatieonderdelen, bij welke categorie medewerkers en in welke vorm speelt dit nu precies (incidenteel of langdurig; spelen er meerdere zaken, zoals bijvoorbeeld een arbeidsconflict)?

Daarnaast -en ondanks het hoge responspercentage- is het goed mogelijk dat juist de mensen die zich onveilig voelen, de enquête niet invullen en dat daardoor een onvolledig beeld ontstaat. Ook is het aannemelijk dat mensen die zich onveilig voelen snel uit de organisatie vertrekken. Daarnaast

kan de sterke identificatie met het werk ook de keerzijde met zich meebrengen dat medewerkers hun grenzen oprekken. Dat medewerkers geen sociale onveiligheid rapporteren, en bepaald gedrag wellicht ook niet als ongepast ervaren, betekent niet dat het niet plaats vindt. Bovendien: een social systeem omvat meer dan alleen het aantal meldingen in het WBO: het gaat ook over de randen van de organisatie (politiek/ambtelijk), patronen en gedrag.

Verder valt op dat het thema sociale veiligheid veel betrokken wordt op expliciete vormen van grensoverschrijdend gedrag (seksuele intimidatie; zie ook de mediaberichtgeving hierover) en minder op andere vormen, zoals medewerkers *en plein public* corrigeren, hard aanvallen, of de andere kant opkijken bij grensoverschrijdend gedrag. Dat dit deels wel geaccepteerde gedragsvormen zijn binnen het politieke debat in de Tweede Kamer maakt het gecompliceerd. Ook omdat het thema sociale veiligheid binnen andere sectoren (in het onderwijs, in het OV) wel onderwerp van politiek debat zijn. Dit soort spanningsvelden kunnen een belangrijke rol te spelen bij het ontstaan en de instandhouding van sociaal onveilige situaties. Dat neemt niet weg dat de zorgplicht voor medewerkers ook geldt voor de Tweede Kamer organisatie.

Conclusie

Sociale integriteit en veiligheid binnen de Tweede Kamer organisatie behoeft meer opvolging, zowel in kaders en op papier als in de vertaling daarvan naar de dagelijkse praktijk. Omwille van de gezondheid en het welzijn van alle medewerkers van de Tweede Kamer en daarmee ook het functioneren van de Tweede Kamer zou het inderdaad goed zijn een onafhankelijk onderzoek te laten uitvoeren waarin het gehele sociale systeem in kaart wordt gebracht.

Advies onafhankelijk onderzoek

Hoofdvraag 1 *Wat is de aard en omvang van de sociale (on)veiligheid binnen de Tweede Kamerorganisatie?*

En specifiek:

- 1) Te onderzoeken welke oorzaken en faciliterende factoren bijgedragen aan het ontstaan van sociale onveiligheid, zowel op organisatieniveau (structuur, cultuur) als op individueel niveau.
- 2) Onderscheid te maken naar 3 typen relaties: MT Kamerorganisatie versus Presidium/Kamervoorzitter, MT Kamerorganisatie versus de ambtelijke organisatie, en ambtelijke organisatie versus de politieke Kamer. De rol van het Presidium zou nog afzonderlijk aandacht kunnen krijgen.
- 3) Een breed spectrum van gedragingen te betrekken en in hun onderlinge samenhang te beschouwen: van openlijke (seksuele) intimidatie tot wegstijgen en goedpraten.
- 4) Een breed beeld te verkrijgen van sociale veiligheid, zowel vanuit het perspectief van eigen ervaring als via observatie, van concrete voorbeelden tot analytische beschouwingen.

Hoofdvraag 2 *Welke concrete aanbevelingen kunnen er worden gedaan om de sociale veiligheid te verbeteren?*

Met specifieke aandacht voor:

- 1) Structuur- en cultuurinterventies die bijdragen aan een sociaal veilig werkklimaat, met speciale aandacht voor de rol van leiderschap;
- 2) Papier en praktijken: gedragscodes, reglement van orde, governance (code), inrichting meldsysteem, (samenstelling, opleiding en professionaliteit) vertrouwenspersonen, klachtencommissies, HR werving en selectie, socialisatie en begeleiding;
- 3) Interne en externe '*checks and balances*';

- 4) Interventies op de korte en de lange termijn;
- 5) Opvolging in de richting en van individuele gevallen (erkenning, eventueel opvang, en herstel van vertrouwen).

Werkzaamheden

1. **Inrichten van een onafhankelijk meldloket.** Van belang is laagdrempeligheid en via eigen voorkeur kunnen melden (schriftelijk, email, persoonlijk gesprek, etc.), al dan niet anoniem. Ook van belang is vrijwilligheid. Overwogen kan worden vertrouwenspersonen, OR, vakbonden etc. als “linking pins” in te schakelen. Het meldpunt zou open moeten staan voor zowel huidige medewerkers als oud-medewerkers. **De (ervaren) toegankelijkheid en onafhankelijkheid van de commissie en het meldpunt zijn van cruciaal belang.**
2. **Analyse papier en praktijken** via documentstudie en gesprekken met betrokkenen en in (kort) historisch perspectief.
3. **Interviews** met de belangrijkste **stakeholders** (zoals OR, vakbonden, klachtencommissie(s), pers) maar (vooral) ook betrokkenen uit de ambtelijke en politieke organisatie.
4. **Vergelijkend internationaal onderzoek** naar sociale veiligheid en *best practices* in parlementaire organisaties (ik denk met name aan de Scandinavische landen, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk).

Onderzoekscommissie

Vanwege de complexiteit van de problematiek en een mogelijk afbreukrisico voor zowel organisatie als onderzoekers is het advies een stevige onafhankelijke onderzoekscommissie in te stellen waarin verschillende deskundigheid betrokken wordt. Daarbij zou in ieder geval gedacht moeten worden aan expertise vanuit bestuurskunde/staatsrecht en de gedragswetenschappen/psychologie. Te denken valt aan een commissie van 3 leden die bijgestaan wordt door een **Adviesraad** en een klein team van junior medewerkers.

Verder van belang

Tijdpad: oplevering april/mei 2022; eventueel tussenrapportage.

Openbaarmaking van het rapport en maximale transparantie over het proces.

From [redacted] <[redacted]@tweedekamer.nl>
 Subject **MT-sessie 'Vooruitblikken' maandag 25 oktober 2021**
 To [redacted] <[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]@tweedekamer.nl, [redacted]."
 <[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]
 [redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]
 <[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]@ziggo.nl>
 Date October 21, 2021 at 12:51:00 PM CEST

Beste collega's,

In deze email ontvangen jullie de laatste informatie over de MT-special ávooruitblikkená van aanstaande maandag 25 oktober in Schlemmer. De sessie wordt begeleid door de heer [redacted] ([redacted] was [redacted]). De sessie is een eerste bijeenkomst, waarna er mogelijk nog meer bijeenkomsten worden georganiseerd. De werksessies hebben als them [redacted] llen en relati [redacted] esidium. Het gaat ook over hoe we ons verhouden tot elkaar en tot de Voorzitter en het Presidium. [redacted] Het doel is om deze werkrelaties waar mogelijk te verbeteren. De eerste stap daartoe is om tijd te nemen voor reflectie om in een open gesprek de huidige praktijk onder ogen te zien en vanuit ieders persoonlijke perspectief te delen. Om zo te komen tot een gedeelde analyse van de huidige praktijk (hoe het gaat) en zo mogelijk tot een gedeelde diagnose (hoe het komt). Vanuit een gedeelde diagnose kan toegewerkt worden naar verbeteringen. Die kunnen liggen op het vlak van structuur/formele afspraken en op het vlak van cultuur en gedrag.

Het accent van deze eerste bespreking ligt op verkennen, delen hoe ieder van ons de huidige situatie ervaart en wat je verwacht van dit proces. Er is geen strak programma in tijdblokken. Belangrijk is dat er ruimte en tijd is voor vertellen wat je vindt/ ervaart en voor vragen aan elkaar. Na de eerste ronde, waarvoor we ruim de tijd nemen, bepalen we samen over welke aspecten we de verdieping zoeken. Zo maken we samen het programma op 25 oktober en de agenda voor een vervolgsessie.

In de bijlage treffen jullie een aantal documenten die van dienst kunnen zijn bij (de voorbereiding van) de bijeenkomst.

1. De WBO-rapportage op organisatieniveau (twee stukken);
2. De WBO rapportage op diensthoofdenniveau;
3. De concept opdrachtformulering voor het (kwalitatieve) onderzoek inzake sociale veiligheid;

Meer informatie over [redacted]

Hans is sinds 1 oktober 2020 met pensioen en werkt sindsdien als zzp'ær. De laatste 4 jaar bij het Rijk werkte hij bij ABDTOPConsult. Hij heeft in die rol ook advies gegeven over de MT-structuur van de TK-organisatie en in dat kader meerdere mensen van de griffie gesproken. Van 2011 tot 2016 was Hans SG van OCW en van 2005 tot 2011 DG bij JenV. Daarvoor was Hans 4 jaar lid van de Raad voor de rechtspraak. Hans heeft tijdens zijn loopbaan vele nevenfuncties vervuld als bestuurder en toezichthouder. Hij is nog actief in toezicht- en adviesrollen bij onder meer JenV, Politie, UWV en de Parnassia Groep. Hans begeleidt regelmatig teams, is ook coach en heeft een mediationopleiding gedaan.

Praktische informatie

De MT-sessie vindt plaats op maandag 25 oktober a.s. op de volgende locatie:

Café Restaurant Schlemmer
 Lange Houtstraat 17
 2511 CV Den Haag
<https://schlemmer.nl/>

Aanvang is om 13.30 uur en einde is voorzien om 20.00 - 21.00 uur. De bijeenkomst is inclusief een diner van de kaart.

Er is een zaal op de bovenetage gereserveerd, daar vindt alles plaats, alleen voorafgaand aan het diner is er een korte borrel aan de bar op de benedenetage.

Denken jullie eraan je QR CODE + ID mee te nemen naar restaurant Schlemmer?

Mochten er nog aanvullende vragen zijn dan verneem ik dit graag.

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

From [REDACTED] Tweede Kamer <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Subject **OR-dossier overlegvergadering maandag 8 maart a.s.**
To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]" <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]"
<[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]" <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Date March 4, 2021 at 4:32:32 PM CET

Beste collega's,

Namens [REDACTED] zend ik jullie hierbij het (geannoteerde) dossier van de OR-overlegvergadering d.d. 8 maart a.s.
In dit digitale dossier zijn de onderwerpen op de agenda aanklikbaar, waardoor u bij het aanklikken direct naar de betreffende bijlage springt.

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

From "██████" <██████@tweedekamer.nl>
 Subject **nevenwerkzaamheden**
 To ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
 Date February 24, 2021 at 12:06:13 PM CET

Ha ██████,

In de gedragscode Integriteit worden onder "nevenwerkzaamheden" een aantal vragen gesteld die als toetsingskader dienen. Ik heb de tekst uit de code, evenals de betreffende vragen (in rood) voor je ingekopieerd:

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) belangenverstrengeling 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 functievervulling 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 jou 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.

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

From [REDACTED]@tweedekamer.nl>
 Subject **RE: DT-H 25 januari 2022**
 To [REDACTED]mer.nl>, [REDACTED]
 [REDACTED]mer.nl>, [REDACTED]
 [REDACTED]@tweed [REDACTED]@tw [REDACTED]
 [REDACTED]edekamer.nl>, [REDACTED]kamer.nl>,
 [REDACTED]t@tweedekamer.nl>,
 [REDACTED]@tweedekamer.nl>
 Date January 25, 2022 at 3:53:52 PM CET

Van: [REDACTED]
Verzonden: maandag 24 januari 2022 13:08
Aan: TK-FD-Totaal <TK-FD-Totaal@tweedekamer.nl>
Onderwerp: omgangsvormen

Goedemiddag FD'ers,

Naar aanleiding van de berichtgeving in de media over de gebeurtenissen bij The Voice of Holland, het volgende;
 Grensoverschrijdend gedrag is iets wat we nooit of te nimmer kunnen toestaan binnen onze dienst, maar ook niet binnen andere onderdelen van de Tweede Kamer.

Ik begrijp echter dat het soms lastig is om overschrijdend gedrag bespreekbaar te maken en wil je bij deze vragen onderstaande site eens goed te bekijken.

Nadat je die gelezen hebt zie je dat er meerdere wegen zijn om het e.e.a. bespreekbaar te maken. Maak er s.v.p. gebruik van indien gewenst!

[Vertrouwenspersonen en Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen | Plein2](#)

Mocht je nog vragen hebben, ik ben bij mijn vorige werkgever vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen geweest. Je kunt ook altijd bij mij terecht.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
 Tweede Kamer der Staten-Generaal
 Postbus 2001 [REDACTED] 0 EA
 T +(31)7 [REDACTED]
 M [REDACTED] 7056
 E [REDACTED]@tweedekamer.nl
 I www.tweedekamer.nl

Van: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Verz [REDACTED]
 [REDACTED]er.nl> [REDACTED]nl> [REDACTED]
 [REDACTED]@tweedekame [REDACTED]@tweedek [REDACTED]@twee [REDACTED]r.nl>; [REDACTED]
 [REDACTED]@tweedekamer.r [REDACTED]dekamer.nl>; [REDACTED]
 <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED]@tweedekamer.nl>

Onderwerp: DT-H 25 januari 2022

Beste allen,

Op 25 januari 2022 komt het DT-H bijeen via Pexip: [https://pexip.me/mee/\[REDACTED\]](https://pexip.me/mee/[REDACTED])
 Bijgaand agenda en stukken. De bijlagen zijn aanklikbaar op de agenda waardoor u naar het betreffende document 'springt'.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
 Tweede Kamer der Staten-Generaal
 Postbus [REDACTED] 0 [REDACTED] aag
 T +(31)6 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

From [REDACTED]@tweedekamer.nl>
Subject **RE: DT-H overleg**
To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Date September 3, 2021 at 3:22:10 PM CEST

Beste diensthoofden,

Op verzoek van [REDACTED] ontvangen jullie de totaal-rapportage van de diensten binnen de directie Huisvesting. We gaan deze rapportage bespreken in het DT komende dinsdag.

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 | I www.tweedekamer.nl

-----Oorspronkelijke afspraak-----

Van: [REDACTED]
Verzonden: woensdag 16 december 2020 09:02
Aan: [REDACTED]; [REDACTED]@3ihc.nl
CC: [REDACTED]@gmail.com
Onderwerp: DT-H overleg
Tijd: dinsdag 7 september 2021 17:00-18:30 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen.
Locatie: Van Mierlozaal (D3.81)

Beste allen,

In verband met de start van de eerste plenaire vergadering om 14.00 uur in B67 verzet ik het DT-H overleg naar 17.00 uur.

Tijdens dit overleg worden de uitkomsten van het werkbelevingsonderzoek (WBO) besproken.

4.1.1

<< Bestand: AGENDA DT-H 7 september 2021.docx >>

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA Den Haag
T +(31)70-318-[REDACTED]
E [REDACTED]@tweedekamer.nl | I www.tweedekamer.nl

Agenda Presidium

vergaderdatum 10 november 2021

vergaderlocatie Eerste Commissiekamer

email presidium@tweedekamer.nl

Nr.	Agendapunt	Status 1	Bijlage	Behandeling	Blz.
4.1.1	[Redacted content]				
4.1	Aanbiedingsbrief College onderzoek integriteit	C	2021-113	Ter bespreking/ter besluitvorming	11
4.2	Sociale veiligheid: uitwerking motie Leijten (werkveiligheid 4.1. [Redacted])	C	2021-114	Ter bespreking/ter besluitvorming	35

4.1.1

Nr.	Agendapunt	Status 1	Bijlage	Behandeling	Blz.
-----	------------	-------------	---------	-------------	------

4.1.1



Verslag Presidium

vergaderdatum 27 oktober 2021

locatie Eerste Commissiekamer B67

deelnemers Voorzitter, mevrouw Tellegen, de heer Bosman, mevrouw Kuik (vanaf 09.45 uur), de heer Wassenberg, de heer Van Meenen (tot 10.10 uur), de heer Van Nispen, de heer Nijboer, de heer Van der Lee (tot 10.00 uur)

Verslag Presidiumvergadering 27 oktober 2021

4.1.1

4. Kamerorganisatie

4.1 Sociale veiligheid: uitwerking motie Leijten (werkveiligheidsbeleid) en 4.1.1

De Voorzitter licht de notitie toe. De motie Leijten verzoekt het Presidium om met een voorstel te komen dat fracties verplicht een beleid op te stellen hoe zij de werkveiligheid in de fractie waarborgen en bevorderen, en te verplichten dat dit beleid openbaar moet zijn. Een verplichting om werkveiligheidsbeleid op te stellen is al in Arbo-regelgeving vastgelegd. Het Presidium is van mening dat dit niet nogmaals verplicht gesteld hoeft te worden. Handhaving van deze verplichting is niet aan het Presidium. De openbaarmaking van het werkveiligheidsbeleid – waar de motie om vraagt – gaat verder dan de Arboregeling voorschrijft. Deze verplichting tot openbaarmaking kan in een speciale regeling worden opgenomen. In deze regeling kan dan gewezen worden op de wettelijke verplichting tot het opstellen van een werkveiligheidsbeleid. Het openbaar maken van het beleid bevordert de transparantie, draagt bij aan een publieke verantwoording en fracties kunnen elkaar aanspreken op hun inspanningen. Het Presidium bespreekt de relevantie van deze openbaarmaking via een specifieke regeling. Mevrouw Tellegen werpt de voor haar principiële vraag op of het aan het Presidium is om allerlei dingen aan fracties op te

leggen. De Voorzitter geeft aan dat het om een aangenomen motie gaat, waarvoor het Presidium gevraagd is een voorstel te doen. Het is uiteindelijk de Tweede Kamer die hierover besluit. Het voorstel komt de volgende keer terug op de agenda. Tijdens de behandeling van de Raming 2022 heeft de Voorzitter toegezegd om te bezien of de huisregels verbreed kunnen worden, in die zin dat er ook daadwerkelijk gehandhaafd kan worden indien er sprake is van herhaaldelijk ongewenst gedrag. Vanwege de verschillende reikwijdtes van de regelingen die reeds bestaan binnen de Kamer worden voorstellen gedaan om verschillende documenten aan te passen. Een voorstel is om de tekst van de Gedragscode uit te breiden met een expliciete verwijzing naar gedrag en fatsoen. Het Presidium besluit dit voorstel te bespreken in samenhang met het jaarverslag van het College Integriteit leden van de Tweede Kamer dat in februari verschijnt. Dit geldt ook voor een eventuele aanpassing van het beleid ongewenste omgangsvormen voor medewerkers Kamer en fracties. 4.1.1

4.2 Sociale veiligheid: vergelijking andere parlementen – leerpunten

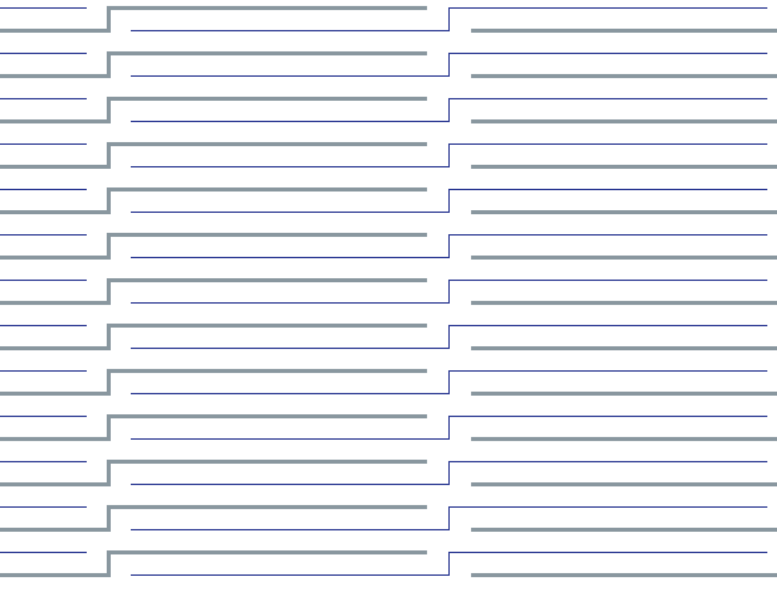
Op verzoek van het Presidium is een inventarisatie gemaakt over de wijze waarop andere parlementen vorm geven aan het sociale veiligheidsbeleid. De Voorzitter geeft aan dat bekeken is wat de Tweede Kamer in de aanpak van sociale veiligheid kan overnemen. Veel is al geïmplementeerd binnen de Kamer. Het Presidium deelt de mening dat er al veel gebeurt op het gebied van sociale veiligheid en vindt het van belang dat dit voortdurend onder de aandacht wordt gebracht bij fracties en de Kamerorganisatie. De Voorzitter zal waar mogelijk het onderwerp sociale veiligheid voor het voetlicht brengen. Het Presidium neemt het voorstel over om trainingen, specifiek gericht op het voorkomen van ongewenste omgangsvormen, aan te bieden aan alle Kamerbewoners, waaronder ook de Kamerleden.

4.1.1

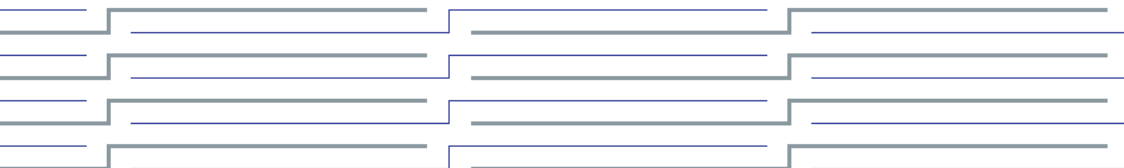


Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL



Gedragcode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal



maart 2021

Doel van de gedragscode

Het doel van de gedragscode is om de kenbaarheid van de integriteitsregels en de bekendheid met de inhoud daarvan te vergroten en om de toepassing van de integriteitsregels verder te internaliseren.

Reikwijdte

Deze 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.

Gedragsregels

Het Kamerlid is zich ervan bewust dat hij een publiek ambt uitoefent dat rechten en plichten met zich meebrengt. Dit leidt tot de volgende gedragsregels.

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.

Toelichting

Reikwijdte

De gedragscode heeft in beginsel betrekking op gedragingen van Kamerleden in de uitoefening van hun functie. Onder omstandigheden kunnen ook andere gedragingen van Kamerleden, buiten de uitoefening van hun functie, onder de werking van de gedragscode vallen, namelijk voor zover deze gedragingen in ernstige mate het gezag of de waardigheid van de Kamer aantasten.

Gedragsregels 1 en 2

De leden dienen bij de aanvaarding van hun ambt eden of verklaringen en beloften af te leggen. Uitvloeisel hiervan, en van het bepaalde in de Grondwet, is dat een Kamerlid te allen tijde onafhankelijk is en dient te handelen in het algemeen belang. Dit betekent dat indien een Kamerlid te maken krijgt met persoonlijke belangen naast het algemeen belang, altijd gekozen moet worden voor het algemeen belang. Het lid zal hier dan proportionele gevolgen aan moeten verbinden. In ieder geval is het een Kamerlid niet toegestaan giften of gunsten aan te nemen die zijn bedoeld om het handelen van het betreffende lid te beïnvloeden. Daarnaast onthoudt het Kamerlid zich van gedragingen die het gezag of de waardigheid van de Kamer in ernstige mate schaden.

In relatie tot lobbyisten¹ dienen leden zich altijd bewust te zijn van hun onafhankelijke positie en de taken die de Grondwet hen opdraagt. Lobbyisten zijn voor vele leden belangrijk voor een zekere mate van informatievoorziening, tegelijkertijd moet wel altijd een mate van afstand worden bewaard tot lobbyisten. Een lid moet zich dan ook bij een aanbod van een lobbyist (niet zijnde informatie) onthouden van het doen van beloftes over bepaald handelen. Onder aanbiedingen vallen tevens buitenlandse reizen die geheel of gedeeltelijk door lobbyisten worden bekostigd.

Gedragsregel 3

De leden dienen opgave te doen van hun nevenactiviteiten en –inkomsten, belangen die redelijkerwijs als relevant kunnen worden beschouwd, buitenlandse reizen waarvan de vervoers- en verblijfskosten geheel of gedeeltelijk door derden, waaronder lobbyisten, zijn betaald, en geschenken en voordelen die een bedrag van 50 euro te boven gaan. Deze informatie wordt op aangegeven van het Kamerlid door de Griffie Plenair opgenomen in de daartoe bijgehouden registers, die voor een ieder ter inzage liggen. De Griffie Plenair attendeert de leden halfjaarlijks op de noodzaak van het actueel houden van hun informatie in de openbare registers en de mogelijkheid om omissies te corrigeren.

Met deze belangen zijn niet alleen financiële belangen bedoeld. Hierbij wordt verwezen naar een aanbeveling van de OVSE die luidt: *“the rules should [...] include a clause requiring legislators to declare any other interest that might reasonably be thought to influence their actions, speeches or votes”*. Bij die “andere belangen” kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:

- (a) eerdere functies. Van weinig betekenis is of men daaruit inkomsten genoot, omdat het van belang kan zijn dat voor de buitenwereld bekend is welke beroepsmatige achtergrond een lid heeft, zodat kritisch gevolgd kan worden of het lid zich niet gedraagt als belangenbehartiger van een beroepsgroep,
- (b) aan een terugkeergarantie of andere bijzondere regelingen die werkzaamheden na de beëindiging van het Kamerlidmaatschap betreffen, of
- (c) aan een meerderheidsbelang in een vennootschap.

Er wordt bewust geen uitputtende lijst gepresenteerd. Het is aan het lid zelf om te bepalen of een specifieke omstandigheid redelijkerwijs als relevant voor het functioneren kan worden beschouwd. In geval van twijfel kan een lid de onafhankelijk adviseur integriteit hierover consulteren.

De volgende vuistregel kan in dit verband worden gegeven: als een willekeurige 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 omstandigheid in het register te doen opnemen. Dan kan immers nooit gesteld worden dat die omstandigheid verborgen is gehouden. Het gaat er niet om of die omstandigheid daadwerkelijk van invloed is geweest. Dat, noch het tegendeel, is immers te bewijzen. Het is verstandig de bandbreedte van wat een buitenstaander “redelijkerwijs” als van invloed op parlementaire gedragingen kan beschouwen, ruimer te nemen als het gaat om beleidsterreinen waarop men woordvoerder is van de fractie of lid is van de betrokken Kamercommissie.

Daarnaast doen de leden er goed aan zich rekenschap te geven van het feit dat ook specifieke omstandigheden die hun partner of andere directe familieleden betreffen door derden redelijkerwijs kunnen worden beschouwd als relevant in de beoordeling van hun opereren als lid. Daarbij wordt wel de kanttekening geplaatst dat het om verschillende redenen niet altijd mogelijk is om alle belangen in de privéomgeving van de leden in beeld te brengen. In de eerste plaats is de privéomgeving niet goed af te bakenen. In de tweede plaats hebben

¹ Het begrip ‘lobbyist’ moet ruim worden opgevat. Niet alleen personen die werkzaam zijn voor lobbykantoren, maar ook anderen die een Kamerlid benaderen om op te komen voor bepaalde belangen kunnen als lobbyist worden aangemerkt.

privébetrekkingen van de leden uiteraard recht op bescherming van hun privacy; niet alleen is een inbreuk daarop niet mogelijk zonder een solide wettelijke basis, een dergelijke inbreuk zou ook disproportioneel kunnen zijn in relatie met het doel, te weten het waken over de integriteit van de leden. De maatschappij is echter niet blind voor het sociale krachtenveld waarin de leden zich bevinden en van de invloed die dat kan hebben op hun handelen en functioneren. Vanuit die optiek zal het individuele lid een afweging moeten maken. Dit geldt volledigheidshalve niet alleen voor registratie van belangen, maar voor alle registratieverplichtingen.

Ook hierbij is het wellicht verstandig het perspectief van een willekeurige toeschouwer te kiezen en zich af te vragen of het beroep op bescherming van een belang van de desbetreffende derde, afgewogen tegen het belang van een transparante melding, gehonoreerd zou moeten worden. Hiervoor is de volgende vuistregel geformuleerd: denk bij “familie- of relatiesfeer” primair aan degenen waarmee een duurzame huishouding wordt gevoerd, denk bij de “belangen” die dan eventueel vermeld zouden kunnen worden bijvoorbeeld aan een verantwoordelijke positie die die persoon inneemt op het beleidsterrein waarop men woordvoerder is en houdt de vermelding anoniem.

Met “voordelen met een hogere waarde dan 50 euro” wordt bedoeld op bijvoorbeeld een aanbod van een concert of een diner. Ook deze voordelen dienen te worden geregistreerd.

Volledigheidshalve wordt erop gewezen dat zeker bij het aannemen van giften of gunsten van lobbyisten, inclusief buitenlandse reizen, de registratie hiervan juist en spoedig moet worden gedaan, om elke schijn van belangenverstrengeling te voorkomen.

Gedragsregel 4

De geheimhouding ten aanzien van de gedachtewisseling in een besloten commissievergadering of plenaire vergadering met gesloten deuren, dient in acht te worden genomen door allen die bij de behandeling aanwezig waren en allen die van het behandelde of de stukken hieromtrent kennis dragen, totdat de geheimhoudingsplicht door de commissie of de Kamer wordt opgeheven. De geheimhoudingsplicht geldt echter niet ten aanzien van hetgeen een commissie in haar verslag over een besloten commissievergadering vermeldt.

Schending van de geheimhouding van de gedachtewisseling in een besloten commissievergadering of in een plenaire vergadering met gesloten deuren, kan leiden tot een besluit van de Kamer, op voorstel van het Presidium, tot uitsluiting voor ten hoogste een maand van alle vergaderingen van een of meer commissies of uitsluiting van de kennisneming van vertrouwelijke stukken voor ten hoogste de verdere duur van de zitting.

De vertrouwelijkheid van stukken dient door een ieder in acht genomen te worden. De voorschriften omtrent vertrouwelijke stukken zijn in juni 2010 vastgelegd in de Regeling vertrouwelijke stukken. Schending van de vertrouwelijkheid ten aanzien van de inhoud van een vertrouwelijk stuk, kan leiden tot een besluit van de Kamer, op voorstel van het Presidium, tot uitsluiting voor ten hoogste een maand van alle vergaderingen van een of meer commissies of tot uitsluiting van de kennisneming van vertrouwelijke stukken voor ten hoogste de verdere duur van de zitting. Het Reglement van Orde van de Tweede Kamer bevat verder nog een aantal handhabingsbepalingen voor het geval dat de vertrouwelijkheid niet in acht wordt genomen bij de beraadslaging over een onderwerp.

Gedragsregel 5

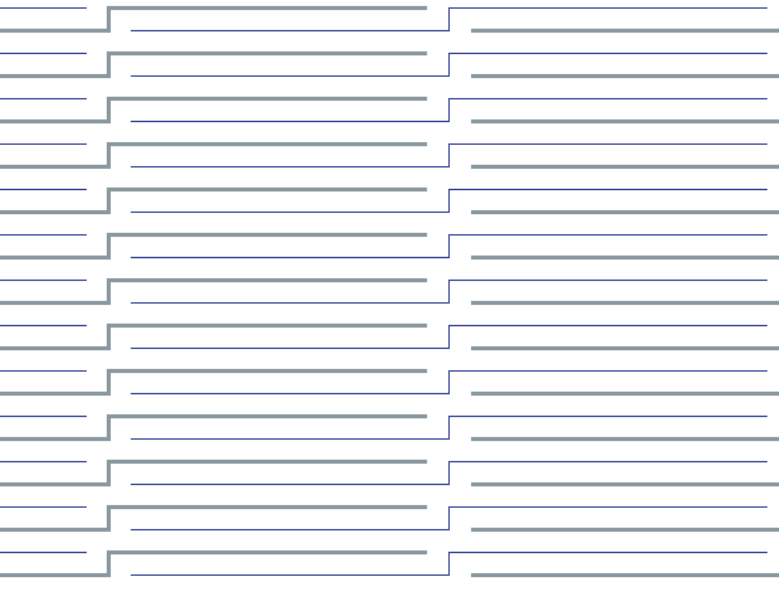
Het Statuut van het Koninkrijk der Nederlanden, de Grondwet en diverse wetten bevatten regels die direct of indirect zien op de integriteit van de leden. Ook het Reglement van Orde bevat integriteitsregels.² Naast de hierboven reeds genoemde voorschriften betreft het bijvoorbeeld de regels omtrent onheuse gedragingen. Ingeval een spreker zich onheus gedraagt, wordt hij/zij door de Voorzitter in eerste instantie teruggeroepen tot de behandeling van het onderwerp dan wel vermaand en in de gelegenheid gesteld de woorden die tot de waarschuwing aanleiding hebben gegeven, terug te nemen. Indien het lid van deze gelegenheid geen gebruik maakt, kan de Voorzitter hem/haar het woord ontnemen en vervolgens besluiten tot uitsluiting van de verdere bijwoning van de vergadering op de dag waarop de uitsluiting plaats heeft. Ieder ander lid – dat geen spreker is – kan direct worden uitgesloten van verdere bijwoning van de vergadering indien hij/zij zich onheus gedraagt. De voorzitter van een commissievergadering heeft dezelfde bevoegdheden als de Voorzitter, met dien verstande dat een uitsluiting ingevolge artikel 60 van het Reglement van Orde slechts geldt voor de openbare vergaderingen van die commissie gedurende de dag waarop de uitsluiting plaats heeft.

² Zie voor een overzicht onder meer het document 'Regelingen integriteit' (2015).



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL



Regeling Toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal



maart 2021

Hoofdstuk 1. Algemeen

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Adviseur: de onafhankelijke adviseur integriteit;
- b. College: het college van onderzoek integriteit;
- c. Gedragscode: de Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

Hoofdstuk 2. Het College

Artikel 2 Samenstelling en benoeming

1. Het College bestaat uit een voorzitter en twee leden. Zij worden benoemd door de Kamer op voordracht van het Presidium voor de duur van ten hoogste zes jaar. De Kamer besluit zonder beraadslaging. Herbenoeming kan twee maal en telkens voor ten hoogste zes jaar plaatsvinden.
2. Het College is onafhankelijk.
3. De leden van het College ontvangen enkel een vergoeding voor de kosten die samenhangen met het uitvoeren van hun taken.

Artikel 3 Taak

Het College heeft tot taak klachten aangaande overtreding van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen.

Artikel 4 Jaarverslag

1. Het College zendt jaarlijks in februari aan het Presidium zijn jaarverslag over het voorgaande jaar.
2. Het College kan in zijn jaarverslag aanbevelingen doen die strekken tot een wijziging van de gedragscode of een verduidelijking geven van de gedragscode.
3. Het Presidium maakt het jaarverslag openbaar.

Artikel 5 Archief en openbaarheid

1. Het College draagt elke zes jaar de documenten die op zijn verzoek zijn verstrekt en andere documenten die hij van belang acht aan de Kamer over. Hij kan hierbij gemotiveerd aangeven dat documenten niet openbaar gemaakt mogen worden en voor de duur van tien jaren alleen ter inzage liggen voor leden van het College.
2. Het College maakt geen informatie openbaar.

Hoofdstuk 3. Klachtprocedure

Artikel 6 Klachten

1. Een ieder kan een klacht aangaande overtreding van de Gedragscode aanbrengen.
2. Een klacht wordt schriftelijk aangebracht en bevat ten minste de naam en het postadres van de klager, de naam van het Kamerlid op wie de klacht ziet en de feiten die tot het doen van de klacht hebben geleid.
3. Het College kan besluiten een klacht niet in behandeling te nemen wanneer het deze kennelijk ongegrond acht, wanneer niet is voldaan aan de vereisten, bedoeld in het tweede lid, of wanneer eenzelfde klacht door verschillende klagers is gedaan. De klager wordt hierover geïnformeerd.
4. Een klacht die ziet op een mogelijke overtreding waarbij in het Reglement van Orde op andere wijze in het toezicht is voorzien, wordt niet in behandeling genomen door het College.
5. Een klacht die ziet op een mogelijk strafbaar feit, niet zijnde een ambtsmisdrif, wordt niet in behandeling genomen door het College. Na overleg met de klager kan de klacht worden doorgezonden aan het openbaar ministerie.

Artikel 7 Klachtafhandeling

1. Het College informeert een Kamerlid wanneer een klacht over hem in behandeling wordt genomen.
2. Het College verzoekt het Kamerlid om informatie. Het Kamerlid verleent medewerking aan dat verzoek.
3. Het College kan na het beoordelen van de ontvangen informatie en andere feiten en omstandigheden die het van belang acht, besluiten dat de klacht niet nader onderzocht wordt. Het Kamerlid en de klager worden hierover geïnformeerd. Het College kan hierbij een aanbeveling doen aan het Kamerlid.

Artikel 8 Onderzoek naar klacht

1. Het College kan na ontvangst van de informatie, bedoeld in artikel 7, tweede lid, en na het beoordelen van andere feiten en omstandigheden die het van belang acht, besluiten een onderzoek in te stellen naar de klacht.
2. Indien de klacht een kwestie betreft waarover de Adviseur eerder advies aan het betrokken Kamerlid heeft uitgebracht en dit advies is opgevolgd, kan het College slechts gemotiveerd besluiten tot een onderzoek.
3. Indien het College besluit een onderzoek in te stellen, brengt de Adviseur aan het betreffende Kamerlid over dezelfde kwestie geen advies meer uit.
4. Het Kamerlid verleent de medewerking die door het College in het kader van zijn onderzoek wordt verlangd.
5. Het College stelt een conceptrapportage op van zijn bevindingen en stelt het Kamerlid in de gelegenheid om binnen vier weken te worden gehoord. De zienswijze van het Kamerlid wordt verwerkt in de rapportage. In de rapportage kan het College een aanbeveling doen aan het Kamerlid.
6. Indien het College een overtreding van de gedragscode vaststelt, kan in de rapportage een aanbeveling voor een sanctie worden gedaan.

Artikel 9 Rapportage

1. Het College zendt de rapportage aan het Presidium en aan het Kamerlid die het betreft. Het College kan bij de toezending bepalen dat delen ervan vertrouwelijk blijven in verband met zwaarwegende redenen.
2. Het Presidium maakt de rapportage uiterlijk vier weken na de toezending ervan openbaar, voor zover het College heeft bepaald dat deze openbaar kan worden.

Hoofdstuk 4. Beroep

Artikel 10 Beroepsmogelijkheid

1. Het Kamerlid op wie de rapportage, bedoeld in artikel 9, betrekking heeft, kan binnen twee weken na ontvangst van de rapportage beroep instellen bij de Kamer. In dat geval maakt het Presidium de rapportage niet openbaar.
2. De Kamer stelt, op voordracht van het Presidium, een tijdelijk college van beroep in. Artikel 2 is van overeenkomstige toepassing.
3. Het tijdelijk college van beroep heeft tot taak om met inachtneming van de rapportage en de relevante feiten en omstandigheden te beoordelen of het College redelijkerwijs tot haar oordeel heeft kunnen komen.
4. Het tijdelijk college van beroep zendt haar schriftelijke oordeel aan het Presidium en aan het Kamerlid die het betreft. Na de toezending is het tijdelijke college van beroep opgeheven.
5. Het Presidium maakt het oordeel onverwijld na de toezending ervan openbaar tezamen met de rapportage.

Hoofdstuk 5. Sanctionering

Artikel 11 Mogelijke sancties

De volgende sancties kunnen worden opgelegd bij overtreding van de gedragscode:

- a. een aanwijzing, waaronder wordt begrepen een maatregel die een Kamerlid verplicht tot herstel van een overtreding van de Gedragscode;
- b. een berisping, waaronder wordt begrepen een openbare brief van het Presidium gericht aan een Kamerlid waarin de handeling die tot een overtreding heeft geleid, wordt afgekeurd;
- c. een schorsing, waaronder wordt begrepen 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.

Artikel 12 Voorstel voor sanctionering door de Kamer

Indien een rapportage als bedoeld in artikel 9 een overtreding van de gedragscode vaststelt waarbij een sanctie als bedoeld in artikel 11 wordt aanbevolen, zendt het Presidium tegelijkertijd met de openbaarmaking van de rapportage een brief aan de Kamer met een voorstel tot het opleggen van de door het College aanbevolen sanctie.

Artikel 13 Besluit Kamer

De Kamer besluit zonder beraadslaging over het voorstel van het Presidium, bedoeld in artikel 12. Indien de Kamer besluit tot het opleggen van een sanctie, wordt deze de dag na het Kamerbesluit ten uitvoer gelegd.

Artikel 14 Geen beroep

Van de beslissingen ingevolge artikel 13 is beroep op de Kamer niet toegelaten.

Artikel 15 Herziening

Het Presidium kan voorstellen aan de Kamer doen voor herziening van de Gedragscode en de toelichting daarop. De Presidium kan tevens voorstellen doen voor herziening van deze regeling. Het Presidium betreft daarbij de jaarverslagen van de Adviseur en het College.

Artikel 16 Toepassing regeling

Deze regeling is alleen van toepassing op overtredingen van de Gedragscode die plaatsvinden na de inwerkingtreding van de regeling.

Artikel 17 Evaluatie

De Kamer stelt twee jaar na de inwerkingtreding van deze regeling een verslag op over de doeltreffendheid en de effecten van deze regeling in de praktijk.

Artikel 18 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op 1 april 2021.

Toelichting

Algemeen deel

In voorgestelde toezichts- en handhavingstelsel wordt het behandelen van klachten inzake overtreding van de Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal opgedragen aan een onafhankelijk college van onderzoek integriteit.

Het College verricht onderzoek op basis van klachten over zittende Kamerleden. Iedereen kan een klacht indienen. Indien het College oordeelt dat de gedragscode in een concrete situatie is overtreden, kunnen drie soorten sancties worden voorgesteld aan de Kamer: een aanwijzing, een berisping of een schorsing. De Kamer beslist over het opleggen van de sanctie. Indien naar aanleiding van een klachtonderzoek geen overtreding wordt vastgesteld, of wanneer een sanctie niet opportuun wordt geacht, kan het College een aanbeveling doen aan het Kamerlid. Klachten die kennelijk ongegrond worden geacht, die zien op overtredingen waarbij het Reglement van Orde een specifieke toezichtsregeling kent, of die betrekking hebben op een strafbaar feit worden niet in behandeling genomen.

De voorgestelde regeling bevat tevens voorzieningen om de mogelijke samenloop van advisering door de onafhankelijk adviseur integriteit en toezicht door het beoogde college zorgvuldig te regelen. Zo is opgenomen dat indien het Kamerlid het advies van de Adviseur opvolgt, een besluit tot een onderzoek naar dezelfde kwestie door het College een bijzondere motivering vergt. Aangezien uit de functie van de Adviseur volgt dat deze zich zal toeleggen op het met name vooraf adviseren van Kamerleden over de uitleg en toepassing van de integriteitsregels, brengt de Adviseur aan het betreffende Kamerlid over een kwestie geen advies meer uit zodra een klacht over dezelfde kwestie leidt tot een onderzoek door het College.

Na vaststelling van de regeling door de Kamer kan worden overwogen om in het Reglement van Orde een uitdrukkelijke verwijzing naar de regeling op te nemen, zodat de samenhang kan worden geborgd.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Het college van onderzoek integriteit en de Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal staan centraal in de regeling. Om de leesbaarheid van de regeling te verhogen worden deze termen verkort gedefinieerd. Tevens wordt de onafhankelijke adviseur integriteit kort gedefinieerd.¹

Artikel 2

Voor de klachtbehandeling is er een College van onderzoek, waarvan de leden worden benoemd door de Kamer op voordracht van het Presidium. De leden van het College zijn personen met gezag en deskundigheid. Het verdient aanbeveling om de benoemingen en herbenoemingscyclus zo in te richten dat voorkomen wordt dat de benoemingstermijn voor alle drie de leden in hetzelfde jaar afloopt. Op deze wijze wordt de aanwezige kennis en expertise van het College gewaarborgd. De onafhankelijkheid van het College is nadrukkelijk in de regeling opgenomen. Hieruit vloeit overigens voort dat zittende Kamerleden geen deel kunnen uitmaken van het College. Hoewel de functie van collegelid onbezoldigd is, kunnen bij de benoeming van de collegeleden rechtspositionele afspraken gemaakt worden inzake bijvoorbeeld de onkostenvergoeding die zij ontvangen. Verder dient bij de benoeming worden vastgesteld dat het collegelid wordt gevrijwaard van aansprakelijkheid.

Artikel 3

In dit artikel wordt de taak van het College beschreven.

¹ Zie over deze functie de brief van het Presidium van 28 november 2019 inzake de benoeming van de onafhankelijk adviseur integriteit.

Artikel 4

Het Presidium ontvangt jaarlijks van het College een jaarverslag. Daarin kunnen de verschenen rapportages, als bedoeld in artikel 9, uit het voorgaande jaar worden vermeld en kan ingegaan worden op de werkzaamheden die zijn verricht. Ook kunnen aanbevelingen worden gedaan omtrent de gedragscode. Mocht het college mogelijke verbeteringen voor de gedragscode hebben geconstateerd, dan kan het dit aangeven in het jaarverslag middels aanbevelingen. Het doel van het opnemen van de rapportages en mogelijke aanbevelingen is dat deze mede gaan dienen als leidraad voor het handelen van Kamerleden. Bovendien kan hiervan ook een zekere normerende werking uit gaan. De rapportages en aanbevelingen dragen immers 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 derhalve over meerdere jaren plaatsvinden zodat na verloop van tijd een steeds duidelijker en eenduidiger kader ontstaat.

Artikel 5

In het eerste lid wordt de archivering beschreven. In het tweede lid wordt verduidelijkt dat het college zelf geen informatie openbaar maakt. Het Presidium maakt de rapportages en jaarverslagen openbaar, het college doet dit niet zelf.

Artikel 6

Klachten kunnen door iedereen worden aangebracht bij het College. Het tweede lid bevat echter wel vereisten waaraan een klacht moet voldoen, waarbij het tot de bevoegdheid van het College behoort om te besluiten wanneer een klacht aan de vereisten voldoet. In het derde lid van dit artikel is opgenomen dat het College kan besluiten een klacht niet in behandeling te nemen wanneer niet aan de vereisten uit het tweede lid is voldaan. Wanneer bijvoorbeeld een klacht vrijwel geen feiten bevat omtrent de klacht, de klacht enkel ziet op de politieke inzet van een Kamerlid of de klacht niet ziet op een zittend Kamerlid (zoals een minister), kan het College besluiten dat de klacht niet in behandeling wordt genomen. Voorts heeft het College de bevoegdheid om een klacht niet in behandeling te nemen wanneer deze kennelijk ongegrond is. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn klachten met een onbegrijpelijke of niet-consistente inhoud. Ten slotte kan het College besluiten klachten niet te behandelen wanneer dezelfde klacht over hetzelfde Kamerlid meerdere malen of in grote aantallen binnenkomt. De klager wordt hierover geïnformeerd. Het verdient aanbeveling om het betreffende Kamerlid zoveel mogelijk ook te informeren over niet in behandeling genomen klachten, bijvoorbeeld om te voorkomen dat een Kamerlid later publiekelijk wordt geconfronteerd met de beslissing van het College. Er kunnen echter ook situaties zijn waarin het niet informeren van een Kamerlid op zijn plaats is. Hierbij kan worden gedacht wanneer de klager een medewerker van de betreffende fractie is en zich daardoor in een kwetsbare positie bevindt. Het College dient derhalve hiermee prudent om te gaan.

In het vierde lid is opgenomen dat klachten over mogelijke overtredingen waarbij het Reglement van Orde reeds op andere wijze in het toezicht voorziet, niet in behandeling worden genomen. Daarbij kan worden gedacht worden aan klachten over de orde tijdens plenaire en commissievergaderingen. Hierop zijn de artikelen 58 tot en met 62 Reglement van Orde van toepassing.

In het vijfde lid is opgenomen dat klachten die zien op strafbare feiten, niet zijnde ambtsmisdrijven², niet in behandeling kunnen worden genomen door het College. Hierbij kan worden gedacht aan strafbare feiten gepleegd ten aanzien van personen, zoals geweldpleging. Hiervoor staat immers de strafrechtelijke weg open. Het College kan evenwel 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.

2 Ambtsmisdrijven kennen een eigen procedure waar het Kamerleden betreft. Bij de toelichting op artikel 9 wordt hier nader op ingegaan.

Artikel 7

Als het College besluit een klacht in behandeling te nemen, wordt het betreffende Kamerlid zo spoedig mogelijk hierover geïnformeerd. Het College is vervolgens verplicht om het Kamerlid informatie te verzoeken met betrekking tot de klacht. Het ligt hierbij in de rede om ook een eventueel schriftelijk advies van de Adviseur over de betreffende kwestie op te vragen. Het Kamerlid is verplicht tot medewerking aan het verzoek. Via deze weg dient hij dan ook het advies aan het College te verstrekken. Een vertrouwelijk advies wordt hiermee overigens niet openbaar; bestaande vertrouwelijkheid dient dan ook te worden gewaarborgd. Gezien het feit dat in dit stadium nog geen sprake is van onderzoek naar de klacht, zal het verzoek om informatie in de praktijk beknopt zijn.

Indien naar aanleiding van de informatie van het Kamerlid duidelijk is dat de klacht geen verder onderzoek rechtvaardigt, wordt de klacht als afgehandeld beschouwd. Daarbij kan het college mede in overweging nemen in hoeverre de klacht naar haar oordeel voldoende substantieel van aard is om een onderzoek met een daaruit volgende openbare rapportage te billijken. De klager en het Kamerlid worden hierover geïnformeerd. Het College kan evenwel het Kamerlid nog wel een aanbeveling doen, bijvoorbeeld over de wijze waarop aan een registratieverplichting het beste invulling kan worden gegeven.

Artikel 8

Het College kan besluiten een onderzoek in te stellen naar de klacht. De duur van een onderzoek wordt mede bepaald door de aard en complexiteit van de vermeende overtreding, maar verwacht mag worden dat een onderzoek binnen een redelijke termijn wordt afgerond.

Indien de klacht betrekking heeft op een kwestie waarover eerder advies is uitgebracht door de Adviseur en het Kamerlid heeft dat advies opgevolgd, kan het College slechts gemotiveerd besluiten tot een onderzoek. Hiertoe kan bijvoorbeeld aanleiding zijn wanneer er aanvullende feiten of omstandigheden bekend zijn geworden die tot een ander advies hadden geleid, of wanneer nader onderzoek om andere zwaarwegende redenen van belang wordt geacht. Deze bepaling dient ter bescherming van het Kamerlid. Het is onwenselijk als een Kamerlid dat zich tot de Adviseur heeft gewend en het verkregen advies heeft opgevolgd aan een nader onderzoek wordt onderworpen door het College indien daar op voorhand geen gewichtige redenen voor zijn. Aan de adviezen van de Adviseur wordt immers een zeker gezag toegekend. Het is aan het College om in voorkomende gevallen af te wegen of een onderzoek nodig is. Het College kan ten behoeve van het maken van die afweging indien nodig in contact treden met de Adviseur.

Zodra het College besluit een onderzoek in te stellen, brengt de Adviseur over dezelfde kwestie geen advies meer uit. Op deze manier wordt voorkomen dat de werkzaamheden van de Adviseur en het College samenlopen. Aangezien uit de functie van de Adviseur volgt dat deze zich zal toeleggen op het met name vooraf adviseren van Kamerleden over de uitleg en toepassing van de integriteitsregels, ligt het voor de hand dat de Adviseur de advisering richting het betreffende Kamerlid staakt zodra een klacht over dezelfde kwestie leidt tot een onderzoek door het College. Het Kamerlid is ook in deze fase verplicht medewerking te verlenen aan het onderzoek door het College en krijgt ook de gelegenheid te worden gehoord over de conceptrapportage. De zienswijze van het Kamerlid wordt in de rapportage verwerkt. Dit biedt het Kamerlid de waarborg dat alles wat relevant is naar voren kan worden gebracht in de betreffende kwestie.

In de conceptrapportage is opgenomen wat de uitkomst van het onderzoek is. De wijze van het formuleren van de uitkomsten wordt aan het College overgelaten.

Artikel 9

De rapportage wordt toegezonden aan het Presidium en aan het betreffende Kamerlid. Omdat er mogelijk gevolgen voor het betreffende Kamerlid zijn, wordt de rapportage niet tevens direct toegezonden aan de klager. Het Presidium is immers verplicht de rapportage uiterlijk vier weken na de toezending ervan openbaar te maken, waardoor op dat moment de klager kennis kan nemen van het rapport. Wel kan het College bepalen dat delen van de rapportage vertrouwelijk blijven in verband met zwaarwegende redenen. Zo kan het College

bijvoorbeeld bepalen dat in verband met privacy bepaalde informatie in een vertrouwelijke bijlage wordt opgenomen. Het Presidium kan vervolgens alleen die delen van het rapport openbaar maken die niet vertrouwelijk zijn. Indien het College een sanctie gepast acht, kan zij daartoe een aanbeveling doen in haar rapportage. Ook kan het College concluderen dat een sanctie niet opportuun is, of dat uitsluitend een aanbeveling aan het Kamerlid wordt gedaan. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer het College oordeelt dat de overtreding van lichte aard is of wanneer de betreffende integriteitsregel onvoldoende houvast bood en het Kamerlid de geconstateerde overtreding in redelijkheid niet kon worden verweten. Daarbij kan in overweging worden genomen dat openbaarmaking van de rapportage op zichzelf al zekere gevolgen kan hebben.

In het geval dat het College het vermoeden heeft dat er sprake is van een ambtsmisdrijf, kan in beginsel in de rapportage geen overtreding van de gedragscode worden vastgesteld. Voor een ambtsmisdrijf kan immers de weg van de Wet ministeriële verantwoordelijkheid en ambtsdelicten leden Staten-Generaal, ministers en staatssecretarissen worden gevolgd. Het ligt in de lijn van verwachting dat het College dan in de rapportage geen vaststelling van een overtreding zal doen, maar aangeeft er een vermoeden van een ambtsmisdrijf is. In dat geval ligt het voor de hand dat wordt bevorderd dat de hiervoor bestemde procedure in werking wordt gesteld. Hiervoor hoeft geen nadere regeling te worden getroffen.

Artikel 10

Een Kamerlid dat het niet eens is met de rapportage kan binnen twee weken nadat hij deze heeft ontvangen beroep instellen bij de Kamer. De Kamer stelt dan een tijdelijk college van beroep in, op voordracht van het Presidium. Artikel 2 is hierop van overeenkomstig toepassing, wat betekent dat er drie leden zijn waaronder een voorzitter en dat alleen onkosten zullen worden vergoed. De taak van het tijdelijk college van beroep houdt in dat zij de relevante feiten en omstandigheden zullen bekijken en hetgeen daarover is opgenomen in het rapport en daarna zullen beoordelen of het College in redelijkheid tot de uitkomsten in de rapportage is gekomen. Het is niet de bedoeling dat op dit moment het gehele onderzoek zal worden overgedaan. Het oordeel van het tijdelijk college zal aan het Presidium worden gezonden, dat vervolgens de rapportage en het oordeel tezamen onverwijld openbaar maakt. Volledigheidshalve is vastgelegd dat met de toezending van het oordeel het tijdelijk college is opgeheven. Indien in de rapportage een aanbeveling voor een sanctie was opgenomen, dient het Presidium tevens daarbij een voorstel voor een sanctie op te nemen conform artikel 12.

Artikel 11

In dit artikel is de uitwerking gegeven van de mogelijke op te leggen sancties bij een overtreding van de gedragscode. Een aanwijzing kan bijvoorbeeld betrekking hebben op de registratieverplichtingen van het Reglement van Orde. Over de berisping kan worden opgemerkt dat deze kan worden gezien als een waarschuwing aan het Kamerlid. De volgende mogelijke sanctie, de schorsing, is immers de zwaarste vorm. Deze sanctie is nu alleen mogelijk in geval van schending van de geheimhouding of vertrouwelijkheid, zoals neergelegd in de artikelen 145 en 147 Reglement van Orde. In dit voorstel wordt de schorsing ook bij andere overtredingen van de gedragscode mogelijk. De schorsing is overigens flexibel vormgegeven, zodat de maatregel op maat kan worden vormgegeven en in verhouding kan staan tot de aard en ernst van de overtreding. Hierbij kan worden gedacht aan een Kamerlid dat te registreren buitenlandse reizen herhaaldelijk niet heeft gemeld, wordt geschorst van deelneming aan een komend buitenlands werkbezoek van een commissie of van het lidmaatschap van een delegatie van de Kamer bij interparlementaire conferenties of andere internationale gremia. Ook in deze meer flexibele vorm blijft de schorsing uiteraard een zwaar middel, waartoe niet lichtvaardig moet worden besloten. Denkbaar is bijvoorbeeld dat een schorsing in beeld komt wanneer de overtreding van zeer ernstige aard is of wanneer een lid herhaaldelijk bepaalde overtredingen begaat, waarvoor eerder lichtere sancties zoals een berisping zijn opgelegd.

Er wordt verder op gewezen dat van het schorsen van deelneming aan de plenaire vergadering de stemmingen zijn uitgezonderd. Dit betekent dat een lid dat is geschorst wel kan deelnemen aan stemmingen. Het uitsluiten van deelname aan stemmingen zou onvereenigbaar zijn met de staatsrechtelijke positie van Kamerleden.

Artikel 12

Bij het openbaar maken van de rapportage, wat tevens kan worden gezien als het toezenden van de rapportage aan de Kamer voegt het Presidium ook een brief met daarin het voorstel voor een sanctie, indien het College een overtreding van de gedragscode heeft geconstateerd en deze sanctie heeft aanbevolen. Op deze wijze wordt bevestigd dat een sanctie als bedoeld in artikel 10 alleen wordt opgelegd na een voorafgaand onderzoek door het College. Van de Kamer mag immers worden verwacht dat sanctionering van een individueel Kamerlid zorgvuldig wordt voorbereid en onderbouwd. Bovendien wordt met een onderzoek door het College gewaarborgd dat het betrokken Kamerlid heeft kunnen reageren op de geconstateerde feiten en omstandigheden.

Artikel 13

De Kamer besluit zonder beraadslaging over de daadwerkelijke sanctieoplegging. Het besluiten zonder beraadslaging is ook nu al het geval bij een voorstel tot schorsing op grond van artikel 145 Reglement van Orde. Als er tot sanctieoplegging wordt besloten, wordt de dag erna de sanctie tot uitvoer gelegd.

Artikel 14

Overeenkomstig artikel 62 Reglement van Orde, is geen beroep op de Kamer mogelijk ten aanzien van beslissingen die ingevolge deze regeling worden genomen.

Artikel 15

De regeling treedt in werking zodra deze door de Kamer wordt vastgesteld, tenzij de Kamer anders besluit. De Gedragscode is bedoeld als een levend document en is gebaseerd op de geldende integriteitsregels in de Kamer. 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.

Artikel 16

Gelet op het belang van rechtszekerheid voor Kamerleden is in dit artikel nadrukkelijk opgenomen dat de regeling alleen geldt voor overtredingen van de Gedragscode die plaatsvinden na de inwerkingtreding van deze regeling.

De Voorzitter,
Arib

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM**Titel/onderwerp :**

Sociale veiligheid: uitwerking motie Leijten 4.1.1
(Raming 2022)

Opgesteld door :

[REDACTED]

1. Aard van de bespreking ¹

Besluitvormend.

2. Beknopte samenvatting*Inleiding*

Sociale veiligheid is een onderwerp waar het Presidium veel aandacht voor heeft. 4.1.1

[REDACTED]. In juni zijn de fracties gewezen op de instrumenten die de Kamer heeft als het gaat over sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen en welke activiteiten er op dit gebied plaatsvinden. Tijdens de behandeling van de Raming 2022 d.d. 21 juni 2021 is dit onderwerp ook aan de orde gekomen en heeft de Voorzitter de toezegging gedaan te bezien of de huisregels in het gebouw op dit punt aanpassing behoeven. In bijgaande notitie wordt hierop ingegaan.

Tijdens de behandeling van de Raming voor het jaar 2022 heeft de Kamer ook een motie (motie-Leijten, Kamerstuk 35752, nr. 9) aangenomen over werkveiligheid van fracties.

Het Presidium heeft d.d. 27 oktober 2021 de uitwerking van de motie en de toezegging in eerste aanleg besproken. De oplegnotitie is aangepast naar aanleiding van deze bespreking.

Voorgestelde uitvoering motie-Leijten

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 verzoek aan het Presidium om fracties te verplichten een werkveiligheidsbeleid op te stellen is echter al in ARBO-regelgeving vastgelegd.

Het Presidium heeft in de vergadering van 27 oktober 2021 aangegeven dat dit niet nogmaals verplicht gesteld hoeft te worden.

De in de motie genoemde openbaarmaking van het werkveiligheidsbeleid kan op een aantal manieren geregeld worden (zie hiervoor bijgaande notitie paragraaf 4), waarbij wordt geadviseerd hiervoor een speciale regeling te maken.

Het Presidium bespreekt deze uitwerking opnieuw tijdens de aanstaande vergadering.

1

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



Voorgestelde uitvoering toezegging

Toegezegd is dat bezien wordt of de huisregels van de Tweede Kamer verbreed kunnen worden, en er ook gehandhaafd kan worden als er sprake is van herhaaldelijk ongewenst gedrag en/of het overtreden van huisregels door Kamerbewoners.

Vanwege de verschillende reikwijdtes van de regelingen die reeds bestaan binnen de Kamer, dienen verschillende documenten te worden aangepast om de beoogde wijziging voor alle Kamerbewoners te realiseren:

- De Gedragscode met het oog op Kamerleden;
- Beleid ongewenste omgangsvormen met het oog op medewerkers van de Kamer en fracties;
- 4.1.1

4.1.1 Dit document is niet geschikt om te handhaven wanneer iemand zich schuldig maakt aan ongewenste omgangsvormen.

Tijdens de Presidiumvergadering van woensdag 27 oktober 2021 is gevraagd waarom een escalatieladder hierover in de huisregels – tot en met het uitmonden in huisvesting buiten het Kamergebouw - geen goed instrument is. In de notitie is de onderbouwing (van het ongewijzigde advies) in overleg met de Landsadvocaat nader uitgewerkt. Kamerleden of fractiemedewerkers geen ruimte meer aanbieden in het Kamergebouw (als ultieme maatregel) is hierin niet opgenomen, omdat deze maatregel o.a. niet proportioneel wordt geacht bij het overtreden van huisregels. De aangevulde tekst in de notitie is geel gearceerd.

3. Financiële consequenties

Geen.

4. Formulering te nemen besluit

- Gaat het Presidium akkoord met de uitwerking van een voorstel om te komen tot een speciale regeling 'sociale veiligheid fracties Tweede Kamer' waarin aanvullende regels worden geformuleerd voor fracties en groepen gericht op het publiceren/rapporteren van het werkveiligheidsbeleid van fracties/groepen, conform het gestelde in de motie Leijten.
- Wenst het Presidium een voorstel tot wijziging voor de Gedragscode Integriteit Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal op te stellen van vergelijkbare strekking zoals in de notitie beschreven, waarbij expliciet wordt verwezen naar waardigheid en fatsoen en ongewenste omgangsvormen?
- Wenst het Presidium te verzoeken een voorstel tot wijziging van het Beleid ongewenste omgangsvormen medewerkers Kamer en fracties te maken van vergelijkbare strekking zoals in de notitie beschreven, waarbij een duidelijke verwijzing wordt opgenomen waardigheid/fatsoen en seksuele intimidatie?
- 4.1.1

5. Status besluit ²

2

- A. openbaar actief (actie Stafdienst Communicatie)
- B. openbaar passief (publicatie op besluitenlijst met evt. link naar achterliggend stuk)



C.

C. vertrouwelijk (in ieder geval besluiten m.b.t. personen en besluiten m.b.t. veiligheid)

Leeswijzer

De onderhavige notitie gaat over de uitvoering van de motie-Leijten over de werkveiligheid in de Tweede Kamer en de gedane toezegging op dit punt tijdens de behandeling van de Raming voor het jaar 2022.

De notitie geeft een algemene inleiding op het vraagstuk van de motie en toezegging (paragraaf 1), een overzicht van de acties op dit punt tot nu toe (paragraaf 2), een overzicht van het ingewonnen juridisch advies bij de Landsadvocaat (paragraaf 3), een aanzet voor de verdere uitwerking van de motie (paragraaf 4) en de uitwerking van de toezegging (paragraaf 5). De notitie wordt afgesloten met een korte slotbeschouwing over het cultuuraspect van het thema sociale veiligheid (paragraaf 6).

1. Inleiding

Tijdens de behandeling van de Raming voor het jaar 2022 heeft de Kamer een motie (motie-Leijten) aangenomen over werkveiligheid van fracties. Ook heeft de Voorzitter een toezegging gedaan te bezien of de huisregels in het gebouw aanpassing behoeven. Aangezien zowel de motie als de toezegging betrekking hebben op het veilig zijn 4.1.1 en het veilig voelen (sociale veiligheid) van Kamerbewoners en ongewenst gedrag en ongewenste omgangsvormen binnen fracties en door Kamerbewoners te voorkomen, worden beiden in deze notitie besproken.

Motie-Leijten

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".

Met het aannemen van de motie is de tekst een uitspraak geworden van de gehele Kamer en is het Presidium dus gebonden aan de uitvoering van het verzoek de fracties te verplichten het genoemde beleid op te stellen en fracties te verplichten dit beleid openbaar te maken.

datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

4.1.1 [redacted]
[redacted]
[redacted].

datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

2. Reeds genomen acties/huidige situatie

Sociale veiligheid is een onderwerp waar het Presidium veel aandacht voor heeft. In mei van dit jaar hebben de fracties een brief gekregen van de Voorzitter waarin de aangescherpte huisregels van de Kamer opnieuw onder de aandacht zijn gebracht. In juni zijn de fracties gewezen op de instrumenten die de Kamer al heeft als het gaat over sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen en welke activiteiten er op dit gebied plaatsvinden

4.1.1

Sociale veiligheid

Naar aanleiding van berichtgeving over sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen is dit thema besproken in het Presidium van 16 juni 2021². Hierbij is rekening gehouden met het gegeven dat de fracties als stichting zelf de werkgever zijn, en dus verantwoordelijk zijn voor het bieden van een veilige werkomgeving, en de Tweede Kamerorganisatie hier niet eenzijdig over kan besluiten. Het Presidium stemde op 16 juni 2021 in met het:

- versturen van een brief aan alle fracties over het beleid ongewenste omgangsvormen;
- maken van een inventarisatie van de wijze waarop andere parlementen vorm geven aan het sociale veiligheidsbeleid (dit stuk is tevens voor de Presidiumvergadering van 27 oktober 2021 geagendeerd- agendapunt 4.2);
- in gesprek gaan met de leden van het College van onderzoek integriteit over de taakopdracht van het College en de reikwijdte van de Gedragscode met betrekking tot ongewenste omgangsvormen;
- voeren van een gesprek door de Voorzitter met diverse maatschappelijke organisaties over het thema 'een veilige werkomgeving'.

4.1.1

² Notitie instrumenten ongewenste omgangsvormen en sociale veiligheid

datum 2 november 2021
betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

44.1.1 [Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

4.1.1

Verschillende doelgroepen en juridische uitwerkingen regeling

Er zijn verschillende vormen van regelgeving denkbaar als het gaat over de verplichting werkveiligheidsbeleid van fracties openbaar te maken.

De eerste vraag die beantwoord moet worden is *aan wie* men de aanvullende afspraken/normen over de openbaarmaking van het werkveiligheidsbeleid wil opleggen. Er zijn drie mogelijkheden:

- aan elk individueel Kamerlid;
- aan de fracties of groepen;
- aan het stichtingsbestuur.

De keuze *wie* aangesproken wordt (het Kamerlid, de fractie of het stichtingsbestuur) is bepalend voor de regeling waarin de afspraken tot openbaarmaking worden neergelegd. Dat kan zijn:

- de gedragscode leden van de Tweede Kamer (individuele Kamerleden);
- een op zichzelf staande separate regeling (fracties)
- 4.1.1

Onderstaand worden per optie de voor- en nadelen in kaart gebracht.

Optie 1: Gedragscode leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

De Gedragscode is gericht op Kamerleden en niet op fracties. Als uitvoering gegeven wordt aan de motie Leijten via de Gedragscode betekent dit dat alleen Kamerleden kunnen worden aangesproken.

De regeling over publicatie van het beleid van de fracties zou zich dan tot alle individuele Kamerleden kunnen richten. Aan de Gedragscode kan een verplichting toegevoegd worden dat Kamerleden ervoor zorgdragen of bevorderen dat hun fracties het beleid over werkveiligheid openbaar maken.

Voordelen

- Duidelijke norm voor elk Kamerlid.
- Drukt een gedeelde verantwoordelijkheid voor dit onderwerp uit.
- Benadrukt het belang dat de Kamer aan dit onderwerp hecht.
- Kamerleden kunnen elkaar in de Kamer op hun inspanningen aanspreken.
- Dat kan bijdragen aan publieke verantwoording over hoe de Kamer met dit onderwerp omgaat.

Nadelen:

- De verplichting op grond van de Arbowet geldt voor de werkgever. Een Kamerlid is geen werkgever.
- Bij dwarsliggen bestuur van de fractiestichting of fractie kan een individueel Kamerlid niet altijd zelf voor het voldoen aan deze aanvullende normen zorgen. Er wordt met andere woorden een andere actor aangesproken dan die verantwoordelijk is voor het te voeren beleid krachtens de ARBO-wetgeving.
- De Gedragscode is gericht op individueel gedrag van het Kamerlid, de bepalingen over het werkgeversbeleid zijn van andere aard. Klachten over het niet naleven van de Gedragscode kunnen worden voorgelegd aan het College

datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

onderzoek integriteit. Over deze bepalingen kan niet geklaagd worden bij het College.

- De motie spreekt niet over Kamerleden maar over fracties.

Optie 2: Speciale regeling voor fracties en groepen

Er kan voor worden gekozen om de aanvullende bepalingen over openbaarmaking van beleid op te leggen aan fracties en groepen via een aparte regeling.

In deze regeling kan melding gemaakt worden van het werkveiligheidsbeleid van fracties. Onderdeel van deze regeling kan zijn dat duidelijk gemaakt wordt dat het beleid bedoeld in hoofdstuk 2 van de Arbeidsomstandigheden wet gepubliceerd wordt. Over de wijze van publiceren kunnen ook afspraken gemaakt worden. Fracties en groepen kunnen bijvoorbeeld jaarlijks aan de Tweede Kamer rapporteren over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het werkveiligheidsbeleid omschreven in de Arbo-regelgeving.

Voordelen:

- Duidelijke norm voor elke fractie en groep (en sluit aan bij het tweede deel van het dictum van de motie);
- Benadrukt het belang dat de Kamer aan dit onderwerp hecht.
- Fracties kunnen elkaar in de Kamer op hun inspanningen aanspreken.
- Draagt bij aan publieke verantwoording over hoe de Kamer met dit onderwerp omgaat.

Nadelen:

- Er moet een aparte regeling voor deze bepalingen worden gemaakt.
- Bij frictie tussen het bestuur van de fractiestichting en de fractie kan er licht bestaan over de opvatting of het beleid gepubliceerd moet worden of vooral hoe moet worden gerapporteerd aan de Kamer (al mag ervan worden uitgegaan dat over het algemeen de fractie eventuele frictie het hoofd zal kunnen en moeten bieden).

4.1.1

[Redacted content]

datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

- 4.1.1 [Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

5. Mogelijke uitvoering toezegging werkveiligheid

In deze paragraaf wordt een mogelijke uitvoering van de toezegging beschreven, zoals deze door de Voorzitter is gedaan tijdens de Ramingsbehandeling van 21 juni 2021. Toegezegd is dat bezien wordt of de huisregels van de Tweede Kamer verbreed kunnen worden, in die zin dat gehandhaafd kan worden indien sprake is van herhaaldelijk ongewenst gedrag en/of het overtreden van huisregels door Kamerbewoners. Met als (uiterste) consequentie dat desbetreffende Kamerbewoner of fractie kantoorruimte op een externe locatie moet vinden en/of Kamerleden alleen nog maar toegang hebben tot de Kamergebouwen voor het voeren van debatten en het deelnemen aan stemmingen. De Tweede Kamer wordt in dit kader gezien als een soort 'bedrijfsverzamelgebouw' waarin de fracties als losse organisaties zijn gehuisvest.

Voor de uitvoering van deze toezegging zijn als basis de Gedragsregels Defensie Sociale Veiligheid & Integriteit, de gedragscode Rijk en de Code of Conduct van het Engelse Lagerhuis gebruikt. De voornoemde regelingen geven een goed beeld van de mogelijke aanpassing van de huisregels van de Tweede Kamer.

Vanwege de verschillende reikwijdtes van de regelingen die reeds bestaan binnen de Kamer, dienen verschillende documenten te worden aangepast om de beoogde wijziging voor alle Kamerbewoners te realiseren:

- A. De Gedragscode met het oog op Kamerleden;
- B. Beleid ongewenste omgangsvormen met het oog op medewerkers van de Kamer en fracties;
- 4.1.1

A. Wijziging van de Gedragscode

De Gedragscode zoals deze door de Kamer is vastgesteld bestaat uit vijf artikelen (zie bijlage 1). Er is op dit moment geen expliciete verwijzing naar waardigheid en fatsoen en/of ongewenste omgangsvormen. Om de regels over ongewenst gedrag door Kamerleden aan te scherpen is het een optie de Gedragscode uit te breiden. Een mogelijke tekst zou kunnen zijn:

- *Het Kamerlid behandelt iedereen die werkt in of voor de Tweede Kamer of de gebouwen van de Tweede Kamer bezoekt met waardigheid, fatsoen en respect.*
- *De Kamerleden spreken elkaar aan op ongewenst gedrag.*
- *Het Kamerlid maakt zich niet schuldig aan seksuele intimidatie en ongevraagde seksuele aandacht.*

Bij de verdere uitwerking van deze regeling kan in de toelichting worden gespecificeerd wat onder het "behandelen van werknemers met waardigheid, fatsoen en respect" wordt verstaan.

Als deze gedragsregel(s) aan de Gedragscode worden toegevoegd, kan over het niet naleven van dit gedrag ook worden geklaagd bij het College dat klachten over de naleving van de Gedragscode behandelt.

B. Wijziging Beleid ongewenste omgangsvormen medewerkers Kamer en fracties

De Tweede Kamer kent een 'beleid ongewenste omgangsvormen' (zie bijlage 2). In het beleid ongewenste omgangsvormen ontbreekt op dit moment een duidelijke verwijzing naar seksuele intimidatie. Om de bespreekbaarheid van het onderwerp te

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

vergroten kan ook gekozen worden in het beleid op te nemen dat iedereen die werkzaam is in de Tweede Kamer respectvol met elkaar omgaat.

Dit betekent dat aan het beleid de volgende regels toegevoegd kunnen worden:

- *We behandelen iedereen die werkt voor de Tweede kamer of de gebouwen van de Tweede Kamer bezoekt met waardigheid, fatsoen en respect.*
- *We spreken elkaar aan op ongewenst gedrag.*
- *We maken ons niet schuldig aan seksuele intimidatie en ongevraagde seksuele aandacht.*

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

4.1.1

[Redacted text block]

Beslisapunten:

- **Wenst het Presidium een voorstel tot wijziging voor de Gedragscode Integriteit Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal op te stellen van vergelijkbare strekking zoals hierboven beschreven?**
- **Wenst het Presidium [Redacted] te verzoeken een voorstel tot wijziging van het Beleid ongewenste omgangsvormen medewerkers Kamer en fracties te maken van vergelijkbare strekking zoals hierboven beschreven?**

- 4.1.1 [Redacted text block]

datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

6. Slotbeschouwing

14.1.1

Het gaat in deze notitie dus om het vastleggen van sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen door middel van het formuleren van regels en het opleggen van eventuele sancties.

Juist het terrein van sociale veiligheid leent zich voor een bredere inzet van middelen die *niet* strikt zijn gericht op het stellen van regels, maar meer gericht zijn op een (organisatiebrede) cultuurverandering.

In het volgende agendapunt (4.2), waarin een aantal onderzoeken en notities van andere parlementen zijn vergeleken, wordt nader ingegaan op activiteiten gericht op het verbeteren van de cultuur rondom sociale veiligheid.

From Presidium <presidium@tweedekamer.nl>

Subject **Presidiumdossier 10 november 2021**

To "Bergkamp, V." <v.bergkamp@tweedekamer.nl>, "Kuik, A." <a.kuik@tweedekamer.nl>, "Meenen, P. van" <p.vmeenen@tweedekamer.nl>, "Nispen, M. van" <m.vnispen@tweedekamer.nl>, "Nijboer, H." <h.nijboer@tweedekamer.nl>, "Wassenberg, F." <f.wassenberg@tweedekamer.nl>, "Lee, T. van der" <t.vdlee@tweedekamer.nl>, "Tellegen, O." <o.tellegen@tweedekamer.nl>, "Bosma, M. (Martin)" <M.Bosma@tweedekamer.nl>

Date November 4, 2021 at 6:42:43 PM CET

Geachte Presidiumleden,

Hierbij ontvangt u het dossier voor de Presidiumvergadering van woensdag 10 november 2021.

De onderwerpen op de agenda van het Presidiumdossier zijn aanklikbaar, waardoor u naar de bijbehorende bijlage springt.

Namens de Voorzitter deel ik u mee dat het streven is om in de Presidiumvergadering van 24 november a.s. het thema 'veiligheid' centraal te stellen.

De vergadering zal daarom met half uur worden verlengd.

Met vriendelijke groet,

██████████

██

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)70-318 ████████ | E ████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

From [redacted] <[redacted]@tweedekamer.nl>
Subject **FW: Reactie OR op instemmingsverzoeken GR 21.00009 en GR21.00014**
To [redacted] <[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted] <[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted] <[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted] <[redacted]@tweedekamer.nl>
Date April 14, 2021 at 9:38:19 AM CEST

Dag collega's,

Hierbij ontvangen jullie twee brieven van de OR waarin wordt ingestemd met de bereik- en beschikbaarheidsregeling crisisorganisatie en de gedragscode integriteit ambtelijke organisatie/klachtenregeling ongewenste omgangsvormen. Er worden nog een aantal andere punten benoemd door de OR waar ik jullie aandacht voor vraag.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
[redacted]
[redacted]

Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA

T +31 6 [redacted] E [redacted]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

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

Verzonden: dinsdag 13 april 2021 17:34

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

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

Onderwerp: Reactie OR op instemmingsverzoeken GR 21.00009 en GR21.00014

Beste [redacted]

Bijgaand de reactie vanuit de or op de instemmingsverzoeken GR 21.00009 en GR.000014.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
[redacted]

0031-6 [redacted]
[https://nl.linkedin.com/in/\[redacted\]](https://nl.linkedin.com/in/[redacted])

From ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Subject **RE: Gedragscode integriteit**
To ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Date June 14, 2021 at 11:22:28 AM CEST

Vanwege andere afspraken en reistijd gaat het mij ook niet lukken.

Op 14 jun. 2021 10:20 schreef ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>:
Graag ██████ alleen zit in een opleiding dus fysiek gaat mij niet lukken helaas.

Van: ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Verzonden: maandag 14 juni 2021 10:05
Aan: ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
CC: ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Onderwerp: Re: Gedragscode integriteit

Graag fysiek aansluiten

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Op 14 jun. 2021 om 09:41 heeft ██████████ <██████████@tweedekamer.nl> het volgende geschreven:

Goedemorgen ██████,

Ik heb net contact gehad met de secretaris van de OR. ██████████

██████████ en ik zullen via pexip aansluiten via <https://pexip.me/mee/██████████>
Het is ook mogelijk om fysiek aan te sluiten. Ze overleggen in de Daleszaal in het logement.
Groet,

Met vriendelijke groet,

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

Van: ██████████ <██████████@caop.nl>
Verzonden: dinsdag 8 juni 2021 18:21
Aan: ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
CC: ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Onderwerp: Re: Gedragscode integriteit

Beste ██████,

Aanstaande maandag vindt plaats in de Daleszaal ipv de Den Uylzaal.

Met vriendelijke groet,

██████████
0031-6██████████
<https://nl.linkedin.com/in/██████████>

Van: ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Verzonden: dinsdag 8 juni 2021 16:22
Aan: ██████████
CC: ██████████
Onderwerp: Re: Gedragscode integriteit

11:00 uur is geen probleem

██████████
Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 8 jun. 2021 om 14:04 heeft [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl> het volgende geschreven:

Hoi [REDACTED]

10.30 uur gaat ons niet lukken omdat we dan in een ander overleg zitten. 11 uur kan wel. Is dat ook goed? We zullen dan niet fysiek aanwezig zijn, maar via Pexip online aanschuiven.

Groet,
[REDACTED]

Met vriendelijke groet,
[REDACTED]

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

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

Verzonden: maandag 7 juni 2021 16:47

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

CC: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Onderwerp: FW: FW: Gedragscode integriteit

Hallo [REDACTED],

Volgende week maandag vergadert de or fysiek in de Den Uylzaal. Kunnen jullie om 10:30 uur erbij zijn?
Anders via Pexip [https://pexip.me/meet/\[REDACTED\]](https://pexip.me/meet/[REDACTED])

Groet
[REDACTED]

From ██████████ </O=STATENGERAAL ██████████>
Subject **Re: MT-dossier 28 maart 2022**
To ██████████@tweedekamer.nl>
Date March 25, 2022 at 1:02:46 PM CET

Wist jij dat de vertrouwenspersonen hun kamer zijn kwijt geraakt?

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Op 25 mrt. 2022 om 09:00 heeft ██████████@tweedekamer.nl> het volgende geschreven:

ī» ĩ

Geachte MT-leden,

Bijgaand stuur ik u het dossier van de MT-vergadering van 28 maart 2022.

In dit digitale dossier zijn de onderwerpen op de agenda aanklikbaar, waardoor u bij het aanklikken direct naar de betreffende bijlage springt.

De stukken m.b.t. agendapunt 4 zijn vertrouwelijk en worden niet meegestuurd in het dossier dat naar de diensthoofden wordt verstuurd.

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA Den Haag

T +(31)6-1773 ██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | I www.tweedekamer.nl



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Notitie Naleving GRECO aanbevelingen

T [REDACTED]
M +31 [REDACTED]
E [REDACTED]@tweedekamer.nl

1 Inleiding

De 'Groep Staten tegen Corruptie' (GRECO) is een orgaan van de Raad van Europa gericht op het bevorderen van corruptiebestrijding door de lidstaten. De GRECO ziet onder meer toe op de naleving van de Richtsnoeren voor de bestrijding van Corruptie en de uitvoering van het Actieprogramma tegen Corruptie. Dit door middel van wederzijdse evaluaties onder lidstaten.

Deze evaluatierondes leiden tot rapporten aan lidstaten met aanbevelingen (Evaluation Reports). De implementatie en naleving van de aanbevelingen worden vervolgens weer gemonitord in (tussentijdse) nalevingsverslagen (Compliance Reports).

Er zijn inmiddels vier evaluatierondes geweest en een vijfde ronde is recent gestart. De aanbevelingen rond integriteit van Kamerleden zijn onderdeel van de vierde evaluatieronde.

In de vierde evaluatieronde, die is gestart op 1 januari 2012, richt zich op corruptiepreventie met betrekking tot de leden van het Parlement, de rechterlijke macht en het openbaar ministerie. Gekeken wordt naar onder meer: de borging van ethische beginselen en gedragsregels; de regeling van belangenconflicten; incompatibiliteiten; openbare registers van bezittingen, neveninkomsten en belangen; de handhaving van de regels inzake belangenconflicten, alsmede (vergroting van) bewustzijn rondom deze onderwerpen.

Met betrekking tot Nederland zijn in het kader van deze vierde evaluatieronde de volgende rapporten verschenen:

Rapport GRECO i.h.k.v. de vierde evaluatieronde	Vastgesteld	Gepubliceerd	Tweede Kamer door regering geïnformeerd
Evaluatie Rapport NL	21 juni 2013	28 juli 2013	5 juli 2013 33 400 VII, nr. 78
Eerste Nalevingsverslag	19 juni 2015	augustus 2015	19 augustus 2015 34 000 VI nr. 104
Tussentijds Nalevingsverslag	21 oktober 2016	december 2016	5 december 2016 34 550 VI nr. 86
Tweede Nalevingsverslag	23 maart 2018	juni 2018	13 juni 2018 34 725, nr. 15
Addendum bij het Tweede Nalevingsverslag	6 december 2109	30 januari 2020	30 januari 2020 35 300 VI nr. 105

In deze notitie wordt beschreven hoever de Tweede Kamer is met de uitwerking van de nog openstaande aanbevelingen (i en iii) die aan deze Kamer waren gericht.

2 Aanbeveling i

GRECO beveelt aan dat er voor de leden van beide Kamers van het parlement - samen met hun leden - gedragscodes worden opgesteld en goedgekeurd die laagdrempelig voor het publiek toegankelijk worden gemaakt (vooral met inbegrip van richtsnoeren voor de preventie van belangenverstrengeling, geschenken en andere voordelen, nevenactiviteiten en financiële belangen, openbaarmakingsvereisten, misbruik van informatie en contacten met derden zoals lobbyisten).

In het laatste voortgangsrapport van GRECO werd gesteld dat GRECO verheugd was dat een gedragscode voor de Tweede Kamer in de maak was. Inmiddels is deze gedragscode vastgesteld. Daarmee is voldaan aan deze aanbeveling.

3 Aanbeveling iii

GRECO beveelt aan dat er passende maatregelen worden getroffen om toezicht op en handhaving van bestaande en nog te bepalen declaratievereisten¹ en andere gedragsregels voor parlementsleden te waarborgen.

Op 1 april jl. is de Regeling Toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal in werking getreden. Daarmee wordt voldaan aan de aanbeveling om te komen tot toezicht en handhaving van de gedragsregels.

4 Reeds uitgevoerde aanbevelingen

In het evaluatierapport uit 2013 zijn in totaal zeven aanbevelingen opgenomen, waarvan er drie zien op de rechterlijke macht en de overige vier op het parlement. Aanbeveling ii ziet op het heroverwegen en eventueel aanvullen van registratievereisten omtrent belangen van Kamerleden. Aanbeveling iv ziet op het aanstellen van een onafhankelijk adviseur integriteit door de Kamer. Greco heeft ten aanzien van aanbevelingen ii en iv al eerder geconcludeerd (in 2015 en 2020) dat hieraan is voldaan.

5 Conclusie

Van de andere aanbevelingen was reeds door GRECO geconcludeerd dat deze naar tevredenheid waren uitgevoerd door de Tweede Kamer. Nu ook de nog openstaande

¹ NB. Voor de Tweede Kamerleden is dit niet van toepassing, daar er geen declaratiemogelijkheden bestaan.

aanbevelingen zijn uitgevoerd, is de verwachting dat GRECO zal concluderen dat de Tweede Kamer alle aanbevelingen naar tevredenheid heeft uitgevoerd.

From ' [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Subject **aanbevelingen Greco**

To "Bergkamp, V." <v.bergkamp@tweedekamer.nl>, secretariaat.vorzitter <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date September 22, 2021 at 12:46:58 PM CEST

Ha [REDACTED]

Onlangs heb je gevraagd om een overzicht van de aanbevelingen van Greco (waar voldoet de Kamer wel/niet aan).
Hierbij een kort overzicht (opgesteld door Bureau Wetgeving).

Groet,

[REDACTED]

From '██████████' <██████████@tweedekamer.nl>
Subject **aanbieding Presidiumstukken**
To '██████████.' <██████████@tweedekamer.nl>
Date April 1, 2021 at 5:04:30 PM CEST

Beste ██████████,

Ten behoeve van de Presidium agenda bied ik je namens het MT aan:

- Oplegnotitie sociaal jaarverslag 2020 + het sociaal jaarverslag 2020 ambtelijke organisatie
- Oplegnotitie jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen + Integriteit 2020; daarbij zijn gevoegd beide jaarverslagen over het jaar 2020.

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

2320

From [REDACTED] tweedekamer.nl>
Subject **Aangepast OR-verslag**
To [REDACTED] tweedekamer.nl>
Date January 31, 2022 at 4:03:11 PM CET

Hierbij het aangepaste OR verslag. Ik snap het geelgemaakte op 1^e pagina toch niet. Maar jij misschien wel.

Opmerkingen van [REDACTED] zijn verwerkt. [REDACTED] had geen opmerkingen.

Verslag staat ook in mapje van 17 jan jl.

Gr., [REDACTED]



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Aan de Ondernemingsraad
t.a.v. de voorzitter van de OR

Binnenhof 1a
2513 AA Den Haag
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

T 070 318

E @tweedekamer.nl
I www.tweedekamer.nl

betreft Bevestiging besluit gedragscode Integriteit & klachtenregeling Ongewenste omgangsvormen
kenmerk GR21.00032
datum 28 april 2021
bijlage 1

Geachte voorzitter en leden van de Ondernemingsraad,

Per brief van 13 april 2021 heeft uw raad ingestemd met de gedragscode Integriteit en de klachtenregeling Ongewenste omgangsvormen. Hartelijk dank daarvoor. Ik besluit het personeelsreglement conform mijn voorstel van 22 februari 2021 vast te stellen. Het aangepaste personeelsreglement treedt per 1 mei 2021 in werking en treft u hierbij aan.

Alle medewerkers van de Tweede Kamer zullen zowel over de geactualiseerde gedragscode Integriteit als de geactualiseerde klachtenregeling Ongewenste omgangsvormen worden geïnformeerd. Uw aanbevelingen over het voorbeeldgedrag van leidinggevendenden, het onderdeel laten zijn van het goede gesprek en het delen van de informatie met de fracties, worden overgenomen. Binnenkort zal er contact met u worden opgenomen om u te betrekken bij de vervolgstappen die gezet worden, waaronder het meedenken over de trainingen die dit jaar aangeboden worden.

Met vriendelijke groet,


Simone Roos
Griffier van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

2321

From [REDACTED] </O=STATENGENERAAL [REDACTED]>

Subject **Bevestiging besluit gedragscode Integriteit & klachtenregeling Ongewenste omgangsvormen**

To [REDACTED]@caop.nl>

Date April 28, 2021 at 1:34:53 PM CEST

Dag [REDACTED]

Kan jij bijgaande brief verspreiden onder de leden van de OR?

Dank!

Groet,
[REDACTED]



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Verslag Managementteam

vergaderdatum 29 juni 2021

deelnemers [REDACTED]

Afwezig

1. Opening

4.1.1 [REDACTED]

- Het MT neemt kennis van de folder over de nieuwe Gedragscode integriteit die de medewerkers van de ambtelijke organisatie thuis hebben ontvangen. De folder is mooi vormgegeven en geeft op een goede manier weer welke regels er gelden inzake dit belangrijke onderwerp.

4.1.1 [REDACTED]

4.1.1 [REDACTED]

From [REDACTED] tweedekamer.nl>

Subject **Verslag MT-vergadering 29 juni 2021**

To /o=STATENGERAAL [REDACTED]

[REDACTED] tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, DA-Secretariaat <da-secretariaat@tweedekamer.nl>, [REDACTED]
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]@tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]@tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>
secretariaat.voorzitter <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]@tweedekamer.nl>
TK-diensthoofden <TK-diensthoofden@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>
[REDACTED] tweedekamer.nl>, Webmaster <Webmaster@tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]@tweedekamer.nl>
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>

Date July 6, 2021 at 11:11:07 AM CEST

Geachte collega,

Hierbij ontvangt u het verslag van de MT-vergadering van 29 juni 2021.

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

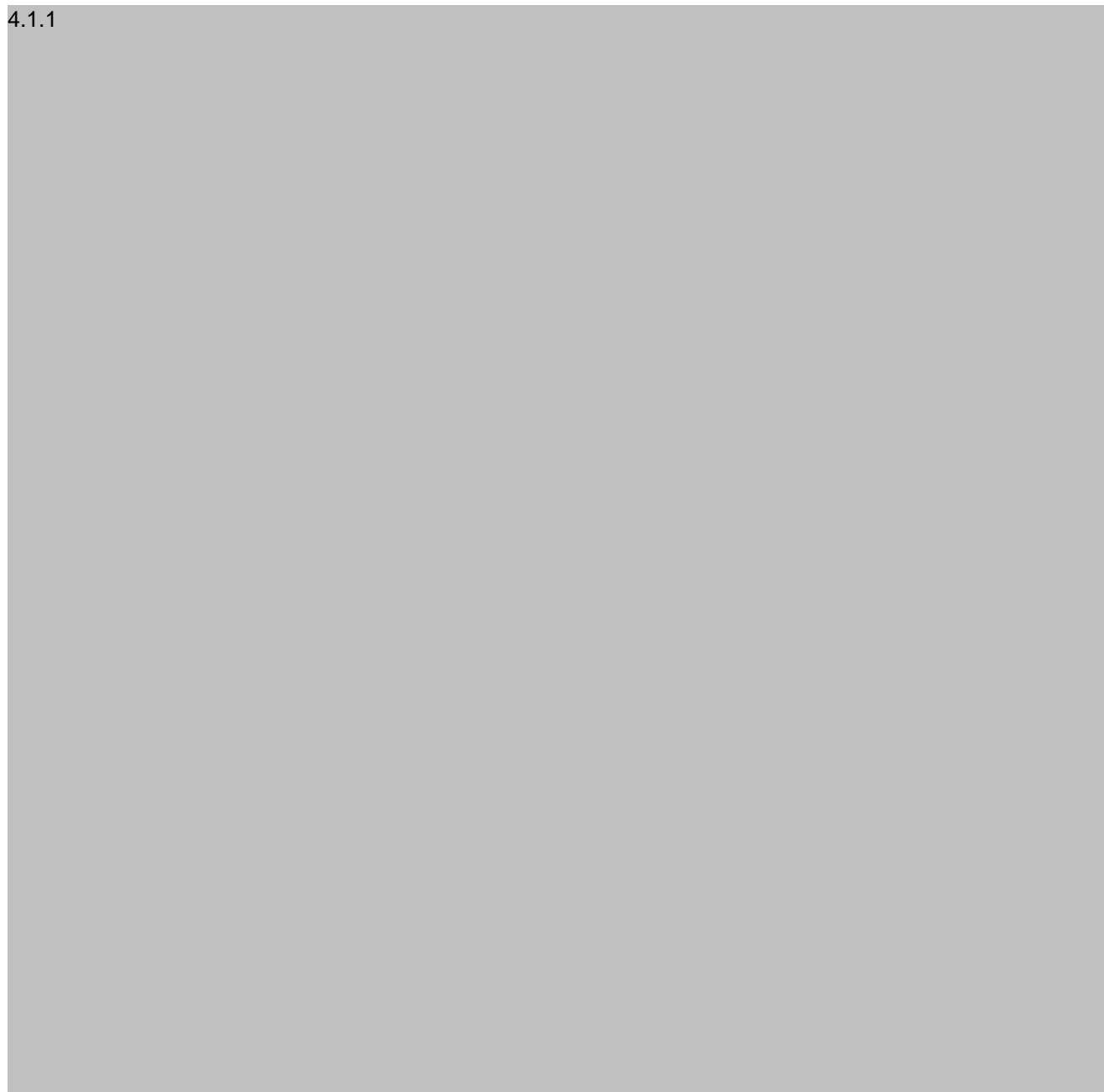
OR TWEEDE KAMER

Overlegvergadering

<i>Datum overlegvergadering:</i>	maandag 30 augustus 2021
<i>Locatie:</i>	Van Mierlozaal
<i>Tijd:</i>	15:30u - 17:00u
<i>Managementteam:</i>	[Redacted]
<i>Ondernemingsraad:</i>	[Redacted]
<i>CAOP (as/adv)</i>	[Redacted]
<i>Voorzitter ter vergadering:</i>	[Redacted]
<i>Verhinderd</i>	[Redacted]

Verslag

4.1.1



5. Werkbelevingsonderzoek (WBO)

Aanbieding en planning: Mevrouw [REDACTED] meldt dat het Kamerbrede rapport gelijktijdig aan de or, de diensthoofden en het Presidium is aangeboden. Donderdag 2 september 2021 is er een korte informele presentatie met de or gepland. Door een misverstand is deze uitnodiging niet goed doorgekomen. Bezien wordt of deze presentatie alsnog door kan gaan of naar een ander moment (bij voorkeur voor 8 september: bijeenkomst medewerkers) kan worden verplaatst. In de overlegvergadering van 4 oktober 2021 zal het formeel op de agenda staan.

Op woensdag 8 september 2021 krijgen alle medewerkers een e-mail van [REDACTED] met daarbij de Kamerbrede rapportage en een inlogcode voor bij het onderzoeksbureau. Op Plein2 wordt berichtgeving geplaatst. Met de inlogcode kunnen de medewerkers de eigen resultaten van de eigen dienst inzien. Zij zijn daarmee ook in de gelegenheid zelf verbeterpunten in te brengen. Daaropvolgend gaat het gesprek met de eigen leidinggevende, team en dienst in september en november plaatsvinden.

De or zou graag zien dat er naast de algemene rapportage meer duiding per dienst komt. Nu is alleen het gemiddelde zichtbaar. Mevrouw [REDACTED] meldt dat heel bewust Kamerbreed eerst de algehele resultaten worden getoond. Per portefeuille is een dwarsdoorsnede gemaakt en zijn de diensten ten opzichte van elkaar inzichtelijk en daarmee ook de eventuele verschillen. Het is de bedoeling dat binnen de portefeuille/directie het gesprek plaatsvindt. De or zal conform zijn verzoek bij de diensten worden uitgenodigd.

De rapportage Kamerbreed laat ten opzichte van 2018 zien dat er veel is verbeterd. Wel is meer differentiatie bij de diensten ten opzichte van elkaar. De onderzoeker zal met de or de oorzaken daarvan bespreken.

De MT-leden ontvangen ieder de rapporten van de eigen diensten. Dit in tegenstelling tot het onderzoek in 2018. De beweegreden dat ook de portefeuillehouder de dienstrapporten ontvangt, is dat deze samen met de diensten, de aandachtspunten gericht kan oppakken, ziet wat er goed gaat en verschillen wellicht kunnen verklaard. Bijvoorbeeld een lage opkomst.

4.1.1

Sociale veiligheidsonderzoek

Het onderzoek over sociale veiligheid wordt uitgevoerd binnen de ambtelijke organisatie. Het gaat over de gedragingen in bredere zin bij de Kamer in de politiek-ambtelijke verhoudingen. Geïnitieerd op verzoek van de Kamervoorzitter. De or memoreert dat er in 2018 in een soortgelijk onderzoek (wbo) is voorgesteld dat ook de fracties zouden meedoen, maar hier is in een later stadium van afgezien.

De or vindt dat, gezien alle gedane onderzoeken en nu ook weer dit onderzoek, de medewerkers worden overvraagd. De voorzitter laat weten dat het geen enquête wordt. Het is een kwalitatief onderzoek met interviews waaraan mensen gevraagd en ongevraagd hun medewerking mogen/kunnen verlenen. Ook de or-leden en de oud or-voorzitter worden o.a. gevraagd.. De opdrachtformulering zal met de or worden besproken.

4.1.1

**onderzoek sociale veiligheid 2^e kamer
verkenning door ██████████****Opdracht**

De Tweede Kamer heeft verzocht een onderzoeksopzet te maken voor een uit te voeren kwalitatief onderzoek naar sociale veiligheid binnen de ambtelijke organisatie van de 2^e kamer met als onderdelen: probleemstelling, onderzoeksvragen en te adviseren aanpak en/of werkwijze en samenstelling van een onderzoeksteam.

De opdrachtgever daarvoor is de Voorzitter van de Tweede Kamer, Vera Bergkamp. Als gedelegeerd opdrachtgever zal ██████████ Tweede Kamer optreden voor de duur van deze opdracht. Het betreft een parttime opdracht (in totaal 40 uur) in de periode van begin juli tot begin september 2021. Om te komen tot een advies over de onderzoeksopzet zullen gesprekken worden gevoerd en zal documentatie worden bestudeerd.

Activiteiten

- Afstemmende gesprekken met Kamervoorzitter ██████████ en ██████████;
- Bestuderen van achterliggende stukken, zoals Functiehuis, sociaal jaarverslag, jaarverslagen vertrouwenspersonen, Werkbelevingsonderzoeken (WBO; 2018 en 2021), brandbrief gestuurd door vertrouwenspersonen en Bedrijfsmaatschappelijk werk aan Kamervoorzitter en ██████████;
- Een-op-een interviews van circa 1,5 uur met 5 personen: ██████████, externe vertrouwenspersoon, Bedrijfsmaatschappelijk werk, ██████████

Impressie interviews

De Tweede Kamer is een organisatie waar ambtenaren vaak een lange staat van dienst hebben en trots zijn op het werk dat ze doen. Er bestaat een sterke identificatie met de organisatie door de werkvloer, bijna zoals in een familiebedrijf. Dat beeld wordt bevestigd door de twee uitgevoerde werkbelevingsonderzoeken. Het Management Team van de ambtelijke organisatie en het politieke deel van de Kamer wisselen vaker van samenstelling. De politiek gaat uiteraard gepaard met beperkte zittingstermijnen en binnen het MT zijn snelle wisselingen ook kenmerkend geweest voor de afgelopen 5 jaar.

Tussen MT, Presidium en Kamervoorzitter bestaat onduidelijkheid over rollen en bevoegdheden: wie gaat waar over en wie stuurt wat aan. Dit wordt mede veroorzaakt door de ruimte voor persoonlijke invulling van de rol van Kamervoorzitter. Het beeld dat naar voren komt is dat van een ingewikkelde vermenging van rollen, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen Voorzitter, Presidium en de Tweede Kamerorganisatie, een onderwerp dat blijkbaar ook de ondernemingsraad meerdere malen heeft aangekaart. Hier speelt ook een spanningsveld tussen politieke verantwoordelijkheid en organisatie/personeelverantwoordelijkheid, en woordvoering naar buiten toe namens het instituut door de Kamervoorzitter.

Opvallend is het verschil in de (ernstige) problematiek aangekaart in de gevoerde gesprekken en het beeld dat naar voren komt uit de werkbelevingsonderzoeken. Weliswaar worden daar wel meldingen gedaan van onveilige situaties maar dat (b)lijkt niet opvallend veel. De gegevens zijn echter lastig te duiden. Allereerst is er weinig zicht op patronen: bij welke organisatieonderdelen, bij welke categorie medewerkers en in welke vorm speelt dit nu precies (incidenteel of langdurig; spelen er meerdere zaken, zoals bijvoorbeeld een arbeidsconflict)?

Daarnaast -en ondanks het hoge responspercentage- is het goed mogelijk dat juist de mensen die zich onveilig voelen, de enquête niet invullen en dat daardoor een onvolledig beeld ontstaat. Ook is het aannemelijk dat mensen die zich onveilig voelen snel uit de organisatie vertrekken. Daarnaast

kan de sterke identificatie met het werk ook de keerzijde met zich meebrengen dat medewerkers hun grenzen oprekken. Dat medewerkers geen sociale onveiligheid rapporteren, en bepaald gedrag wellicht ook niet als ongepast ervaren, betekent niet dat het niet plaats vindt. Bovendien: een social systeem omvat meer dan alleen het aantal meldingen in het WBO: het gaat ook over de randen van de organisatie (politiek/ambtelijk), patronen en gedrag.

Verder valt op dat het thema sociale veiligheid veel betrokken wordt op expliciete vormen van grensoverschrijdend gedrag (seksuele intimidatie; zie ook de mediaberichtgeving hierover) en minder op andere vormen, zoals medewerkers *en plein public* corrigeren, hard aanvallen, of de andere kant opkijken bij grensoverschrijdend gedrag. Dat dit deels wel geaccepteerde gedragsvormen zijn binnen het politieke debat in de Tweede Kamer maakt het gecompliceerd. Ook omdat het thema sociale veiligheid binnen andere sectoren (in het onderwijs, in het OV) wel onderwerp van politiek debat zijn. Dit soort spanningsvelden kunnen een belangrijke rol te spelen bij het ontstaan en de instandhouding van sociaal onveilige situaties. Dat neemt niet weg dat de zorgplicht voor medewerkers ook geldt voor de Tweede Kamer organisatie.

Conclusie

Sociale integriteit en veiligheid binnen de Tweede Kamer organisatie behoeft meer opvolging, zowel in kaders en op papier als in de vertaling daarvan naar de dagelijkse praktijk. Omwille van de gezondheid en het welzijn van alle medewerkers van de Tweede Kamer en daarmee ook het functioneren van de Tweede Kamer zou het inderdaad goed zijn een onafhankelijk onderzoek te laten uitvoeren waarin het gehele sociale systeem in kaart wordt gebracht.

Advies onafhankelijk onderzoek

Hoofdvraag 1 *Wat is de aard en omvang van de sociale (on)veiligheid binnen de Tweede Kamerorganisatie?*

En specifiek:

- 1) Te onderzoeken welke oorzaken en faciliterende factoren bijgedragen aan het ontstaan van sociale onveiligheid, zowel op organisatieniveau (structuur, cultuur) als op individueel niveau.
- 2) Onderscheid te maken naar 3 typen relaties: MT Kamerorganisatie versus Presidium/Kamervoorzitter, MT Kamerorganisatie versus de ambtelijke organisatie, en ambtelijke organisatie versus de politieke Kamer. De rol van het Presidium zou nog afzonderlijk aandacht kunnen krijgen.
- 3) Een breed spectrum van gedragingen te betrekken en in hun onderlinge samenhang te beschouwen: van openlijke (seksuele) intimidatie tot wegstijgen en goedpraten.
- 4) Een breed beeld te verkrijgen van sociale veiligheid, zowel vanuit het perspectief van eigen ervaring als via observatie, van concrete voorbeelden tot analytische beschouwingen.

Hoofdvraag 2 *Welke concrete aanbevelingen kunnen er worden gedaan om de sociale veiligheid te verbeteren?*

Met specifieke aandacht voor:

- 1) Structuur- en cultuurinterventies die bijdragen aan een sociaal veilig werkklimaat, met speciale aandacht voor de rol van leiderschap;
- 2) Papier en praktijken: gedragscodes, reglement van orde, governance (code), inrichting meldsysteem, (samenstelling, opleiding en professionaliteit) vertrouwenspersonen, klachtencommissies, HR werving en selectie, socialisatie en begeleiding;
- 3) Interne en externe '*checks and balances*';

- 4) Interventies op de korte en de lange termijn;
- 5) Opvolging in de richting en van individuele gevallen (erkenning, eventueel opvang, en herstel van vertrouwen).

Werkzaamheden

1. **Inrichten van een onafhankelijk meldloket.** Van belang is laagdrempeligheid en via eigen voorkeur kunnen melden (schriftelijk, email, persoonlijk gesprek, etc.), al dan niet anoniem. Ook van belang is vrijwilligheid. Overwogen kan worden vertrouwenspersonen, OR, vakbonden etc. als “linking pins” in te schakelen. Het meldpunt zou open moeten staan voor zowel huidige medewerkers als oud-medewerkers. **De (ervaren) toegankelijkheid en onafhankelijkheid van de commissie en het meldpunt zijn van cruciaal belang.**
2. **Analyse papier en praktijken** via documentstudie en gesprekken met betrokkenen en in (kort) historisch perspectief.
3. **Interviews** met de belangrijkste **stakeholders** (zoals OR, vakbonden, klachtencommissie(s), pers) maar (vooral) ook betrokkenen uit de ambtelijke en politieke organisatie.
4. **Vergelijkend internationaal onderzoek** naar sociale veiligheid en *best practices* in parlementaire organisaties (ik denk met name aan de Scandinavische landen, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk).

Onderzoekscommissie

Vanwege de complexiteit van de problematiek en een mogelijk afbreukrisico voor zowel organisatie als onderzoekers is het advies een stevige onafhankelijke onderzoekscommissie in te stellen waarin verschillende deskundigheid betrokken wordt. Daarbij zou in ieder geval gedacht moeten worden aan expertise vanuit bestuurskunde/staatsrecht en de gedragswetenschappen/psychologie. Te denken valt aan een commissie van 3 leden die bijgestaan wordt door een **Adviesraad** en een klein team van junior medewerkers.

Verder van belang

Tijdpad: oplevering april/mei 2022; eventueel tussenrapportage.

Openbaarmaking van het rapport en maximale transparantie over het proces.

From █████ Tweede Kamer <█████@tweedekamer.nl>
Subject **Bevestiging besluit gedragscode Integriteit & klachtenregeling Ongewenste omgangsvormen**
To █████' <█████@tweedekamer.nl>
Date April 28, 2021 at 1:32:42 PM CEST

Ha █████

Verstuur jij bijgaande brief met bijlage naar de OR s.v.p. Graag █████ daarna van een afschrift voorzien.

Groet, █████
Tst. █████

Van: █████ <█████@tweedekamer.nl>
Verzonden: dinsdag 27 april 2021 10:16
Aan: █████ <█████@tweedekamer.nl> █████ Tweede Kamer <█████@tweedekamer.nl>
Onderwerp: Re: OR besluit op twee voorgenomen besluiten

Op 26 apr. 2021 14:43 schreef █████' <█████@tweedekamer.nl>:
Collega's,

De OR heeft onlangs ingestemd met de twee regelingen (bereikbaarheid crisesorganisatie en gedragscode/beleid OO). Bijgaand treffen jullie aan;

1. Besluit op beide onderwerpen in één brief;
2. Het personeelsreglement versie 1 mei 2021 (bijlage bij besluit).

Graag het besluit ter ondertekening aan █████ voorleggen en de brief aan de OR versturen (in kopie aan mij).

Met vriendelijke groet,

█████

█████

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Agenda Diensthoofdenoverleg

vergaderdatum 31 januari 2022
vergaderlocatie <https://pexip.me/meet>
tijdstip 15.00 – 16.00 uur

Staf MT
M 06
E @tweedekamer.nl

Agendapunten

4.1.1

5. HR-aangelegenheden

Toelichting stand van zaken

- Onderzoek sociale veiligheid;
- Initiatieven trainingen weerbaarheid, omgangsvormen, integriteit, agressie;

4.1.1

AGENDA OR TWEEDE KAMER (OV)*Overlegvergadering*

<i>Datum</i>	maandag 4 oktober 2021
<i>overlegvergadering:</i>	
<i>Locatie:</i>	D3.22 Dreeskamer
<i>Tijd:</i>	13:30u - 15:30u
<i>Managementteam:</i>	[REDACTED]
<i>Ondernemingsraad:</i>	[REDACTED]
<i>CAOP (as/adv)</i>	[REDACTED]
<i>Voorzitter vergadering:</i>	[REDACTED]
<i>Stukken vergadering</i>	Gevoegd bij e-mail (zover van toepassing)

Agenda

4.1.1 [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

5. Workshops integriteitsbeleid -ervaringen

6. Onderzoeken naar werkbeleving

a. Resultaten WBO

b. Onderzoek naar sociale veiligheid (n.a.v. brief 21/09)

4.1.1 [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

--

From [REDACTED] <[REDACTED]@caop.nl>

Subject **Agenda overlegvergadering TK (OR) 4 okt, aanvang 13:30u, Dreeskamer**

To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>,
[REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>,
[REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>,
[REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date September 28, 2021 at 3:40:56 PM CEST

L.S.

Bijgaand de agenda voor de overlegvergadering (OR) Tweede Kamer, maandag 4 oktober, aanvang 13:30 uur in de Dreeskamer.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
Organisatie en medezeggenschapsadviseur CAOP
0031-6-[REDACTED]
[https://nl.linkedin.com/in/\[REDACTED\]](https://nl.linkedin.com/in/[REDACTED])



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Verslag Managementteam

vergaderdatum 23 augustus 2021

deelnemers

Afwezig

1. Opening

opent de bijeenkomst die in het teken staat van het werkbelevingsonderzoek (WBO) en heet de heer welkom.

2. Werkbelevingsonderzoek (WBO) 2021

In september 2018 is voor het eerst een WBO uitgevoerd onder de ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer. Dit onderzoek bestond uit twee delen - werkbeleving en ongewenste omgangsvormen - en is in juni 2021 herhaald. De heer geeft een korte toelichting op het onderzoeksmodel en presenteert de resultaten en de conclusies.

Als het gaat om sociale omgeving (verbinding, steun, sfeer), communicatie, leiderschap en betrokkenheid scoort de ambtelijke organisatie en leiding beter dan in 2018. Op het gebied van roluidelijkheid, de feedback over leren en presteren, en sociale isolatie liggen kansen. Uit de resultaten blijkt dat er binnen de ambtelijke organisatie weinig, en niet structureel, sprake is van ongewenst gedrag.

De resultaten verschillen per dienst en vragen in het vervolgproces om een gedifferentieerde aanpak.

dHR stelt een planning op voor het vervolg waarin de Vz, de diensthoofden en de OR worden geïnformeerd en de ambtelijke organisatie wordt betrokken bij het geven van uitvoering aan de uitkomsten van het WBO. hCOM stelt op basis van deze planning een communicatielijn op.

3. Mededelingen en actualiteit

Geen

4. Rondvraag

Geen

Verslag OR TWEEDE KAMER (OV) Overlegvergadering

Datum maandag 17 januari 2022

overlegvergadering:

Locatie: Via Pexip: <https://pexip.me/meet> [REDACTED]

Tijd: 15:30u - 17:00u

Managementteam:

Ondernemingsraad:

CAOP (as/adv)

Voorzitter vergadering:

Verhinderd:

Agenda

4.1.1

4. Onderzoek sociale veiligheid

Mevrouw- [REDACTED] laat weten dat het offertetraject opnieuw bij drie aanbieders is uitgezet. De uitkomsten met betrekking tot b.t. de offertes en een geactualiseerde onderzoeksvraag worden op 17 februari 2022 verwacht.

De or heeft vernomen dat de medewerkers van de Griffies Commissies in gesprek zijn met de Voorzitter en [REDACTED] over ~~sociale onveiligheid omgangsvormen in de politieke en ambtelijke organisatie~~. De or informeert of laatstgenoemde bij het onderzoek wordt betrokken. Mevrouw- [REDACTED]: het gaat om onderzoek naar ~~omgang sociale veiligheid~~ in de Kamer. Medewerkers zullen ~~op een later moment~~ betrokken worden met behulp van kwalitatieve interviews en een ~~kleine~~-enquête. De ~~B~~beveiligingsdienst gaat ook trainingen aanbieden over agressie en geweld. Medewerkers leren daar dan mee om te gaan en ook op het juiste moment hulp te vragen. Het is de bedoeling om het structureel te onderhouden met behulp van trainingen.

From [REDACTED] </O=STATENGENERAAL [REDACTED]>

Subject 2022017_OV_verslag_TK_concept - opm Bestuurder

To [REDACTED]@caop.nl>

Date January 31, 2022 at 5:21:41 PM CET

Dag [REDACTED],

Bijgaand het OR-verslag met de opmerkingen van de bestuurder.

Groet,

[REDACTED]

Agenda Presidium

vergaderdatum 29 september 2021 09.30 uur – 12.00 uur

vergaderlocatie Eerste Commissiekamer

email presidium@tweedekamer.nl

Nr.	Agendapunt	Status ¹	Bijlage	Behandeling	Blz.
-----	------------	---------------------	---------	-------------	------

4.1.1

4.2	Werkbelevingsonderzoek 2021	B	2021-099	Ter bespreking	39
-----	-----------------------------	---	----------	----------------	----

4.1.1

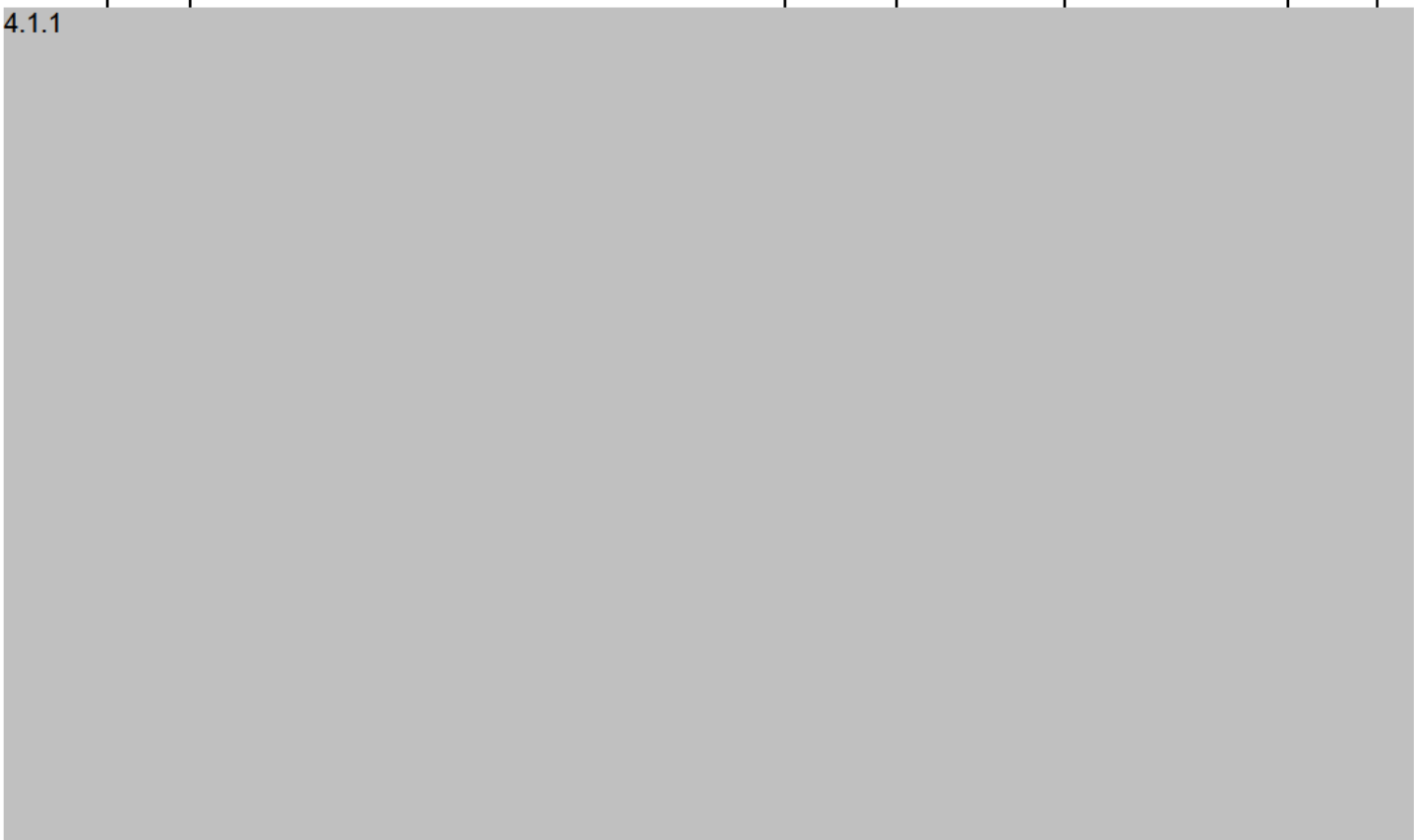
A: Openbaar actief (actie Stafdienst Communicatie)

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	Statu s ¹	Bijlage	Behandeling	Blz.
-----	------------	-------------------------	---------	-------------	------

4.1.1




² Brieven en conceptantwoorden zijn ter inzage bij het secretariaat van het Presidium



Verslag Presidium

vergaderdatum 15 september 2021

locatie Eerste Commissiekamer B67

deelnemers Voorzitter, mevrouw Tellegen, de heer Bosma, mevrouw Kuik, de heer Wassenberg, de heer Van Meenen, de heer Van Nispen, de heer Van der Lee, de heer Nijboer, 

Verslag Presidiumvergadering 15 september 2021

4.1.1





4.1.1



4. Kamerorganisatie

4.1 Werkbelevingsonderzoek

Het werkbelevingsonderzoek 2021 wordt de volgende vergadering besproken.

4.1.1





OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Rapportage Werkbelevingsonderzoek 2021 -
onderzoek ambtelijke organisatie Tweede Kamer

Opgesteld door :

[REDACTED]

1. Aard van de bespreking ¹

Informerend

2. 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.

Bevlogenheid: ondanks dat er sprake is van een hoge werkdruk en een groot beroep op de (geestelijke) vermogens, rapporteren medewerkers over het algemeen een grote mate van mentale energie. Uit het onderzoek blijkt dat ambtenaren aangeven dat ze werk doen dat bij ze past in een prettige sociale omgeving; ze ervaren een steeds betere verbinding met het ambtelijk management en de organisatie.

De toename in bevlogenheid geldt niet zozeer voor zaken die de inhoud van het werk betreffen, maar vooral de positieve sociale omgeving waarin veel steun van collega's en eigen leidinggevenden wordt ontvangen, de organisatie en het leiderschap.

Ten opzichte van 2018 is de bevlogenheid toegenomen (van 21% naar 23%) en is er een daling van de burn-out klachten met 3% (van 9% naar 6%) te zien.

Sociale omgeving, communicatie en leiderschap

De ervaren steun van collega's en leidinggevenden en de teamsfeer scoren goed ten opzichte van het Nederlands gemiddelde en de meting van 2018. Medewerkers geven over het algemeen aan zich gewaardeerd te voelen, vooral door hun collega's en direct leidinggevende, in mindere mate

1

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



door 'overige Kamerbewoners'. Medewerkers voelen zich geaccepteerd zoals ze zijn (inclusie). De communicatie tussen medewerkers en leidinggevend en tussen de verschillende diensten is ten opzichte van 2018 verbeterd. Op het gebied van sociale veiligheid en isolatie is wel blijvende aandacht nodig.

Kijkend naar het grensvlak politiek-ambtelijk is te zien dat met name de groep diensthoofden hoger scoren op stressoren "politieke besluitvorming" en "tegenstrijdige belangen ambtelijk-politiek". De directie huisvesting scoort ook hoger op de stressor: tegenstrijdige belangen ambtelijk-politiek.

De diensthoofden scoren ook lager op de energiebron: "duidelijk taakverdeling ambtelijk-politiek".

Kansen

De onderzoekers geven aan dat de grootste kansen om de mentale energie op peil te houden en te verbeteren, liggen in het verbeteren van de rolduidelijkheid en leer- en ontwikkelmogelijkheden (inclusief prestatiefeedback).

Daarnaast is de conclusie dat uit de resultaten minder Kamerbrede thema's naar voren komen, maar meer thema's per dienst, waarvoor een gedifferentieerde aanpak nodig is.

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 verbeteringsuggesties 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 bevlogenheid 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. Deze toezegging is gedaan onder andere naar aanleiding van signalen van vertrouwenspersonen en bedrijfsmaatschappelijk werk met betrekking tot de sociale veiligheid in de politiek- ambtelijke werkomgeving. Dit sluit overigens ook aan bij de WBO resultaten onder het leidinggevend kader. 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.

3. Formulering te nemen besluit

- Het Presidium neemt kennis van de rapportage Werkbelevingsonderzoek 2021.



4. Status besluit ²

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)

Werkbelevingsonderzoek 2021

Tweede Kamer Totaal



Augustus 2021
Versie 1.3

Achtergrond van het werkbelevingsonderzoek

In september 2018 is het Werkbelevingsonderzoek (WBO) voor het eerst onder de ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer der Staten-Generaal uitgevoerd. Dit onderzoek bestond uit twee onderdelen, namelijk 4.1.1 en ongewenste omgangsvormen. In juni 2021 is het onderzoek herhaald. In deze rapportage worden de resultaten van de totale onderzoeksgroep weergegeven, vergeleken met 2018.

Leeswijzer

De resultaten die in deze rapportage worden teruggekoppeld zijn ingedeeld op basis van de opbouw van de vragenlijst. Daarom bestaat de rapportage uit 2 onderdelen: *Werkbeleving* en *Ongewenste Omgangsvormen*.

4.1.1

[Redacted text]

Het laatste onderdeel van de rapportage betreft *Ongewenste Omgangsvormen*.

4.1.1

[Redacted text]

Benchmarks

De resultaten worden op de verschillende vragenlijstonderdelen weergegeven in gemiddelde cijferscores of percentages van het totaal aantal deelnemers aan het onderzoek. Voorts worden de resultaten in grafieken weergegeven in relatie tot de score van de ambtenaren van de Tweede Kamer in 2018 en de score van de gemiddelde Nederlandse werknemer (NL).

Anonimiteit

Individuele onderzoeksresultaten worden in geen geval met derden gedeeld en er worden alleen groepsrapportages aangeboden van groepen waarvan minimaal 7 leden de vragenlijst hebben ingevuld. Hierdoor is anonimiteit gegarandeerd.

Respons

De respons binnen de totale groep ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer was 62%. Dit is een lagere respons dan de 74% van 2018. Dit ondanks het feit dat de invultermijn met ruim een week werd verlengd. Waarschijnlijk is de timing van het onderzoek – zo kort voor de verhuizing en het reces – en het feit dat er recent twee enquêtes ‘werken in tijden van corona’ zijn gehouden debet aan de wat minder hoge respons in vergelijking tot drie jaar geleden. Ook zou een gebrek aan vertrouwen in het natraject bij sommigen voor een lagere respons kunnen hebben gezorgd. Dit laatste legt extra nadruk op het volgen van een serieus en enthousiasmerend natraject bij alle diensten.

Portefeuille	Totaal	Respons	%
Huisvesting, Renovatie en Facilitair	220	106	48%
█	178	121	68%
CIO	200	136	68%
Stafdiensten	65	51	78%
Totaal	663	414	62%

De respons is bij portefeuille █, CIO en de Stafdiensten (ruim) voldoende. Binnen de portefeuille Huisvesting, Renovatie en Facilitair (HRF) is de respons matig, maar voldoende om met enige voorzichtigheid en flexibiliteit te interpreteren.

Interpretatie van resultaten

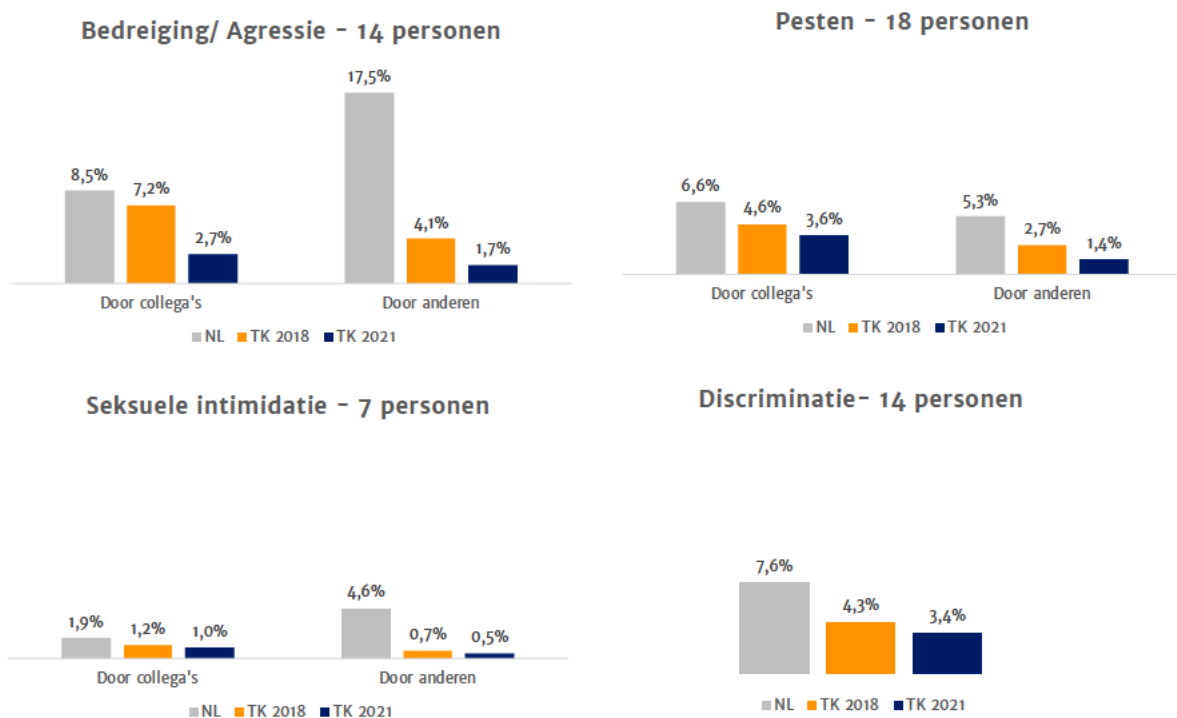
In het vervolg van deze rapportage worden de resultaten van de Tweede Kamer vergeleken met de score uit 2018 en de Nederlandse benchmark.

De gebruikte vragen hebben overwegend 5 antwoordmogelijkheden (score 1-5). Bij het interpreteren van de resultaten staat een verschil van 0,3 of meer tussen de huidige score van de Tweede Kamer en de vergelijkingsscore voor een betekenisvol verschil. Een verschil van 0,2 kan als indicatief verschil worden getypeerd. Alle scores die minder dan 0,2 afwijken van de benchmark kunnen evenzeer door toeval worden veroorzaakt en kunnen daarom het beste als een gelijke score geïnterpreteerd worden. Bij percentages wordt een verschil van minimaal 5% als betekenisvol verschil aangehouden.

Tip: lees de definities van de verschillende vragenlijstonderwerpen (bijv. ‘werkdruk’) door om een gevoel te krijgen van wat het betreffende onderwerp behelst.

Onderdeel Ongewenste Omgangsvormen

In de onderstaande grafieken staat beschreven hoe vaak de verschillende vormen van ongewenste omgangsvormen bij de Tweede Kamer zijn gerapporteerd in het WBO, vergeleken met de Nederlandse benchmark. Deze benchmark is afkomstig van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO, 2020; Voor discriminatie: 2019 en bovendien zonder specificatie 'collega's/ anderen'). Met 'collega's' worden in de onderstaande grafieken de ambtelijke collega's en leidinggevenden bedoeld. Met 'anderen' worden burgers, externen en kamerbewoners, niet zijnde ambtelijke collega's, bedoeld.



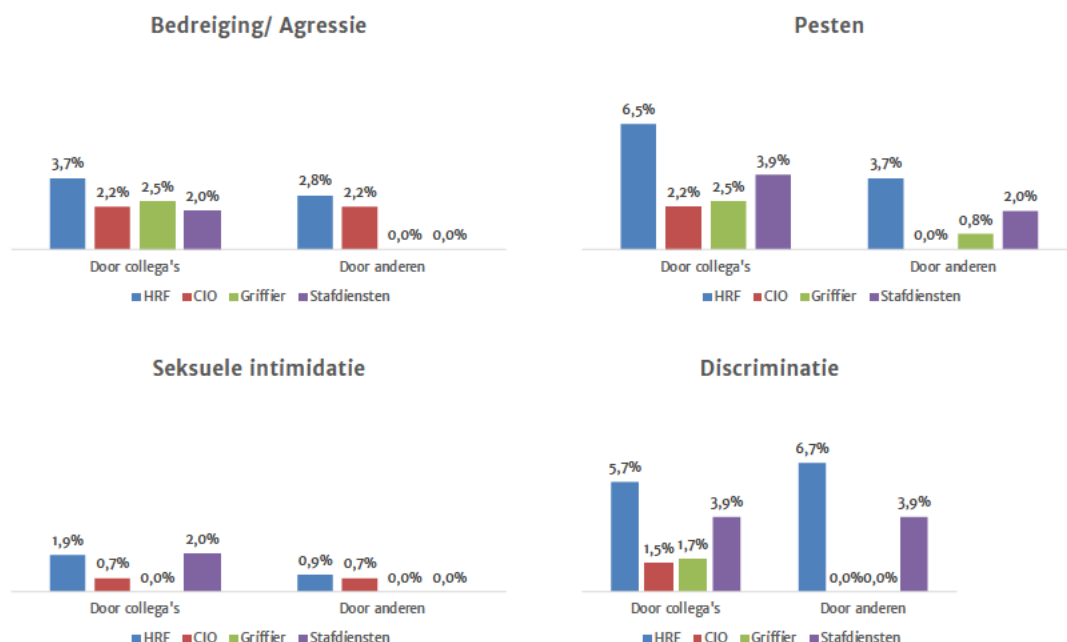
Uit de resultaten blijkt dat er binnen de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer weinig en dus niet structureel sprake is van ongewenst gedrag. In alle gevallen is er ten opzichte van 2018 van een daling sprake, die meestal klein is en voor bedreiging/agressie zelfs groot.

Verschillen tussen portefeuilles op ongewenste omgangsvormen

Het aantal meldingen van ongewenste omgangsvormen verschilt per portefeuille. Over het algemeen zien we dat medewerkers van de portefeuille Huisvesting, Renovatie en Facilitair meer melding maken van pesten en discriminatie dan hun collega's bij de andere portefeuilles en men bij Stafdiensten ook hoger scoort op deze onderdelen. Op de overige vormen van ongewenste omgangsvormen scoren alle portefeuilles ongeveer gelijk (op een laag niveau), waarbij er bij portefeuille Griffier helemaal geen meldingen van seksuele intimidatie zijn geweest.

Nergens zijn overigens scores gevonden die boven het Nederlandse gemiddelde uitkomen. Pesten door collega's, discriminatie en seksuele intimidatie scoren bij HRF wel rond het gemiddelde voor Nederland. Hier is het dus aan te raden om meer aandacht te besteden aan omgangsvormen onder collega's.

Hieronder worden het aantal meldingen weergegeven in percentages per onderdeel ten opzichte van het totaal aantal respondenten van dat onderdeel. Bij HRF hebben 106 respondenten deelgenomen, bij CIO 136, bij portefeuille Griffier 121 en bij Stafdiensten 51. Houd er daarom rekening mee dat bijvoorbeeld één enkele melding bij Stafdiensten correspondeert met 2%.



Tevredenheid met reactie

Van degenen die persoonlijk met ongewenste omgangsvormen te maken hebben gehad geeft 30 tot 90% aan dat ook aan leidinggevende, vertrouwenspersoon of professional (bedrijfsmaatschappelijk werker, bedrijfsarts) te hebben gemeld. Relatief de meeste meldingen kwamen binnen over pesten en bedreiging/agressie (rond 85%) en de minste over discriminatie en seksuele intimidatie (rond 35%). Bij deze laatste twee categorieën valt bovendien op dat in zo'n 40% van de gevallen niets werd gedaan door degene die het betrof.

Over het algemeen was men relatief ontevreden over de reactie van degene bij wie de melding werd gedaan, variërend van rond 40% ontevreden bij pesten en bedreiging/agressie tot 100% ontevreden bij seksuele intimidatie en discriminatie. Ten opzichte van 2018 is men overigens wel meer tevreden met de omgang in de organisatie met meldingen over pesten en bedreiging/agressie, maar minder tevreden met de omgang met meldingen over discriminatie.

Bekendheid met beleid

Het overgrote deel van de ambtelijke medewerkers kent de gedragscodes (internet en e-mailgebruik; sociale media; integriteit). Ongeveer een derde geeft ook aan te weten wat er in de codes staat. De situatie is ten opzichte van 2018 op dit vlak weinig veranderd. Ook de klokkenluidersregeling is onder velen bekend, net als de informatie die op Plein 2 staat over ongewenste omgangsvormen. De bekendheid van deze beider zaken is ook iets gestegen ten opzichte van 2018.

Als het gaat over waar men behoefte aan heeft in het kader van het omgaan met ongewenste omgangsvormen, dan heeft men (nog steeds) de meeste behoefte aan voorlichting over gedragscodes, regelingen en rechten en plichten. Aan training op de thema's omgaan met agressie en omgaan met (integriteits-) dilemma's is minder behoefte, hoewel er best een aantal klasjes te vullen zijn met geïnteresseerden.

Het bestaan van de vertrouwenspersonen (resp. voor integriteit en ongewenste omgangsvormen) is bij meer dan 90% van de respondenten bekend, wat een flinke stijging is ten opzichte van 2018. Ook geeft een iets groter deel dan in 2018 aan van hen gebruik te zullen maken als daar aanleiding voor is. De klachtencommissie ongewenste omgangsvormen is ook in bekendheid gestegen. En ook hiervan zou driekwart gebruik maken als er aanleiding voor is.

Management Samenvatting Werkbelevingsonderzoek 2021

In juni 2021 is – evenals in september 2018 – onder alle ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer der Staten-Generaal een werkbelevingsonderzoek uitgevoerd met een onderdeel 4.1.1 en een onderdeel Ongewenste Omgangsvormen. De respons was met 62% lager dan in 2018 (74%), maar nog steeds ruim voldoende om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

4.1.1

Ook worden ongewenste omgangsvormen minder gerapporteerd dan in Nederland gebruikelijk is en is er van een lichte daling ten opzichte van 2018 sprake. Opvallend is de grote daling van bedreiging/agressie door collega's van 7,2% in 2018 naar 2,7% in 2021.

4.1.1

4.1.1

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

4.1.1

Ongewenste omgangsvormen

Alle ongewenste omgangsvormen (bedreiging/agressie, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie) komen duidelijk minder voor dan in Nederland gebruikelijk is. Bovendien is er overall een daling opgetreden ten opzichte van 2018. Het sterkst was deze voor bedreiging/agressie door collega's. Daar staat tegenover dat diegenen die melding hebben gemaakt van ongewenste omgangsvormen vaak ontevreden zijn over de manier waarop daar door de organisatie mee is omgegaan.

Het voorkomen van ongewenste omgangsvormen verschilt overigens wel per portefeuille, al moeten deze verschillen gelet op de geringe percentages ook weer niet overdreven worden. Opvallend is dat dat zowel pesten als discriminatie relatief vaak bij de portefeuille Huisvesting, Renovatie en Facilitair voorkomt.

Het overgrote deel van de medewerkers is bekend met het beleid rondom ongewenste omgangsvormen, de gedragscodes en met het bestaan van vertrouwenspersonen. Met name de bekendheid met het laatste is ten opzichte van 2018 sterk gestegen.

From [REDACTED] </O=STATENGENERAAL/[REDACTED]>

Subject **Dossier OR-vergadering 19 april 2021**

To [REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED].
<[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]f@tweedekamer.nl>

Date April 16, 2021 at 11:52:25 AM CEST

Beste collega's,

Hierbij ontvangen jullie het dossier (inclusief annotatie) voor de OR-vergadering van 19 april 2021.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +31 6 [REDACTED] E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Verslag Presidium

vergaderdatum 10 november 2021

locatie Eerste Commissiekamer B67

deelnemers Voorzitter, mevrouw Tellegen (tot 10.15 uur), de heer Bosma, mevrouw Kuik, de heer Wassenberg, de heer Van Meenen (tot 10.50 uur), de heer Van Nispen, de heer Van der Lee, de heer Nijboer, [REDACTED]

Verslag Presidiumvergadering 10 november 2021

4.1.1

4. Kamerorganisatie

4.1 Aanbiedingsbrief College onderzoek integriteit

De Voorzitter licht de aanbiedingsbrief en de rapportage van het College onderzoek integriteit toe en geeft aan op welke punten het College is afgeweken van de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode. 4.1.1

[REDACTED] Het Presidium zal het College vragen de rapportage naar de betreffende Kamerleden te sturen. Vervolgens wordt de rapportage, ter kennisneming, doorgeleid aan de Kamer.

4.2 Sociale veiligheid: uitwerking motie Leijten en toezegging aanpassing huisregels

Het Presidium bespreekt de wenselijkheid van een speciale regeling 'sociale veiligheid fracties Tweede Kamer' waarin het openbaar maken van het werkveiligheidsbeleid wordt vastgelegd. Het Presidium heeft een voorkeur voor het onderbrengen van deze regels in een reeds bestaande regeling. Onderzocht is of dit ondergebracht kan worden in de Gedragscode leden van de Tweede Kamer of in de modelstatuten die horen bij de Regeling financiële ondersteuning fracties. Deze regelingen blijken hiervoor minder geschikt te zijn. Het Presidium stemt daarom in met het uitwerken van een speciale regeling, onder voorwaarde dat deze heel eenvoudig is. Als de speciale regeling is uitgewerkt wordt deze voorgelegd aan het Presidium.

Met betrekking tot de toezegging die is gedaan bij de Raming 2022 over het optreden bij herhaaldelijk ongewenst gedrag, is gekeken naar diverse documenten binnen de organisatie. Het Presidium besluit een voorstel om de Gedragscode uit te breiden met een expliciete verwijzing naar gedrag en fatsoen te bespreken bij de evaluatie van de Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode leden van de Tweede Kamer. Dit geldt ook voor een eventuele aanpassing van het beleid ongewenste omgangsvormen medewerkers Tweede Kamer en fracties. Het Presidium ziet niets in het publiceren van een jaarlijkse rapportage waarin gegevens staan hoe vaak de Voorzitter/het Presidium fracties aanspreekt. 4.1.1

4.1.1

Besluitenlijst Presidiumvergadering 10 november 2021 (Openbaar)

4.1.1

- Het Presidium besluit de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal te evalueren, nadat het eerste jaarverslag van het College aan het Presidium is aangeboden.
- Het Presidium stemt in met het uitwerken van een voorstel om te komen tot een speciale regeling 'sociale veiligheid fracties Tweede Kamer' waarin aanvullende regels worden geformuleerd gericht op het publiceren/openbaar maken van het werkveiligheidsbeleid, conform motie Leijten Kamerstuk 35752, nr. 9.
- Het Presidium besluit een voorstel om de Gedragscode uit te breiden met een expliciete verwijzing naar gedrag en fatsoen te bespreken bij de evaluatie van de Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode leden van de Tweede Kamer. Dit geldt ook voor een eventuele aanpassing van het beleid ongewenste omgangsvormen medewerkers Tweede Kamer en fracties.

4.1.1

concept gelezen door [redacted]

Verslag Ondernemingsraad (OV)

Overlegvergadering

Datum overleg

maandag 17 januari 2022

Via Pexip: <https://pexip.me/meet/> [redacted]

15:30u – 17:00u

Ondernemingsraad:

4.1.1

CAOP (as/adv)

4.1.1

Voorzitter vergadering:

Verhinderd:

Agenda

4.1.1

4. Onderzoek sociale veiligheid

Mevrouw [redacted] laat weten dat het offertetraject opnieuw bij drie aanbieders is uitgezet. De uitkomsten met betrekking tot de offertes en een geactualiseerde onderzoeksvraag worden op 17 februari 2022 verwacht.

De or heeft vernomen dat de medewerkers van de Griffies Commissies in gesprek zijn met de Voorzitter en [redacted] over de sociale veiligheid. De or informeert of laatstgenoemde bij het onderzoek wordt betrokken. Mevrouw [redacted]: het gaat om onderzoek naar sociale veiligheid in de Kamer. Medewerkers zullen betrokken worden met behulp van kwalitatieve interviews en een enquête. De Beveiligingsdienst gaat ook trainingen aanbieden over agressie en geweld. Medewerkers leren daar dan mee om te gaan en ook op het juiste moment hulp te vragen. Het is de bedoeling het structureel te onderhouden met behulp van trainingen.

omgeving vernomen van de pol. ambt voor

[Handwritten signature]

From ████████ Tweede Kamer <████████@tweedekamer.nl>
Subject **FW: Instemmingsaanvraag gedragscode Integriteit + klachtenregeling ongewenste omgangsvormen**
To ██████████ <████████@tweedekamer.nl>
Date February 22, 2021 at 10:58:35 AM CET

Hi ████████

Bij deze getekend retour. Hieronder alvast een voorzettekst (kun je knippen en plakken):

Dag ████████,

Zou jij bijgaande stukken willen doorgeleiden aan de leden van de OR? Dank!

Groeten, ████████

Van: ██████████ <████████@tweedekamer.nl>
Verzonden: dinsdag 16 februari 2021 16:50
Aan: ████████ Tweede Kamer <████████@tweedekamer.nl>
Onderwerp: FW: instemmingsaanvraag integriteit OR

Hoi ████████,
Kan jij dit teken-klaar maken?

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████

██████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +31 6 ██████████ E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van ██████████ <████████@tweedekamer.nl>
Verzonden: dinsdag 16 februari 2021 16:41
Aan: ██████████ <████████@tweedekamer.nl>
CC: ██████████ <████████@tweedekamer.nl> ██████████ <████████@tweedekamer.nl>
Onderwerp: instemmingsaanvraag integriteit OR

Hoi ████████,

Hierbij stuur ik de instemmingsaanvraag tbv de OR voor de gedragscode integriteit + klachtenregeling ongewenste omgangsvormen. Ik heb bijgevoegd:

- de instemmingsaanvraag
- gedragscode integriteit
- klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

Kan jij zorgen voor doorgeleiding naar de OR?

Groet,

██████████

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████

Stafdienst HR

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)6 ██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

From [REDACTED] </O=STATENGENERAAL [REDACTED]>

Subject **FW: instemmingsaanvraag Integriteit OR**

To [REDACTED] Tweede Kamer [REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date February 16, 2021 at 4:50:18 PM CET

Hoi [REDACTED],
Kan jij dit teken-klaar maken?

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA

T +31 6 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Verzonden: dinsdag 16 februari 2021 16:41

Aan: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

CC: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Onderwerp: instemmingsaanvraag integriteit OR

Hoi [REDACTED],

Hierbij stuur ik de instemmingsaanvraag tbv de OR voor de gedragscode integriteit + klachtenregeling ongewenste omgangsvormen. Ik heb bijgevoegd:

- de instemmingsaanvraag
- gedragscode integriteit
- klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

Kan jij zorgen voor doorgeleiding naar de OR?

Groet,

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

AGENDA AS-MT (videoconferentie)

vergaderdatum 17 mei 2021
tijdstip 12.00-13.00
vergaderlocatie Pexip

afgemeld
bijlagen ja

Agendapunten

4.1.1

3. Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen
Toelichting door [REDACTED] *(HR)*

[Bijlage 02](#)

4.1.1



Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen

Versie 1.0 | Datum 1 mei 2021 | Status vastgesteld

Inhoudsopgave

Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer	2
Artikel 1 Werkingsgebied	2
Artikel 2 Begripsbepalingen	2
Artikel 3 Indienen melding of klacht	3
Artikel 4 Benoeming	3
Artikel 5 Taakomschrijving	3
Artikel 6 Algemeen	4
Artikel 7 Samenstelling	4
Artikel 8 Benoeming secretaris	4
Artikel 9 Het indienen van een klacht	4
Artikel 10 Vaststellen (niet) ontvankelijkheid klacht	5
Artikel 11 Horen klager en aangeklaagde	5
Artikel 12 Advies van de klachtencommissie	6
Artikel 13 Beslissing van het bevoegd gezag	6
Artikel 14 Rapportage behandelde klachten	6
Artikel 15 Bevestiging en ondertekening	6
Bijlage 1: Termijnen klachtenregeling	7
Toelichting	7
Artikelgewijs	8

Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer

Overwegende dat het wenselijk is een regeling te treffen inzake het voorkomen en bestrijden van ongewenste omgangsvormen op het werk (voor de definities zie artikel 2);

Besluit de Staat der Nederlanden, namens deze de Voorzitter, gehoord het bevoegd gezag van de Tweede Kamer (met inbegrip van de fracties):

Algemene bepalingen

Artikel 1 Werkingsgebied

De klachtenregeling is van toepassing op alle medewerkers van de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer, en de medewerkers van de verschillende fracties. De klachtenregeling dient daartoe door de respectievelijke politieke groeperingen van toepassing te worden verklaard op de arbeidsverhoudingen tussen die groeperingen en de fractie-medewerkers, werkzaam in de Tweede Kamer.

Artikel 2 Begripsbepalingen

- a) **Melder(s)**: de medewerker(s), of de politieke leden van fracties, die zich in verband met ongewenste omgangsvormen tot de vertrouwenspersoon heeft/hebben gewend;
- b) **Klacht**: schriftelijke klacht over ongewenste omgangsvormen.
- c) **Klager(s)**: de medewerker die een klacht over ongewenste omgangsvormen indient bij de klachtencommissie.
- d) **Medewerker**: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst, overeenkomst van opdracht, detachering, of op basis van een uitzendovereenkomst werkzaamheden verricht of heeft verricht bij en in opdracht van de Tweede Kamer, dan wel bij en in opdracht van de aldaar werkzame politieke fracties.
- e) **Lid politieke fractie**: een gekozen lid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal of een medewerker daarvan.
- f) **Melder**: de medewerker die zich in verband met ongewenste omgangsvormen tot de vertrouwenspersoon heeft gewend.
- g) **Melding**: het zich wenden tot de vertrouwenspersoon in verband met ongewenste omgangsvormen.
- h) **Ongewenste omgangsvormen**: elke vorm van, intimidatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten, direct of indirect, die stress in de arbeidssituatie teweeg brengt.
- i) **Vertrouwenspersonen**: de als zodanig door de werkgever aangewezen personen.
- j) **Aangeklaagde(n)**: de medewerker(s) tegen wie de klacht is gericht;
- k) **Klaagschrift**: een door klager ondertekend en gedagtekend geschrift waarin een omschrijving van de klacht is opgenomen en dat dient als uitgangspunt voor de klachtenprocedure;
- l) **Bemiddelaar**: in- of externe deskundige; deze streeft naar een informele oplossing in overleg met alle bij de kwestie betrokken personen;
- m) **Klachtencommissie**: de in artikel 6 bedoelde Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer, die de ingediende schriftelijke klachten onderzoekt en daarover aan het bevoegd gezag rapporteert en adviseert;
- n) **Werkgever**: het met feitelijk werkgeversgezag belaste orgaan, de formele werkgever van de fractiemedewerkers, dan wel het bestuur van de politieke verenigingen waartoe de Kamerleden behoren;
- o) **(seksuele) Intimidatie**: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele gevoelswaarde 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;
- p) **Agressie en geweld**: voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid;
- q) **Discriminatie**: het onderscheid tussen mensen wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook als bedoeld in artikel 1 van de Grondwet;

- r) **Extremisme:** het op een gewelddadige manier achtervolgen van personen en/of groeperingen vanwege hun geloof of afkomst welke als bedreiging voor de eigen cultuur, waarden en normen worden gezien;
- s) **Stalken:** het bij voortduring bespieden, besluipen, achtervolgen of, al dan niet telefonisch, lastigvallen van een andere medewerker;
- t) **Pesten of treiteren:** alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere medewerkers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een medewerker of een groep medewerkers die zich niet of minder goed kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.

Artikel 3 Indienen melding of klacht

Een ieder die met ongewenste omgangsvormen zoals hierboven opgesomd, wordt geconfronteerd, kan zich wenden tot de vertrouwenspersoon met een melding of kan een klacht indienen bij de klachtencommissie.

Vertrouwenspersonen

Artikel 4 Benoeming

1. De Voorzitter is, gehoord het besluit van het Presidium, bevoegd tot het benoemen en tot beëindigen van de benoeming van de vertrouwenspersonen.
2. Benoeming geschiedt voor de periode van vier jaar, waarna herbenoeming voor eenzelfde termijn eenmalig mogelijk is.
3. De benoeming/aanwijzing van een vertrouwenspersoon wordt beëindigd in het geval aannemelijk is dat de vertrouwenspersoon direct of indirect betrokken is of is geweest bij ongewenste omgangsvormen als bedoeld in deze regeling.
4. De vertrouwenspersonen leggen over de verrichte werkzaamheden verantwoording af. Deze verantwoording vindt plaats aan het Presidium en de Griffier, door middel van een jaarverslag van de vertrouwenspersonen.
5. Bij de benoeming van een vertrouwenspersoon wordt gewaakt voor belangenverstrengeling of -tegenstelling. Een vertrouwenspersoon kan niet tevens worden aangewezen als lid van de klachtencommissie. Medewerkers van de Stafdienst HR van de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer zijn uitgesloten van benoeming als vertrouwenspersoon.

Artikel 5 Taakomschrijving

1. De vertrouwenspersoon heeft de volgende taken en bevoegdheden:
 - a. het fungeren als aanspreekpunt voor de medewerker die op of in verband met het werk met ongewenste omgangsvormen is geconfronteerd;
 - b. het opvangen, begeleiden en van advies dienen van de melder, alsmede het zo nodig doorverwijzen naar een professionele hulpverlenende instantie, hulpverlener of de klachtencommissie;
 - c. het inwinnen van inlichtingen die noodzakelijk zijn om tot een goed inzicht te komen omtrent de melding en de mogelijkheden om te komen tot een oplossing;
 - d. het met voorafgaande instemming van de melder, door middel van het inschakelen van een deskundige, bemiddelaar, of mediator trachten tot een oplossing te komen;
 - e. het adviseren van de melder bij eventueel te nemen stappen;
 - f. het gevraagd en ongevraagd signaleren van knelpunten in de uitvoering van het beleid, het verstrekken van inlichtingen over de mogelijkheden tot voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen in de organisatie en het geven van gevraagd of ongevraagd advies op dit gebied aan de werkgever;
 - g. het geven van voorlichting op het gebied van ongewenste omgangsvormen;
 - h. het binnen redelijke grenzen en met professionele distantie verlenen van nazorg aan de melder. Het verzorgen van een administratie van de verrichte werkzaamheden;
 - i. het zorgen voor een schriftelijke bevestiging aan de melder dat de melding is afgehandeld en het dossier door de vertrouwenspersoon wordt gesloten;
 - j. het leveren van een bijdrage aan het jaarverslag.

2. De vertrouwenspersoon waarborgt te allen tijde de vertrouwelijkheid.
3. De vertrouwenspersoon handelt uitsluitend naar aanleiding van een rechtstreeks verzoek en met voorafgaande instemming van de melder.¹
5. De vertrouwenspersoon kan zich desgewenst tegenover een melder beroepen op verschoningsrecht.
6. Dossiers over behandelde zaken worden door de vertrouwenspersoon vernietigd twee jaar nadat de termijn voor het instellen van rechtsmiddelen tegen beslissingen met betrekking tot de klacht is verlopen, dan wel twee jaar na de schriftelijke bevestiging aan de melder dat de melding is afgehandeld en het dossier wordt gesloten.
7. De vertrouwenspersoon zorgt voor een goede overdracht van zaken en dossiers aan haar/zijn opvolger uiterlijk binnen één maand nadat de benoeming / aanwijzing als vertrouwenspersoon is beëindigd.
8. De Voorzitter kan zorg dragen voor instructies over de taken of werkwijze van een vertrouwenspersoon.

Klachtencommissie

Artikel 6 Algemeen

1. De Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen is ingesteld ten behoeve van medewerkers van de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer, alsmede voor medewerkers van de fracties.
2. Benoeming van leden en plaatsvervangende leden geschiedt voor de periode van vier jaar, waarna herbenoeming mogelijk is.
3. De klachtencommissie is belast met het onderzoek van een bij haar ingediende klacht en het daarover uitbrengen van advies aan de werkgever. Als de commissie van mening is dat nader onderzoek noodzakelijk is door een externe partij, kan de commissie daartoe adviseren.
4. De klachtencommissie kan ook in algemene zin advies uitbrengen met betrekking tot bestrijding en preventie van ongewenst gedrag.

Artikel 7 Samenstelling

1. De klachtencommissie bestaat uit een externe voorzitter, een plaatsvervangend externe voorzitter, twee leden en twee plaatsvervangende leden.
2. De externe voorzitter, plaatsvervangend voorzitter, leden en plaatsvervangende leden worden benoemd en ontslagen door het Presidium, namens deze op basis van volmacht de Voorzitter.
3. De samenstelling van de klachtencommissie biedt een goede afspiegeling van de organisatieonderdelen, politiek en ambtelijk, van de Tweede Kamer;
4. De klachtencommissie bestaat, naast de externe voorzitter, uit een lid namens het ambtelijk deel van de organisatie en een lid namens het politieke deel; voor wat betreft de plaatsvervangende leden is de verhouding dezelfde.
5. Ten minste een lid is vrouw.
6. De samenstelling van de klachtencommissie is zodanig dat voldoende kennis beschikbaar is op psychosociaal en juridisch gebied.
7. De leden kunnen desgewenst afspraken maken over de specifieke aandachtsgebieden.
8. Een lid van de klachtencommissie wordt vervangen, indien aannemelijk is geworden dat deze direct of indirect betrokken is geweest bij ongewenste omgangsvormen.

Artikel 8 Benoeming secretaris

Het Presidium, namens deze op basis van volmacht de Voorzitter, voegt aan de klachtencommissie een secretaris toe.

Artikel 9 Het indienen van een klacht

1. Een klacht wordt schriftelijk door klager, ingediend bij de klachtencommissie en bevat op straffe van niet-ontvankelijkverklaring:
 - a. de aanduiding van de categorie van ongewenste omgangsvormen met een omschrijving van de gedraging of gedragingen waarmee de klager is geconfronteerd en waar en wanneer deze zich hebben afgespeeld, en indien van toepassing de vermelding van getuigen;

- b. de naam, het adres en de functie van de klager;
 - c. de naam van aangeklaagde of de namen van aangeklaagden;
 - d. de beschrijving van de door klager ondernomen stappen;
 - e. het klaagschrift wordt door klager ondertekend en gedagtekend.
2. De schriftelijke stukken die betrekking hebben op de ondernomen stappen worden aan de klachtencommissie overgelegd.
 3. De klachtencommissie kan desgewenst nog een nadere termijn van twee weken stellen voor het indienen van ontbrekende stukken en/of een nadere aanvulling van de gronden van de klacht en de motivering daarvan.
 4. Het klaagschrift wordt ingediend bij de secretaris van de klachtencommissie. De secretaris van de klachtencommissie bevestigt schriftelijk de ontvangst van het klaagschrift.
 5. De klachtencommissie neemt geen klacht in behandeling indien blijkt dat:
 - a. de klacht niet-ontvankelijk is;
 - b. dezelfde klacht tegen dezelfde aangeklaagde eerder is ingediend en door de klachtencommissie is beoordeeld;
 - c. de klager eerder of tegelijkertijd een juridische procedure is gestart als bedoeld in hoofdstuk 13 (procedure melden vermoeden misstand) en hoofdstuk 16 (Rijksloket advies en bemiddeling arbeidszaken) Cao Rijk;
 - d. op aangeven van klager een procedure is of wordt gestart die aan het oordeel van een rechterlijke instantie is onderworpen;
 - e. een opsporingsonderzoek, al dan niet op bevel van de officier van justitie, of een vervolging gaande is over feiten die in verband staan met de omschreven gedragingen;
 - f. het belang van de klager dan wel het gewicht van de gedraging kennelijk onvoldoende is;
 - g. de klacht anoniem is.

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 beklagde 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 1 mei 2021 en vervangt deels de regeling 'Beleid ongewenste omgangsvormen' van april 2016.

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

Bijlage 1: Termijnen klachtenregeling

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

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 leidinggevend, 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 beklagde. 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 beklagde 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.

2417

From '██████████' <██████████@tweedekamer.nl>
Subject **AS-MT 17 mei 2021**
To Ambtelijk Secretarissen <AmbtelijkSecretarissen@tweedekamer.nl>
Date May 12, 2021 at 7:02:59 PM CEST

Beste Ambtelijk Secretarissen,

Hierbij ontvangt u de agenda en een bijlage voor het maandelijks overleg Ambtelijk Secretarissen en Managementteam (AS-MT) op maandag 17 mei 2021.

Dit overleg vindt plaats via Pexip: <https://pexip.me/meet/██████████>

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA Den Haag

T +(31)6-██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

From [REDACTED]@tweedekamer.nl>
Subject **FW: Oplegnotitie en uitgewerkte regeling sociale veiligheid**
To [REDACTED]@tweedekamer.nl>
Date February 15, 2022 at 6:14:06 PM CET

Ha [REDACTED],

De uitwerking van de 'speciale regeling' openbaarmaking werkveiligheidsbeleid is binnen. Onlangs heb ik je even bijgepraat en aangegeven dat er 2 mogelijkheden zijn. De vraag is of er 2 mogelijkheden aan het Presidium moeten worden voorgelegd, of dat er gekozen wordt door [REDACTED] Voorzitter. Dat laatste heeft mijn voorkeur.

Wil jij deze stukken nog even meelezen, voordat ik het naar [REDACTED] doorstuur. Als we met [REDACTED] overleg hebben gehad kan het mee met de Voorzitter.

Ik heb de stukken nog niet gelezen.

Groet

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 Plenaire - Bureau Wetgeving
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA Den Haag
M 06-[REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Beste collega,

Het werken bij de Tweede Kamer organisatie betekent werken in een glazen huis, waarin alles onder een vergrootglas ligt. Veel van wat een Kamerambtenaar doet, op welke plaats en op welk moment dan ook, heeft invloed op hoe anderen tegen de Tweede Kamer aankijken. Dit heeft weer direct invloed op het vertrouwen dat in de overheid en meer specifiek in de Tweede Kamer wordt gesteld. Het is daarom belangrijk dat Kamerambtenaren zich integer gedragen. Maar wat is dat eigenlijk? Niet altijd is duidelijk hoe te handelen in bepaalde situaties.

Om je hierbij te helpen heeft de Tweede Kamer een eigen gedragscode integriteit. Deze gedragscode bestaat al langer maar is naar aanleiding van wijzigingen in wet- en regelgeving geactualiseerd. Dit is aanleiding om de Gedragscode nogmaals onder de aandacht te brengen van alle Kamerambtenaren vandaar dat deze naar je toe is gestuurd. De Gedragscode Integriteit geldt voor alle Kamerambtenaren en anderen die werkzaam zijn voor de ambtelijke organisatie zoals stagiaires, uitzendkrachten en ingehuurde ondernemers.

De Gedragscode Integriteit

De Gedragscode Integriteit geeft je kaders voor integer handelen waarbij de volgende waarden als uitgangspunt gelden:

- o Onafhankelijkheid en onpartijdigheid*
- o Betrouwbaarheid en zorgvuldigheid*
- o Eigen verantwoordelijkheid*

Vragen die in de gedragscode o.a. aan de orde komen zijn: Wat is het belang van integriteit? Hoe gedraag je je als goed werkgever, werknemer en ambtenaar? Hoe ga je om met publieke middelen en voorkom je belangenverstremming? Hoe ga je om met informatie en communicatie? Wat is gewenst en ongewenst gedrag? En hoe handel je wanneer je te maken hebt met een integriteitsschending?

Ga in gesprek met elkaar

De Gedragscode Integriteit geeft je dus een kader voor integer handelen, maar integriteit gaat pas werkelijk leven in de dagelijkse praktijk als je hierover in gesprek gaat met elkaar. Ga daarom regelmatig met je collega's en leidinggevendenden hierover in gesprek. Waar loop je in jouw functie tegenaan en welk gedrag wordt er in die situatie van je verwacht?

Soms kan er een reden zijn dat je dit gesprek niet met je collega's of leidinggevendenden kunt of wilt voeren. Dan kun je je verhaal kwijt bij een Vertrouwenspersoon Integriteit of een Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen. Zij bieden een luisterend oor, kunnen je adviseren over vervolgstappen en eventueel helpen bij het melden van een integriteitsschending of het indienen van een klacht over ongewenste omgangsvormen.

Workshops

Binnenkort worden er (online) workshops gegeven over integriteit. Tijdens deze workshops wordt de Gedragscode Integriteit besproken en wordt ook ingegaan op een aantal integriteitsdilemma's waar je in je werk tegenaan kunt lopen. Op Plein2/integriteit staat aangegeven hoe je hiervoor kunt inschrijven. Omdat ik het belangrijk vind dat je als medewerker terecht kunt bij je leidinggevende met integriteitsvraagstukken, zullen ook alle leidinggevendenden binnen de Tweede Kamer een workshop integriteit volgen. Ook in deze workshop wordt ingegaan op de Gedragscode Integriteit en dilemma's waar je tegenaan kunt lopen, maar ook op wat de rol van een leidinggevende is hierin.

Plein2/integriteit

Meer informatie over het inschrijven voor de trainingen, het voeren van het goede gesprek en over de vertrouwenspersonen kun je vinden op onze intranetpagina Plein2/integriteit. Hier staan ook links naar interessante webinars over integriteit, informatie over een integriteitsspel die kunt doen met je collega's en informatie over wie je allemaal binnen de Tweede Kamer kunt benaderen wanneer je met een integriteitsvraagstuk zit.

Met hartelijke groet,

mede namens het MT,

██████████

██████

From "██████████" <██████████@tweedekamer.nl>
Subject **Begeleidend schrijven bij gedragscode integriteit**
To ██████████ ██████████ dekamer.nl>, ██████████ ██████████)" ██████████@tweedekamer.nl>
Date June 15, 2021 at 12:41:10 PM CEST

Dag,

Volgende week krijgen alle medewerkers van de Tweede Kamer de gedragscode integriteit naar huis toegestuurd omdat deze is geactualiseerd en we die weer onder de aandacht willen brengen. Hierbij willen we een begeleidende brief meesturen uit naam van ██████████. Hier hebben wij een conceptbrief voor opgesteld (zie bijlage). Zou een van jullie beiden naar de brief kunnen kijken en het aan ██████████ willen voorleggen?

Dank alvast.

Groet

Met vriendelijke groet,

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp:

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

Opgesteld door:

■■■■■

1. Aard van de bespreking ¹

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 hiervoor is de Arbowet die alle werkgevers verplicht beleid te voeren tegen psychosociale arbeidsbelasting waaronder ongewenste omgangsvormen. Kamerleden vallen niet onder de ARBO, maar hebben zich op grond van andere 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.

Advies:

Om zeker te zijn dat een medewerker te allen tijde een beroep kan doen op een vertrouwenspersoon (zowel binnen als buiten de fractie), wordt voorgesteld dat elke fractie, bestaande uit meer dan 5 leden, een eigen vertrouwenspersoon aanstelt. De fracties met minder dan 5 leden wordt gevraagd nadrukkelijk aansluiting te zoeken bij de vertrouwenspersonen van de Kamerorganisatie. Het aantal van 5 Kamerleden is gekozen vanuit de optiek dat een volledige vertrouwenspersoon voor slechts een kleine fractie-organisatie weinig zinvol en doelmatig is, zeker wanneer een bestaande TK-structuur bestaat die ook gebruikt kan worden door de fracties. Er bestaan geen richtlijnen voor vertrouwenspersonen in relatie tot organisatiegrootte.

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:

1

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

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 alle fracties door één onderzoeksbureau. De uitkomst van dit onderzoek is anoniem.

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 met betrekking tot 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.² 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 in 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. Eenieder 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.

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

² 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

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 onafhankelijke College van Onderzoek integriteit - aan de hand van individuele klachten en met inachtneming van de reikwijdte van de Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving - klachten over ongewenste omgangsvormen in behandeling kan nemen.

Met het bevestigen van deze taakopvatting geeft het Presidium duidelijk richting aan de wijze waarop de Gedragscode gelezen dient te worden. Uit gesprekken tussen en met leden van het College is gebleken dat hieraan behoefte bestaat. Deze opvatting kan mede als basis dienen voor het gesprek dat het Presidium op woensdag 23 juni 2021 heeft met de leden van het College over de werkwijze. 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, bestaande uit meer dan 5 leden, 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 is van mening dat het onafhankelijke College van onderzoek integriteit, aan de hand van individuele klachten en met inachtneming van de reikwijdte van de Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving, klachten over ongewenste omgangsvormen in behandeling kan nemen;
- 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 ³

C

3

- 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 **FW: Uitkomsten werkbelevingsonderzoek (WBO) 2021**
To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Date September 8, 2021 at 9:10:51 AM CEST

Ha [REDACTED],

Ter info voor jou: het woord Totaal is vervangen door åals geheelå.
Inlog laten we staan op aangeven van HR ([REDACTED]).
Ligt nu bij [REDACTED].

Gr., [REDACTED]

Van: [REDACTED]
Verzonden: woensdag 8 september 2021 09:10
Aan: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Onderwerp: FW: Uitkomsten werkbelevingsonderzoek (WBO) 2021

Zie hieronder het bericht zoals dat uit kan worden gestuurd als jij het ermee eens bent. Kijk je ernaar s.v.p.

cid:image001.png@01D1E8ED.0A8470C0

BERICHT [REDACTED]

Beste collegaås,

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 åongewenste omgangsvormenå scoort de ambtelijke organisatie onder het Nederlands gemiddelde en beter dan in 2018.

Hierbij ontvang je het rapport met de resultaten van het WBO voor de Tweede Kamer als geheel. Lees de nadere toelichting op de resultaten op [Plein2](#).

Opvolging

Deze week kan je door middel van een online dashboard (via individuele inlog op je PC) de resultaten van je dienst inzien en prioriteiten en verbeteringsuggesties aangeven. Je ontvangt hierover een mail vanuit het onderzoeksbureau Triple i Human Capital. Vervolgens ga je hierover in gesprek, dat wordt per dienst georganiseerd. Zo wordt duidelijk welke zaken we kunnen verbeteren, en hoe we dat het beste kunnen doen. Ik vind dat gesprek heel belangrijk, met de inbreng van zo veel mogelijk collegaås zorgen we ervoor dat iedereen met plezier aan het werk is.

Met hartelijke groet,

[REDACTED]
[REDACTED]

From ██████████ </O=STATENGENERAAL ██████████ ██████████>

Subject **FW: OR agenda**

To ██████████ Tweede Kamer ██████████@tweedekamer.nl>

Date March 4, 2021 at 1:11:57 PM CET

Ha ██████████

Kan je deze stukken van ██████████ nog even naast de stukken van ██████████ leggen, om te zien of er nog stukken missen? Als we alles compleet hebben, kan je de set maken net als de vorige keer. Lukt dat? J

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████

██████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +31 6 ██████████ E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

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

Verzonden: donderdag 4 maart 2021 12:26

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

Onderwerp: OR agenda

██████████,

Je stuurde me de conceptagenda voor de overlegvergadering toe met het verzoek deze van annotaties te voorzien. In bijgaande versie:

- Doe ik twee voorstellen tot aanpassingen van het agenda-onderwerp;
- Maak ik een aantal annotaties.

Verder voeg ik de stukken toe. Wil jij de nieuwsbrief en de reactie daarop van ██████████ nog toevoegen voor het setje dat naar het MT gaat?

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████

Stafdienst HR

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)70 ██████████ E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Verslag Managementteam

6. Jaarverslag 2021 vertrouwenspersonen (VP's)

(bijlage 2022-070)

Het MT bespreekt – samen met de externe VP en drie interne VP's - het jaarverslag 2021 van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen. In het jaarverslag schetsen de VP's het aantal meldingen, activiteiten ten behoeve van voorlichting en deskundigheidsbevordering en doen zij aanbevelingen. Het MT en de VP's bespreken de mogelijkheden om

meer alertheid te creëren binnen de Kamerorganisatie en de vindbaarheid van de VP's te vergroten. Als het onderzoek sociale veiligheid is afgerond, gaat het MT weer in gesprek met de VP's.

Besluit:

Het MT stemt in met de aanbevelingen uit het Jaarverslag 2021 vertrouwenspersonen inclusief het doorgeleiden naar het Presidium.

From ██████ " <█████@tweedekamer.nl>
Subject **Fwd: code Integriteit**
To ██████ " <█████@tweedekamer.nl>
Date April 11, 2021 at 5:35:20 PM CEST

Weet jij dat?

Begin doorgestuurd bericht:

Van: ██████ <█████@tweedekamer.nl>
Datum: 11 april 2021 om 17:28:48 CEST
Aan: ██████ " <█████@tweedekamer.nl>
Onderwerp: FW: code Integriteit

İ» ğ

Hi ██████,

Nav een vervolgvraag van Vera inzake de fles champagne en Integriteit kwam ik op Plein 2 bijgaande brochure tegen. Ik kan raden hoe die tot stand is gekomen maar toch raar dat die niet gedeeld is in MT/DT verband. En kijkend op de cursussen voor Kamerleden valt het me op dat er geen cursus Integriteit wordt aangeboden.
https://plein2/organisatie/service/cursussen_0

Heb jij beeld hoe de âmet name nieuwe- Leden geÃnformeerd gaan worden op dit thema? Of wordt dit geheel bij de adviseur Integriteit Leden neergelegd? Lijkt me goed om dit in ons bila even te bespreken.
Fijn weekend nog (lekker zonnig!)

Met vriendelijke groeten,

██████████

██████████

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

Van: ██████.
Verzonden: zondag 11 april 2021 17:19
Aan: Voorzitter Tweede Kamer <voorzitter@tweedekamer.nl>
Onderwerp: code Integriteit

Beste Vera,

Nav je vraag over de integriteitsregels het volgende: de code geeft aan:

2. Het Kamerlid accepteert geen gift of gunst die bedoeld is om zijn handelen in het ambt te beÃnvloden.
3. Het Kamerlid voldoet aan de registratieverplichtingen die het ambt hem oplegt.

In de toelichting op de code wordt een grens van 50 euro gehanteerd ten aanzien van de *meldplicht* in het geschenkenregister. Daarbij begrijp ik (van ██████████ dat de Voorzitter alle giften meldt, ongeacht de 50 euro grens.

De code laat de afweging om een geschenk wel of niet aan te nemen aan het Kamerlid. Gezien je bijzondere positie als Voorzitter adviseer ik je om geen voordelen/geschenken boven de 50 euro aan te nemen om de schijn van belangverstrengeling te vermijden.

Nav je vraag of ook wordt vastgelegd of geschenken zijn weggegeven: ik lees het niet terug maar zal het navragen bij de Griffie Plenair morgen.

Met vriendelijke groeten,

██████████

██████████

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

2466

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

Subject **Instemmingsaanvraag gedragscode Integriteit + klachtenregeling ongewenste omgangsvormen**

To [REDACTED]@caop.nl>

Date February 22, 2021 at 12:13:06 PM CET

Dag [REDACTED],

Zou jij bijgaande stukken willen doorgeleiden aan de leden van de OR? Dank!

Groet,
[REDACTED]

From [REDACTED] /O=STATEN-GENERAAL [REDACTED]
Subject **FW: OR brief onderzoek sociale veiligheid**
To [REDACTED] tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>, [REDACTED]
[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>, [REDACTED] tweedekamer.nl>
Date February 14, 2022 at 5:18:21 PM CET

Bijgaand ontvangen jullie een brief van de OR over het onderzoek naar sociale veiligheid in omgangsvormen.

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

Van: [REDACTED] caop.nl>
Verzonden: maandag 14 februari 2022 16:34
Aan: [REDACTED] tweedekamer.nl>
CC: [REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] tweedekamer.nl>; [REDACTED] tweedekamer.nl>; [REDACTED]
[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] tweedekamer.nl>; [REDACTED]
[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] tweedekamer.nl>; [REDACTED]
[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Onderwerp: OR brief onderzoek sociale veiligheid

Beste [REDACTED],

Zou jij bijgaande brief namens die naar de bestuurder door willen geleiden. Dankjewel.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
[REDACTED]
0031-6 [REDACTED]
[https://nl.linkedin.com/in/\[REDACTED\]](https://nl.linkedin.com/in/[REDACTED])

From [REDACTED] Tweede Kamer <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Subject **FW: Rapporten**

To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date June 17, 2021 at 3:35:37 PM CEST

Beste collega's,

Bij deze de mail met de bijbehorende bijlagen.

Groet, [REDACTED]

Tst. [REDACTED]

Van: [REDACTED] <[REDACTED]@let.ru.nl>

Verzonden: maandag 14 juni 2021 13:49

Aan: Voorzitter Tweede Kamer <voorzitter@tweedekamer.nl>

Onderwerp: Rapporten

Beste Vera,

Als beloofd. Naar aanleiding van gerapporteerde incidenten bij verschillende nationale parlementen (Engeland, Australie) en bij EU-instellingen, staat het vraagstuk van intimidatie en machtsmisbruik al enige tijd hoog op de agenda van de Interparlementaire Unie en de Raad van Europa.

In de map bij deze mail de volgende documenten:

- een rapport over "Sexual Harassment and Violence against women MP" uit 2016 van de RvE
- een vervolgrapport uit 2018 van de IPU en de RvE samen, gericht op MP's en personeel van Europese parlementen -
- een brochure van de RvE met aanbevelingen ook voor nationale parlementen
- een wetenschappelijk artikel uit 2020 dat de stand van zaken inventariseert en analyseert wat nationale parlementen hebben gedaan

De laatste twee geven denk het snelst inzicht.

In dit verband is het mogelijk ook interessant kennis te nemen van het rapport "The Good Parliament" in opdracht van de House of Commons, over het bevorderen van een gender- en diversiteitsvriendelijk klimaat in het parlement. Daarin ook aanbevelingen voor de Speaker.

Hartelijke groet,

[REDACTED]

From [REDACTED] </O=STATENGENERAAL [REDACTED]>

Subject **Heidag(en) MT TK**

To [REDACTED].nl' [REDACTED].nl>

Date September 17, 2021 at 10:52:08 AM CEST

Beste [REDACTED],

Conform de afspraak gemaakt in ons overleg van donderdag, ontvang je hierbij de volgende documenten:

1. De WBO-rapportage op organisatieniveau (twee stukken);
2. De WBO rapportage op diensthoofdenniveau;
3. De concept opdrachtformulering voor het (kwalitatieve) onderzoek inzake sociale veiligheid;

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED].

De offerte die je naar aanleiding van het overleg uitwerkt, mag worden verzonden aan [REDACTED] [REDACTED]@tweedekamer.nl). Tijdens het overleg bespreken we dat je offreert voor drie werkdagen en daarbij een clause opneemt dat alleen de daadwerkelijke gemaakte uren worden vergoed. We bevestigen de datum 25 oktober 2021 13.30 tot 21.00 uur als eerste heidag.

[REDACTED] organiseert binnenkort een overleg met jou, [REDACTED] en ik vlak voor de 25^e zodat we vooruit kunnen blikken en actuele zaken voor het MT kunnen bespreken.

Mocht je in de tussentijd vragen of opmerkingen hebben, dan verneem ik dit graag.

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

Geachte mevrouw De Ruijter,

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 is van toepassing op alle fractie- en Kamermedewerkers. Onderdeel van dit beleid is een klachtenregeling ongewenste omgangsvormen. De Klachtenregeling en -commissie zijn zowel van toepassing op de fractieorganisaties als de ambtelijke organisatie. 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 Arboret verplicht de Tweede Kamer als werkgever van medewerkers in ambtelijke dienst een veilig (psychosociaal) 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 fractieorganisaties 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 binnen de eigen fractieorganisatie. 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. Zo worden aan fracties op grond van het staatsrecht geen eisen gesteld rondom hun interne organisatie. Bovendien hebben Kamerleden 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,

Vera Bergkamp
Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

From [REDACTED] </O=STATENGENERAAL/[REDACTED]>

Subject **FW: Reactie Bureau Clara Wichmann v6**

To [REDACTED] tweedekamer.nl>

Date June 24, 2021 at 12:45:04 PM CEST

Hierbij een tussenversie van de brief.

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

Van: [REDACTED].

Verzonden: donderdag 24 juni 2021 12:44

Aan: secretariaat.voorzitter <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

CC: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Onderwerp: Reactie Bureau Clara Wichmann v6

Ha [REDACTED],

Hierbij de laatste versie van de Clara Wichmann-brief. Hierin is de feedback van de Voorzitter die ik via [REDACTED] ontving, verwerkt. Kunnen jullie deze voorleggen aan de Voorzitter?

Groet,

[REDACTED]



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

INTERN GEBRUIK

Stafnotitie

datum 15 november 2021
betreft Lobbyen in de Tweede Kamer

GC Bestuur en Onderwijs

Bezuidenhoutseweg 67
2594 AC 's-Gravenhage

T

M +316

E @tweedekamer.nl

Inleiding

In deze notitie zijn de thans geldende regels ten aanzien van het lobbyen in de Tweede Kamer onder elkaar gezet, enkele actualiteiten met betrekking tot dit onderwerp benoemd en is een korte stand van zaken opgenomen als het gaat om het recente OESO-rapport *Lobbying in the 21st Century*. In deze notitie wordt niet teruggekomen op het vijfde evaluatierapport van GRECO, aangezien deze aanbevelingen gericht zijn op "Preventing corruption and promoting integrity in central governments (top executive functions) and law enforcement agencies" en daarmee een veel bredere toepassing hebben dan enkel lobbyen in de Tweede Kamer.

Kernpunten

Toezegging tijdens wetgevingsoverleg Raming 2022

- In het wetgevingsoverleg over de Raming voor de Tweede Kamer 2022 op 21 juni 2021 hebben de leden Sneller (D66) en Van Baarle (DENK) vragen gesteld aan de Voorzitter ten aanzien van lobbyen in de Kamer: onder andere een reflectie op in de Kamer bestaande instrumenten – zoals een oud-Kamerledenpas – die lobbyen in de hand werken, een reflectie op het OESO-rapport *Lobbying in the 21st Century*, en bezien of er mogelijkheden zijn om vanuit de Kamerorganisatie lobbypraktijken inzichtelijker en transparanter te maken. In reactie heeft de Voorzitter aangegeven nog goed te gaan kijken naar het OESO-rapport met het oog op daaruit voortkomende mogelijkheden voor de Kamer.

Kamerregels ten aanzien van lobbyen

- De integriteitsregels waaraan Kamerleden zich dienen te houden, zijn opgenomen in een aantal verschillende wetten. De Tweede Kamer heeft deze integriteitsregels samengebracht in de *Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal*¹, bestaande uit vijf gedragsregels:
 - Het Kamerlid oefent zijn ambt uit in onafhankelijkheid en in het algemeen belang.
 - Het Kamerlid accepteert geen gift of gunst die bedoeld is om zijn handelen in het ambt te beïnvloeden.
 - Het Kamerlid voldoet aan de registratieverplichtingen die het ambt hem oplegt.

¹ Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, maart 2021, te raadplegen via: https://www.tweedekamer.nl/sites/default/files/atoms/files/gedragscode_leden_-_maart_2021.pdf



betreft Ingekomen brief van de Nationale ombudsman

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
- Ten aanzien van de relatie Kamerlid en lobbyist – een term die volgens de gedragscode breed moet worden uitgelegd – zijn alle vijf de regels relevant. In het bijzonder benoemt de toelichting bij de gedragsregels dat leden zich altijd bewust dienen te zijn van hun onafhankelijke positie en de taken die de Grondwet aan hen opdraagt. Lobbyisten voorzien leden van informatie die voor hen erg belangrijk kan zijn; dat neemt evenwel niet weg dat de regels een zekere mate van afstand voorschrijven tussen beide partijen; een lid moet zich dan ook bij een aanbod van een lobbyist (niet zijnde informatie) onthouden van het doen van beloftes over bepaald (toekomstig) handelen. Onder aanbiedingen vallen tevens buitenlandse reizen die geheel of gedeeltelijk door lobbyisten worden bekostigd. Desalniettemin, in het geval er sprake is van giften, geschenken, tegemoetkomingen en andere voordelen die een bedrag van 50 euro te boven gaan, dient hiervan opgave te worden gedaan om de schijn van belangenverstrengeling te voorkomen.
 - Op 1 april 2021 is de *Regeling Toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal* in werking getreden die het toezicht en de handhaving van deze gedragscode regelt.² Hiertoe is het College van onderzoek integriteit ingesteld, dat tot taak heeft om klachten aangaande schending van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen.
 - De Kamer onderscheidt drie groepen van belangenbehartigers/lobbyisten: medewerkers van public affairs en public relations, bureauvertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties/brancheverenigingen/koepels, en vertegenwoordigers van gemeentes en provincies. Sinds 2012 zijn alle belangenbehartigers/lobbyisten met een vaste toegangspas voor het Kamergebouw opgenomen in een openbaar register.³ Tot maart 2018 hadden lobbyisten met een pas toegang tot het volledige Kamergebouw, maar deze toegang is sinds die tijd beperkt tot de semiopenbare ruimten.
 - Op 2 november 2021 is de motie Arib c.s. (Kamerstuk 35 925-VII, nr. 19), die het presidium verzoekt te bewerkstelligen dat oud-Kamerleden op dezelfde wijze toegang tot het Kamergebouw krijgen als lobbyisten met een vaste toegangspas, namelijk enkel toegang tot de semiopenbare ruimten van het gebouw, met een ruime meerderheid aangenomen. Middels een brief heeft de Kamervoorzitter laten weten dat het Presidium heeft besloten dat oud-Leden per 1 maart 2022 niet langer kunnen beschikken over een Kamerpas.

OESO-rapport *Lobbying in the 21st Century*

- De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) heeft in mei 2021 het rapport *Lobbying in the 21st Century* uitgebracht, een vergelijkend onderzoek naar wet- en regelgeving rond lobbyen in 41 landen. Het rapport bouwt verder op het in 2010 uitgebrachte *Recommendation on Principles for Transparency and Integrity in Lobbying* en kijkt enerzijds naar de voortgang die is geboekt bij het implementeren van deze eerdere

² Regeling Toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, maart 2021, te raadplegen via:

https://www.tweedekamer.nl/sites/default/files/atoms/files/regeling_toezicht_en_handhaving_mrt_2021.pdf

³ Lobbyistenregister, Tweede Kamer der Staten-Generaal, te raadplegen via:

https://www.tweedekamer.nl/sites/default/files/atoms/files/20211104_lobbyistenregister.pdf



betreft Ingekomen brief van de Nationale ombudsman

aanbevelingen, en anderzijds naar de veranderingen op het gebied van lobbyen gedurende de afgelopen tien jaar.

- Naar aanleiding van het uitgekomen rapport en een daarop volgend artikel in de Volkskrant, hebben de leden Van Baarle (DENK) en Sneller (D66) schriftelijke vragen gesteld aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.⁴ In haar beantwoording doet de minister geen (nieuwe) toezeggingen naar aanleiding van het rapport, maar geeft aan dat het aan een nieuw kabinet zal zijn om, ook in het kader van aanbevelingen van de GRECO en VN, de ideeën uit het rapport te betrekken bij nieuw beleid.⁵
- In de procedurevergadering van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken van 3 juni 2021 is, naar aanleiding van het verzoek van het lid Van Baarle, besloten om een appreciatie van het kabinet te vragen op het OESO-rapport, te ontvangen voor een nog in te plannen commissiedebat over integriteit. Dit debat heeft thans nog niet plaatsgevonden en ook de appreciatie is nog niet door de commissie ontvangen.

⁴ Met de regels voor lobbyisten raakt Nederland ver achterop, de Volkskrant, 20 mei 2021, te raadplegen via: <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/met-de-regels-voor-lobbyisten-raakt-nederland-ver-achterop~b27abd11/>
Schriftelijke vragen n.a.v. het bericht dat Nederland met de regels voor lobbyisten ver achterop zou raken, 2021Z09214, 28 mei 2021, te raadplegen via: <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2021Z09214&did=2021D20391>

⁵ Antwoorden op schriftelijke vragen van de leden Van Baarle en Sneller over het bericht dat Nederland met de regels voor lobbyisten ver achterop zou raken, 2021D29059, juli 2021, te raadplegen via: <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2021Z09214&did=2021D29059>

From '██████████' <██████████@tweedekamer.nl>
Subject **FW: Reflectie op OECD-rapport over lobbyen**
To ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Date November 22, 2021 at 5:30:15 PM CET

Van: ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Verzonden: maandag 22 november 2021 17:29
Aan: ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Onderwerp: FW: Reflectie op OECD-rapport over lobbyen

Hoi ██████████

Bijgaand een beknopte(e) overzicht/notitie n.a.v. de vragen en toezegging van de Vz over lobbyen tijdens de Raming.
Hopelijk heb je hier wat aan.

Met vriendelijke groet,

██████████

████████████████████

GC Bestuur en Onderwijs
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA
T +(31)70-318 ██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

From [REDACTED] </O=STATENGENERAAL [REDACTED]>

Subject **MT-dossier 21 februari 2022**

To [REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date February 18, 2022 at 11:19:37 AM CET

Geachte MT-leden,

Bijgaand stuur ik u het dossier van de MT-vergadering van 21 februari 2022.

In dit digitale dossier zijn de onderwerpen op de agenda aanklikbaar, waardoor u bij het aanklikken direct naar de betreffende bijlage springt.

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

From [REDACTED]. </O=STATENGERAAL [REDACTED]>
Subject **instemmingsaanvraag OR gedragscode**
To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Date December 1, 2020 at 2:55:10 PM CET

This message has been archived. View the original item

<https://EV-SERVER-01.TWEEDEKAMER.STATENGERAAL.LOCAL/enterprisevault/Search/htmlview.aspx?VaultId=1D86D23B97834424C92B3AE7A60C262551110000ev-site-01&SavesetId=202206145221843~202012011355110000~Z~A0C837C5C807A9E324750332F830C831> View the original item

Hoi [REDACTED],

Aangezien gisteren in het MT de gedragscode integriteit is goedgekeurd, zal deze nu ter instemming naar de OR verstuurd moeten worden. In de bijlage heb ik een aanbiedingsbrief gemaakt + de pdf versie toegevoegd. Kan jij zorgen voor verzending?

Groet,

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 | I www.tweedekamer.nl

Attachments:

Gedragscode Tweede Kamer v0.5.pdf (1.2 MB)

<https://EV-SERVER-01.TWEEDEKAMER.STATENGERAAL.LOCAL/enterprisevault/Search/htmlview.aspx?VaultId=1D86D23B97834424C92B3AE7A60C262551110000ev-site-01&SavesetId=202206145221843~202012011355110000~Z~A0C837C5C807A9E324750332F830C831&AttachmentId=1Gedragscode>

202012 Instemmingsaanvraag gedragscode integriteit.docx (69 KB)

<https://EV-SERVER-01.TWEEDEKAMER.STATENGERAAL.LOCAL/enterprisevault/Search/htmlview.aspx?VaultId=1D86D23B97834424C92B3AE7A60C262551110000ev-site-01&SavesetId=202206145221843~202012011355110000~Z~A0C837C5C807A9E324750332F830C831&AttachmentId=2202012>

KAMERBODE⁰²

4.1.1



WERKKLIMAAT

Breed onderzoek naar sociale veiligheid

Er komt een breed, onafhankelijk onderzoek naar sociale veiligheid onder Kamerleden, fractiemedewerkers en ambtenaren bij de Tweede Kamer. Dat gebeurt in opdracht van Kamervoorzitter Vera Bergkamp en

Onafhankelijk

In 2021 is het beleid rondom sociale veiligheid in de Tweede Kamer geactualiseerd. Voor het eerst wordt nu een onderzoek specifiek over het onderwerp sociale veiligheid gehouden onder Kamerleden, fractiemedewerkers en Kamerambtenaren. Het onderzoek wordt op dit moment met een onafhankelijke partij voorbereid.

Beleid

Een breed onderzoek naar sociale veiligheid geeft een beeld over het werkklimaat in de Tweede Kamer en biedt basis om het beleid rondom sociale veiligheid eventueel nog verder te verbeteren, aldus de Voorzitter en ██████. In een mail aan alle Kamerbewoners.

Bespreekbaar maken

Eind januari stuurden de Voorzitter en ██████ een bericht aan Kamerleden, fractiemedewerkers en Kamerambtenaren waarin zij de huidige activiteiten binnen de Kamer op het gebied van sociale veiligheid onder de aandacht brengt. Het bespreekbaar maken van omgangsvormen en feedback geven is een belangrijk onderdeel daarvan, schreef zij daarin. Daarom worden er dit voorjaar trainingen georganiseerd. Hieraan kunnen zowel ambtenaren als fractiemedewerkers meedoen.

Meer informatie over ongewenste omgangsvormen vind je op [Plein2](#).



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

aan Voorzitter
van [REDACTED] HR, FEZ en staf MT
datum 6 september 2021
betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging bedrijfsverzamelgebouw
pagina 1/4

1. Inleiding

Tijdens de behandeling van de Raming voor het jaar 2022 is een motie (motie-Leijten, Kamerstuk 35752, nr. 9) aangenomen en een toezegging gedaan door de Voorzitter. De motie en toezegging hebben allebei betrekking op het veilig zijn (veiligheid gebouwen) en het veilig voelen (sociale veiligheid) van Kamerbewoners als gevolg van ongewenst gedrag en ongewenste omgangsvormen binnen fracties en door Kamerbewoners.

Motie-Leijten

De motie-Leijten verzoekt het Presidium met een voorstel te komen dat fracties verplicht een beleid op te stellen om de werkveiligheid in de fractie te waarborgen en te bevorderen, en te verplichten dat dit beleid openbaar te maken.

Toezegging Voorzitter

Daarnaast is door de Voorzitter toegezegd dat bezien zal worden of de huisregels van de Tweede Kamer verbreed kunnen worden, in die zin dat gehandhaafd kan worden indien sprake is van herhaaldelijk ongewenst gedrag [REDACTED]

De thematiek van ongewenst gedrag van Kamerbewoners en de veiligheid in de Tweede Kamer is niet nieuw². De Tweede Kamer en de fracties als werkgevers zijn, op basis van o.a. de Arbeidwetgeving verplicht om ongewenst gedrag tegen te gaan, beleid op dit onderwerp te voeren, dit beleid richting de medewerkers te communiceren³.

¹ Ten aanzien van Kamerambtenaren en fractiemedewerkers loopt dit via de band van het arbeidsrecht door de desbetreffende werkgever.

² Ongewenst gedrag en integriteit: https://www.tweedekamer.nl/debat_en_vergadering/uitgelicht/ongewenst-gedrag-en-integriteit

³ Werkgevers zorgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, waaronder alles wat onder psychosociale arbeidsbelasting wordt verstaan: de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten



datum 6 september 2021
betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging bedrijfsverzamelgebouw

En daarnaast kent de wet de verplichting tot samenwerking op dit onderwerp samen te werken in het geval er meerdere werkgevers bij één instelling betrokken zijn⁴. **Deze zijn wellicht weglaten, maar is wel interessant op verder na te gaan.** Onderhavige notitie geeft een overzicht van de acties op dit punt tot nu toe en (op basis van ~~een ingewonnen extern~~ juridisch advies) een aanzet voor de verdere uitwerking van de motie en de toezegging.

2. Reeds genomen acties/huidige situatie

[Redacted text block]

Sociale veiligheid

Naar aanleiding van berichtgeving over sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen is dit thema besproken in het Presidium van 16 juni 2021⁵. Rekening houdend met het gegeven dat de fracties als stichting zelf de werkgever zijn, en dus verantwoordelijk zijn voor het bieden van een veilige werkomgeving en de Tweede Kamer hier niet eenzijdig kan regelen. Het Presidium stemde op 16 juni 2021 in met het:

- versturen van een brief aan alle fracties over het beleid ongewenste omgangsvormen;
- maken van een inventarisatie van de wijze waarop andere parlementen vorm geven aan het sociale veiligheidsbeleid;
- in gesprek gaan met de leden van het College van onderzoek integriteit over de taakopdracht van het College en de reikwijdte van de Gedragscode met betrekking tot ongewenste omgangsvormen;
- voeren van een gesprek door de Voorzitter met diverse maatschappelijke organisaties over het thema 'een veilige werkomgeving'.

[Redacted text block]

en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen.

⁴ Artikel 19 Arbowet

⁵ Notitie veiligheid gebruikers Kamergebouw/aanscherping huisregels

⁶ Notitie instrumenten ongewenste omgangsvormen en sociale veiligheid



datum 6 september 2021
betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging bedrijfsverzamelgebouw

[Redacted text block]

3. Juridisch advies

Gezien de voorgaande onderzoeken, acties, de motie-Leijten en de toezegging, is een aantal vragen voorgelegd aan een extern juridisch adviseur. Deze vragen hebben zich gericht op wat mogelijk is als het gaat om de (verantwoordings-)plicht door fracties ten aanzien van werkveiligheidsbeleid en wie welke bevoegdheid heeft om (huis)regels van de Tweede Kamer uit te voeren en te handhaven en over wat daartoe formeel geregeld en vastgesteld dient te worden.

De voorgelegde vragen zijn:

1. Welke verplichtingen (ook m.b.t. verantwoording) rusten er vanuit de band van o.a. de Arbowetgeving op fracties?;
2. Kan het Presidium fracties verplichten een openbaar beleid voor werkveiligheid op stellen en te verantwoorden? Deze vraag moet gezien worden in het licht van de bestaande rollen en verantwoordelijkheden van respectievelijk de Kamer, het Presidium en de fracties en de ambtelijke Kamerorganisatie op het gebied van werkveiligheid. Zo ja, op welke wijze (op basis van de huisregels, het Reglement van orde of anderszins)?;
3. Kan het Presidium en/of de Kamerorganisatie toezien op de naleving van deze verplichtingen, huisregels en/of RvO en deze (laten) handhaven? Zo ja, op welke wijze?;
4. Kan de Landsadvocaat een proeve van een set huisregels (of andere regels) maken waarin hetgeen onder 2. en 3. is genoemd, is opgenomen?
5. Kan de Landsadvocaat een proeve van een set huisregels (of andere regels) maken houdende een escalatieladder die uitmondt in de consequentie dat fracties op een externe locatie hun kantoren moeten vestigen? De genoemde escalatieladder dient in ieder geval van toepassing te zijn op sociaal onveilig gedrag, vernieling, inpandig roken en/of het vervuilen van de Kamergebouwen.

Ik blijf de vraag houden: wat is werkveiligheid?

Wat kun je hier onder verstaan: is dit alles wat over gedrag gaat (niet roken etc) en niet pesten etc.

Is het ook 'werkveiligheid' in de zin dat medewerkers fatsoenlijk gehuisvest moeten zijn en niet met 10 man op een kamer van 10m2 zitten....

Hoe komen we daar achter?
Hoever reikt dit begrip?

09/01/2021 16:50

hier hebben wij het ook al over gehad. Om deze vraag te beantwoorden moeten we denk ik naar mw. Leijten.

09/06/2021 14:25



datum 6 september 2021
betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging bedrijfsverzamelgebouw

5. Beslispunten Presidium

De concept huisregels waarin de bovenstaande vraagpunten zijn verwerkt is als bijlage aan deze notitie toegevoegd.

1. Het Presidium stemt in met de aanpak ten aanzien van het openbare beleid voor de werkveiligheid binnen fracties;
2. Het Presidium stemt in met de nieuw set huisregels en escalatieladder in de huisregels, met als uiterste consequentie dat een fractie op een externe locatie haar kantoren moet inrichten;

CONCEPT

2568

From [REDACTED]@tweedekamer.nl>
Subject **Notitie motie-Leijten v4**
To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Date September 8, 2021 at 6:40:11 PM CEST

Beste [REDACTED]

Hierbij mijn nadere input.

[REDACTED]

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

Subject **notitie nevenfuncties_melding en verrekening_ Wet schadelosstelling 03**

To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date April 19, 2022 at 3:06:20 PM CEST

Ha [REDACTED],

Zie bijgaand mijn opmerkingen.



Tweede Kamer

DER STATEN-GERAAL

Voorzitter

Aan de Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Bezuidenhoutseweg 67
2594 AC Den Haag
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

T 070 318 [REDACTED]

E voorzitter@tweedekamer.nl
I www.tweedekamer.nl

Den Haag, 11 februari 2022

Geachte Leden,

De afgelopen periode heb ik als Voorzitter van uw Kamer gesprekken gevoerd met fractievoorzitters over de wijze waarop wij in de Tweede Kamer het politieke debat willen voeren. De weerslag van deze gesprekken, aangevuld met mijn eigen reflecties, bied ik u hierbij aan.

Met deze notitie wil ik een concreet vervolg geven aan de gesprekken die ik met u voerde. Het doel van de notitie is drieledig. In de eerste plaats hecht ik eraan enkele spelregels en afspraken, zoals die zijn vastgelegd in ons Reglement van Orde - of die daaruit voortvloeien – (opnieuw) onder uw aandacht te brengen. In de tweede plaats geef ik meer duiding aan een aantal specifieke voorschriften, met het oog op een duidelijker normering en handhaving in de praktijk. Op deze manier hebben alle deelnemers aan het debat en alle voorzitters (Voorzitter, Ondervoorzitters en voorzitters van de commissies) meer handvatten om een waardig debat te voeren en te leiden. Tot slot doe ik ook een aantal voorstellen om ons Reglement van Orde aan te passen.

Tijdens de Regeling van Werkzaamheden d.d. 23 november 2021 heeft de Tweede Kamer ingestemd met het verzoek van het lid Van der Plas om een debat te houden over de omgangsvormen in de Tweede Kamer. Deze notitie kan, samen met het rapport van de werkgroep “Versterking functies Tweede Kamer”, betrokken worden bij het debat over dit onderwerp.

Met vriendelijke groet,

Vera Bergkamp

Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal