

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Jaarverslag integriteitsadviseur

Opgesteld door :

Integriteitsadviseur

1. Aard van de bespreking

Ter bespreking

2. Beknopte samenvatting

Aanleiding

Het Presidium heeft d.d. 27 november 2019 ingestemd met de benoeming van mevrouw mr. J. E. (Jacqueline) Biesheuvel-Vermeijden tot onafhankelijk adviseur integriteit van de Tweede Kamer. De functie van onafhankelijk adviseur integriteit vloeit voort uit de aanbevelingen van de werkgroep 'Integriteit Leden van de Tweede Kamer', onder voorzitterschap van het toenmalige Kamerlid Van Oosten. Aanleiding voor het instellen van deze werkgroep waren met name de aanbevelingen van GRECO ('Groep van Staten tegen Corruptie', onderdeel van de Raad van Europa) over het ontbreken van toezicht op en handhaving van de integriteitsregels van de Kamer en het ontbreken van beleid ten aanzien van contacten met lobbyisten. De werkgroep heeft in haar rapportage, die in november 2018 is aangeboden aan het Presidium, een viertal aanbevelingen gedaan. Twee daarvan betreffen de versterking van de advisering aan Kamerleden bij de uitleg van de integriteitsregels van de Kamer. Het Presidium heeft deze aanbevelingen overgenomen.

Benoeming integriteitsadviseur

Tegen deze achtergrond heeft het Presidium mevrouw Biesheuvel-Vermeijden verzocht de functie van onafhankelijk adviseur integriteit te vervullen. Mevrouw Biesheuvel is per 1 januari 2020 benoemd voor een periode van zes jaar en werkt onbezoldigd.

Kamerleden kunnen de onafhankelijk adviseur benaderen voor vertrouwelijk, schriftelijk advies over de uitleg en toepassing van de regels op het gebied van integriteit. Het betreffende Kamerlid kan het advies desgewenst openbaar maken. Tot de taak van de adviseur behoort tevens het jaarlijks opstellen van een geanoniseerd jaarverslag.

De integriteitsadviseur heeft over het jaar 2020, conform afspraak, een jaarverslag aan het Presidium gezonden dat u hierbij aantreft.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Aanbevelingen

Op basis van de opgedane ervaringen door de integriteitsadviseur in het eerste jaar worden de volgende aanbevelingen gedaan:

- 
- Informatie over de integriteitsregels van de Tweede Kamer moet makkelijk toegankelijk zijn voor Kamerleden en medewerkers van fracties.
- De integriteitsregels dienen met een zekere regelmaat onder de aandacht van de Kamerbewoners te worden gebracht (permanente voorlichtingscampagne).

3. Formulering te nemen besluit

Het Presidium neemt de aanbevelingen uit het jaarverslag over en geleidt het jaarverslag ter kennisneming door aan de Tweede Kamer.

4. Status besluit

C/B

Mr. J.E. Biesheuvel-Vermeijden

Den Haag, 3 februari 2021

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer,
Mevrouw K. Arib
Postbus 20018
2500EA Den Haag

Geachte mevrouw Arib, *best Kadija,*

Met genoegen bied ik U hierbij mijn verslag aan over het kalenderjaar 2020.
Ik ben gaarne bereid om desgevraagd een nadere toelichting te geven.

Met vriendelijke groeten

mr. J.E. Biesheuvel-Vermeijden,
adviseur integriteit.

Jaarverslag 2020

Inleiding

Bij brief van 30 december 2019 van de Voorzitter van de Tweede Kamer is ondergetekende benoemd tot onafhankelijk adviseur integriteit van de Tweede Kamer voor de periode van 1 januari 2020 tot 1 januari 2026. (Zie ook het besluit van het Presidium d.d. 27 november 2019.)

Met dit Jaarverslag 2020 wordt voldaan aan de opdracht om na afloop van een kalenderjaar, uiterlijk in februari van het volgende kalenderjaar, een geanonimiseerd jaarverslag uit te brengen aan het Presidium van de Tweede Kamer.

Contacten

Kennismakingsgesprekken

Mede gezien het feit dat aan het genoemde Benoemingsbesluit een Presidiumbesluit van 27 november 2019 ten grondslag lag heeft ondergetekende al in het begin van het verslagjaar, te weten op 5 februari, kennis gemaakt met het Presidium.

Na dit gesprek zou nader kennis gemaakt worden met alle fracties in de Tweede Kamer. Daartoe waren voor het eerste halfjaar ook de nodige afspraken gemaakt. Maar vanaf maart, net nadat ondergetekende gesproken had met de eerste fractie, zijn alle afspraken geannuleerd vanwege het Covid-19 virus.

Gevraagde adviezen

Desalniettemin is aan ondergetekende in het afgelopen kalenderjaar enkele malen door individuele Kamerleden om advies gevraagd. De meeste verzoeken zijn ontvangen per mail. Maar er waren ook telefonische vragen. Een enkele maal leidde zo'n verzoek tot één of meerdere persoonlijke ontmoetingen.

Ook medewerkers van fracties wisten ondergetekende te vinden met een adviesvraag. Deze vragen betroffen in alle gevallen verzoeken om algemene informatie over het integriteitsbeleid van de Tweede Kamer.

In dit rijtje horen ook thuis verzoeken door de media zoals een verzoek om toezending van de bevindingen in een bepaald dossier.

Interne contacten

In het verslagjaar heeft ondergetekende contact gehad met enkele medewerkers voor zaken als het ontvangen en doorzenden van post, het verschaffen van informatie voor zover inhoudelijk relevant voor de advisering op het gebied van integriteit, en contacten met de media. Helaas is de verschaffing van relevante inhoudelijke informatie al na korte tijd nagenoeg stil komen te liggen vanwege het vertrek van de desbetreffende stafmedewerker. Het moge duidelijk zijn dat dit geen ideale situatie is. Tegen het einde van het verslagjaar is gelukkig gebleken dat op dit punt nadere voorstellen worden ontwikkeld.

Externe contacten

Met de adviseur integriteit van de Eerste Kamer is twee maal collegiaal overleg geweest. Ondanks het feit dat de advisering vertrouwelijk is en dat er grote verschillen in zijn in de wijze van benoeming, taak en werkwijze,

is ondergetekende van mening dat een dergelijk contact waardevol is bij de invulling van de eigen taak.

Bevindingen

In verslagjaar zijn meerdere adviezen gevraagd en gegeven. Enkele verzoeken waren van zeer eenvoudige aard. Hierbij valt te denken aan vragen die gemakkelijk te beantwoorden zijn aan de hand van de algemene informatie over integriteitsregels die de Tweede Kamer verstrekt aan Kamerleden die na verkiezingen of tussentijds tot de Kamer toetreden.

Ontvankelijkheid

De eerste stap na ontvangst van een verzoek om advies is de beoordeling of dit verzoek ontvankelijk is, dat wil zeggen past binnen de definiëring van de taakopdracht van ondergetekende. Deze luidt als volgt:

Als adviseur verstrekt u Kamerleden op verzoek vertrouwelijk advies over de uitleg en toepassing van de geldende regels op het gebied van integriteit van Kamerleden. Het betreft adviezen over kwesties die het kamerlid zelf betreffen. Daarnaast kunt u het Presidium op verzoek adviseren over de integriteitsregels van de Kamer.

Hieruit blijkt dat de taak van de adviseur integriteit beperkt is tot het verstrekken van (vertrouwelijke) adviezen aan Kamerleden zelf, c.q. aan het Presidium. Derhalve zijn verzoeken van (fractie) medewerkers van de Kamer, maar ook die van Kamerleden die advies vragen voor hun collega('s), niet ontvankelijk. Voor dit soort verzoeken zijn de reguliere informatiekanalen van de Tweede Kamer beschikbaar.

In lijn met deze gedachte is het duidelijk dat verzoeken van derden, niet zijnde Kamerleden, en van de media ook niet ontvankelijk zijn; ook deze

personen dienen zich te wenden tot de reguliere informatie kanalen van de Tweede Kamer.

Een tweede stap betreft de reikwijdte van de integriteitsregels. De taakopdracht in het Benoemingsbesluit van ondergetekende is helder: *uitleg en toepassing van de geldende regels op het gebied van integriteit van Kamerleden*. Deze integriteitsregels zijn in de vorm van een aantal gedragsregels (en voorzien van een toelichting) samengebracht in de Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Deze Gedragscode is door de Kamer vastgesteld op 22 september 2020.


Verzoeken om advies kunnen derhalve betrekking hebben op vragen of dilemma's op het gebied van integriteit, zoals bij het aangaan van nevenfuncties, bij conflicterende (persoonlijke) belangen of bij het aanvaarden van geschenken. (Zie ook de Brief van het Presidium d.d. 10 februari 2020, Kamerstuk 35 351, nr. 2).

Vragen van Kamerleden over de uitleg van regels van derden, niet Kamerleden, zoals afspraken binnen politieke partijen over reiskosten en vertrouwelijke brieven in partijverband, vallen hier dus niet onder.


Vertrouwelijkheid en termijnen

Alle uitgebrachte adviezen zijn vertrouwelijk. Ondergetekende neemt volgens het Benoemingsbesluit *geheimhouding in acht ten aanzien van informatie die zij ontvangt in de uitoefening van deze functie, tenzij enig wettelijk voorschrift anders bepaalt*.

Alleen het Kamerlid aan wie een advies is uitgebracht kan hierin verandering brengen, want *Daarbij wordt aangetekend dat een Kamerlid desgewenst een schriftelijk advies dat u aan dit Kamerlid heeft uitgebracht, openbaar kan maken. Ook het Presidium kan een advies dat aan hem is gericht, openbaar maken*.



zowel voor de periode waarin een advies wordt
voor de periode na uitbrenging van het advies geen
genoemd. Dit biedt niet alleen ondergetekende maar ook
Kamerlid de gelegenheid om de advisering zorgvuldig voor
zorgvuldigheid staat dus voorop. Tot nu toe is overigens niet
druk tot problemen voor betrokkene(n) heeft geleid.
Kamerlid het Kamerlid zelf of, en zo ja, wanneer en hoe een aan
uitgebracht advies openbaar wordt gemaakt. Dit geldt idem
ditto voor een aan het Presidium uitgebracht advies.



Register nevenactiviteiten

De verplichting tot registratie van nevenactiviteiten van Kamerleden, en met name de registratie van (de te verwachten) inkomsten uit die nevenactiviteiten, roept sinds jaar en dag uiteenlopende reacties op.

De wettelijke basis van deze verplichtingen is gelegen in de hierboven genoemde Wet schadeloosstelling waarin een regeling is opgenomen voor de verrekening van neveninkomsten (art. 3 Wet schadeloosstelling) en in het Reglement van Orde van de Tweede Kamer (Hoofdstuk XIIC Registers).

De ratio achter deze bepalingen is om inzicht te verschaffen in het materiele belang dat gemoeid is met nevenactiviteiten die naast een politieke functie worden uitgeoefend. Het inkomstenbegrip dekt alle inkomsten uit privaatrechtelijke en publiekrechtelijke dienstbetrekking.

In het verslagjaar is door de aanvaarding van de – al eerder genoemde – Gedagscode een nieuwe impuls gegeven aan de verplichting tot registratie:

“Het kamerlid voldoet aan de registratieverplichtingen die het ambt hem oplegt.” (Derde gedragsregel).

In de toelichting is te lezen: “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 (die) omstandigheid in het register te doen opnemen.....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.”

Men kan zich afvragen hoever de bandbreedte van de Gedragscode reikt, en meer specifiek of hoe ‘een bepaalde private omstandigheid’ zich verhoudt tot de in Wet schadeloosstelling vastgelegde lijn dat openbaarmaking van inkomsten die niet in een dienstbetrekking zijn verkregen, weinig zinvol is en in voorkomende gevallen kan leiden tot een verkeerd beeld. (Zie de Nota naar aanleiding van het verslag bij het voorstel tot Wijziging van de Wet schadeloosstelling leden Tweede Kamer (Kamerstuk 30 425, nr. 6).) Ondergetekende heeft in ieder geval tot nu toe geen aanknopingspunten gevonden die de stelling rechtvaardigen dat inkomsten die niet in een dienstbetrekking zijn verkregen onder de bandbreedte van de Gedragscode vallen.

Mocht de Kamer een andere mening zijn toegedaan dan is het aan de Kamer om de regels op dit punt te verhelderen en over te gaan tot bijvoorbeeld een nadere precisering van de bandbreedte van de Gedragscode, en/of een aanpassing en wijziging van het Reglement van Orde c.q. de Wet schadeloosstelling leden Tweede Kamer. Ook dit laat onverlet dat het aan (individuele) Kamerleden zelf is om hier in lijn met de Gedragscode prudent mee om te gaan.

Ter afsluiting

Op grond van de ervaringen opgedaan in het verslagjaar zijn geen andere conclusies te trekken dan dat de informatie over de integriteitsregels van de Tweede Kamer gemakkelijk toegankelijk moet zijn, ook voor medewerkers van de fracties. Kamerleden houden zich immers niet iedere dag met deze materie bezig.

Daarnaast verdient het aanbeveling om de integriteitsregels met een zekere regelmaat onder de aandacht van alle Kamerbewoners te brengen, dus niet alleen direct na de verkiezingen maar met een soort permanente voorlichtingscampagne.

Den Haag, 3 februari 2021,


mr. J.E. Biesheuvel-Vermeijden,

adviseur integriteit Tweede Kamer.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

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:



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

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.

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.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

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 werkbeleving 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*.

Allereerst wordt de 'mentale energie' van de medewerkers weergegeven. Daarna volgen de mogelijke consequenties (gevolgen) van deze mentale energie. Vervolgens wordt aandacht geschonken aan de oorzaken van de mentale energie in de vorm van energiebronnen en stressoren. Daarna worden de scores op (bevlogen) leiderschap en persoonlijke hulpbronnen van de medewerkers weergegeven. Het laatste onderdeel van de rapportage betreft *Ongewenste Omgangsvormen*.

De rapportage sluit af met een hefboomenanalyse en een samenvatting van de resultaten en conclusies van de onderzoekers in de vorm van een management samenvatting.

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.

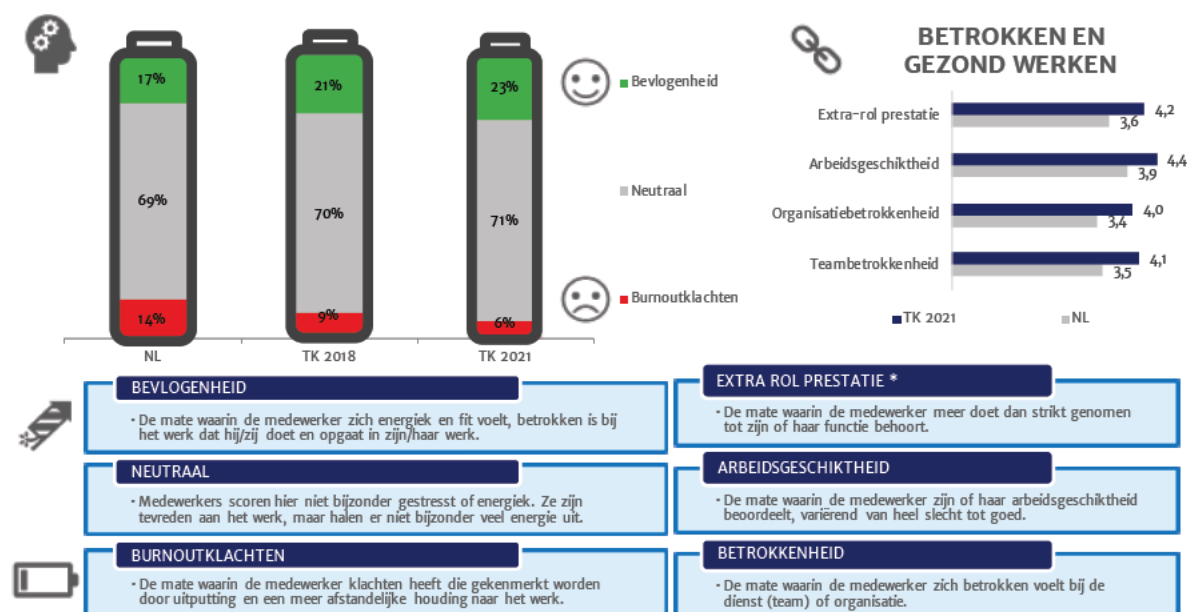
De gebruikte vragen hebben overwegend 5 antwoordmogelijkheden (score 1-5). Bij het interpreteren van de resultaten staat een verschil van 0,3 of meer tussen de huidige score van de Tweede Kamer en de vergelijkingsscore voor een betekenisvol verschil. Een verschil van 0,2 kan als indicatief verschil worden 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 Werkbeleving

De mentale energie en haar gevolgen

Medewerkers verschillen in energie van elkaar. Dat varieert van positieve energie die men ervaart als men bevlogen is tot negatieve energie die men voelt als men veel stress ervaart en burnoutklachten heeft. Indien medewerkers veel bevlogenheid ervaren, is de kans groot dat ze een stapje extra doen en zeer betrokken zijn bij de organisatie en dienst. Ook is de arbeidsgeschiktheid van bevlogen medewerkers over het algemeen beter dan bij medewerkers die veel burnoutklachten ervaren.

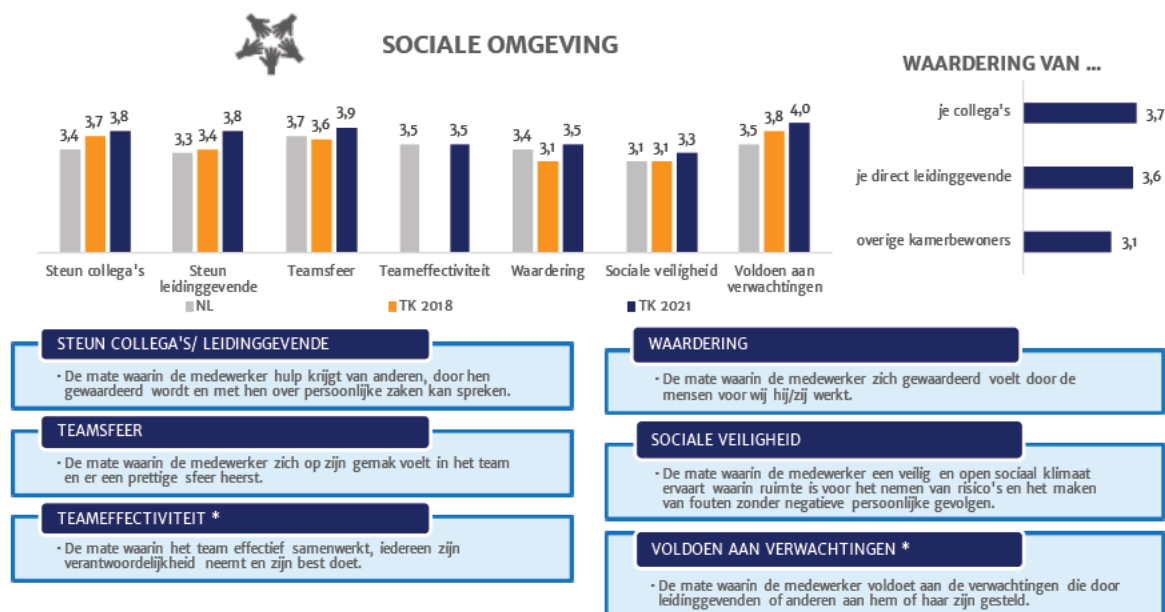


N.B. Onderwerpen met een * zijn niet voor alle portefeuilles gemeten.

De mentale energie van de ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer is op orde en min of meer hetzelfde als in 2018 of wellicht zelfs wat beter. Aan beide uiteinden van de mentale batterij is een duidelijk gunstiger score waarneembaar dan in Nederland gebruikelijk is. Er werken meer mensen vol energie en toewijding (bevlogenheid) en minder mensen hebben last van verhoogde burnoutklachten. Deze gunstige score vertaalt zich ook door naar de scores over gezond en betrokken werken. Deze zijn zonder uitzondering gunstiger ontwikkeld dan in Nederland gebruikelijk is. Aangezien deze 'gevolgen' in 2018 niet gemeten zijn kunnen we geen vergelijking trekken met de vorige meting op dit vlak.

Oorzaken van Energiek werken: Sociale omgeving

Dit type energiebronnen gaat over de verbinding met andere mensen, de steun die men van hen ervaart en de sfeer waarin men samenwerkt. Indien men over voldoende sociale energiebronnen beschikt in de werkomgeving, kan men beter met emotionele belasting en werkdruk omgaan.

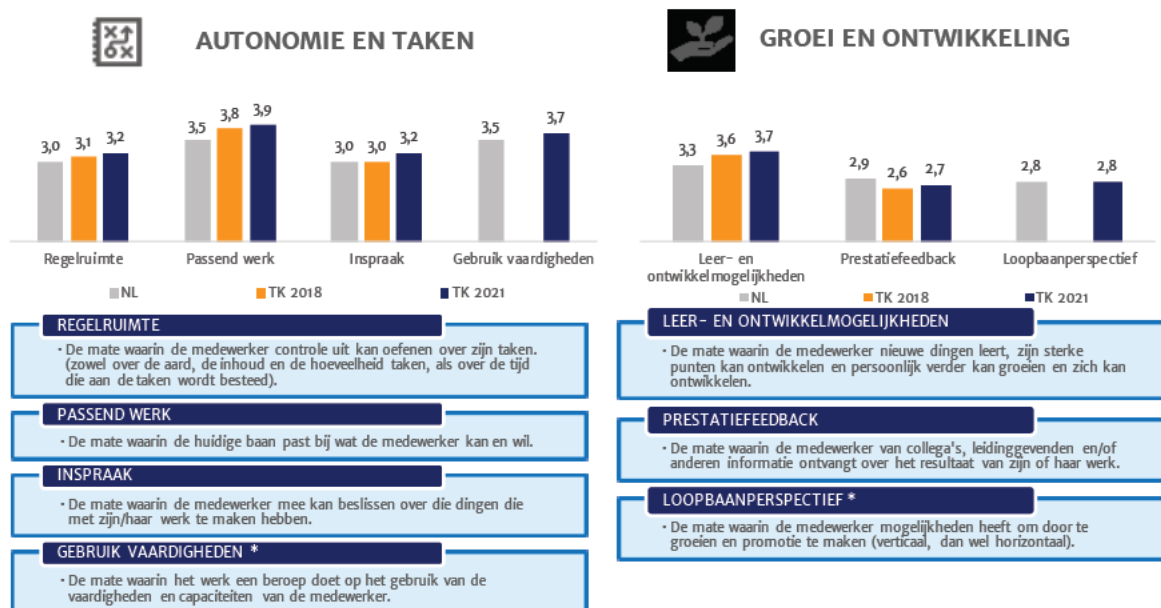


Ten opzichte van het Nederlandse gemiddelde zien we dat de ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer meer steun van hun collega's ontvangen. De steun van de direct leidinggevende is zelfs gestegen ten opzichte van 2018 en scoort nu ruim boven het Nederlandse gemiddelde. Ook is er op het gebied van teamsfeer en waardering een positieve trend te zien. Waarbij opgemerkt moet worden dat waardering in 2021 met 3 specifieke vragen is uitgevraagd (ten opzichte van 1 vraag in 2018). Evenwel kunnen we duidelijk stellen dat men zich vooral door collega's en leidinggevende gewaardeerd voelt en in mindere mate door anderen in het Kamergebouw. Verder heeft men – net als in 2018 – het gevoel dat men goed aan de verwachtingen van anderen kan voldoen (indicatieve verbetering). Ook sociale veiligheid vertoont een indicatieve verbetering, waarbij nog wel veel ruimte voor verbetering is.

Teameffectiviteit (gemeten bij CIO en HRF) scoort gemiddeld, waar men op alle andere sociale energiebronnen gunsiger scoort dan de gemiddelde NL werknemer. Dat roept de vraag op of de samenwerking binnen het team (zijn of haar beste beentje voorzetten, zich aan afspraken houden) verder zou kunnen verbeteren. Daar dit onderwerp in 2018 niet is uitgevraagd, kunnen we hier niet verder op reflecteren.

Oorzaken van Energiek werken: Autonomie en Groei

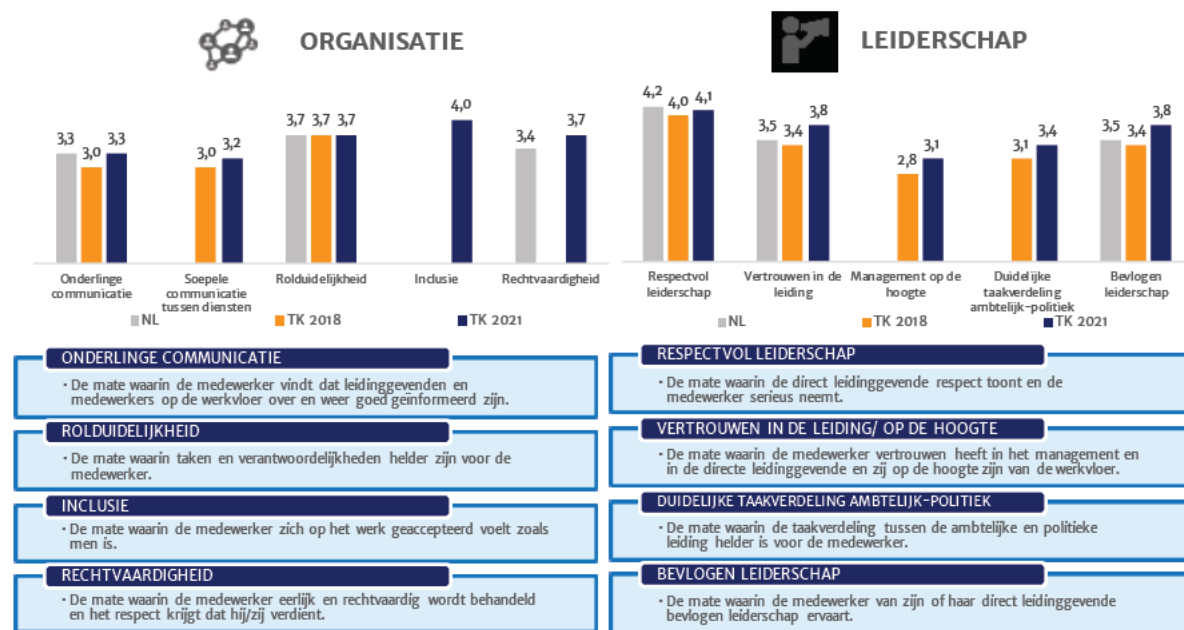
Dit type energiebronnen gaat over autonomie op het werk en de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers en in hoeverre het werk daaraan bijdraagt. Indien deze energiebronnen in voldoende mate aanwezig zijn, dan ervaart men controle over en vakmanschap in het werk. Hierdoor is het makkelijker om met allerlei stressoren om te gaan en heeft men meer kans om bevlogen aan het werk te zijn.



De ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer passen goed bij het werk dat ze doen. Dat deden ze in 2018 en nu nog steeds. De autonomie op het werk (regelruimte en inspraak) is gemiddeld te noemen, hoewel we wel een indicatieve stijging zien op het gebied van inspraak – men lijkt dus iets meer het gevoel te hebben dat men invloed heeft op zaken die het eigen werk betreffen. Wel heeft men duidelijk meer leer- en ontwikkelmogelijkheden dan gemiddeld in Nederland, al is dit in vergelijking met 2018 niet veranderd. Het loopbaanperspectief scoort gemiddeld, terwijl er minder prestatiefeedback wordt ervaren dan gemiddeld in Nederland. Dat laatste was ook al zo in 2018. Men kan dus wel nieuwe dingen leren op het werk, maar krijgt relatief weinig feedback van anderen.

Oorzaken van Energiek werken: Organisatie en Leiderschap

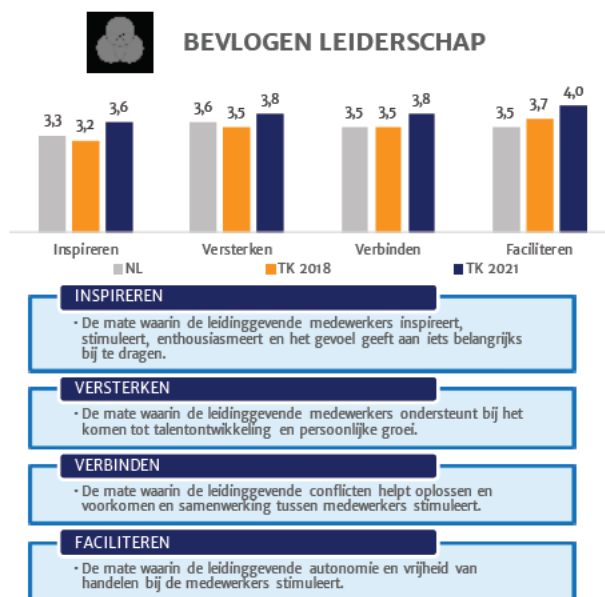
Dit type energiebronnen gaat over zaken als communicatie tussen management en werkvloer en vertrouwen in de leiding. Indien men werkt in een organisatie die goed functioneert, waar men zich geaccepteerd voelt en men te maken heeft met leidinggevendenden die respectvol handelen en bevoegen leidinggeven, dan is de kans groot dat dit mentale energie bij medewerkers oplevert.



De onderlinge communicatie (tussen werkvloer en management en tussen diensten) is de laatste jaren verbeterd, hoewel dit niet voor een hogere rolduidelijkheid zorgt. De ambtenaren van de Tweede Kamer voelen zich over het algemeen rechtvaardig behandeld en geaccepteerd hoe ze zijn (een '4' op 'inclusie' staat voor het feit dat men gemiddeld genomen met de stelling eens is dat men zich op het werk geaccepteerd voelt zoals men is). De interactie tussen medewerkers en de leiding is de laatste jaren verbeterd. Men heeft meer vertrouwen in de leiding, ervaart dat het management beter op de hoogte is van wat er op de werkvloer speelt en het is medewerkers ook duidelijker hoe de taakverdeling tussen de ambtelijke en politieke leiding is. Tenslotte wordt ook de mate van bevoegen leiderschap hoger gewaardeerd. Hieronder wordt hier nader op ingegaan.

Meer over Bevlogen leiderschap

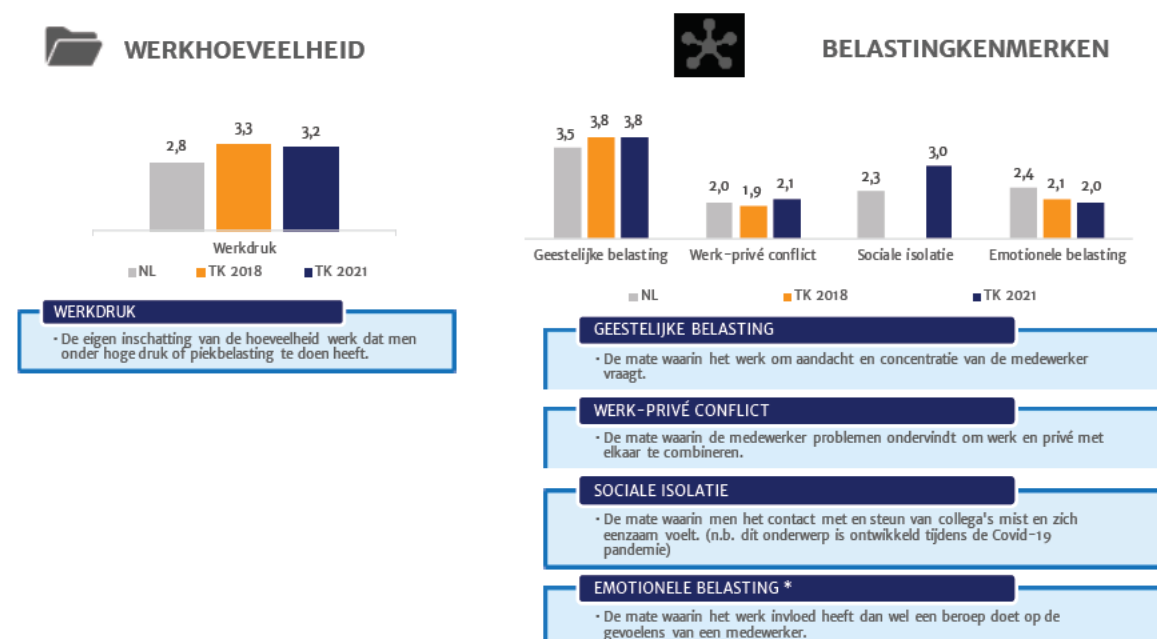
Bevlogenheid en burnout zijn in sterke mate afhankelijk van de juiste balans tussen stress- en energiebronnen. Een direct leidinggevende heeft een grote invloed op deze balans. Een leidinggevende die bevlogen leidinggeeft hanteert vier leiderschapsstijlen: (1) inspireren, (2) versterken, (3) verbinden en (4) faciliteren.



Als we dieper ingaan op de verschillende leiderschapsstijlen dan valt op dat alle onderdelen van bevlogen leiderschap zijn gegroeid in de laatste jaren. Op alle fronten ervaren de medewerkers dus meer 'ondersteuning' om bevlogen te raken van hun direct leidinggevende. Vergelijken met het Nederlands gemiddelde is het verschil het grootst op 'faciliteren' en het minst groot op 'versterken'. Ten opzichte van het Nederlandse gemiddelde valt op het laatste punt de meeste winst te behalen door bv. meer aandacht te besteden aan prestatiefeedback (die relatief weinig gegeven wordt, zoals we hierboven zagen) en het ondersteunen van individuele talentontwikkeling van medewerkers.

Oorzaken van Energiek werken: Werkhoeveelheid en kenmerken belasting

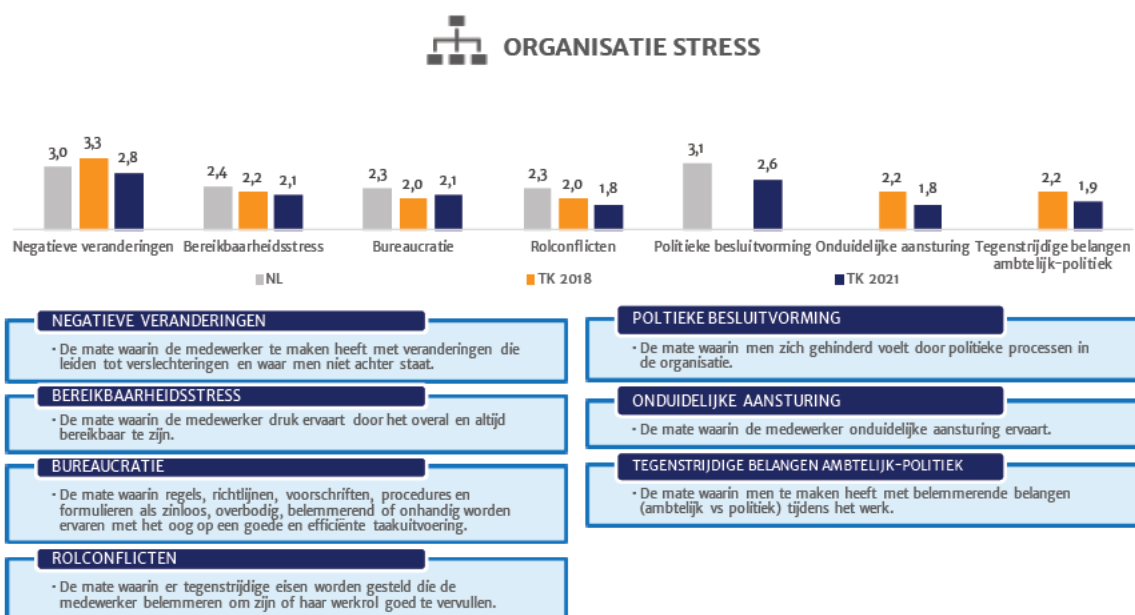
Stressoren zijn werkkenmerken die belastend zijn voor medewerkers. Deze belasting kan voortkomen uit de hoeveelheid werk, maar ook uit de aard van het werk zelf. In het geval dat een medewerker met veel werkdruk of emotionele belasting moet omgaan, is het belangrijk dat de betrokkene ook beschikt over voldoende energiebronnen, anders is de kans op stress en burnoutklachten aanwezig.



De werkdruk van ambtenaren van de Tweede Kamer blijft net als in 2018 hoog. Het belastingspatroon ('belastingkenmerken') is nagenoeg hetzelfde gebleven. Werken bij de Tweede Kamer is vooral geestelijk en in mindere mate emotioneel belastend. Een opvallend ongunstige score is dit jaar de sociale isolatie gebleken. Hierop scoort men veel hoger dan het Nederlands gemiddelde (dat is gemeten tijdens de Covid-19 pandemie). Dat werk-privé conflicten ten opzichte van 2018 (indicatief) zijn gestegen is waarschijnlijk te wijten aan het gedwongen thuiswerken tijdens de Covid-19 pandemie waardoor het moeilijker is om de balans tussen beide goed te bewaken.

Oorzaken van Energiek werken: Organisatiestress

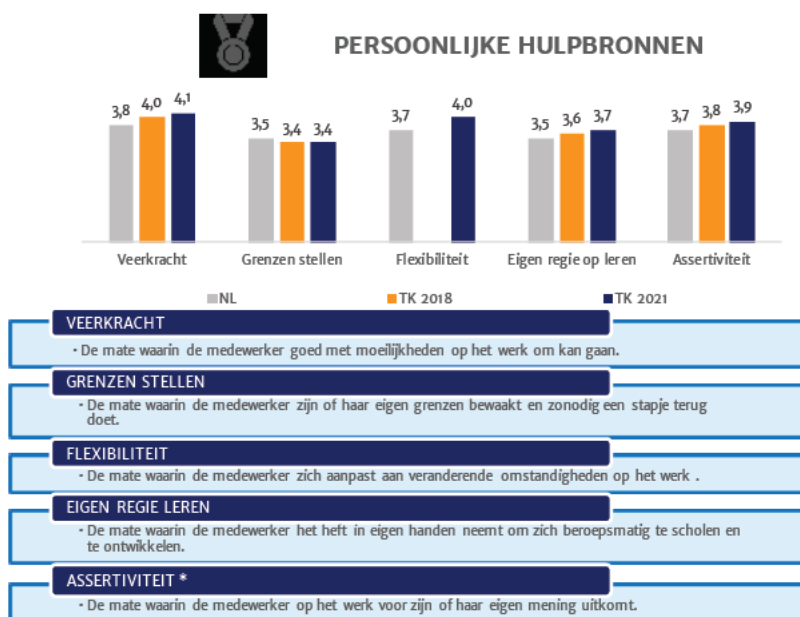
Het samenwerken met anderen in organisatieverband kan belastend zijn. Zo heeft men te maken met het regels, procedures en veranderingen, die niet altijd even helder, duidelijk en noodzakelijk lijken. In het geval van de Tweede Kamer zijn specifieke zaken als politieke besluitvorming, aansturing en het omgaan met tegenstrijdige belangen gemeten.



Er is een opvallende verbetering opgetreden in de perceptie van veranderingen. Waar deze in 2018 nog tamelijk negatief was, is daar in 2021 veel minder sprake van. Ook op de andere onderdelen van organisatiestress zien we geen grote ongunstige uitschieters. In tegendeel, men heeft over het algemeen weinig last van bereikbaarheidsstress, bureaucratie, rolconflicten en politieke besluitvorming. Ook ten opzichte van 2018 zien we een verbetering in de specifieke aspecten van organisatiestress bij de Tweede Kamer. Zo is de aansturing minder onduidelijk en ervaart men minder hinder van tegenstrijdige belangen dan enkele jaren geleden.

Persoonlijke energiebronnen

Persoonlijke energiebronnen (ook wel 'hulpbronnen' genoemd) zijn persoonlijke vaardigheden die de perceptie van werkkenmerken (stressoren en energiebronnen) kleuren. Een medewerker kan persoonlijke energiebronnen inzetten om de impact van werkenergiebronnen te vergroten of de negatieve gevolgen van stressoren te verminderen. Hieronder staan vijf persoonlijke hulpbronnen weergegeven die in het werkbelevingsonderzoek zijn gemeten.



De ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer beschikken over het algemeen over gemiddeld tot goed ontwikkelde persoonlijke hulpbronnen. Op het gebied van veerkracht en flexibiliteit scoren ze hoger dan gemiddeld, wat wil zeggen dat ze goed met stressvolle en veranderende omstandigheden kunnen omgaan. Ook op assertiviteit en eigen regie met betrekking tot leren zien we een indicatief hogere score dan in Nederland gebruikelijk is.

Open vraag

In het onderzoek is één open vraag gesteld. Deze ging over de vraag *of er nog zaken ontbreken in het onderzoek die de energiebalans wezenlijk beïnvloeden*. 95 personen hebben deze vraag beantwoord (23% van het totaal). In de onderstaande tabel staat weergegeven welke thema's het meeste werden aangedragen.

Zijn er nog zaken die jouw energiebalans wezenlijk beïnvloeden die niet in het onderzoek zijn meegenomen?	Aantal meldingen
Eindtijden van vergaderingen (en onvoorspelbaarheid daarvan)	7
'Eilandengedrag' en frictie tussen diensten	6
Trage ICT en niet goed functionerende applicaties	5
(gebrek) aan beweging en fysieke gezondheid	5
Recessen zijn niet rustig, herstel tijdens reces is niet mogelijk	4
Kamer houdt zich bezig met onderlinge twisten en actuele niksigheden, niet met de kerntaak	4
Gebrek aan eerlijke beloning (incl. gebrek aan overwerkbonussen)	4
Privé-omstandigheden	4
Gebrekkige inrichting van de werkplek	3
Geen perspectief m.b.t. goede balans tussen thuis werken en kantoorwerk	3
Onstabieleit door verloop van personeel en personele wisselingen	2
Onveilig werksfeer, angscultuur	2
Weinig taakgericht leiderschap	1
Beloftes van het management worden niet nagekomen	1
Formatieverschillen (sommige diensten 'vet' bezet en sommige 'mager')	1
Laconieke houding MT/Presidium t.a.v. handhaving coronaregels	1
Corona regels algemeen	1
Gebrekkige daadkracht in besluitvorming MT	1
Conflicten op de werkvloer	1
Beeldschermwerk	1
Onduidelijkheid m.b.t. de verhuizing	1

Uit de analyse blijkt dat er geen belangrijke onderdelen missen. Wel blijkt uit de reacties dat bij vergadergebonden werkers onvrede bestaat over het gebrek aan regie over de eindtijden van vergaderingen, ook in combinatie met de afwezigheid van een beloningsregeling en mogelijkheid om te herstellen in recessen. Ook valt in relatie met de antwoorden op de open vraag in 2018 op dat er veel minder vaak melding wordt gemaakt van eilandencultuur/ frictie (41 meldingen in 2018) en onveilige, angstcultuur (39 meldingen in 2018). Hierbij dient wel voor de volledigheid te worden opgemerkt dat de open vraag toen anders was (nl. "Wat is er naar jouw mening nodig om de organisatie verder te brengen?").

Analyse Locatie, Beeldschermwerk en vergadergebonden werk

Uit de analyses van de resultaten van de groepen thuis- vs Kamerwerk, (niet-) beeldschermwerkers en (niet-)vergadergebonden werkers lijken significante verschillen te komen. Wel is het belangrijk in het achterhoofd te houden dat er waarschijnlijk sprake is van een selectie-effect waarin specifieke functies/ Diensten (met hun specifieke functie- of Dienstgebonden stressoren en energiebronnen) oververtegenwoordigd zijn in de verschillende groepen en daarmee de analyse beïnvloeden.

Werklocatie

Uit het onderzoek blijkt dat medewerkers die ‘meestal in de Kamer’ (“Kamerwerkers”) werken vaker bevlogen aan het werk zijn dan degenen die ‘meestal thuis’ werken (“thuiswerkers”). Wel heeft de groep Kamerwerkers meer last van burnoutklachten. Het belastingspatroon is redelijk gelijk – op de lichamelijke belasting na, die hoger scoort bij Kamerwerkers (let op: dit onderwerp werd alleen bij HRF uitgevraagd). De grotere verschillen zien we bij energiebronnen. De thuiswerkers hebben veel meer autonomie (regelruimte en inspraak en meer faciliterend leiderschap), kunnen beter aan verwachtingen voldoen en voelen zich respectvoller en rechtvaardiger behandeld. Maar Kamerwerkers kunnen weer beter gebruik maken van hun vaardigheden op het werk.

Beeldschermwerk

De meeste medewerkers werken meer dan 6 uur per dag aan een beeldscherm (74%). Het andere deel is vaker bevlogen aan het werk. Het belastingspatroon verschilt tussen beeldschermwerkers (>6 uur per dag) en niet-beeldschermwerkers (< 6 uur per dag) in die zin dat beeldschermwerkers een hogere werkdruk, geestelijke belasting en sociale isolatie en lagere lichamelijke belasting (let op: dit onderwerp is alleen bij HRF gemeten) rapporteren. De niet-beeldschermwerkers hebben minder autonomie (regelruimte en inspraak) en ook minder leer- en ontwikkelmogelijkheden, maar weer meer rolduidelijkheid.

Vergadergebonden werken

Medewerkers die wekelijks vergadergebonden werken zijn in de minderheid (20%), maar ook vaker bevlogen aan het werk. Ze hebben dan wel minder autonomie (regelruimte en inspraak), maar ook minder bereikbaarheidsstress. Ook kunnen ze goed gebruik maken van hun vaardigheden. Onduidelijke taakverdeling tussen ambtelijk en politiek speelt bij hen wel meer een rol en ze kunnen minder terugvallen op bevlogen leiderschap.

Medewerkers die nooit vergadergebonden werken vormen de meerderheid van de groepen (53%). Ze scoren sterk conform het gemiddelde van de Tweede Kamer, maar hebben wel duidelijk meer regelruimte.

Hefbomenanalyse

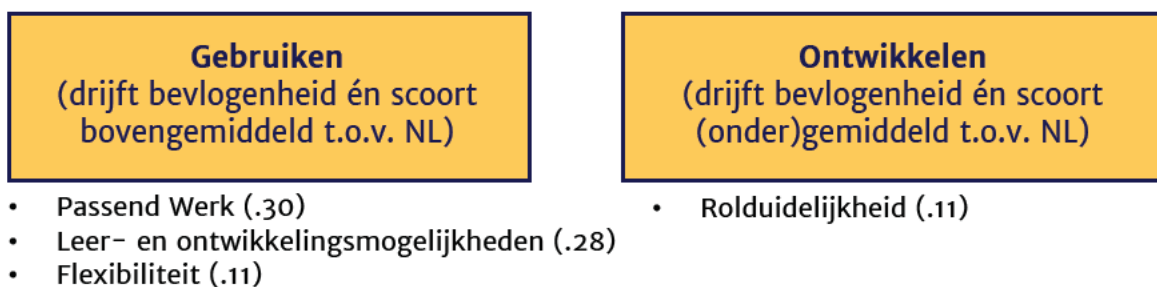
Wat zijn de belangrijkste stressoren en energiebronnen?

Om inzicht te krijgen in de werkbelevingsaspecten die het belangrijkste zijn voor burnoutklachten en bevlogenheid én die het meeste ontwikkelpotentieel hebben, is een statistische hefboomanalyse uitgevoerd. Dit levert twee typen inzichten op:

1. Hoe verhoudt de score zich tot de benchmark (hoger/lager)? → Dit geeft inzicht in de ontwikkelpotentie (lager = ruimte voor ontwikkeling)
2. Hoe hangt de score samen met bevlogenheid/ burnout (versterkend/verzwakkend)? → Dit geeft inzicht in de sterkte en richting van de werking van de hefboom (door middel van een wegingsfactor)



Hefbomen Bevlogenheid



De wegingsfactor geeft aan hoe sterk het verband is en welke richting deze heeft. Bijvoorbeeld: .30 tot .20 geeft aan dat er van een relatief sterk verband sprake is dat tevens versterkend werkt op bevlogenheid. Een weging van .20 tot .10 is een relatief zwak verband. Onder .10 is geen betekenisvol verband. Een negatieve weging staat voor een verzwakkend effect op bevlogenheid.

Zoals uit bovenstaande analyse blijkt, wordt het ambtelijk personeel het meest bevlogen van het hebben van werk dat past bij wat men wil en kan en waarin men voldoende nieuwe dingen kan leren om de eigen sterktes te ontwikkelen. Beide werkaspecten scoren hoger dan de benchmark en kunnen door de organisatie gebruikt worden om het hoge niveau van bevlogenheid te bestendigen. Deze energiebronnen werden overigens ook in 2018 gevonden als meest belangrijk. Flexibiliteit is daar in 2021 bij gekomen en helpt dus om bevlogen aan het werk te zijn en blijven. Aangezien al deze factoren hoger dan gemiddeld scoren is het lastiger (maar zeker niet onmogelijk) om daarop te nog verder groeien. Meer groeipotentieel zit er in rolduidelijkheid, dat relatief gemiddeld scoort.



Hefbomen burnout(klachten)

Bewaken

(drijft burnout én scoort (onder)gemiddeld t.o.v. NL)

- Rolconflict (.20)
- Werk-privé belasting (.19)
- Bereikbaarheidsstress (.17)

Gebruiken

(buffert burnout én scoort bovengemiddeld t.o.v. NL)

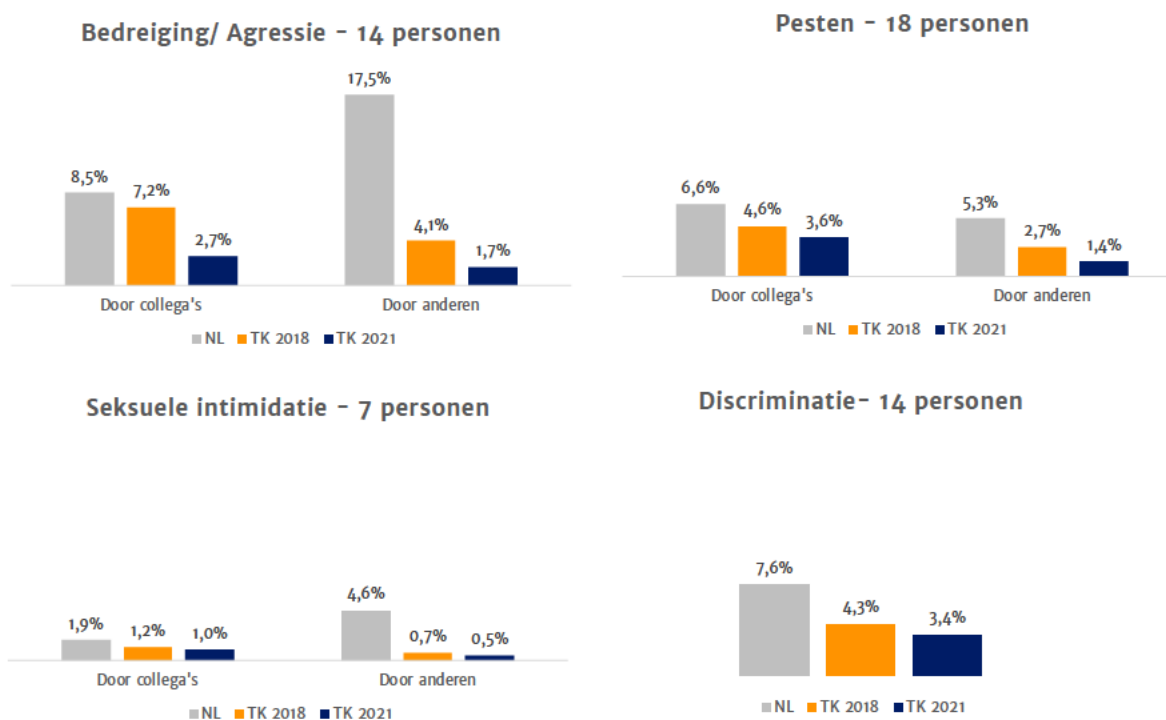
- Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden (-.20)
- Flexibiliteit (-.10)

Alle stressoren die met burnoutklachten samenhangen (rolconflicten, werk-privé belasting en bereikbaarheidsstress) scoren gemiddeld of beneden-gemiddeld; ze vormen weliswaar niet acuut maar wel potentieel de grootste bedreiging voor het welzijn. Het is dus aan te raden om deze belastende aspecten goed in de gaten te houden. Wanneer deze namelijk toenemen dan zal dat voor meer burnoutklachten zorgen, met alle gevolgen van dien. Overigens kwamen rolconflicten, werk-privé belasting en bereikbaarheidsstress ook in 2018 naar voren als de belangrijkste stressoren die in de gaten gehouden moeten worden (destijds aangevuld met onderlinge conflicten, die in 2021 niet zijn uitgevraagd).

Als we kijken naar de compenserende rol van energiebronnen (die helpen om stress in de hand te houden) dan zijn – evenals in 2018 – vooral leer- en ontwikkelingsmogelijkheden van groot belang. Dat houdt in dat men door het opdoen van nieuwe ervaringen en ontwikkelen van eigen vaardigheden minder risico op burnoutklachten loopt. Daarnaast speelt flexibiliteit een rol. Medewerkers die flexibeler zijn, hebben minder snel last van burnoutklachten dan medewerkers die minder flexibel zijn. Het gebruikmaken van deze persoonlijke energiebron is dus belangrijk in het kader van burnout preventie.

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.



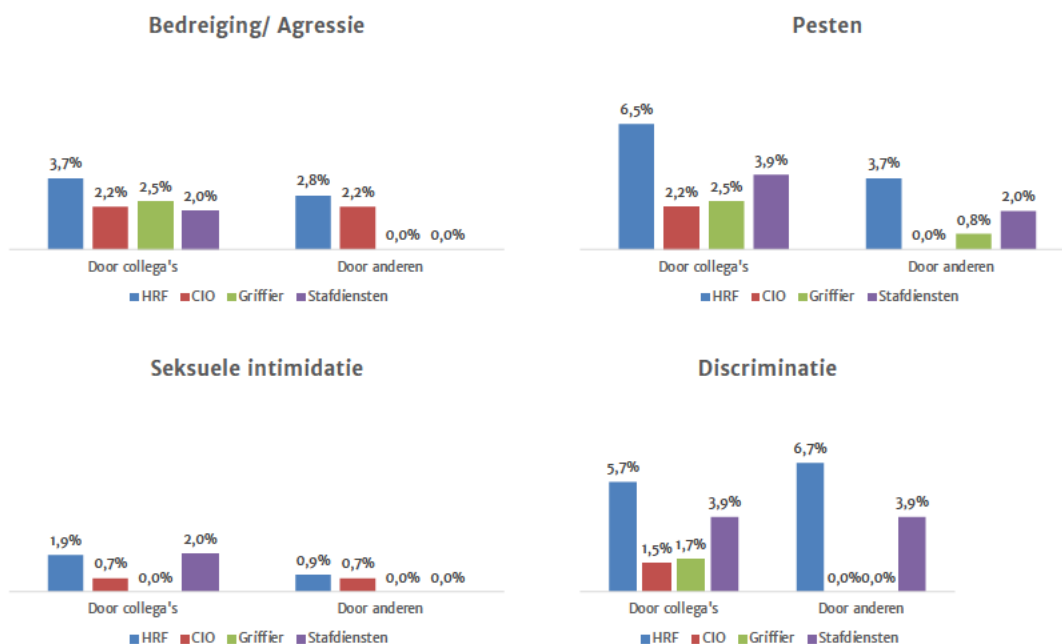
Uit de resultaten blijkt dat er binnen de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer weinig en dus niet structureel sprake is van ongewenst gedrag. In alle gevallen is er ten opzichte van 2018 van een daling sprake, die meestal klein is en voor bedreiging/agressie zelfs groot.

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 ████████ 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 Werkbeleving 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.

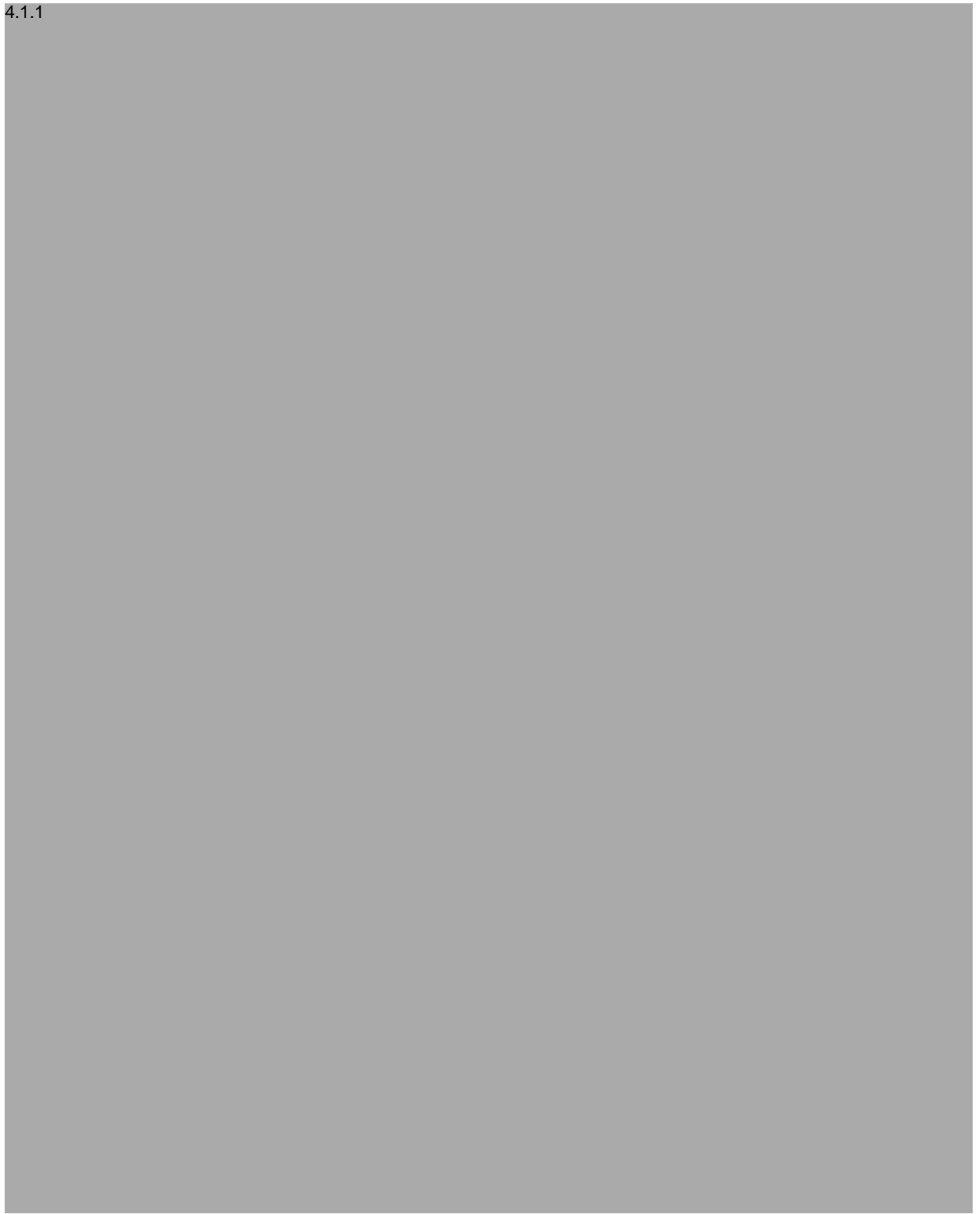
Over het algemeen scoort de organisatie gunstiger dan in Nederland gebruikelijk is en zijn er veel verbeteringen ten opzichte van 2018 waar te nemen. Dat geldt niet zozeer voor zaken die de inhoud van het werk betreffen, die zijn over het algemeen niet of nauwelijks veranderd, maar vooral voor de sociale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

Wat mentale energie betreft werken bij de Tweede Kamer meer bevlogen medewerkers dan in Nederland te doen gebruikelijk is. Ten opzichte van 2018 is de mentale energie heel licht verbeterd en is een stijging van 2% in bevlogenheid (van 21% naar 23%) en een daling van 3% van burnoutklachten (van 9% naar 6%) te zien.

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



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 overal 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.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Sociale veiligheid: uitwerking motie Leijten en toezegging aanpassing huisregels (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. In mei van dit jaar hebben de fracties een brief gekregen van de Voorzitter waarin 4.1.1 [REDACTED] van de Kamer opnieuw onder de aandacht zijn gebracht. 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.

Aanvullend hierop heeft het Presidium op 16 juni 2021 besloten een inventarisatie te maken van de wijze waarop andere parlementen vorm geven aan het sociale veiligheidsbeleid (zie agendapunt 4.2).

Ook is er een gesprek gevoerd met de leden van het College onderzoek Integriteit over de taakopvatting van het College en de reikwijdte van de Gedragscode ongewenste omgangsvormen. Hierover wordt verder gesproken als het College het eerste jaarverslag heeft gepresenteerd. Het Presidium heeft ook besloten om te onderzoeken of de Kamer eisen kan stellen aan fracties in het kader van het huisvestingsbeleid. 4.1.1 [REDACTED]

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. Deze motie wordt verder uitgewerkt in bijgaande notitie

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".

Met het aannemen van de motie is de tekst een uitspraak geworden van de gehele Kamer en is het Presidium dus gehouden aan de uitvoering van deze motie.

1

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Het verzoek aan het Presidium om fracties te verplichten een werkveiligheidsbeleid op te stellen is echter al in ARBO-regelgeving vastgelegd. Kortweg komt het erop neer dat het Presidium dit niet nogmaals hoeft te doen. De in de motie genoemde openbaarmaking van het werkveiligheidsbeleid kan via een aantal wegen geregeld worden (zie hiervoor bijgaande notitie paragraaf 4), waarbij wordt geadviseerd hiervoor een speciale regeling te maken.

Voorgestelde uitvoering toezegging

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.

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

Inventarisatie sociaal veiligheidsbeleid

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.

Deze inventarisatie met de bijbehorende leerpunten staat op de Presidiumagenda als agendapunt 4.2. Het betreft vooral aanbevelingen die gericht zijn op (organisatiebrede) cultuurverandering.

3. Financiële consequenties

Geen.

4. Formulering te nemen besluit

- Het verzoek aan het Presidium om te komen met een voorstel om fracties te verplichten een werkveiligheidsbeleid op te leggen is al geregeld in de Arbowet. Kamerleden en fracties kunnen elkaar aanspreken op deze verplichting. Voorgesteld wordt om dit niet nogmaals vast te leggen in een aparte regeling. Kan het Presidium instemmen met dit advies?
- 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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

ongewenste omgangsvormen?

- 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 in de notitie beschreven, waarbij een duidelijke verwijzing wordt opgenomen waardigheid/fatsoen en seksuele intimidatie?

- 4.1.1 [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

5. Status besluit ²

C.

2

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

datum 27 oktober 2021
betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid
pagina 1/12

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 (veiligheid gebouwen) 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.

Toezegging Voorzitter

Daarnaast is door de Voorzitter toegezegd te bezien 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



datum 27 oktober 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

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.



datum 27 oktober 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

Veiligheid coronamaatregelen

Naar aanleiding van een aantal incidenten bij de naleving van de coronamaatregelen (mondkapjes/afstand houden) in het gebouw van de Tweede Kamer besprak het Presidium op 18 mei 2021 welke mogelijkheden de Kamerorganisatie/Presidium heeft wanneer Kamerbewoners de coronamaatregelen overtreden¹. Op basis van het juridisch advies van de Landsadvocaat zijn de huisregels van de Tweede Kamer (in verband met de coronaregels) herzien en is een escalatieladder toegevoegd.

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'.

Veiligheid gebouwen

In het Presidium van 16 juni 2021 is ook gesproken over de vraag of de Kamerorganisatie extra regels kan stellen wanneer Kamerbewoners ander ongewenst gedrag vertonen (inpandig roken, vernieling, vervuiling). Het Presidium heeft besloten te onderzoeken of de Kamer eisen kan stellen aan fracties in het kader van het huisvestingsbeleid.

¹ Notitie veiligheid gebruikers Kamergebouw/aanscherping huisregels

² Notitie instrumenten ongewenste omgangsvormen en sociale veiligheid



datum 27 oktober 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

3. Juridisch advies

Om te komen tot een mogelijke uitwerking van de motie-Leijten en de toezegging, is een aantal vragen voorgelegd aan de Landsadvocaat.

De voorgelegde vragen zijn:

Ten aanzien van de motie-Leijten

- Welke verplichtingen inzake werkveiligheid (ook m.b.t. verantwoording) rusten er- vanuit de band van o.a. de Arbowetgeving op fracties? Zijn er ook andere kaders waarbinnen naar het begrip 'werkveiligheid' gekeken kan worden?;
- Kan het Presidium fracties verplichten beleid voor werkveiligheid³ op te stellen en dit openbaar te maken? Deze vraag moet gezien worden in het licht van de bestaande rollen en verantwoordelijkheden van respectievelijk de Kamer, het Presidium, de fracties en de ambtelijke Kamerorganisatie op het gebied van werkveiligheid. Zo ja, op welke wijze?;
- Heeft het Presidium en/of de Kamerorganisatie bevoegdheden toe te zien op de naleving van deze verplichtingen? Zo ja, op welke wijze (welke instrumenten) kan er worden gehandhaafd?;
- Kan een proeve van een set regels gemaakt worden waarin het voorgaande is opgenomen?

Ten aanzien van de toezegging

- Kan een proeve van een set huisregels (of andere regels) worden gemaakt die van toepassing is op (in ieder geval) sociaal onveilig gedrag, vernieling, in pandig roken en/of het vervuilen van de Kamergebouwen. Kan daarbij ook worden meegenomen wat de rol van de Kamer (gebruiker) en de rol voor het RVB (eigenaar) is.
Onderdeel van de set regels moet zijn een escalatieladder die uiteindelijk kan uitmonden in de consequentie dat fracties op een externe locatie hun kantoren moeten vestigen.

De beantwoording van de vragen is verwerkt in de beschrijving van de mogelijke uitvoering van de motie en de toezegging in de volgende hoofdstukken.

³ De term werkveiligheid kent geen vastomlijnde definitie. In deze notitie wordt de term geïnterpreteerd aan de hand van de kaders van de ARBO-wetgeving.



datum 27 oktober 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

4. Mogelijke uitvoering van de motie-Leijten

Fracties verplichten beleid te maken

De eerste vraag die bij de uitvoering van de motie-Leijten naar voren komt is of gewaarborgd en bevordert kan worden dat fracties beleid voor werkveiligheid opstellen.

Op grond van ARBO-regelgeving zijn alle fracties/groepen als werkgever verplicht beleid ten aanzien van werkveiligheid op te stellen. Voor de fracties leidt dit al tot een aantal relevante verplichtingen:

- Het voeren van een arbeidsomstandighedenbeleid;
- Het opstellen van een Risico-inventarisatie en -evaluatie (hierna: RI&E) en een plan van aanpak;
- Het zorgen voor een in psychisch opzicht veilig werkklimaat;
- Het samenwerken met de medezeggenschap.

Concluderend: Er is geen verplichting vanuit het Presidium/de Kamer nodig, aangezien fracties als werkgever al verplicht zijn beleid ten aanzien van werkveiligheid op te stellen. Het lijkt dubbelop als de Kamer, zoals de motie vraagt, de fracties verplicht een wettelijke verplichting na te leven.

Beslispunt:

Het verzoek aan het Presidium om te komen met een voorstel om fracties te verplichten een werkveiligheidsbeleid op te leggen is al geregeld in de Arbowet. Kamerleden en fracties kunnen elkaar aanspreken op deze verplichting.

Voorgesteld wordt om dit niet nogmaals vast te leggen in een aparte regeling. Kan het Presidium instemmen met dit advies?

Verplichting tot openbaarmaking van beleid

Het tweede deel van de motie-Leijten vraagt het Presidium met een voorstel te komen om fracties te verplichten het beleid over werkveiligheid openbaar te maken.

In algemene zin vloeit uit de ARBO-wetgeving niet de verplichting voort het beleid over werkveiligheid openbaar te maken, behalve in de richting van bijvoorbeeld het eigen personeel en de ondernemingsraad.

Dit neemt niet weg dat de Kamer wel zou kunnen bepalen dat fracties het beleid openbaar moeten maken en/of jaarlijks zouden moeten rapporteren over het door hen gevoerde beleid en de toepassing daarvan. Hiermee heeft de Kamer een instrument om elkaar op het belang en de naleving van verplichtingen rond werkveiligheidsbeleid aan te spreken.

Als de Kamer besluit dat fracties hun beleid over werkveiligheid openbaar moeten maken is dit aanvullend op de wettelijke regeling. De Arbo-regeling schrijft dit niet voor. Via de aanvullende verplichting tot openbaarmaking streeft de Kamer transparantie na. Zichtbaar wordt welke fracties wel en welke fracties het beleid niet openbaar maken. In de regeling die hiervoor uitgewerkt moet worden kan worden aangegeven hoe ver men wil gaan in de handhaving van deze openbaarmaking en welke rol het Presidium hier al dan niet in wenst te vervullen.

Concluderend: Om uitvoering te geven aan het tweede deel van de motie-Leijten kan het Presidium hiervoor een regeling maken en deze aan de Kamer voorleggen. Het is



datum 27 oktober 2021
betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

de Kamer die besluit over een regeling tot openbaarmaking van het werkveiligheidsbeleid van alle fracties/groepen.

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)
- de modelstatuten van de fractiestichtingen (stichtingsbesturen).

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.

5.1.2

[Redacted text block]

[Redacted text block]



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.

5.1.2

[Redacted text block]

[Redacted text block]

Optie 3: Modelstatuten

Overwogen kan worden de aanvullende regels op te nemen in de modelstatuten die horen bij de Regeling financiële ondersteuning fracties Tweede Kamer. De modelstatuten kunnen bijvoorbeeld worden aangevuld met de volgende artikelen.

- Het bestuur publiceert het beleid van de fractie of groep als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Arbeidsomstandighedenwet.
- Het bestuur rapporteert jaarlijks aan de Tweede Kamer over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het beleid als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Arbeidsomstandighedenwet.

5.1.2

[Redacted text block]



datum 27 oktober 2021
betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

- 5.1.2 [Redacted text block]

[Redacted text block]

Beslispunt:
Gaaf 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, conform het gestelde in de motie Leijten. Dit voorstel zal, na bespreking in het Presidium, aan de Kamer voorgelegd worden ter besluitvorming.



datum 27 oktober 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 kantoorkamer 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;
- C. De huisregels met het oog op alle Kamerbewoners en bezoekers.

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



datum 27 oktober 2021

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.*

C. *Wijziging van de huisregels*

De Tweede Kamer kent een set aan huisregels. Deze zijn dit jaar geactualiseerd en in mei 2021 opnieuw door het Presidium vastgesteld. De huisregels zijn bedoeld voor aanwijzingen over (kort gezegd) het gebruik van en gedrag in het gebouw. Tijdens de behandeling van de Raming is gesproken over een eventuele verbreding van de huisregels zodat gehandhaafd kan worden als sprake is van herhaaldelijk ongewenst gedrag in de gebouwen van de Tweede Kamer. Via een escalatieladder zou dit uiteindelijk moeten kunnen uitmonden in de uiterste consequentie dat fracties op een externe locatie hun kantoren moeten vestigen.

In de huidige huisregels van de Kamer is al opgenomen dat in de Kamer niet mag worden gerookt en dat geen schade mag worden toegebracht aan de gebouwen en de inrichting. Dit zijn ook regels die de Kamer vanuit zijn verantwoordelijkheid voor het gebouw aan bezoekers en Kamerbewoners mag stellen.

Eerder is geadviseerd in welke gevallen het verbinden van een dergelijke consequentie (fractiekantoren extern huisvesten) aan ongewenst gedrag mogelijk zou kunnen zijn. Aangegeven is dat dit uitsluitend in zeer uitzonderlijke gevallen aan de orde zou kunnen zijn. Te denken valt aan een situatie waarin de betrokkene (en dat hoeft dan dus niet voor de gehele fractie te gelden) een gevaar voor zichzelf of anderen vormt. Dan nog zal het betrokken Kamerlid, omdat hij is verkozen als volksvertegenwoordiger, wel zijn werk als Kamerlid moeten kunnen uitoefenen en bijvoorbeeld deel moeten kunnen nemen aan de vergaderingen en de stemmingen. Mocht deze ernstige situatie zich daadwerkelijk voordoen, dan ligt het ook meer in de rede dat daartegen wordt opgetreden door – in geval van strafbare feiten – aangifte te doen en/of de schade op de betrokkene te verhalen.

Gegeven de ernst en uitzonderlijkheid van de situatie die zich voor moet doen tot de voorgestelde zware maatregelen te komen, ligt het niet in de rede hiervoor in de huisregels een regeling op te nemen. Zoals aangegeven zijn huisregels bedoeld voor aanwijzingen over het gebruik van het gebouw en het gedrag in een gebouw, niet voor het regelen van verstrekkende consequenties die in ernstige situaties zouden moeten worden getrokken.

Het in het vooruitzicht stellen van zware consequenties in geval van ernstig wangedrag zal bovendien, als daar toch toe zou worden besloten, door de Kamer zelf moeten gebeuren, en kan niet door het Presidium of de Voorzitter in huisregels worden bepaald. Daarbij zal ook de Kamer goed in het oog moeten houden dat Kamerleden verkozen zijn en niet in de uitoefening van hun functie mogen worden belemmerd.



datum 27 oktober 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

Omdat niet alles in regels is te vatten kan, in plaats van het aanpassen van de huisregels, als alternatief overwogen worden een jaarlijkse rapportage aan de Kamer te sturen met daarin de keren dat de Voorzitter/het Presidium fracties heeft moeten aanspreken op de naleving van de huisregels.

Beslispunten:

- **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 ████████ te verzoeken een voorstel tot wijziging van het Beleid ongewenste omgangsvormen medewerkers Kamer en fracties te maken van vergelijkbare strekking zoals hierboven beschreven?**
- **Wenst het Presidium een voorstel uit te werken dat de Kamervoorzitter/het Presidium verzoekt een jaarlijkse openbare rapportage op te stellen met daarin gegevens over hoe vaak de Voorzitter/het Presidium fracties aanspreekt op de huisregels?**



datum 27 oktober 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

6. Slotbeschouwing

In deze notitie is het Presidium een aantal keuzes voorgelegd waarop de motie Leijten kan worden uitgevoerd. Ook is aangegeven op welke manier de huisregels nog verder verbreed kunnen worden.

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.

Vergaderjaar 2019–2020

35 351

Gedragcode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Nr. 1

BRIEF VAN HET PRESIDIUM

Aan de leden

Den Haag, 28 november 2019

Hierbij bieden wij u de Gedragcode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal aan. Deze komt voort uit het voorstel voor een «Leidraad leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal», zoals opgenomen in het rapport van de werkgroep Integriteit Leden van de Tweede Kamer van november 2018. Het presidium heeft de aanbeveling om een leidraad vast te stellen overgenomen. Het rapport van de werkgroep is bij brief van 17 april 2019 aan de Kamer voorgelegd (Kamerstuk 35 166, nr. 5). De brief is bij het debat over de Raming voor 2020 behandeld (Kamerstuk 35 166, nr. 21).

Het presidium benadrukt dat het op integere wijze uitoefenen van het ambt van Kamerlid in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van Kamerleden zelf is en blijft. Zij leggen daarover uiteindelijk verantwoording af aan de kiezer. Kamerleden zijn zich daarvan, ook in vergelijking met andere parlementen, terdege bewust. Tegelijkertijd is het van belang om te blijven werken aan de kenbaarheid van de integriteitsregels en een eenduidige en bruikbare uitleg van de integriteitsregels van de Kamer te bevorderen.

De leidraad zoals door de werkgroep opgesteld is dan ook bedoeld om de kenbaarheid van de regels omtrent integriteit in de Kamer te vergroten. Daartoe worden de geldende integriteitsregels samengebracht in de vorm van een aantal gedragsregels, voorzien van een toelichting. De leidraad gaat tevens in op de omgang met lobbyisten, waarmee tegemoet wordt gekomen aan een van de aanbevelingen van GRECO (Groep van Staten tegen Corruptie, onderdeel van de Raad van Europa, Kamerstuk 34 775 VI, nr. 105).

Omdat de leidraad in wezen kan worden gezien als een gedragscode, zoals deze ook in andere parlementen gangbaar zijn, ligt deze daarom ook als gedragscode aan u voor. Hiermee wordt tevens het belang dat de

Kamer hecht aan integer optreden, onderstreept. Bij deze gelegenheid worden verder enkele verduidelijkingen aangebracht met betrekking tot de reikwijdte van de gedragscode en in de toelichting.

De gedragscode met toelichting is, zoals ook door de werkgroep aangegeven, bedoeld als een levend document. Naarmate de gedragsregels van de Kamer in de praktijk verdere uitwerking krijgen kan het document desgewenst worden aangevuld.

Het presidium stelt de Kamer voor de gedragscode vast te stellen.

De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal,
K. Arib

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 aangeven 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

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.

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 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 kennismaking 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 handhavingsbepalingen voor het geval dat de vertrouwelijkheid niet in acht wordt genomen bij de beraadslaging over een onderwerp.

Gedragregel 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 teruggedroepen 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).



Beleid ongewenste omgangsvormen

Versie 1.1 | Datum 1 mei 2021 | Status vastgesteld

1 Inleiding

Het Beleid ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer is onderdeel van het overkoepelende Arbobeleid van de Tweede Kamer dat gebaseerd is op drie verschillende aspecten: veiligheid, gezondheid en welzijn. Het vindt zijn grondslag in de per 1 januari 2007 in de Arbeidsomstandighedenwet opgenomen bepaling dat van de werkgever wordt verwacht dat deze binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid beleid voert om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) tegen te gaan. Onder PSA wordt verstaan: de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen. Stress is een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft. Volgens art. 3.2 van de Arbeidsomstandighedenwet moet de werkgever beleid voeren dat erop is gericht PSA te voorkomen of in ieder geval te beperken. Daarnaast heeft de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer de Gedragscode Integriteit vastgesteld. Het onderwerp ongewenste omgangsvormen maakt daar ook onderdeel van uit. De Gedragscode Integriteit is anders dan het Beleid ongewenste omgangsvormen echter alleen van toepassing op de ambtelijke organisatie.

Terugblik

Sinds 1993 bestaat bij de Tweede Kamer beleid ter bestrijding en voorkoming van seksuele intimidatie. In het kader van dit beleid zijn vertrouwenspersonen benoemd uit de verschillende geledingen, is een klachtenregeling opgesteld en een klachtencommissie geïnstalleerd. Bij de evaluatie van het beleid in 1997 is een aantal aanbevelingen gedaan voor de verdere ontwikkeling van het beleid. In 2003 is het beleid verbreed tot bestrijden en voorkomen van allerlei vormen van ongewenst gedrag, zoals seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld, pesten en treiteren.

De verbreding heeft gevolgen gehad voor de inhoud van het beleid, maar ook voor de klachtencommissie en de vertrouwenspersonen, die immers een veel groter scala aan deskundigheden moeten hebben.

Bronvermelding

- Regeling opvang en klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Staatscourant 1 april 2009.
- Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen EZ (ministerie van Economische Zaken), Staatscourant 18 februari 2005.

Leeswijzer

Dit document begint met de beschrijving van het wettelijk kader (hoofdstuk 2). Daarna volgt een (gedrags)code om een werkomgeving te bereiken dat functioneert op basis van gelijkwaardigheid (hoofdstuk 3). Daarna is er aandacht voor de training van vertrouwenspersonen en klachtencommissie (hoofdstuk 4) en besluit het document met de middelen waarmee het beleid intern onder de aandacht blijft (hoofdstuk 5).

2 Wettelijk kader

- Bij art. 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, artt. 137c e.v. en 429 quater van het Wetboek van Strafrecht.
- Er is 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.
- In de Arbeidsomstandighedenwet is opgenomen dat van de werkgever wordt verwacht dat de werkgever binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid, beleid voert om PSA tegen te gaan.
- De Ambtenarenwet 2017 verplicht de werkgever integriteitsbeleid te voeren. Het onderwerp ongewenste omgangsvormen maakt bij de Tweede Kamer ook onderdeel uit van het integriteitsbeleid van de Tweede Kamer. Dit beleid heeft alleen betrekking op de ambtelijke organisatie.
- Hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht (Klachtbehandeling) is van toepassing en bevat een regeling van een aantal minimumvereisten waaraan de interne behandeling van klachten door bestuursorganen moet voldoen.

3 Code ter voorkoming en bestrijding ongewenste omgangsvormen

3.1 Inleiding

De code is een nuttig en zinvol instrument voor het Beleid ongewenste omgangsvormen. Een centraal vastgestelde code biedt de klachtencommissie een normerend kader om grensoverschrijdend gedrag als zodanig te kunnen beoordelen.

3.2 Doel en reikwijdte

Het doel van de code is de bevordering van een alerte en effectieve naleving van het verbod op discriminatie en daarmee het scheppen van een werkomgeving waarin gelijkwaardigheid en non-discriminatie vanzelfsprekend zijn. Hieronder wordt ook het voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en treiteren begrepen. De code is van toepassing op alle geledingen van de Tweede Kamer en richt zich tot een ieder die werkzaam is bij de ambtelijke organisatie en de verschillende fracties. Het is wettelijk bepaald dat iemand niet ongelijk behandeld mag worden vanwege zijn godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd, arbeidsduur (voltijd- of deeltijdwerk) of soort contract (vast of tijdelijk).

Omgangsvormen en functioneren werknemers

1. Van een ieder die werkzaam is bij de Tweede Kamer wordt verwacht dat men de verantwoordelijkheid op zich neemt om door houding, intentie en gedrag ertoe bij te dragen dat de organisatie, cultuur en werkomgeving gelijkwaardigheid en non-discriminatie in zich herbergen. Meer specifiek wordt verwacht dat:
 - men elkaar collegiaal bejegt en met respect behandelt; dat betekent in dit verband zonder in negatieve en kwetsende zin onderscheid te maken naar aspecten als godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd, arbeidsduur (voltijd- of deeltijdwerk) of soort contract (vast of tijdelijk) of op welke grond dan ook;
 - men zich noch over anderen, noch tegen anderen met betrekking tot voornoemde aspecten in woord of gedrag beledigend uitlaat, dan wel gedrag vertoont dat discriminerend kan worden geacht of als pestgedrag kan worden aangemerkt;

- wanneer men in de werkomgeving discriminatie en pestgedrag of situaties die ongelijke behandeling in de hand werken, signaleert, men dit op adequate wijze binnen de afdeling, eventueel in overleg met de leidinggevende, aan de orde probeert te stellen;
 - men bij het verrichten van zijn/haar werkzaamheden alert is op het zich voordoen van kwetsend en discriminerend gedrag of van mogelijk discriminerende, achterstellende effecten van het interne personeelsbeleid;
 - men volledige medewerking verleent bij de uitvoering van beleidsinitiatieven van de organisatie, die tot doel hebben non-discriminatie en gelijke behandeling te bevorderen.
2. Van de werkgever wordt verwacht dat het een collegiale, gelijkwaardige omgang binnen de directies, diensten, afdelingen en fracties stimuleert.
 3. Van een ieder die werkzaam is bij de Tweede Kamer wordt verwacht dat hij/zij het bovenstaande in acht neemt, niet alleen in relatie tot personen die daar werkzaam zijn, maar ook tegenover degenen die diensten verlenen aan de Tweede Kamer en tegenover derden in het algemeen, de burger.

3.3 Personeelsbeleid en reorganisaties

1. Indien sprake is van een achterstandspositie van doelgroepen, zullen er extra maatregelen genomen worden om deze op te heffen of te verminderen.
2. Bij de ontwikkeling van het personeelsbeleid en de uitvoering van reorganisaties zal erop worden toegezien dat hierin geen discriminerende gevolgen besloten liggen.
3. De leidinggevenden van de diverse geledingen dragen de verantwoordelijkheid om aan het personeelsbeleid zodanig uitvoering te geven, dat er geen sprake is van (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, discriminatie, extremisme, stalken, pesten of treiteren.

3.4 Externe contacten

Indien sprake is van onheuse bejegening van medewerkers van de Tweede Kamer door medewerkers van een externe organisatie die diensten verleent, zal erop worden toegezien dat de externe organisatie maatregelen neemt om herhaling te voorkomen.

4 Training vertrouwenspersonen en klachtencommissie

Zowel de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen als de leden van de Klachtencommissie zullen regelmatig getraind worden t.b.v. de ontwikkeling van hun deskundigheid. Hieronder staat aangegeven welke trainingen dit zijn:

Vertrouwenspersonen

- i. Basistraining nieuwe vertrouwenspersonen
- ii. Vervolgtraining zittende vertrouwenspersonen naar behoefte
- iii. Intervisiebijeenkomsten, minimaal 2x per jaar
- iv. Relevante seminars naar behoefte

Klachtencommissie

- v. Basistraining nieuwe leden/plv. leden klachtencommissie
- vi. Praktijktraining naar behoefte

5 Interne communicatie

Het is van belang dat Kamerambtenaren en fractiemedewerkers voldoende geïnformeerd zijn over het beleid en de klachtenregeling. Hiervoor worden de volgende communicatiemiddelen ingezet:

Communicatiemiddel	Via	Bereik
Folder	Introductiepakket	Nieuwe ambtenaren en fractiemedewerkers
Introductiebijeenkomst	Introductieprogramma	Nieuwe ambtenaren en fractiemedewerkers
Kamerbode en Plein2	Presentatie nieuwe vertrouwenspersonen en/of leden klachtencommissie	Gehele organisatie



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

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.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

COI rapportage

Opgesteld door :

Voorzitter

1. Aard van de bespreking ¹

Ter informatie/besluitvorming

2. Beknopte samenvatting

Het College Onderzoek Integriteit heeft een rapportage opgesteld naar aanleiding van een klacht, ontvangen: 6 november 2021. De klacht betreft het niet registreren van twee nevenfuncties door Kamerlid Baudet. Het niet registreren van nevenfuncties is in strijd met de Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Het betreft de volgende nevenfuncties: Bestuurslid van Forum voor Democratie bv en Directeur van THPB Media bv.

Na onderzoek van het College zijn beide klachten gegrond verklaard. Het College concludeert dat de heer Baudet gedragsregel 3 van de Gedragscode heeft overtreden. Deze gedragsregel houdt in dat de leden opgave dienen te doen van hun nevenactiviteiten en -inkomsten en belangen die redelijkerwijs als relevant kunnen worden beschouwd. Daarnaast geeft het College aan dat verzwarende omstandigheden meespelen. De heer Baudet heeft geen enkele medewerking verleend aan het onderzoek naar deze klacht. Dit is in strijd met artikel 7 en 8 van de regeling.

Het College doet aan de Tweede Kamer de aanbeveling om de heer Baudet de volgende sancties op te leggen:

1. Een aanwijzing om beide nevenfuncties te laten registreren in het nevenactiviteitenregister van de Tweede Kamer en
2. Een berisping vanwege het niet registreren van nevenfuncties.

4.1.1

3. Formulering te nemen besluit

1

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAAL

Het Presidium besluit de rapportage door te geleiden naar de Tweede Kamer en de aanbevelingen van het College van onderzoek integriteit aan de Tweede Kamer voor te leggen.

4. Status besluit ²

C

²

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

Geachte ██████, beste ██████,

Graag verzoek ik u onderstaand verzoek van collega Bikker en mij door te geleiden / voor te leggen aan de leden van het Presidium. Ik ben uiteraard graag tot nadere toelichting bereid.

Hartelijke groet,

Joost

Geachte leden van het Presidium, beste collega's,

Eerder deze week heeft u ons het jaarverslag van het College van onderzoek integriteit over de periode 1 april 2021 t/m 31 januari 2022 toegestuurd. Hierin schrijft het College dat het "van enkele Kamerleden niet de medewerking aan zijn onderzoek heeft gekregen die van hen verwacht mocht worden." Zoals het College terecht benadrukt, wordt deze medewerking expliciet vereist in artikelen 7, lid 2 en artikel 8, lid 4 van de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Eerder vermeldde het College dit gebrek aan medewerking ook al in zijn rapportage over een concrete klacht.

Wij vinden dit een zorgelijk signaal dat wij ons dienen aan te trekken. Deze weigering om mee te werken, waar ook op sociale media door collega's expliciet uitdrukking aan is gegeven, staat immers ten minste op gespannen voet met onze gedragscode die onder andere stelt: "Het Kamerlid handelt conform de regels van de Kamer." Bovendien ondermijnt het laten passeren hiervan niet alleen het gezag van het College dat wij als Tweede Kamer hebben ingesteld, maar ook onze bredere parlementaire orde.

Wij verzoeken u daarom als eerste stap op korte termijn het College om nadere toelichting te vragen over zijn observaties ten aanzien van het weigeren van medewerking en welke manieren het College ziet om de naleving van de verplichting tot medewerking, die wij als Kamer in de genoemde Regeling hebben vastgelegd, ook daadwerkelijk te doen naleven.

Met vriendelijke groet,

Joost Sneller
Mirjam Bikker



Tweede Kamer
DER STATEN-GENERAAL

Personneels- reglement

Versie 1.0 | 1-11-2020 | Status vastgesteld

Inhoudsopgave	pagina
Hoofdstuk 1. Algemeen	3
Hoofdstuk 2. Begin en einde dienstverband	5
Hoofdstuk 3. Arbeidsduur en werktijden	5
Hoofdstuk 4. Vakantie en buitengewoon verlof	5
Hoofdstuk 5. Aanvullingen verlobbepalingen Wet arbeid en zorg	5
Hoofdstuk 6. Vaste beloning	5
Hoofdstuk 7. Variabele beloning	6
Hoofdstuk 8. Ziekte en arbeidsongeschiktheid	12
Hoofdstuk 9. Individuele keuzes in het arbeidsvoorwaardenpakket	13
Hoofdstuk 10. Reizen en vergoedingen	13
Hoofdstuk 11. Tegemoetkomingen en vergoedingen	13
Hoofdstuk 12. Functioneren en ontwikkelen	15
Hoofdstuk 13. Regels en voorzieningen bij melden vermoeden misstand	17
Hoofdstuk 14. Organisatieverandering en VWNW-beleid	17
Hoofdstuk 15. Bereikbaar- en beschikbaarheidsdiensten tijdens Kabinetsformatie	19
Hoofdstuk 16. Opleidingsreglement medewerker Verslag & Redactie	21
Hoofdstuk 17. Kledingvoorschriften geüniformeerde diensten	24
Bijlage 1. Lijst met omgezette regelingen	28
Bijlage 2. Beoordelingsvoorschrift Tweede Kamer (GO)	28
Bijlage 3. Gedragscode Integriteit Tweede Kamer (OR)	32
Bijlage 4. Gedragsregeling voor de digitale werkomgeving (OR)	45
Bijlage 5. Beleid ongewenste omgangsvormen (OR)	49

Bijlage 3. Gedragscode Integriteit Tweede Kamer (OR)

Deze gedragscode is voor en door de Kamerambtenaren opgesteld. In divers samengestelde werkgroepen werd op verschillende momenten en manieren nagedacht en gesproken over welke waarden belangrijk genoeg zijn om in een gedragscode op te nemen en ook over het elkaar kunnen aanspreken op de naleving hiervan.

In verband met de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren op 1 januari 2020 is deze gedragscode 'technisch aangepast' en opgenomen in het Personeels-reglement van de Tweede Kamer. Dit houdt in dat de inhoud hetzelfde blijft maar dat verwezen wordt naar de CAO-Rijk en het Personeelsreglement Tweede Kamer. Op Plein2 is een verwijzing opgenomen naar de CAO en het personeelsreglement en de in deze gedragscode genoemde regelingen zijn gepubliceerd op (Plein2/organisatie/naslag/beleid en procedures).

Door de gedragscode, die bestaat uit kernwaarden en integriteitsregels, wordt inzichtelijk gemaakt waar wij als Kamerambtenaren voor staan en waar wij op willen en kunnen worden aangesproken. De kernwaarden zijn in de gedragscode opgenomen en dienen als achtergrond en toetssteen voor het gedrag van Kamerambtenaren en voor de integriteitsregels.

Kernwaarden:

Kernwaarden geven aan hoe wij willen werken. Ze vormen als het ware het onderliggende gedachtegoed voor (een aantal van) de integriteitsnormen en -regels die ook in de gedragscode aan de orde komen. Op deze wijze kan in situaties waarin de concrete integriteitsregels mogelijk onvoldoende houvast bieden, of waar deze afwezig zijn, op deze waarden worden teruggevallen.

Integriteitsregels:

Naast de kernwaarden zijn ook belangrijke integriteitsregels in de gedragscode opgenomen die voortvloeien uit de kernwaarden. Deze waarden en regels hebben betrekking op het handelen van Kamerambtenaren, zowel in hun contacten met externen als onderling.

In de inleiding van deze code wordt onder andere ingegaan op vragen zoals waarom integriteit belangrijk is voor de Tweede Kamer, wat onder integriteit moet worden verstaan, waarom het van belang is om een eigen gedragscode te hebben en wat onder goed ambtenaarschap verstaan moet worden. Vervolgens worden de kernwaarden benoemd en uitgebreid toegelicht. Ook worden specifieke regels, procedures en voorzieningen genoemd en uitgelegd. Tot slot komen de belangrijkste punten nogmaals terug in het nawoord.

INLEIDING

Waarom integriteit?

Kamerambtenaren bepalen in belangrijke mate het gezicht van de Tweede Kamer. Dit betekent dat het werken bij de Tweede Kamer niet alleen iets is om trots op te zijn, maar ook verplichtingen schept. Een Kamerambtenaar levert direct of indirect een bijdrage aan de samenleving als geheel. In ons werk zitten dan ook een aantal verantwoordelijkheden opgesloten. Vanuit deze verantwoordelijkheid is het vanzelfsprekend dat van Kamerambtenaren verwacht wordt dat zij zich integer gedragen. Integer gedrag zorgt voor vertrouwen. Men mag erop vertrouwen dat Kamerambtenaren in de uitoefening van hun taak niet alleen effectief en efficiënt zijn, maar ook betrouwbaar, zorgvuldig en eerlijk. De Kamerambtenaren hebben een voorbeeldfunctie. Dat komt concreet tot uiting in de wijze waarop zij hun werk uitvoeren, in de manier waarop zij optreden, ja zelfs hoe zij zich gedragen buiten diensttijd. Deze voorbeeldfunctie geldt voor alle Kamerambtenaren.

Wat is integriteit?

Integriteit komt concreet tot uiting in het handelen van mensen in uiteenlopende situaties en is een veelomvattend begrip. Vaak wordt bij het horen van 'integriteit' onmiddellijk gedacht aan fraude en corruptie. Maar integriteit heeft met veel meer dan alleen met fraude en corruptie te maken. Integriteit is een kwaliteitskenmerk voor het functioneren van personen en organisaties. Het geeft niet alleen de mate van onkreukbaarheid en betrouwbaarheid aan, maar is ook een maatstaf of iemand zich in zijn handelen laat leiden door de normen en waarden die kenmerkend zijn voor goed ambtenaarschap.

Waarom een eigen gedragscode?

Elke overheidsorganisatie is op grond van de Ambtenarenwet 2017 verplicht een integriteitsbeleid te voeren en als onderdeel daarvan een gedragscode te hebben. Dit geldt ook voor de Tweede Kamer. Deze gedragscode geeft op hoofdlijnen een samenhangend beeld van het integriteitsbeleid binnen de Tweede Kamer. In de gedragscode staan de dieperliggende (kern)waarden die ten grondslag liggen aan de concretere regelingen. Veel van wat in deze gedragscode opgenomen staat, zal voor de Kamerambtenaren niets nieuws zijn. De meeste regels bestaan al jaren en zie je ook bij andere overheidsorganen terug. Iedereen weet ook ongeveer wat wel en niet mag. De meeste integriteitsregels zullen dan ook op het eerste gezicht als iets vanzelfsprekends gezien worden. Toch kan er discussie ontstaan doordat anders gedacht kan worden over wat acceptabel is en wat niet. Waar liggen de grenzen? De gedragscode kan helpen antwoord te geven op deze vraag doordat hierin regels en afspraken staan die gelden voor ambtenaren bij de Tweede Kamer.

De gedragscode beoogt handvatten te geven voor situaties waarin Kamerambtenaren worden geconfronteerd met een integriteitsvraagstuk, het uitoefenen van de eigen verantwoordelijkheid en het maken van verantwoorde keuzen daarbij. Daarnaast kan de gedragscode gebruikt worden als hulpmiddel om met elkaar te praten over gewenst en integer gedrag en praktische vraagstukken over integriteit aan de orde te stellen. Daarbij kan het gaan om relaties met externe partijen, maar zeker ook over de onderlinge verhoudingen op de werkvloer en integer gedrag ten opzichte van elkaar. De gedragscode biedt ook duidelijkheid aan de samenleving. Burgers, maatschappelijke

organisaties en bedrijven weten wat het ethisch kader is waarbinnen Kamerambtenaren handelen en wat ze wel of niet mogen verwachten.

Goed ambtenaarschap en de eigen verantwoordelijkheid

Veel van de regels over wat een ambtenaar wel en niet behoort te doen, zijn neergelegd in formele voorschriften. Kamerambtenaren dienen zich bijvoorbeeld als een goed ambtenaar te gedragen (CAO-Rijk). Dat betekent dat ambtelijk vakmanschap wordt verwacht en dat de ambtenaar het werk goed, betrokken en gewetensvol doet en zich houdt aan de regels. Deze algemeen geformuleerde regel in de CAO-Rijk wordt voor wat betreft integriteit deels nader ingevuld in deze gedragscode. Het is zowel onmogelijk als onwenselijk om voor alle situaties regels op te stellen. In sommige gevallen ontbreken dus de regels of bieden zij om andere redenen onvoldoende houvast. Dan zal er een beroep gedaan moeten worden op het ethisch bewustzijn. Het komt dan aan op het vermogen van de ambtenaar om toch zelfstandig op een verantwoorde wijze te handelen naar de geest van de waarden en normen van de gedragscode en de organisatie.

Kamerambtenaren dienen ook in situaties waarin regels ontbreken, onduidelijk of zelfs in enige mate tegenstrijdig zijn, in staat te zijn om juiste en verantwoorde beslissingen te nemen. Indien een Kamerambtenaar twijfelt over de juiste beslissing, kan hij hierover praten met bijvoorbeeld zijn leidinggevende, zijn collega's of met zijn diensthoofd. Wanneer dit om welke reden dan ook niet mogelijk is, kan uiteraard ook altijd met een integriteitsvraagstuk aangeklopt worden bij de vertrouwenspersoon integriteit (VPI), die een advies kan geven.

KERNWAARDEN

Onpartijdigheid

Omdat ambtenaren het algemeen belang vertegenwoordigen, moet men erop kunnen vertrouwen dat de overheid niet bevooroordeeld of partijdig is. Dit geldt gezien de bijzondere positie van de Tweede Kamer met name voor Kamer-ambtenaren. Kamerambtenaren stellen zich onpartijdig en onafhankelijk op en dragen zorg voor het behoud van deze waarden gedurende de uitvoering van hun werkzaamheden. Taken en werkzaamheden worden uitgevoerd op een manier waarbij beslissingen gebaseerd zijn op feiten. Er is geen sprake van beïnvloeding door eigen gevoel of vooroordelen. Zelfs de schijn van afhankelijkheid, partijdigheid en belangenverstrengeling dient te worden voorkomen. Situaties waarin de persoonlijke belangen of de belangen van relaties door de belangen van de Tweede Kamer lopen, moeten worden vermeden.

Betrouwbaarheid

Betrouwbaarheid betekent dat men erop moet kunnen vertrouwen dat afspraken of toezeggingen worden nagekomen of waargemaakt. Men moet op Kamer-ambtenaren kunnen rekenen. Verwachtingen en eisen met betrekking tot de taak- en functie-uitoefening dienen niet te worden beschaamd. Dit heeft betrekking zowel op gedrag als op het resultaat van de werkzaamheden en heeft te maken met de geloofwaardigheid van en vertrouwen in de Tweede Kamer. Dit vertrouwen staat of valt met de betrouwbaarheid van de individuele Kamerambtenaar.

Veel van wat hij doet, op welke plaats en op welk moment dan ook, heeft invloed op hoe anderen tegen Kamerambtenaren aankijken en daarmee op het vertrouwen dat in de organisatie moet kunnen worden gesteld.

Zorgvuldigheid

Een Kamerambtenaar dient zorgvuldig om te gaan met informatie waarover deze uit hoofde van zijn functie beschikt. Deze informatie mag uitsluitend worden aangewend voor het doel waartoe die is verstrekt en er moet bovendien rekening worden gehouden met de aard van de informatie (bijvoorbeeld politiek gevoelig, privacygevoelig of vertrouwelijk). Er dient zorgvuldig te worden omgegaan met informatie van Kamerleden, burgers, andere organisaties en collega's.

Er moet op kunnen worden vertrouwd dat informatie in goede handen is en niet gebruikt wordt voor andere doeleinden dan waarvoor zij verkregen is. Daarnaast dient iedere besluitvorming zorgvuldig te geschieden, onder andere door het betrekken in de afweging van alle relevante belangen en een juist gebruik van de gegeven bevoegdheden. Ook dient zorgvuldig met de door de dienst verstrekte middelen te worden omgegaan. Behalve apparatuur, kantoorartikelen en voertuigen behoren ook intranet-, email- en internetvoorzieningen daar nadrukkelijk toe. Aangezien dit publieke middelen zijn, mogen deze enkel worden gebruikt voor het doel waarvoor zij zijn verstrekt. Eveneens wordt zorgvuldig omgegaan met de ter beschikking staande financiële middelen, dat wil zeggen zuinig en efficiënt en ook dat deze enkel mogen worden gebruikt voor geoorloofde doelen.

Dienstbaarheid en respectvolle bejegening

De Kamerambtenaar staat ten dienste van alle Kamerbewoners en bezoekers van de Tweede Kamer. Dit vraagt een duidelijke klant- en servicegerichtheid. 'Ten dienste' betekent ook bereid zijn om, zo nodig, een extra stap te zetten. Gewerkt wordt aan een positieve en werkbare sfeer waarbij collega's en bezoekers positief en correct worden bejegend. Het handelen is altijd gericht op het belang van alle betrokkenen zoals dit van de medewerkers kan en mag worden verwacht.

Hierbij dient gedacht te worden aan termen als: respect, fatsoen, samenwerking, klantgerichtheid en voorkomen van discriminatie. De respectvolle bejegening is niet alleen gericht op de mens, maar ook op materiaal en werkomgeving. De middelen die door de Kamer ter beschikking zijn gesteld, worden op een zodanige wijze gebruikt dat deze middelen te allen tijde inzetbaar zijn ten behoeve van de uitvoering van de taak. Een onderdeel van een respectvolle bejegening is het zich onthouden van discriminatie. Deze, ook wettelijk verankerde, waarde houdt in dat discriminatie --in welke vorm dan ook-- moet worden voorkomen en waar zij zich voordoet, bestreden. Het gaat om het voorkomen van discriminatie binnen de organisatie, maar ook om het voorkomen van mogelijke discriminatie van mensen buiten de overheidsorganisatie.

SPECIFIEKE REGELS, PROCEDURES EN VOORZIENINGEN

Voorkomen van ongewenste omgangsvormen

Kamerambtenaren hebben recht op een veilige en plezierige werkomgeving. Om prettig te kunnen samenwerken, is het belangrijk dat collega's respect voor elkaar hebben. Dat betekent dat Kamerambtenaren hun werkzaamheden verrichten zonder daarbij onderscheid te maken op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of andere persoonsgebonden kenmerken. Om prettig te kunnen samenwerken, is het belangrijk dat collega's respect hebben voor elkaar. Seksuele intimidatie is een uiting van het tonen van gebrek aan respect en een aantasting van iemands persoonlijke integriteit.

Er bestaat bij de Tweede Kamer een Beleid ongewenste omgangsvormen. Onder 'ongewenste omgangsvormen' wordt verstaan al het gedrag, waaronder uitingen van welke aard dan ook, waarbij de persoonlijke integriteit van medewerkers niet wordt gerespecteerd. Het Beleid ongewenste omgangsvormen geeft de kaders aan voor de wijze waarop wij met elkaar moeten omgaan. Ook wordt duidelijk gemaakt wat er gedaan kan worden als er sprake is van ongewenst gedrag. Worden er grenzen overschreden, dan is het verstandig om eerst de leidinggevende aan te spreken. In de meeste gevallen moet die ervoor kunnen zorgen dat het ongewenste gedrag stopt. Is dat niet het geval, of zijn er redenen om de leidinggevende niet aan te spreken, dan kunnen medewerkers die te maken hebben (gehad) met ongewenst gedrag, hun verhaal kwijt bij een onafhankelijke deskundige: de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen (VPOO). De VPOO kan, anders dan de vertrouwenspersonen integriteit (VPI), alleen benaderd worden als er sprake is van (vraagstukken rondom) ongewenste omgangsvormen. De VPI kan ook benaderd worden als er sprake is van vraagstukken met betrekking tot integriteit in het algemeen. Als een slachtoffer van ongewenst gedrag echter geen vertrouwen (meer) heeft in een informele oplossing, bijvoorbeeld via bemiddeling, kan hij een klacht indienen bij de klachtencommissie.

Een klacht moet altijd schriftelijk en uiterlijk 2 jaar na de confrontatie met de ongewenste omgangsvorm(en) ingediend worden. Het is niet mogelijk om anoniem een klacht in te dienen. De klachtencommissie bepaalt na zorgvuldig onderzoek of er daadwerkelijk sprake is van ongewenst gedrag.

De leidinggevende van de medewerker die ongewenst gedrag vertoont, krijgt binnen 4 weken advies over de maatregel of sanctie. De contactgegevens van de Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen en de Klachtencommissie staan op Plein2.

Geschenken en voordelen

Het kan voorkomen dat een Kamerambtenaar iets aangeboden krijgt van een zakelijke relatie, wellicht om de Kamerambtenaar te bedanken of de relatie te verbeteren. Ook kan hiermee geprobeerd worden de Kamerambtenaar te beïnvloeden of wellicht een tegenprestatie te verlangen.

Om de onafhankelijkheid van de Kamerambtenaar te waarborgen, mag een dergelijk geschenk dan ook niet zomaar worden aangenomen en soms in het geheel niet. Onder bepaalde omstandigheden is het aanvaarden van een geschenk wel toelaatbaar. Voor het kunnen aanvaarden van geschenken of diensten gelden de volgende criteria:

- Kamerambtenaren moeten indien zij een geschenk of gunst krijgen aangeboden, dit altijd melden aan hun direct leidinggevende. Deze stelt het diensthoofd in kennis;
- Het diensthoofd kan besluiten om geschenken die wel acceptabel zijn, in de dienst/afdeling te brengen voor algemeen gebruik of om die te verloten onder de medewerkers;
- Per 12 maanden mag door een ambtenaar niet meer dan één keer per leverancier/relatie een geschenk of gunst van maximaal € 50,- worden aanvaard;
- Geschenken of gunsten met een waarde van meer dan € 50,- moeten in ieder geval worden geweigerd dan wel teruggestuurd;
- Geschenken mogen nooit op het huisadres worden ontvangen. Leveranciers/relaties worden hier, voor zover nodig, per brief op gewezen;
- Uitnodigingen worden altijd besproken in het werkoverleg of met de direct leidinggevende. Deze stelt het diensthoofd in kennis. Zodoende kan in alle openheid worden bepaald of een uitnodiging kan worden geaccepteerd;
- Uitstapjes, reizen, diners, lunches e.d. worden in principe niet bekostigd door derden. Gemaakte kosten kunnen conform de regels, na toestemming van het diensthoofd, bij de stafdienst Financieel Economische Zaken (FEZ) worden gedeclareerd;
- Een diensthoofd kan in afwijking van bovenstaande regels, op grond van bepaalde specifieke omstandigheden, bepalen om de grens van de waarde van geschenken lager te stellen. Tevens kan worden bepaald dat er andere bezwaren bestaan tegen het aanvaarden van geschenken of gunsten.

Frequent flyer program

Luchtvaartmaatschappijen bieden hun klanten de mogelijkheid om gebruik te maken van het zogenaamde frequent flyer program. Door hier gebruik van te maken verdient een reiziger – op persoonlijke titel – punten gerelateerd aan de vluchtafstand en vliegtuigklasse. Door de keuze van maatschappij, vertrekdata en traject kan direct invloed uitgeoefend worden op de omvang van de cadeaus. Omdat op deze wijze op persoonlijke titel cadeaus kunnen worden verworven, is het gebruik van het frequent flyer program tijdens dienstreizen voor persoonlijke doeleinden niet toegestaan.

Nevenwerkzaamheden

In beginsel mag een Kamerambtenaar naast zijn hoofdfunctie nevenwerkzaamheden verrichten. Nevenwerkzaamheden zijn alle betaalde en onbetaalde werkzaamheden die niet voortvloeien uit de dienstbetrekking bij de Tweede Kamer, zowel binnen als buiten de normale diensttijd. Een paar willekeurige voorbeelden van nevenfuncties zijn: examinator, bestuurder van een sportvereniging, schilder, adviseur van een onderzoeksbureau.

Er dient voorkomen te worden dat ten gevolge van nevenwerkzaamheden situaties ontstaan waarin van belangenverstremgeling of botsing van belangen sprake is. Er zijn ook nevenwerkzaamheden die altijd verboden zijn.

Dit zijn nevenwerkzaamheden waardoor een goede vervulling van de functie of het goed functioneren van de openbare dienst niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

Het voorgaande houdt ook in dat het Kamerambtenaren niet is toegestaan reclame te maken voor werkzaamheden die in privé-tijd als nevenwerkzaamheid uitgevoerd worden.

De Kamerambtenaar beoordeelt zelf in eerste instantie of een nevenwerkzaamheid al dan niet is toegestaan, of hij deze moet melden of dat een melding achterwege kan blijven. Bij twijfel wordt aangeraden altijd een melding te doen. Zo wordt voorkomen dat er een verkeerde afweging wordt gemaakt. Medewerkers worden bij indiensttreding en tijdens het dienstverband over dit onderwerp geïnformeerd.

Financiële belangen en transacties met effecten

Het is mogelijk dat een Kamerambtenaar financiële belangen heeft in bedrijven waarbij een relatie met de ambtelijke functie is te onderkennen of dat hij in effecten handelt of dit laatste van plan is te gaan doen. Dan is het belangrijk te weten dat hiervoor binnen de overheid (aanvullende) regels zijn ter voorkoming van ongewenste belangenverstremgeling.

Er bestaat een wettelijk verbod op het handelen in effecten met gebruik van voorwetenschap. Het is mogelijk dat de Kamerambtenaar in zijn functie kan beschikken over koersgevoelige informatie. Dit is vertrouwelijke, niet-openbare informatie over een rechtspersoon waarvan de openbaarmaking invloed kan hebben op de koers van effecten. Hij mag deze informatie dan ook op geen enkele manier gebruiken, noch door zelf in effecten te handelen noch door die informatie aan derden te verstrekken. De (aanvullende) regels komen erop neer dat het bevoegd gezag binnen zijn gezagsbereik functies aanwijst waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstremgeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie kan zijn verbonden. Bekleedt een Kamerambtenaar een functie die als zodanig wordt aangewezen, dan rust op hem een meldplicht met betrekking tot financiële belangen of het bezit van en transacties met effecten die de belangen van de dienst kunnen raken. Er wordt dan beoordeeld in hoeverre de financiële activiteiten zich verdragen met de werkzaamheden in de functie.

E-mail, intranet, internet en social media

E-mail en internet

Tijdens het werk kan de Kamerambtenaar gebruikmaken van e-mail en internet media. Hierbij is iedere ambtenaar zelf verantwoordelijk voor zijn of haar gedrag op het internet.

Omdat de bedrijfsmatige gebruiker van het internet wordt geassocieerd met de Tweede Kamer, heeft de Tweede Kamer in de 'Gedragsregeling voor de digitale werkplek' hierover regels vastgesteld. Het doel van deze regeling is de Kamerambtenaar bekendmaken met een aantal gedragsregels om te voorkomen dat de belangen van de Tweede Kamer op de een of andere manier geschaad kunnen worden. Aan het gebruik van internet zijn risico's verbonden.

De meeste van deze risico's worden door technische maatregelen beperkt. Er blijven echter risico's over die niet met technische middelen zijn te beperken. Vandaar dat deze gedragsregels zijn opgesteld om de normen van de professionaliteit en integriteit van de Tweede Kamer ten opzichte van haar contacten en de samenleving en van de medewerkers ten opzichte van elkaar te handhaven.

Het e-mail, intranet- en internetsysteem wordt aan de werknemer voor zakelijk gebruik ter beschikking gesteld. Gebruik ervan is verbonden aan taken die voortvloeien uit de functie. Beperkt persoonlijk gebruik van deze systemen is evenwel toegestaan, mits dit niet storend is voor de dagelijkse werkzaamheden, de functie vervulling niet schaadt en geen verboden gebruik oplevert.

Social Media

'Social media' is een verzamelnaam voor alle toepassingen op het internet waarmee het mogelijk is met elkaar te communiceren en informatie te delen. Zij kenmerken zich doordat juist de gebruikers de inhoud bepalen. Grote groepen mensen komen er samen om te communiceren over onderwerpen die zij belangrijk vinden. Hierdoor kan informatie razendsnel verspreid worden. Voorbeelden van social media zijn: Facebook, LinkedIn en Twitter. Social media bieden de mogelijkheid om op een informele en eenvoudige manier informatie met het eigen netwerk te delen, maar juist daarin schuilen ook grote risico's. Opvallend eenvoudig kan namelijk bedrijfs- en/of politieke kritische informatie de wereld over gaan. Deze zaken kunnen – bedoeld of onbedoeld – de reputatie van de Tweede Kamer schaden. Om die reden geeft de Tweede Kamer in de Gedragsregeling voor de digitale werkplek' richtlijnen voor verantwoord gebruik van social media.

Er mag geen gebruikgemaakt worden van het logo of de huisstijl van de Tweede Kamer. Officiële mededelingen of contacten met de pers dienen altijd via de stafdienst Communicatie te lopen. Ook als er getwijfeld wordt of een publicatie raakvlakken heeft met de Tweede Kamer, als op het internet feitelijke onjuistheden staan over de Tweede Kamer of als een discussie de verkeerde kant op dreigt te gaan, dient er contact te worden gezocht met de leidinggevende en de stafdienst Communicatie.

Inkoop

Het inkopen van goederen of diensten behoort onafhankelijk te gebeuren. Het is de taak van de Kamerambtenaar om te voorkomen dat middelen als geschenken hem beïnvloeden bij het inkoop- of inhuurproces.

Als er bij de andere partij iemand is die de Kamer-ambtenaar privé kent, laat de Kamerambtenaar de aankoopbeslissing altijd door iemand anders nemen. Inkopen of aanbesteden kan op verschillende manieren plaatsvinden. Dit is afhankelijk van de (geschatte) hoogte van het bedrag dat met de offerte is gemoeid.

De Tweede Kamer heeft de verantwoordelijkheid om op een rechtmatige, efficiënte en integere wijze te besteden omdat hiervoor gemeenschapsgelden worden aangewend. Gelet op deze verantwoordelijkheid is het noodzakelijk om te beschikken over een helder en eenduidig beleid om onrechtmatig, niet-efficiënt en niet-integer aanbesteden te voorkomen en de daarmee gepaard gaande risico's, zoals schadeclaims en gerechtelijke procedures e.d., te beperken. Hierbij gelden ook de drie beginselen van de Europese aanbestedingsrichtlijnen: transparantie, objectiviteit en non-discriminatie. Deze beginselen hanteert de Tweede Kamer voor al haar inkopen. Hiermee onderstreept ze het belang van openbare controle op bestuurlijke en ambtelijke integriteit, en de doelmatige besteding van publieke gelden. Een belangrijke randvoorwaarde is dat de inspanningen, die noodzakelijk is om aan deze beginselen te kunnen voldoen, past bij de grootte van de inkopen.

Draaideurconstructie

Om vriendjespolitiek, oneerlijke concurrentie of schijn van belangenverstrengeling te voorkomen, is het niet toegestaan een voormalig Kamerambtenaar binnen twee jaar na zijn ontslag in te huren om opnieuw werkzaamheden te verrichten. Hij mag evenmin gedurende dezelfde periode bij de uitvoering worden betrokken van overeengekomen werkzaamheden van een bureau waaraan hij zich heeft verbonden. Van deze regel kan alleen worden afgeweken indien in het kader van een beëindiging van het dienstverband afspraken met hem zijn gemaakt om na zijn ontslag nog gedurende een bepaalde, aan te geven tijd, werkzaamheden te verrichten teneinde de overstap naar een nieuwe functie te vergemakkelijken.

Omgaan met informatie/geheimhouding/vrijheid van meningsuiting

Een Kamerambtenaar heeft vaak toegang tot vertrouwelijke informatie of informatie waarvoor buitenstaanders belangstelling hebben. Het spreekt voor zich dat met dergelijke informatie zorgvuldig dient te worden omgegaan. Het gaat hier dan niet alleen om informatie waarover de Kamerambtenaar uit hoofde van zijn functie beschikt bijvoorbeeld uit besloten overleggen of vertrouwelijke stukken, maar ook over informatie die op een informele manier tot hem komt. Aan de andere kant heeft de Kamerambtenaar het recht van vrije meningsuiting. Hij mag echter geen uitlatingen doen die zijn functioneren of de Tweede Kamer kunnen schaden. Het grondrecht op vrije meningsuiting van de ambtenaar is niet absoluut. De grens ligt daar waar een goede functievervulling of een goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met de functievervulling, niet in redelijkheid is verzekerd. De Kamerambtenaar is zelf verantwoordelijk voor wat hij zegt of doet. Heeft deze twijfels over wat hij wel of niet kan zeggen, dan kan hij altijd met zijn leidinggevende overleggen.

Ongewenste privécontacten

Men moet er op kunnen vertrouwen dat de Tweede Kamer een fatsoenlijke en integere organisatie is. Kamerambtenaren dienen zich er van bewust te zijn dat bepaalde gedragingen en/of bepaalde contacten in de privésfeer de Tweede Kamer in een negatief daglicht (kunnen) stellen en in strijd kunnen zijn met het goed ambtenaarschap. Ook al zijn deze gedragingen en/of contacten op zichzelf niet strafbaar.

Het wordt daarom ongewenst geacht dat Kamerambtenaren willens en wetens in omgevingen met personen verkeren waarvan zij kunnen weten dat die min of meer structureel misdrijven plegen en waarbij deze personen zich daar ook op laten voorstaan dan wel daar openlijk voor uitkomen. Bijvoorbeeld in de vorm van lidmaatschap van een vereniging waarvan individuele leden zich schuldig maken aan crimineel gedrag of door het onderhouden van contacten met dergelijke verenigingen en personen.

Of er in een specifieke situatie sprake is van een gebrek aan goed ambtenaarschap, is afhankelijk van de omstandigheden van het geval en is mede afhankelijk van de functie die de Kamerambtenaar vervult. Sommige functies hebben een groter integriteitsrisico waardoor er zwaardere eisen gesteld mogen worden aan de Kamerambtenaar die deze functie vervult.

Contacten met individuele Kamerleden

Het zorgvuldig omgaan met informatie strekt zich ook uit tot informatie die betrekking heeft op of afkomstig is van Kamerleden. De Kamerambtenaar dient discreet met deze informatie om te gaan. Het is niet toegestaan naar buiten te treden met informatie over wat Kamerleden hebben gezegd of gedaan of deze voor een ander doel te gebruiken dan waar het voor verstrekt is. Kamerambtenaren dienen zich tijdens het uitvoeren van werkzaamheden politiek neutraal op te stellen en te gedragen. Als algemeen uitgangspunt geldt dat Kamerambtenaren hun positie bij de Kamer niet mogen aanwenden voor privédoeleinden. Dit geldt ook voor de contacten die zij hebben met Kamerleden.

Functionele contacten met de pers

De Kamerambtenaar geeft zich rekenschap van het feit dat hij bij de uitoefening van zijn functie namens of ten behoeve van de Tweede Kamer optreedt. Verzoeken van journalisten voor informatie over een bepaald onderwerp worden doorverwezen naar de stafdienst Voorlichting. De Kamerambtenaar is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem in verband met zijn functie ter kennis is gekomen.

Afleggen eed of belofte

Kamerambtenaren vervullen een bijzondere positie en maken deel uit van een overheidsorganisatie die onder andere de democratische waarden van de rechtsstaat beschermt. Daarom worden er voor wat betreft de integriteit hoge eisen gesteld aan de medewerkers. Nieuwe medewerkers bij de Kamer nemen deel aan een introductiebijeenkomst waarna de beëdiging (eed of belofte) door ████████ plaatsvindt.

Hoewel iedereen zich aan de wet moet houden, wordt met het afleggen van de eed of belofte nog eens expliciet onder de aandacht gebracht dat de Grondwet en alle overige wetten moeten worden geëerbiedigd, zodat de ambtenaar zich bewust is van de verantwoordelijkheden die zijn functie meebrengt.

Vertrouwenspersoon integriteit (VPI)

Deze code geeft een aantal handvatten hoe te handelen in situaties waarin integriteit een rol speelt. Er zullen zich in de praktijk echter altijd situaties voordoen die in deze code niet of niet uitputtend aan de orde zijn geweest. In dergelijke gevallen is het verstandig te rade te gaan bij een leidinggevende.

Indien er redenen zijn om uw leidinggevende niet aan te spreken, kunt u uw verhaal kwijt bij de vertrouwenspersoon integriteit (VPI). Deze biedt de medewerker in vertrouwelijkheid een luisterend oor en kan hem adviseren hoe met een integriteitsvraagstuk om te gaan.

Als er sprake is van een ambtsmisdrijf, is de ambtenaar verplicht hiervan aangifte te doen bij de officier van justitie. Daarnaast moeten vermoedens van misstanden worden gemeld (zie onder klokkenluidersregeling). In al deze gevallen kan hij zich wenden tot een VPI. Naast het geven van advies aan de medewerker kan deze helpen om misstanden intern aan de orde te stellen en de medewerker eventueel de weg te wijzen naar de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (OIO). Bovendien heeft deze een signalerende rol naar het management. De VPI werkt in principe (tenzij er sprake is van een ambtsmisdrijf) op basis van anonimiteit en vertrouwelijkheid. Zie ook hoofdstuk 13 van de CAO-Rijk.

Klokkenluidersregeling

Vermoedt of constateert een Kamerambtenaar dat er sprake is van een misstand, dan is hij verplicht hiervan melding te maken. Hiervoor gelden procedures, voorwaarden, rechten en plichten. Een vermoeden van een misstand is een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van:

- een schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels;
- een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu;
- een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten, die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de Kamer.

Uitgangspunt van de regeling is dat een vermoeden van een misstand primair intern bij de leidinggevende wordt gemeld. Is deze betrokken bij de misstand, dan kan hij zich richten tot de naast hogere leidinggevende. Als het niet gewenst is om de melding bij de leidinggevende te doen, kan dit bij de vertrouwenspersoon integriteit of, indien daartoe aanleiding bestaat, rechtstreeks bij de Onderzoeksraad Integriteit Overheid. De regels voorzien in anonimiteit van de melder en in een zorgvuldige procedure. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon meldt ██████████ dat een melding is ingediend. Daarop volgt een interne of een externe procedure. De interne procedure ziet er globaal als volgt uit:

De medewerker doet zijn of haar melding bij de leidinggevende of bij de vertrouwenspersoon. De melding wordt doorgegeven aan [REDACTED]. [REDACTED]:

1. bevestigt de melder de ontvangst van de melding;
2. informeert degene over wie de melding gaat, tenzij daarmee het onderzoeksbelang wordt geschaad;
3. stelt een onderzoek in;
4. toetst of de melding ontvankelijk is;
5. informeert de melder en de vertrouwenspersoon over de procedure;
6. deelt de bevindingen van het onderzoek binnen 12 weken aan de melder en de vertrouwenspersoon mee.

De externe procedure is van toepassing indien een melding rechtstreeks bij de Onderzoeksraad Integriteit Overheid wordt ingediend en is globaal hetzelfde als de interne procedure, waarbij de commissie in plaats van [REDACTED] verantwoordelijk is voor de procedure.

Als gevolg van het te goeder trouw melden van een vermoeden van een misstand wordt geen besluit met nadelige gevolgen voor de rechtspositie van een melder genomen. De Kamer draagt er zorg voor dat een melder niet op andere wijze bij de uitoefening van zijn functie nadelige gevolgen ondervindt ten gevolge van die melding.

Straf

Kamerambtenaren dienen zich als een goed ambtenaar te gedragen. Als de Kamerambtenaar toch iets doet wat niet mag of juist niets doet terwijl hij wel iets had moeten doen, kan de Kamerambtenaar een straf opgelegd worden. Ook kan de Kamerambtenaar worden geschorst. Zie Hoofdstuk 15 van de CAO-Rijk. Ook gedragingen in de privétijd kunnen onder omstandigheden plichtsverzuim opleveren. Het moet dan gaan om gedrag waardoor de belangen van de dienst worden geschaad of waardoor diens integriteit voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling in het geding is.

Nawoord

De belangrijkste integriteitsregels zijn in deze gedragscode opgenomen. De informatie die in de gedragscode is opgenomen, zal de Kamerambtenaar helpen bij het beantwoorden van integriteitsvraagstukken. Hoe ga ik om met vertrouwelijke informatie? Wat moet ik doen als ik een misstand wil melden? Welke geschenken mag ik aannemen? Op deze vragen en meer kan aan de hand van de verschillende regelingen die we kennen binnen de Tweede Kamer, een antwoord worden gegeven. Natuurlijk zijn er ook vragen te bedenken waarop niet zo snel een antwoord te geven is. Bij het beantwoorden van zulke vraagstukken is het altijd van belang stil te staan bij de Kernwaarden die binnen de Tweede Kamer gelden:

- Onpartijdigheid
- Betrouwbaarheid
- Zorgvuldigheid

- Dienstbaarheid en respectvolle bejegening

Een Kamerambtenaar is zich bewust van de bijzondere positie die hij vervult en handelt altijd vanuit deze vier Kernwaarden. Hoewel de gedragscode een groot aantal handvatten biedt, kan nooit alles uitputtend geregeld worden. Het komt dan aan op het vermogen van de Kamerambtenaar om toch zelfstandig op een verantwoorde wijze te handelen naar de geest van de waarden en normen van de organisatie.

Naast de verschillende regels en Kernwaarden dient er dan ook altijd een beroep te worden gedaan op het eigen morele besef. Door een beroep te doen op het gezonde verstand kan al een heel eind gekomen worden. Ook kan in gevallen van twijfel gepraat worden met collega's, leidinggevenden of de VPI.

Bijlage 5. Beleid ongewenste omgangsvormen (OR)

April 2016

- 1 Inleiding
 Terugblik
 Bronvermelding
 Leeswijzer
- 2 Wettelijk kader
- 3 Code ter voorkoming en bestrijding ongewenste omgangsvormen
- 4 Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer
 - 4.1 Inleiding
 - 4.2 Klachtenregeling
 - Algemene bepalingen*
 - Artikel 1 Werkingsgebied
 - Artikel 2 Begripsbepalingen
 - Artikel 3 Indienen melding of klacht
 - Vertrouwenspersonen*
 - Artikel 4 Benoeming
 - Artikel 5 Taakomschrijving
 - Klachtencommissie*
 - Artikel 6 Algemeen
 - Artikel 7 Samenstelling
 - Artikel 8 Benoeming secretaris
 - Artikel 9 Het indienen van een klacht
 - Artikel 10 Vaststellen (niet) ontvankelijkheid klacht
 - Artikel 11 Benoeming bemiddelaar
 - Artikel 12 Horen klager en aangeklaagde
 - Artikel 13 Advies van de klachtencommissie
 - Artikel 14 Beslissing van het bevoegd gezag
 - Artikel 15 Rapportage behandelde klachten
 - Artikel 16 Opslag en bewaartermijn klachtdossier
 - Restbepalingen*
 - Artikel 17 Waarborgen
 - Artikel 18 Faciliteiten
 - Artikel 19 Vertrouwelijkheid
 - Artikel 20 Periodiek overleg
 - Artikel 21 Bevestiging en ondertekening
- 5 Termijnen klachtenregeling
- 6 Benoemingsprocedure vertrouwenspersonen
 - 6.1 Inleiding
 - 6.2 Taakomschrijving
 - 6.3 Profiel
 - 6.4 Verdeelcriteria
 - 6.5 Verdeelsleutel
 - 6.6 Voordracht en benoeming
 - 6.7 Faciliteiten en waarborgen

7	Benoemingsprocedure klachtencommissie	7.1
	Inleiding	7.2
	Taak en werkwijze	7.3
	Samenstelling en profiel	7.4
	Voordracht en benoeming	
	7.5 Faciliteiten en waarborgen	
8.	Training vertrouwenspersonen en klachtencommissie	
9.	Interne communicatie	

1 Inleiding

Het Beleid ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer is onderdeel van het overkoepelende Arbobeleid van de Tweede Kamer dat gebaseerd is op drie verschillende aspecten: veiligheid, gezondheid en welzijn. Het vindt zijn grondslag in de per 1 januari 2007 in de Arbeidsomstandighedenwet opgenomen bepaling dat van de werkgever wordt verwacht dat deze binnen het algemene arbeidsomstandigheden-beleid beleid voert om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) tegen te gaan. Onder PSA wordt verstaan: de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen. Stress is een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft. Volgens art. 3.2 van de Arbeidsomstandighedenwet moet de werkgever beleid voeren dat erop is gericht PSA te voorkomen of in ieder geval te beperken. Daarnaast heeft de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer de Gedragscode Integriteit vastgesteld. Het onderwerp ongewenste omgangsvormen maakt daar ook onderdeel van uit maar heeft alleen betrekking op de ambtelijke organisatie.

Terugblik

Sinds 1993 bestaat bij de Tweede Kamer beleid ter bestrijding en voorkoming van seksuele intimidatie. In het kader van dit beleid zijn vertrouwenspersonen benoemd uit de verschillende geledingen, is een klachtenregeling opgesteld en een klachtencommissie geïnstalleerd. Bij de evaluatie van het beleid in 1997 is een aantal aanbevelingen gedaan voor de verdere ontwikkeling van het beleid. In 2003 is het beleid verbreed tot bestrijden en voorkomen van allerlei vormen van ongewenst gedrag, zoals seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld, pesten en treiteren. De verbreding heeft gevolgen gehad voor de inhoud van het beleid, maar ook voor de klachtencommissie en de vertrouwenspersonen, die immers een veel groter scala aan deskundigheden moeten hebben.

Bronvermelding

- Regeling opvang en klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Staatscourant 1 april 2009.
- Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen EZ (ministerie van Economische Zaken), Staatscourant 18 februari 2005.

Leeswijzer

Dit document begint met de beschrijving van het wettelijk kader (hoofdstuk 2). Daarna volgt een (gedrags)code om een werkomgeving te bereiken op basis van gelijkwaardigheid (hoofdstuk 3). Vervolgens is de klachtenregeling opgenomen (hoofdstuk 4). De termijnen die verspreid in de regeling staan, zijn apart nog eens in een schema geplaatst (hoofdstuk 5).

De benoemingsprocedures van vertrouwenspersonen en klachtencommissie zijn uitgewerkt in twee hoofdstukken (hoofdstuk 6 en 7).

Daarna is er aandacht voor de training van vertrouwenspersonen en klachtencommissie (hoofdstuk 8) en besluit het document met de middelen waarmee het beleid intern onder de aandacht blijft (hoofdstuk 9).

2 Wettelijk kader

- Bij art. 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, artt. 137c e.v. en 429 quater van het Wetboek van Strafrecht.
- Er is 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.
- In de Arbeidsomstandighedenwet is opgenomen dat van de werkgever wordt verwacht dat de werkgever binnen het algemene arbeidsomstandigheden-beleid, beleid voert om PSA tegen te gaan.
- De Ambtenarenwet 2017 verplicht de werkgever integriteitsbeleid te voeren. Het onderwerp ongewenste omgangsvormen maakt bij de Tweede Kamer ook onderdeel uit van het integriteitsbeleid van de Tweede Kamer. Dit beleid heeft alleen betrekking op de ambtelijke organisatie.
- Hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht (Klachtbehandeling) is van toepassing en bevat een regeling van een aantal minimumvereisten waaraan de interne behandeling van klachten door bestuursorganen moet voldoen.

3 Code ter voorkoming en bestrijding ongewenste omgangsvormen

3.1 Inleiding

De code is een nuttig en zinvol instrument voor het Beleid ongewenste omgangsvormen. Een centraal vastgestelde code biedt de klachtencommissie een normerend kader om grensoverschrijdend gedrag als zodanig te kunnen beoordelen.

3.2 Doel en reikwijdte

Het doel van de code is de bevordering van een alerte en effectieve naleving van het verbod op discriminatie en daarmee het scheppen van een werkomgeving waarin gelijkwaardigheid en non-discriminatie vanzelfsprekend zijn. Hieronder wordt ook het voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en treiteren begrepen.

De code is van toepassing op alle geledingen van de Tweede Kamer en richt zich tot een ieder die werkzaam is bij de ambtelijke organisatie en de verschillende fracties. Het is wettelijk bepaald dat iemand niet ongelijk behandeld mag worden vanwege zijn godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd, arbeidsduur (voltijd- of deeltijdwerk) of soort contract (vast of tijdelijk).

Omgangsvormen en functioneren werknemers

1. Van een ieder die werkzaam is bij de Tweede Kamer wordt verwacht dat men de verantwoordelijkheid op zich neemt om door houding, intentie en gedrag ertoe bij te dragen dat de organisatie, cultuur en werkomgeving gelijkwaardigheid en non-discriminatie in zich herbergen. Meer specifiek wordt verwacht dat:
 - men elkaar collegiaal bejegt en met respect behandelt; dat betekent in dit verband zonder in negatieve en kwetsende zin onderscheid te maken naar aspecten als godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd, arbeidsduur (voltijd- of deeltijdwerk) of soort contract (vast of tijdelijk) of op welke grond dan ook;
 - men zich noch over anderen, noch tegen anderen met betrekking tot voornoemde aspecten in woord of gedrag beledigend uitlaat, dan wel gedrag vertoont dat discriminerend kan worden geacht of als pestgedrag kan worden aangemerkt;
 - wanneer men in de werkomgeving discriminatie en pestgedrag of situaties die ongelijke behandeling in de hand werken, signaleert, men dit op adequate wijze binnen de afdeling, eventueel in overleg met de leidinggevende, aan de orde probeert te stellen;
 - men bij het verrichten van zijn/haar werkzaamheden alert is op het zich voordoen van kwetsend en discriminerend gedrag of van mogelijk discriminerende, achterstellende effecten van het interne personeelsbeleid;
 - men volledige medewerking verleent bij de uitvoering van beleidsinitiatieven van de organisatie, die tot doel hebben non-discriminatie en gelijke behandeling te bevorderen.
 -
2. Van het bevoegd gezag wordt verwacht dat het een collegiale, gelijkwaardige omgang binnen de directies, diensten, afdelingen en fracties stimuleert.
3. Van een ieder die werkzaam is bij de Tweede Kamer wordt verwacht dat hij/zij het bovenstaande in acht neemt, niet alleen in relatie tot personen die daar werkzaam zijn, maar ook tegenover degenen die diensten verlenen aan de Tweede Kamer en tegenover derden in het algemeen, de burger.

3.4 Personeelsbeleid en reorganisaties

1. Indien sprake is van een achterstandspositie van doelgroepen, zullen er extra maatregelen genomen worden om deze op te heffen of te verminderen.
2. Bij de ontwikkeling van het personeelsbeleid en de uitvoering van reorganisaties zal erop worden toegezien dat hierin geen discriminerende gevolgen besloten liggen.
3. De leidinggevenden van de diverse geledingen dragen de verantwoordelijkheid om aan het personeelsbeleid zodanig uitvoering te geven, dat er geen sprake is van (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, discriminatie, extremisme, stalken, pesten of treiteren.

3.5 Externe contacten

Indien sprake is van onheuse bejegening van medewerkers van de Tweede Kamer door medewerkers van een externe organisatie die diensten verleent, zal erop worden toegezien dat de externe organisatie maatregelen neemt om herhaling te voorkomen.

4 Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer

4.1 Inleiding

De Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer (zie 4.2) 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 aspecten: voorlichting en scholing op het terrein van ongewenst gedrag op het werk voor medewerkers en leidinggevenden, een gedragscode inzake ongewenste omgangsvormen, de vertrouwenspersonen en een klachtenregeling en klachtencommissie. De klachtenregeling geeft informatie over wat onder ongewenste omgangsvormen op het werk wordt verstaan.

Verder bevat de regeling de klachtenprocedure die een medewerker bij het indienen van een klacht dient te volgen. Het beleid is erop gericht dat uitingen van ongenoegen over een gedraging van een medewerker ten opzichte van een ander op een behoorlijke wijze worden behandeld.

De klachtenprocedure is ontworpen om de medewerkers een mogelijkheid te bieden om dit informeel of formeel kenbaar te maken, zonder daarin het management van de organisatie te betrekken. Hoewel het natuurlijk binnen de organisatie de aangewezen weg is om zich tot het bevoegd gezag 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. Ten slotte bevat de regeling een beschrijving van de taken van de vertrouwenspersonen en de klachtencommissie.

4.2 Klachtenregeling

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

Besluit het Presidium 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 verschillende fracties.

Artikel 2 Begripsbepalingen

- a. **Melder(s)**: de medewerker(s) die zich in verband met ongewenste omgangsvormen tot de vertrouwenspersoon heeft/hebben gewend;
- b. **melding**: het zich wenden tot de vertrouwenspersoon in verband met ongewenste omgangsvormen;
- c. **vertrouwenspersoon**: een op grond van artt. en 5 aangewezen medewerker die fungeert als eerste aanspreekpunt voor medewerkers die menen met ongewenst gedrag te zijn geconfronteerd;
- d. **klager(s)**: de medewerker(s) die een klacht over enige vorm van ongewenst gedrag in de zin van deze regeling bij de klachtencommissie indient/indienen;
- e. **aangeklaagde(n)**: de medewerker(s) tegen wie de klacht is gericht;
- f. **klaagschrift**: een door klager ondertekend en gedagtekend geschrift waarin een omschrijving van de klacht is opgenomen en dat dient als uitgangspunt voor de klachtenprocedure;
- g. **bemiddelaar**: in- of externe deskundige; deze streeft naar een informele oplossing in overleg met alle bij de kwestie betrokken personen. Er wordt geen bemiddelaar ingeschakeld indien sprake is van terugkerende problemen;
- h. **medewerker**: de persoon die werkzaam is bij een van de in art. 1 genoemde werkgemeenschappen van de Tweede Kamer;
- i. **klachtencommissie**: de in art. 6 bedoelde Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer, die de ingediende schriftelijke klachten onderzoekt en daarover aan het bevoegd gezag rapporteert en adviseert;
- j. **bevoegd gezag**: het volgens de toepasselijke mandaatregelingen tot beslissing bevoegde orgaan van de Tweede Kamer en de fracties;
- k. **ongewenste omgangsvormen**: de factoren (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, stalking, pesten, treiteren, discriminatie en extremisme;

- l. **(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;
- m. **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;
- n. **discriminatie:** het onderscheid tussen mensen wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook als bedoeld in art. 1 van de Grondwet;
- o. **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;
- p. **stalken:** het bij voortduring bespieden, besluipen, achtervolgen of, al dan niet telefonisch, lastigvallen van een andere medewerker;
- q. **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 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. De klacht moet uiterlijk binnen één jaar na de confrontatie met ongewenste omgangsvormen zijn ingediend.

Vertrouwenspersonen

Artikel 4 Benoeming

1. Het Presidium is bevoegd tot het benoemen en ontslaan van de vertrouwens-ersonen.
2. Benoeming geschiedt voor de periode van vier jaar, waarna herbenoeming mogelijk is.
3. Een vertrouwenspersoon wordt in ieder geval vervangen, indien deze direct of indirect betrokken is geweest bij de ongewenste omgangsvorm waarover de klacht is ingediend.
4. De vertrouwenspersonen leggen over de verrichte werkzaamheden verantwoording af aan het bevoegd gezag;
5. Bij de benoeming van een vertrouwenspersoon wordt gewaakt voor belangenverstremgeling of -tegenstelling. Een vertrouwenspersoon kan niet tevens worden aangewezen als lid van de klachtencommissie.

Artikel 5 Taakomschrijving

1. De vertrouwenspersoon heeft de volgende taken:
 - a. het fungeren als aanspreekpunt voor de medewerker die op het werk met ongewenste omgangsvormen is geconfronteerd;
 - b. het opvangen, begeleiden van en het verlenen van nazorg aan de melder;
 - c. het adviseren over eventueel verder te nemen stappen van melder;
 - d. het op verzoek van melder ondernemen van stappen gericht op het zoeken naar een oplossing;
 - e. 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;
 - f. het op verzoek begeleiden van melder die overweegt een klacht in te dienen bij de klachtencommissie;
 - g. Het ondersteunen en begeleiden en, indien melder dit mocht wensen, bijstaan in het formuleren en indienen van zijn of haar klacht ter zake bij de klachtencommissie en in alle verdere fasen van de klachtenprocedure;
 - h. het door haar/zijn tussenkomst indienen van de klacht bij de klachtencommissie;
 - i. het geven van algemene adviezen aan het bevoegd gezag op het terrein van deze regeling;
 - j. het verzorgen van een administratie van de verrichte werkzaamheden;
 - k. 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 van de melder en met voorafgaande instemming van de melder².
4. De vertrouwenspersoon heeft de bevoegdheid om op eigen initiatief in- en externe deskundigen te raadplegen zoals een deskundige, bemiddelaar of mediator, voor zover dit voor de opvang van belang is. De vertrouwens-persoon heeft toegang tot alle geledingen van de Tweede Kamer en kan met alle medewerkers gesprekken voeren.
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 melding volledig is afgehandeld. Correspondentie met de klachtencommissie en/of het bevoegd gezag wordt in een gesloten envelop bij het personeelsdossier bewaard en zeven jaar na beëindiging van het dienstverband vernietigd tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet. De envelop kan uitsluitend door het Hoofd HR worden geopend en ingezien.
In het digitale personeelsdossier worden de gegevens opgeslagen op een beveiligde plaats waarvoor alleen het Hoofd HR is geautoriseerd.
7. De vertrouwenspersoon zorgt voor een goede overdracht van zaken en dossiers aan haar/zijn opvolger als de functie wordt beëindigd.
8. Het Presidium kan zorg dragen voor instructies over de taken of werkwijze van een vertrouwenspersoon.
9. Een medewerker van de Stafdienst HR fungeert als coördinator en verzorgt het jaarverslag.

² Voor verdere bescherming van de positie als gevolg van het optreden in de functie van vertrouwenspersoon zie artikel 16 lid 1 en 2.

Klachtencommissie

Artikel 6 Algemeen

1. De Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen is ingesteld door de Tweede Kamer.
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 het bevoegd gezag.
4. De klachtencommissie kan ook onafhankelijk van een klacht gevraagd of ongevraagd adviseren met betrekking tot bestrijding en preventie van ongewenst gedrag.

Artikel 7 Samenstelling

1. De klachtencommissie bestaat uit een externe voorzitter, vijf leden en drie plaatsvervangende leden.
2. De externe voorzitter, leden en plaatsvervangende leden worden benoemd en ontslagen door het Presidium.
3. De samenstelling van de klachtencommissie biedt een goede afspiegeling van de organisatieonderdelen die deel uit maken van het beleid;
4. De klachtencommissie bestaat, naast de externe voorzitter, uit drie leden van de ambtelijke organisatie en twee leden namens de politiek; voor wat betreft de plaatsvervangende leden is de verhouding 2:1.
5. Ten minste twee leden zijn vrouw en tenminste één lid is van allochtone afkomst.
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 deze direct of indirect betrokken is geweest bij de ongewenste omgangsvormen waarover de klacht is ingediend.

Artikel 8 Benoeming secretaris

Het Presidium voegt aan de klachtencommissie een secretaris toe die werkzaam is bij de Tweede Kamerorganisatie. De secretaris wordt door of namens ██████████ van de Tweede Kamer aangesteld.

Artikel 9 Het indienen van een klacht

1. Een klacht wordt schriftelijk door klager, desgewenst door tussenkomst van een vertrouwenspersoon, ingediend bij de klachtencommissie en bevat:
 - 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.
 4. Het klaagschrift wordt ingediend bij de secretaris van de klachtencommissie. De secretaris van de klachtencommissie bevestigt de ontvangst van het klaagschrift schriftelijk.
 5. De klachtencommissie neemt geen klacht in behandeling indien blijkt dat:
 - a. de klacht niet-ontvankelijk is;
 - b. dezelfde klacht eerder is ingediend en door de klachtencommissie is beoordeeld;
 - c. de klager eerder of tegelijkertijd een bezwaarschriftprocedure is gestart;
 - d. op aangeven van klager een procedure is gestart die aan het oordeel van een rechterlijke instantie is onderworpen;
 - e. een opsporingsonderzoek 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. Per klacht komt de voorzitter met minimaal twee leden bijeen. Zij vormen dan de klachtencommissie voor de specifieke klacht.
2. 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 en doet mededeling van haar voorlopige bevinding aan klager. De klachtencommissie bekijkt samen met de klager of bemiddeling een oplossing kan zijn.
3. 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.
4. 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.
5. Indien de klachtencommissie de klacht niet-ontvankelijk acht, dan adviseert zij het bevoegd gezag dienovereenkomstig. Het bevoegd gezag beslist over de niet-ontvankelijkheid en stelt klager daarvan schriftelijk en met redenen omkleed in kennis.

Artikel 11 Benoeming bemiddelaar

1. Alvorens de klachtencommissie overgaat tot behandeling van de klacht als bedoeld in artikel 12 en volgende van deze regeling, wordt door of namens de klachtencommissie een bemiddelaar benoemd, behoudens het bepaalde in het tweede lid van dit artikel.
2. De klachtencommissie benoemt geen bemiddelaar als er sprake is van terug-kerende problemen, de aard van de kwestie zich niet voor informele oplossing leent of klager kenbaar maakt direct van de formele klachtenprocedure gebruik te willen maken.
3. De bemiddelaar streeft naar een informele oplossing, waarbij hij met inacht-neming van de nodige vertrouwelijkheid bevoegd is aangeklaagde, klager en andere betrokkenen binnen de dienst te horen en informatie in te winnen, voor zover hij dit voor de uitvoering van zijn taken noodzakelijk acht.
4. De bemiddelaar brengt desgevraagd rapport uit aan de klachtencommissie over de voortgang van zijn bemiddeling.
5. Indien de bemiddelaar tot een informele oplossing is gekomen stelt hij de klachtencommissie daarvan in kennis. De klacht wordt dan als afgehandeld beschouwd.
6. Indien de bemiddelaar niet tot een informele oplossing is gekomen stelt hij de klachtencommissie daarvan in kennis. De klacht wordt dan, tenzij klager aangeeft van de formele procedure geen gebruik meer te willen maken, in behandeling genomen conform artikel 12 en volgende van deze regeling.

Artikel 12 Horen klager en aangeklaagde

1. Indien de klacht, al dan niet na bemiddeling als bedoeld in artikel 11 van deze regeling, in behandeling wordt genomen, worden klager en de aangeklaagde in beginsel buiten elkaars aanwezigheid door de klachtencommissie gehoord.
2. Van het horen wordt een verslag gemaakt. Een verslag wordt niet vastgesteld dan nadat klager en aangeklaagde voor akkoord of in elk geval voor gezien hebben getekend.
3. Klager en aangeklaagde kunnen zich tijdens het horen door een raadsman of -vrouw laten bijstaan.
4. De klachtencommissie is bevoegd die informatie in te winnen die zij voor de vorming van haar advies noodzakelijk acht. Zij kan betrokken personen, getuigen of deskundigen, horen of schriftelijk raadplegen en zij kan alle noodzakelijk voorkomende stukken inzien en onderzoek (doen) uitvoeren.
5. Bij de uitnodiging aan klager, aangeklaagde en eventuele ander genodigden wordt mededeling gedaan wie de voorzitter en de leden zijn van de klachten-commissie, welke andere personen zijn uitgenodigd en binnen welke termijn nadere stukken ingediend kunnen worden.
6. De klachtencommissie beslist of klager en aangeklaagde in elkaars bijzijn worden gehoord.
7. 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.

8. 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.
9. De klachtencommissie kan gebruik maken van in- en externe deskundigheid.
10. De zittingen en documenten van de klachtencommissie zijn niet openbaar.
11. Beide partijen kunnen zich laten bijstaan door een zelfgekozen raadspersoon. Kosten voor de bijstand door een zelfgekozen raadspersoon worden in het kader van deze regeling niet vergoed.

Artikel 13 Advies van de klachtencommissie

1. Klager en beklagde ontvangen de verslagen van de hoorzitting(en) en een verslag van bevindingen van de commissie. Partijen worden in de gelegenheid gesteld om te reageren op het feitelijke verslag. 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 het bevoegd gezag.
2. Alvorens een advies uit te brengen, stelt de klachtencommissie klager en aangeklaagde in de gelegenheid om hun zienswijze ten aanzien van het advies van de klachtencommissie mondeling dan wel schriftelijk kenbaar te maken.
3. De klachtencommissie brengt binnen acht weken na ontvangst van de klacht een schriftelijk advies uit aan het bevoegd gezag.
4. 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 wel te verwachten is.
5. Zowel bij aanvang van de procedure als gedurende de looptijd van het onderzoek kan het bevoegd gezag op verzoek en na overleg met de klachten-commissie 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.
6. Het advies van de klachtencommissie kan zowel van preventieve als van corrigerende aard zijn, dan wel een combinatie van beide. Ook kunnen maat-regelen 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 klachten-commissie 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.
7. Een afschrift van het advies wordt gezonden aan de klager, de aangeklaagde en, indien deze bij de klacht betrokken is geweest, de vertrouwenspersoon.
8. 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.
9. Alle aan de klachtencommissie beschikbaar gestelde stukken worden gelijktijdig met het uitbrengen van het advies aan het secretariaat van de klachtencommissie overgedragen.

Artikel 14 Beslissing van het bevoegd gezag

1. Binnen vier weken na ontvangst van het advies van de klachtencommissie neemt het bevoegd gezag een beslissing op het advies. De vertrouwenspersoon die bij de klacht betrokken is geweest, ontvangt een afschrift van de beslissing.
2. Klager en aangeklaagde worden door het bevoegd gezag binnen vier weken na ontvangst van het advies van de klachtencommissie vertrouwelijk in kennis gesteld van de beslissing die op het advies van de klachtencommissie is genomen. De klachtencommissie wordt daarover geïnformeerd.
3. Afwijkingen van het advies van de klachtencommissie dienen schriftelijk en gemotiveerd aan de klachtencommissie kenbaar te worden gemaakt.
4. De termijn, genoemd in het eerste lid, kan voor ten hoogste vier weken worden verdaagd. Van de verdaaging wordt schriftelijk met reden omkleed mededeling gedaan aan de klager en aan de aangeklaagde.

Artikel 15 Rapportage behandelde klachten

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

Artikel 16 Opslag en bewaartermijn klachtdossier

Na afhandeling van de klacht wordt het dossier van de klachtencommissie in een gesloten envelop opgeslagen in het personeelsdossier. Opening en inzien van de envelop mag alleen geschieden door het Hoofd HR. In het digitale personeelsdossier worden de gegevens opgeslagen op een beveiligde plaats waarvoor alleen het Hoofd HR is geautoriseerd. Het dossier wordt zeven jaar na beëindiging van het dienstverband vernietigd tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.

Restbepalingen

Artikel 17 Waarborgen

1. Klagers, vertrouwenspersonen, bemiddelaars, voorzitter en leden van de klachtencommissie mogen niet wegens het indienen van een klacht of door uitoefening van hun functie als vertrouwenspersoon, bemiddelaar, voorzitter of lid van de klachtencommissie benadeeld worden in hun positie in de organisatie.
2. Tot beëindiging van het dienstverband van de vertrouwenspersoon, de bemiddelaar, de voorzitter of het lid van de klachtencommissie, anders dan op eigen verzoek, wordt niet eerder overgegaan dan nadat is vastgesteld dat het voorgenomen ontslag op geen enkele wijze in verband staat met het uitoefenen van de functie van vertrouwenspersoon, bemiddelaar, voorzitter of lid van de klachtencommissie.

Artikel 18 Faciliteiten

1. Het Presidium biedt de vertrouwenspersonen, de leden en de plaats-vervangende leden van de klachtencommissie de faciliteiten die nodig zijn voor een goede uitoefening van hun werkzaamheden in het kader van deze regeling. Desgewenst wordt voorzien in scholing, training en inschakeling van deskundige ondersteuning of advies.
2. Het secretariaat van de klachtencommissie is opgedragen aan de Stafdienst HR.

Artikel 19 Vertrouwelijkheid

Alle betrokkenen zullen uiterste zorg besteden aan de vertrouwelijkheid van gegevens die hen ter kennis komen. Vermelding van namen in het advies of anderszins geschiedt slechts als dit naar de mening van de klachtencommissie noodzakelijk is.

Artikel 20 Periodiek overleg

De klachtencommissie en de vertrouwenspersonen komen minimaal één maal per jaar bijeen.

Artikel 21 Bevestiging en ondertekening

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

5 Termijnen klachtenregeling (NB: De artikelen verwijzen naar de klachtenregeling in hoofdstuk 4.2.

<ul style="list-style-type: none"> • 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).
<ul style="list-style-type: none"> • 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)
<ul style="list-style-type: none"> • 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).
<ul style="list-style-type: none"> • Binnen 8 weken na ontvangst klacht 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).
<ul style="list-style-type: none"> • 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).
<ul style="list-style-type: none"> • 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).

6 Benoemingsprocedure vertrouwenspersonen

6.1 Inleiding

Een onderdeel van de klachtenregeling is het beroep dat gedaan kan worden op een vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon is lid van de Kamerorganisatie, hetzij ambtenaar, hetzij medewerker van een fractie, hetzij Kamerlid, die op basis van vrijwilligheid wordt benoemd door het Presidium op voordracht van de dienst of fractie waar de medewerker werkzaam is. Uitgangspunt bij het benoemen van niet-professionele medewerkers voor deze taak is de gedachte dat een vertrouwenspersoon gemakkelijker aan te spreken is dan een leidinggevende, bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werker of HR-medewerker. Zij worden door de stafdienst HR in staat gesteld basis- en vervolgtrainingen te volgen om hun taak zo goed mogelijk te kunnen uitoefenen.

De vertrouwenspersoon is het eerste aanspreekpunt voor de medewerker die in de organisatie te maken heeft met ongewenste omgangsvormen.

Van belang is hierbij de fysieke nabijheid en het feit dat de vertrouwenspersoon deel uitmaakt van de Kamerorganisatie. Om die reden verdient het de voorkeur om vanuit ieder organisatie-onderdeel ten minste één vertrouwenspersoon aan te wijzen. Dit neemt niet weg dat medewerkers altijd vrij zijn in het benaderen van de vertrouwenspersoon, ook wanneer die niet tot het eigen organisatieonderdeel behoort. Zo kan het bijvoorbeeld voorkomen dat een fractiemedewerker een vertrouwenspersoon uit de ambtelijke organisatie benadert. Als de medewerker zich wendt tot de vertrouwenspersoon, spreken we van een melding en niet van een klacht.

6.2 Taakomschrijving (zie ook artikel 5 van de klachtenregeling)

1. Het fungeren als aanspreekpunt voor de medewerker die op het werk met ongewenste omgangsvormen is geconfronteerd;
2. Het opvangen, begeleiden van en het verlenen van nazorg aan de melder;
3. Het adviseren over eventueel verder te nemen stappen van melder;
4. Het op verzoek van melder ondernemen van stappen gericht op het zoeken naar een oplossing;
5. 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;
6. Het op verzoek begeleiden van melders die overwegen een klacht in te dienen bij de klachtencommissie;
7. Het ondersteunen en begeleiden en, indien melder dit mocht wensen, bijstaan in het formuleren en indienen van zijn of haar klacht bij de klachtencommissie en in alle verdere fasen van de klachtenprocedure;
8. Het door haar/zijn tussenkomst indienen van de klacht bij de klachtencommissie;
9. Het geven van algemene adviezen aan het bevoegd gezag op het terrein van deze regeling;
10. Het verzorgen van een administratie van de verrichte werkzaamheden;
11. Het leveren van een bijdrage aan het jaarverslag;
12. Dossiers over behandelde zaken worden door de vertrouwenspersoon vernietigd twee jaar nadat de melding volledig is afgehandeld.
13. Correspondentie met de klachtencommissie en/of het bevoegd gezag wordt in een gesloten envelop bij het personeelsdossier bewaard en zeven jaar na beëindiging van het dienstverband vernietigd tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet. De envelop kan uitsluitend door het Hoofd HR worden geopend en ingezien. In het digitale personeelsdossier worden de gegevens opgeslagen op een beveiligde plaats waarvoor alleen het Hoofd HR is geautoriseerd.
14. De vertrouwenspersoon zorgt voor een goede overdracht van zaken en dossiers aan haar/zijn opvolger als de functie wordt beëindigd.

6.3 Profiel

- Evenwichtige en assertieve persoonlijkheid;
- Inlevingsvermogen;
- Communicatieve en sociale vaardigheden;
- Affiniteit met het onderwerp;
- Bereidheid en gelegenheid tot bijscholing.

6.4 Verdeelcriteria

Voor het team vertrouwenspersonen worden maximaal acht vertrouwenspersonen benoemd om zo tot een representatieve verdeling te komen. Verdeelcriteria zijn: locatie, organisatieonderdeel, m/v verhouding en doelgroep (bijv. allochtone achtergrond).

6.5 Verdeelsleutel

Voor het team vertrouwenspersonen wordt de volgende verdeelsleutel gehanteerd:

1. t/m 4: kandidaten vanuit de grotere fracties;
2. 5 t/m 8: kandidaten vanuit de diverse ambtelijke diensten waarbij een zo breed mogelijke vertegenwoordiging wordt nagestreefd.

6.6 Voordracht en benoeming

1. Bij een vacature wordt de hierboven vermelde organisatieonderdelen gevraagd een kandidaat (eventueel meerdere) voor te dragen (via Stafdienst HR);
2. De Stafdienst HR komt op basis hiervan met een representatieve voordracht van een team vertrouwenspersonen (zie criteria) aan het Presidium door tussenkomst van het Managementteam;
3. Het Presidium benoemt de vertrouwenspersonen.
4. De vertrouwenspersonen ontvangen een bevestiging in een besluit.

6.7 Faciliteiten en waarborgen

1. De vertrouwenspersoon waarborgt te allen tijde de vertrouwelijkheid.
2. De vertrouwenspersoon handelt uitsluitend naar aanleiding van een rechtstreeks verzoek van de melder en met voorafgaande instemming van de melder³.
3. De vertrouwenspersoon heeft de bevoegdheid om op eigen initiatief in- en externe deskundigen te raadplegen zoals een deskundige, bemiddelaar of mediator, voor zover dit voor de opvang van belang is. De vertrouwenspersoon heeft toegang tot alle geledingen van de Tweede Kamer en kan met alle medewerkers gesprekken voeren.
4. De vertrouwenspersoon kan zich desgewenst tegenover een melder beroepen op verschoningsrecht,
5. Vertrouwenspersonen mogen niet wegens het indienen van een klacht of door uitoefening van hun functie als vertrouwenspersoon benadeeld worden in hun positie in de organisatie (artikel 16 lid 1 klachtenregeling);
6. Tot beëindiging van het dienstverband van de vertrouwenspersoon, anders dan op eigen verzoek, wordt niet eerder overgegaan dan nadat is vastgesteld dat het voorgenomen ontslag op geen enkele wijze in verband staat met het uitoefenen van de functie van vertrouwenspersoon (artikel 16 lid 2 klachtenregeling);
7. Het Presidium biedt de vertrouwenspersonen de faciliteiten die nodig zijn voor een goede uitoefening van hun werkzaamheden in het kader van de klachtenregeling.

³ Voor verdere bescherming van de positie als gevolg van het optreden in de functie van vertrouwenspersoon zie artikel 16 lid 1 en 2.

Desgewenst wordt voorzien in scholing, training en inschakeling van deskundige ondersteuning of advies.

7 Benoemingsprocedure Klachtencommissie

7.1 Inleiding

De klachtenregeling kent ook een klachtencommissie. De klachtencommissie bestrijkt het brede terrein van alle vormen van ongewenst gedrag op het werk (zie de begripsbepalingen in de klachtenregeling). Er is sprake van een klacht, indien een medewerker zich schriftelijk wendt met een klacht tot de klachtencommissie.

De klachtencommissie bestaat uit een externe voorzitter, drie leden van de ambtelijke organisatie en twee leden namens de politiek; voor wat betreft de plaatsvervangende leden is de verhouding 2:1. De Stafdienst HR zorgt voor een secretaris van de klachtencommissie. De uiteindelijke benoeming van de leden van de klachtencommissie zal, op basis van een evenwichtige voordracht, door het Presidium plaatsvinden. Zie hoofdstuk 4, artt. 6 en 7 en hoofdstuk 7 voor de benoemingsprocedure van de klachtencommissie.

7.2 Taak en werkwijze

De taak en de werkwijze van de klachtencommissie zijn vastgelegd in de klachtenregeling (hoofdstuk 4). Kort gesteld is de klachtencommissie belast met het onderzoek van een bij haar ingediende klacht en het uitbrengen van advies aan het betrokken bevoegd gezag (artikel 13 klachtenregeling).

7.3 Samenstelling en profiel

1. De klachtencommissie bestaat uit een externe voorzitter, vijf leden en drie plaatsvervangende leden.
2. De voorzitter, leden en plaatsvervangende leden worden benoemd en ontslagen door het Presidium.
3. De samenstelling van de klachtencommissie biedt een goede afspiegeling van de organisatieonderdelen die deel uit maken van het beleid;
4. De klachtencommissie bestaat, naast de externe voorzitter, uit drie leden van de ambtelijke organisatie en twee leden namens de politiek; voor wat betreft de plaatsvervangende leden is de verhouding 2:1.
5. Op zijn minst twee leden zijn vrouw en minimaal één lid is van allochtone afkomst.
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 deze direct of indirect betrokken is geweest bij de ongewenste omgangsvormen waarover de klacht is ingediend.

7.4 Voordracht en benoeming

1. Bij een vacature wordt de verschillende organisatieonderdelen gevraagd kandidaten voor te dragen (via de Stafdienst HR).
2. De Stafdienst HR komt op basis hiervan met een representatieve voordracht die voldoet aan bovengenoemde criteria.
3. Het Presidium benoemt de kandidaat voor de duur van 4 jaar.
4. De medewerker ontvangt van de benoeming een besluit.

7.5 Faciliteiten en waarborgen

1. Het Presidium voegt aan de klachtencommissie een secretaris toe die werkzaam is bij de Tweede Kamerorganisatie. De secretaris wordt door of namens ██████ van de Tweede Kamer aangesteld.
2. Het Presidium biedt de leden en de plaatsvervangende leden van de klachtencommissie de faciliteiten die nodig zijn voor een goede uitoefening van hun werkzaamheden in het kader van de klachtenregeling. Desgewenst wordt voorzien in scholing, training en inschakeling van deskundige ondersteuning of advies (artikel 17 lid 1).
3. Er kan gebruik worden gemaakt van in- en externe deskundigheid (artikel 12 lid 9).
4. Leden en plaatsvervangende leden van de klachtencommissie mogen niet wegens het indienen van een klacht of door uitoefening van hun functie als lid van de klachtencommissie benadeeld worden in hun positie in de organisatie (artikel 16 lid 1).
5. Tot beëindiging van het dienstverband van de leden en plaatsvervangende leden van de klachtencommissie, anders dan op eigen verzoek, wordt niet eerder overgegaan dan nadat is vastgesteld dat het voorgenomen ontslag op geen enkele wijze in verband staat met het uitoefenen van de functie van lid van de klachtencommissie.

8 Training vertrouwenspersonen en klachtencommissie

Vertrouwenspersonen

- i. Basistraining nieuwe vertrouwenspersonen
- ii. Vervolgtraining zittende vertrouwenspersonen naar behoefte
- iii. Intervisiebijeenkomsten, minimaal 2x per jaar
- iv. Relevante seminars naar behoefte

Klachtencommissie

- v. Basistraining nieuwe leden/plv. leden klachtencommissie
- vi. Praktijktraining naar behoefte

9 Interne communicatie

Communicatiemiddel	Via	Bereik
Folder	Introductiepakket	Nieuwe ambtenaren en fractiemedewerkers
Introductiebijeenkomst	Introductieprogramma	Nieuwe ambtenaren en fractiemedewerkers
Kamerbode	Presentatie nieuwe vertrouwenspersonen en/of leden klachtencommissie	Gehele organisatie
Plein2	Hoofdstuk Ongewenste omgangsvormen	Gehele organisatie
Jaarverslag	MT-vergadering	Presidium, MT en OR

Bijlage 6			
Paragraaf 7.7. Personeelsreglement - handmatig bij te boeken (plus) uren			
Naam			
Personeelsnummer			
Dienst			
Maand	Kies een item.		
Jaar	Kies een item.		
Datum	Begintijd	Eindtijd	Totaal aantal extra gewerkt uren (t.b.v. tijd voor tijd/ overwerkpot)
Datum akkoord medewerker			
Handtekening medewerker			
Datum akkoord manager			
Handtekening manager			

Inwerkingtreding en overgangsrecht wijzigingen Personeelsreglement

ⁱ § 7.1 en §7.2 zijn aangepast aan de salarisverhoging die – met terugwerkende kracht - vanaf 1 juli 2020 gaat gelden. Het betreft de vaste en variabele beloning voor Inconveniënten. De grondslag is de CAO Rijk (1 juli 2020 tot en met 31 december 2020).

ⁱⁱ § 14.1 geldt per 1 september 2020. Tot januari 2021 worden de huidige rollen binnen de Plaatsingsadviescommissie gerespecteerd; feitelijk houdt dit in dat het commissielid namens de organisatie tot die tijd voorzitter van de commissie is. Instemming OR op 20 juli 2020. Instemming werknemersdelegatie op 30 juli 2020.

ⁱⁱⁱ § 17.3, artikel 10 (bordje aanduiding dienst) is aangepast en treedt per 1 september 2020 inwerking. Instemming OR op 28 mei 2020.

^{iv} Bijlage 1 (omgezette regelingen): aan het tweede gedachtestreepje is toegevoegd: "en inzake de Plaatsingsadviescommissie". Dit geldt per 1 september 2020. Instemming OR d.d. 20 juli 2020 (zie eindnoot i).

From [redacted] <[redacted]@tweedekamer.nl>
Subject **Wijziging personeelsreglement 1 november 2020**
To [redacted] tweedekamer.nl>, [redacted] @tweedekamer.nl>, [redacted]
[redacted] tweedekamer.nl>, [redacted] cmhf.nl)" [redacted] cmhf.nl>, [redacted]
[redacted] @tweedekamer.nl> [redacted] @eerstekamer.nl [redacted]
[redacted] @tweedekamer.nl>, [redacted].com>, [redacted]
[redacted] @eerstekamer.nl>, [redacted] @eerstekamer.nl>, [redacted]
[redacted] @abvakabo.nl>, [redacted] @fnv.nl>, [redacted]
[redacted] @ambtenarencentrum.nl>, [redacted] @tweedekamer.nl>, [redacted]
[redacted] @tweedekamer.nl>, [redacted] @eerstekamer.nl>, [redacted]
[redacted] @tweedekamer.nl>, [redacted] @tweedekamer.nl>, [redacted]
[redacted] @eerstekamer.nl>, [redacted] tweedekamer.nl>
Date November 3, 2020 at 11:19:25 AM CET

Geachte leden van het Georganiseerd Overleg,

Hierbij doe ik u een brief toekomen van [redacted] over een technische wijziging van het personeelsreglement. Binnenkort ontvangt u een separate brief van [redacted] als reactie op de vraag die gesteld is via mevrouw [redacted] over de uitwerking van de kortlopende CAO.

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Uitwerking integriteitsregels

Opgesteld door :

Voorzitter

1. Aard van de bespreking

Ter besluitvorming

2. Beknopte samenvatting

Inleiding

Naar aanleiding van rapportages van GRECO en aanbevelingen van de werkgroep Integriteit (onder voorzitterschap van oud-Kamerlid Van Oosten) heeft de Tweede Kamer in de afgelopen periode stappen gezet op het terrein van de eigen integriteitsregels. Op 1 januari 2020 is mevrouw Jacqueline Biesheuvel gestart als onafhankelijk integriteitsadviseur (onbezoldigd). Zij kan door individuele leden worden benaderd met vragen die raken aan hun integriteit. Daarnaast zijn op 22 september 2020 de gedragscode integriteit en de regeling toezicht- en handhaving integriteit vastgesteld. De gedragscode brengt bestaande integriteitsregels samen, voorzien van een heldere toelichting. Kern van de regeling toezicht- en handhaving is dat een onafhankelijk college onderzoek kan doen naar aanleiding van klachten die kunnen worden ingediend m.b.t. de integriteit van Kamerleden. De gedragscode is direct in werking getreden; de regeling toezicht- en handhaving treedt op 1 april 2021 in werking.

Voor zowel de gedragscode als de regeling toezicht- en handhaving geldt dat nadere uitwerking nodig is. De kaders zijn duidelijk, maar hoe de gedragscode en regeling in de praktijk (moeten) worden toegepast moet nader worden vastgelegd. Daarnaast zullen de taken die horen bij de toepassing van de gedragscode en de regeling helder moeten worden belegd in de organisatie. Ook de ondersteuning van de integriteitsadviseur is nog niet structureel belegd; daar moet op korte termijn een oplossing voor worden gevonden.

Uitwerking regels

A. Integriteitsadviseur

Per 1 januari 2020 heeft de Tweede Kamer een integriteitsadviseur aangesteld, in de persoon van mevrouw Jacqueline Biesheuvel. Zij is door het Presidium benoemd voor de duur van zes jaar. De voornaamste taak van de onafhankelijke integriteitsadviseur is het verstrekken van adviezen aan individuele Kamerleden over de geldende regels op het gebied van integriteit. Daarnaast kan op verzoek ook het Presidium geadviseerd worden over (toepassing van) de integriteitsregels. De integriteitsadviseur brengt jaarlijks een geanonimiseerd verslag uit. Het eerste verslag wordt verwacht in februari 2021.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Ondersteuning

Voor het goed kunnen uitoefenen van de functie van integriteitsadviseur is er behoefte aan ambtelijke ondersteuning. Het gaat om een vast aanspreekpunt met de volgende taken:

- Lichte secretariële ondersteuning (updaten Plein2, maken afspraken e.d.)
- Inhoudelijke ondersteuning (sparringpartner, opstellen jaarverslag e.d.)

B. Gedragscode

De gedragscode is 22 september 2020 vastgesteld door de Tweede Kamer. De gedragscode moet worden gezien als een nadere uitwerking van de bestaande integriteitsregels, dus ook de regels die in het Reglement van Orde zijn opgenomen. 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.

Ondersteuning

De gedragscode als zodanig is vastgesteld, maar de 'back office' moet worden georganiseerd:

- Het goed vindbaar maken van de gedragscode, zowel digitaal als op papier (brochure), inclusief een mogelijke verbetering van persoonlijke voorlichting aan Kamerleden
- Verder verbeteren van de administratie die hoort bij de toepassing van de gedragsregels (herzien formulieren, processen m.b.t. nevenactiviteiten, neveninkomsten, reizen, geschenken)

Het gaat in eerste instantie om het opzetten en actualiseren van alle communicatie rondom de gedragscode. Vervolgens moet worden gezorgd voor structureel onderhoud.

C. Regeling toezicht- en handhaving

De Tweede Kamer heeft op 22 september 2020 besloten om een onafhankelijk college te benoemen. Dit college heeft tot taak klachten te behandelen die te maken hebben met overtreding van de gedragscode door Kamerleden. Het college bestaat uit een voorzitter en twee leden. De personen worden op voordracht van het Presidium door de Kamer benoemd. Klachten kunnen door iedereen worden ingediend bij het college. Dit betekent dat binnen de ambtelijke organisatie ondersteuning moet worden geregeld op een zodanige manier dat alle klachten die binnenkomen worden onderzocht en worden doorgeleid naar het college. Er zal gerapporteerd moeten worden en het college heeft ook de verplichting een jaarverslag op te stellen.

Ondersteuning

Voor de regeling toezicht- en handhaving geldt dat de 'back office' moet worden georganiseerd:

- In eerste instantie gaat het om opzetten van een structuur binnen de ambtelijke organisatie waar (door iedereen) klachten kunnen worden aangebracht die verband houden met schending van de Gedragscode;
- Vervolgens moet worden gezorgd voor structurele ondersteuning van het college (aanspreekpunt voor melders, secretariële ondersteuning college, inhoudelijke ondersteuning bij schrijven rapportages e.d.)

Voorstel

- Om het totale pakket aan integriteitsregels, de onafhankelijke integriteitsadviseur en het college van toezicht en handhaving gedragscode op een efficiënte manier in te bedden in de Tweede Kamerorganisatie wordt voorgesteld de ambtelijke ondersteuning hiervoor op te zetten. Over de uitwerking hiervan wordt het Presidium in februari geïnformeerd.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Volgens de 'Regeling toezicht en handhaving integriteitsregels Tweede Kamer der Staten-Generaal' zal het Presidium een voordracht voorbereiden aan de Kamer om te komen tot de benoeming van een voorzitter en twee leden van het college van onderzoek integriteit. De leden van het College zijn personen met gezag en deskundigheid. Het verdient aanbeveling om de benoemingscyclus 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 voort dat zittende Kamerleden geen deel kunnen uitmaken van het College.

3. Financiële consequenties

- Financiële consequenties nader te bepalen. Mocht de uitwerking van de ambtelijke ondersteuning financiële gevolgen hebben dan wordt dit in februari aan het Presidium voorgelegd.

4. Formulering te nemen besluit

- Het Presidium besluit de ambtelijke ondersteuning van de onafhankelijke integriteitsadviseur en het college van onderzoek integriteit op een efficiënte manier in te bedden in de Tweede Kamerorganisatie.
- Het Presidium bereidt de voordracht aan de Kamer voor om te komen tot de benoeming van een voorzitter en twee leden van het college van onderzoek integriteit. De leden van het college zijn personen met gezag en deskundigheid.

5. Status besluit

B



Sociaal Jaarverslag 2019

jaarcijfers en toelichting

Auteur	██████████, senior HR adviseurs
Autorisatie door	██████████
Bestemd voor	Presidium
Status / versie	definitief
Datum	25-02-2020
Bijlagen	Sociaal Jaarverslag 2019 Infographic Eindrapportage WBO 2018-2019 Jaarverslag 2019 VPOO Evaluatie plan van aanpak verzuim 2019

1. Inleiding

In het sociaal jaarverslag 2019 worden ontwikkelingen in beeld gebracht op het gebied van het gevoerde personeelsbeleid van de ambtelijke organisatie in 2019. In deze notitie volgt een korte toelichting op de Infographic en waar mogelijk een vergelijking met 2018 en/of het Rijk¹. Als peildatum bij het genereren van cijfers is 31 december 2019 gehanteerd.

4.1.1



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

4.1.1





4.1.1

12. Vertrouwenspersonen en klachtencommissie

Om de bewustwording rondom omgangsvormen onder medewerkers te vergroten en de professionaliteit, bekendheid en zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen te verhogen, zijn er in 2018 speerpunten geformuleerd die in 2019 zijn uitgevoerd. Hierover wordt in de bijgevoegde evaluatie WBO 2018 en 2019 uitgebreider gerapporteerd. Speerpunten waren:

- Structureel en intensievere aandacht voor 'ongewenste omgangsvormen';
- Actualisatie van beleid en structuur;
- Aandacht voor kwaliteit door certificering en opleiding;
- Toekenning van rolbeschrijving, tijd, budget, spreekkamer en communicatiemiddelen;
- Aanstellen van 1 externe VP.

Hieronder een overzicht van de meldingen bij de verschillende gremia:



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

	Aantal klachten bij klachtencommissie	Aantal meldingen bij vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen (VPOO)	Aantal meldingen bij vertrouwenspersonen integriteit (VPI)
2019	0	21	0
2018	0	10	0
2017	0	13	0

Het aantal meldingen bij de VPOO is verdubbeld ten opzichte van 2018. Deze toename kan mede verklaard worden door de extra aandacht die is besteed aan het onderwerp en de meldingscultuur en hulpstructuur. De meeste meldingen (12) zijn afgerond en door de interventies van de vertrouwenspersonen voorzien van oplossingen en hebben geen vervolg gehad in een klachtenprocedure. Een aantal meldingen zijn nog niet afgerond (7). In de bijlage jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2019 wordt voorzien in een uitgebreidere rapportage.

De vertrouwenspersonen integriteit hebben opnieuw geen meldingen ontvangen, maar wel enkele gesprekken gevoerd met medewerkers van de ambtelijke organisatie. Het integriteitsbeleid is herzien en in het jaarplan 2020 is er intensief aandacht voor opleidingen en trainingen voor medewerkers en leidinggevenden.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Agenda Presidium

4.1.1



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Nr. Agendapunt

4.1.1

5 Rondvraag

*

- Voorzitter:

Mededelingen:

1. Een fractievoorzitter heeft een anonieme brief gebracht op het secretariaat/Voorzitter waarin melding wordt gemaakt van een onveilige werksituatie voor de ambtelijke organisatie. Er is gewezen op het werkbelevingsonderzoek 2018 waar meldingen zijn binnengekomen (seksueel ongewenst gedrag) waar niks mee is gedaan. Ook wordt gewezen op intimidatie en machtsmisbruik binnen de organisatie. De melder is anoniem maar noemt wel namen van mensen die hier mee te maken hebben gehad. ██████████ is om advies gevraagd hierover.

4.1.1



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Nr. Agendapunt

4.1.1



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL



¹ Brieven en conceptantwoorden zijn ter inzage bij het secretariaat van het Presidium



Tweede Kamer

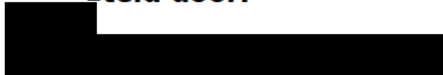
DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp:

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

steld door:



1. Aard van de bespreking 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.

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.

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

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

Advies:

Om de werkomgeving en sociale veiligheid in kaart te brengen en daarna gerichte interventies te kunnen doen, wordt geadviseerd een gevalideerd en anoniem werkbelevingsonderzoek te laten uitvoeren bij alle fracties door één onderzoeksbureau. De uitkomst van dit onderzoek is anoniem.

¹

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Bespreekpunt 3: Rol van het College van integriteit bevestigen.

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

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

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

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.”

4.1.1

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)

In te vullen door secretariaat Presidium
 Volgnummer Presidium:
 Datum vergadering:



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp:

[Mogelijke instrumenten verbeteringen](#) m.b.t. ongewenste omgangsvormen en sociale veiligheid

steld door:

██████████

1. Aard van de bespreking ¹

[Ter bespreking Besluitvormend.](#)

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 van](#) de Kamer [heeft zelf](#) in het kader van sociale veiligheid en hoe deze (mogelijk) verbeterd kunnen worden.

Bespreekpunt 1: Elke fractie stelt een eigen vertrouwenspersoon aan.

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

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

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

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

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

¹

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

Nog ergens melden dat gebruik gemaakt kan worden van format WBO Kamer of expertise Kamer? Geldt ook voor instellen vertrouwenspersonen

██████████
06/08/2021 16:01



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Bespreekpunt 3: Rol van het College van integriteit bevestigen.

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

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

Reikwijdte Gedragscode

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

Verbeteringen Gedragscode

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

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

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

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

Advies:

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

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

3. Formulering te nemen besluit

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

4. Status besluit 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)



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Werving leden College van onderzoek integriteit

Opgesteld door :

Voorzitter

1. Aard van de bespreking

Ter bespreking

2. Beknopte samenvatting

Aanleiding

De Tweede Kamer heeft op 22 september 2020 ingestemd met de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden der Staten Generaal. Dit betekent dat voor het toezicht en de naleving op de integriteitsregels van de Tweede Kamer een onafhankelijk College van onderzoek integriteit ingesteld moet worden. Het College heeft tot taak klachten, aangaande een overtreding van de Gedragscode integriteit, te behandelen. Het College bestaat uit een voorzitter en twee leden. De kandidaten worden benoemd door de Tweede Kamer op voordracht van het Presidium. De Tweede Kamer heeft besloten de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden der Staten Generaal in werking te laten treden per 1 april 2021.

College van onderzoek integriteit

Op dit moment wordt gewerkt aan het opzetten van een goede ambtelijke ondersteuning van zowel de Integriteitsadviseur (mevrouw Biesheuvel) als het nieuw te vormen College van onderzoek integriteit.

Daarnaast is het de taak van het Presidium om drie leden voor het College van onderzoek voor te dragen aan de Tweede Kamer: een voorzitter en twee leden. In de Presidiumvergadering van 9 december 2020 is aangegeven dat de voorkeur uitgaat naar een open werving.

In de bijlage treft u een concept-advertentietekst aan en een conceptprofielchets voor de werving van kandidaten voor deze functie.

Vergoeding

In tegenstelling tot de Integriteitsadviseur ontvangen de leden van het College een kleine vergoeding voor kosten die samenhangen met het uitvoeren van hun taken. Voor het bijwonen van een vergadering wordt voorgesteld aansluiting te zoeken bij de vergoeding die leden van de Kiesraad of Besluit ICT toezicht (BIT) ontvangen: 3% van het maximum van salarisschaal 18 (Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984). Dit is een bedrag van 274,19 per vergadering. Daarnaast ontvangen de leden een reiskostenvergoeding.

Wervingskanalen

De vacature kan worden uitgezet op de websites van de Tweede Kamer, de mobiliteitsbank, werkenvoornederland.nl en werkenbijdeoverheid.nl. Daarnaast is een advertentie in de zaterdagkranten Trouw, Volkskrant en NRC aanbevolen. Bij inschakeling van deze kranten wordt de vacature ook geplaatst op Intermediar.nl en VK en NRCcarrière.nl. Als de vacature op een zaterdag in NRC wordt geplaatst komt er een kosteloze doorplaatsing in een doordeweekse uitgave.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Verder wordt voorgesteld om op een drietal specialistische websites te adverteren, nl: www.recht.nl, www.mr-online.nl, www.njb.nl.

Vanuit het Presidium wordt een selectiecommissie geformeerd waarin leden van het Presidium zitting hebben. Het streven is om de procedure voor 1 april 2020 af te ronden in verband met de inwerkingtreding van de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden der Staten Generaal.

3. Formulering te nemen besluit

- Het Presidium stemt in met de werving en selectie van een voorzitter en twee leden voor het College toezicht en handhaving Gedragscode Leden der Staten Generaal.

4. Status besluit

C

CONCEPT – PROFIELSCHETS LEDEN COLLEGE VAN ONDERZOEK INTEGRITEIT

De Tweede Kamer zoekt een voorzitter en twee leden voor het college van onderzoek integriteit

De Tweede Kamer heeft op 22 september 2020 besloten om voor het toezicht en de naleving op de gedragscode integriteit een onafhankelijk College van onderzoek integriteit (hierna College) in te stellen. Het College heeft tot taak klachten aangaande overtreding van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen. Het College bestaat uit een voorzitter en twee leden. Zij worden benoemd door de Tweede Kamer op voordracht van het Presidium voor de duur van ten hoogste zes jaar. Herbenoeming voor een nieuwe termijn is mogelijk.

Inhoud van de taak

In de 'Regeling toezicht en handhaving gedragscode Leden der Staten Generaal' wordt het behandelen van klachten aangaande overtreding van de Gedragscode opgedragen aan een onafhankelijk College van onderzoek integriteit. Het College verricht onderzoek op basis van klachten over zittende Kamerleden. Het College bepaalt zelfstandig welke onderzoeksvragen en –methoden zij noodzakelijk acht ten behoeve van het onderzoek.

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 Tweede Kamer: een aanwijzing, een berisping of een schorsing. Het College stelt een rapportage op over de uitkomst van het onderzoek en zendt deze aan het Presidium en het betreffende Kamerlid. De Tweede Kamer beslist over het opleggen van de sanctie.

Van het College mag worden verwacht dat op een zorgvuldige, onpartijdige en objectieve wijze invulling wordt gegeven aan de onderzoekstaak.

Het College brengt jaarlijks een verslag uit aan het Presidium over de werkzaamheden en kan aanbevelingen doen omtrent de Gedragscode. Bij haar werkzaamheden wordt het College bijgestaan door een ambtelijk secretaris en kan beroep doen op secretariële ondersteuning.

Kwaliteitseisen

In het College dienen de volgende kwaliteiten aanwezig te zijn:

- relevante bestuurlijke en/of politieke ervaring;
- toezichthoudende ervaring;
- ervaring met onderzoek op vlak van bestuurlijke, ambtelijke en publieke integriteit;
- kennis op juridisch, ethisch en financieel terrein.

Bij de samenstelling kunnen bestuurlijke ervaring, relevante netwerken en/of deskundigheid in één of meer personen samenvallen. Dit maakt het mogelijk dat het brede scala zoals bovenstaand aangeduid ook werkelijk aanwezig is in het College.

Daarnaast wordt van alle collegeleden verwacht dat zij:

- beschikken over een natuurlijk gezag;
- expert zijn op één van de genoemde kwaliteitseisen;
- uitstekende kwalificaties en een erkende reputatie hebben;
- van onbesproken gedrag zijn;
- beschikken over voldoende kritisch vermogen;
- beschikken over hoogwaardige contactuele en relationele vaardigheden;

- beschikken over politieke – en omgevingssensitiviteit en maatschappelijk geëngageerd zijn;
- onafhankelijk en objectief tot oordeelsvorming over gaan;
- integer en onpartijdig zijn.

Specifieke eisen voorzitter

Van de voorzitter van het College worden specifieke eigenschappen en kwaliteiten verwacht. In het bijzonder dient hij/zij:

- het vermogen te hebben om met autoriteit en natuurlijk gezag de voorzittersfunctie in het College te vervullen;
- over de persoonlijkheid en achtergrond te beschikken om een leidende rol te vervullen bij de menings- en besluitvorming in het College.

Vergoeding

De leden van het College ontvangen een vergoeding voor het bijwonen van vergaderingen en reis- en verblijfkosten.

Procedure

Half februari starten de voorselectiegesprekken en vervolgens de selectiegesprekken. De leden worden benoemd door de Kamer op voordracht van het Presidium voor de duur van ten hoogste zes jaar. Herbenoeming is mogelijk. Een onderzoek naar antecedenten kan onderdeel uitmaken van de procedure.

Beoogde benoemingdatum is 1 april 2021.

Meer informatie

Voor vragen kunt u contact opnemen met <naam>, <telefoonnummer>, <email-adres>.

Uw reactie

Hebt u belangstelling voor deze functie en voldoet u aan bovengenoemd profiel, dan nodigen wij u uit uw reactie vóór 1 februari 2021, voorzien van een recent cv onder vermelding van lid of voorzitter College van onderzoek integriteit per e-mail te sturen naar <emailadres> ter attentie van <naam> of via de website www.tweedekamer.nl.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Integriteit Kamerleden / motie-Van der Molen c.s. (Kamerstuk 35 166, nr. 20)

Opgesteld door :

Voorzitter

1. Aard van de bespreking

Ter besluitvorming.

2. Aanleiding

De werkgroep-Van Oosten heeft in november 2018 vier aanbevelingen gedaan omtrent de versterking van het integriteitsbeleid van de Kamer. De eerste drie aanbevelingen zijn door het Presidium overgenomen. Met de motie-Van der Molen c.s., die naar aanleiding van het debat over de Raming met algemene stemmen is aangenomen, werd het Presidium gevraagd vóór 1 december 2019 ook de laatste aanbeveling van de werkgroep-Van Oosten uit te werken en een voorstel te doen voor versterking van toezicht en handhaving van de integriteitsregels.¹

Gedragscode en benoeming onafhankelijk adviseur integriteit (=reeds door Presidium besloten)

Ter uitwerking is op 28 november 2019 een voorstel aan de Kamer voorgelegd voor een gedragscode voor leden van de Tweede Kamer.² Deze gedragscode betreft de tekst van de leidraad die de werkgroep-Van Oosten had opgesteld, voorzien van enkele verduidelijkingen. De gedragscode vormt een beknopte samenvatting van de geldende integriteitsregels, bedoeld om de kenbaarheid en praktische bruikbaarheid te verhogen. De Kamer moet deze gedragscode nog vaststellen.

Ter verdere uitwerking heeft het Presidium per 1 januari 2020 een onafhankelijk adviseur integriteit benoemd.³ De adviseur, mevrouw Biesheuvel-Vermeijden, kan Kamerleden op verzoek vertrouwelijk adviseren over de uitleg van de integriteitsregels in hun eigen functioneren als Kamerlid. Het kan bijvoorbeeld gaan om dilemma's rondom nevenfuncties, belangen of geschenken. Kamerleden kunnen een schriftelijk advies van de adviseur desgewenst openbaar maken. De adviseursfunctie vormt een versterkte voortzetting van het model van de vertrouwenspersoon integriteit.

Uitwerking motie-Van der Molen c.s.: voorstel college van onderzoek integriteit (=in afwachting van besluitvorming door Presidium)

In de Presidiumvergaderingen van 27 november 2019 en 18 december 2019 is ter uitwerking van de motie-Van der Molen c.s. tweemaal het voorstel besproken voor een onafhankelijk college van onderzoek, dat klachten over de naleving van de gedragscode voor Kamerleden kan onderzoeken.⁴ Bij de uitwerking van dit voorstel zijn diverse deskundigen, onder meer op constitutioneel terrein, geraadpleegd. Het voorstel bevat diverse waarborgen voor een zorgvuldige behandeling.

De adviseur en het voorgestelde college van onderzoek zijn complementair aan elkaar: de adviseur denkt *vooraf* met Kamerleden in vertrouwelijkheid mee over integriteitsvragen, het college van onderzoek kan *achteraf* beoordelen of de integriteitsregels in een concreet geval juist zijn toegepast.

3. Voorliggende opties

¹ Kamerstuk 35 166, nr. 20.

² Kamerstuk 35 351, nr. 1.

³ Brief van het Presidium inzake benoeming onafhankelijk adviseur integriteit d.d. 28 november 2019.

⁴ Zie de Presidiumnotities 2019-366 (27 november 2019) en 2019-389 (18 december 2019).



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

In de bijlagen is het op 18 december jl. geagendeerde voorstel opgenomen. Naar aanleiding van de gedachtewisselingen in het Presidium wordt hieronder een aantal verdere opties voorgelegd. Het Presidium wordt verzocht hierover een besluit te nemen.⁵

A. Hoger beroep/mogelijkheid nadere zienswijze toevoegen

Op verzoek van een aantal leden van het Presidium zijn reeds twee opties voor een beroepsmogelijkheid uitgewerkt en in de Presidiumvergadering van 18 december jl. besproken.

Alternatief 1: Het instellen van een tijdelijk college van beroep voor een nadere toetsing

Nadat het College van onderzoek tot een rapportage is gekomen, kan het betreffende Kamerlid binnen twee weken een vervolgpcedure opstarten. In dat geval wordt een tijdelijk college van beroep ingesteld door de Kamer; de leden worden voorgedragen door het Presidium. Het tijdelijk college toetst op basis van de rapportage en andere relevante feiten of omstandigheden of het College van onderzoek in redelijkheid tot haar oordeel kon komen. Het Kamerlid wordt opnieuw gehoord en kan een nadere zienswijze indienen.

Alternatief 2: Het Kamerlid kan een nadere zienswijze indienen

Een andere, lichtere mogelijkheid is dat het Kamerlid een aanvullende zienswijze naar aanleiding van een rapportage van het College van onderzoek kan indienen bij het Presidium. De zienswijze wordt in beginsel openbaar gemaakt, maar kan ook (deels) vertrouwelijk aan de leden ter inzage worden gelegd. Dit biedt het Kamerlid een mogelijkheid om eventuele bedenkingen of aanvullingen, die nog niet in de rapportage waren verwerkt, kenbaar te maken.

Vraag: wenst het Presidium een van deze voorzieningen toe te voegen? Zo ja, welk alternatief heeft de voorkeur?

B. Sanctiestelsel schrappen of uitstellen, eerst ervaring opdoen

Het voorstel bevat mogelijkheden voor sancties wanneer het college een overtreding van de gedragscode vaststelt. Het gaat om een aanwijzing, berisping of schorsing. Het college van onderzoek kan - optioneel - een sanctie aanbevelen. De Kamer beslist over de oplegging van een sanctie.

Overwogen kan worden om het sanctiestelsel te schrappen uit het voorstel. Het college van onderzoek kan wel aanbevelingen doen aan het Kamerlid over de naleving van de gedragscode. Op deze manier kan eerst enige jaren ervaring worden opgedaan met deze nieuwe vorm van toezicht. Met de rapportages van het college van onderzoek en de eventuele aanbevelingen wordt de naleving van de gedragscode in de praktijk eveneens bevorderd. Daarmee wordt aangesloten bij het model dat de Eerste Kamer hanteert: de Huishoudelijke Commissie, die sinds medio 2019 toezicht houdt op naleving van de gedragscode van de Eerste Kamer, kan ook alleen aanbevelingen doen.

Dit betekent dat de Kamer zich in individuele zaken niet meer hoeft uit te spreken over een eventuele sanctie. Desgewenst kan de Kamer na enkele jaren, op basis van een evaluatie van het stelsel, besluiten de regeling alsnog aan te vullen met een sanctiestelsel.

En andere modaliteit is om het sanctiestelsel wel op te nemen, maar de inwerkingtreding daarvan uit te stellen tot na een evaluatie van het nieuwe toezichtmodel. Dat zou bijvoorbeeld na vier jaar kunnen plaatsvinden.

Vraag: wenst het Presidium de sancties in het voorstel te schrappen? Of de inwerkingtreding van dat deel van het voorstel uit te stellen tot na een evaluatie (bijvoorbeeld na vier jaar)?

⁵ De toelichting zal daarnaast op enkele punten worden verduidelijkt. Zo wordt benadrukt dat het college alleen nader onderzoek doet als een klacht naar haar oordeel substantieel genoeg is. Ook zal worden verduidelijkt dat de regeling geen terugwerkende kracht heeft en dus alleen van toepassing is op gedragingen die na de inwerkingtreding van de regeling plaatsvinden.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

4. Formulering te nemen besluit

- Het Presidium besluit een voorstel voor een regeling inzake toezicht integriteit ter besluitvorming aan de Kamer voor te leggen.
- Het Presidium verzoekt de commissie voor Binnenlandse Zaken de behandeling van het voorstel op zich te nemen, in samenhang met het reeds aan de Kamer gezonden voorstel voor een Gedragscode Leden Tweede Kamer der Staten-Generaal.

5. Status besluit ⁶

C

⁶

- 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

BIJLAGE 1

Brief van het Presidium ter aanbieding van een voorstel voor een regeling toezicht en handhaving integriteit

N.B. Het betreft de aanbiedingsbrief zoals eerder voorgelegd. Afhankelijk van de gekozen opties (zie oplegnotitie) wordt de brief zo nodig aangepast.

Hierbij bieden wij u een voorstel voor een regeling inzake toezicht en handhaving integriteit aan. Het voorstel bouwt voort op de vierde aanbeveling van de werkgroep Integriteit Leden van de Tweede Kamer, die in november 2018 rapport uitbracht aan het Presidium.⁷ Met de motie-Van der Molen c.s.,⁸ die met algemene stemmen is aangenomen, werd het Presidium verzocht een voorstel aan de Kamer voor te leggen en daarin maatregelen voor toezicht en handhaving nader uit te werken. Daarnaast heeft de Staatscommissie parlementair stelsel in haar rapport een paragraaf gewijd aan de registratie van geschenken, nevenfuncties en andere belangen, en het belang van adequaat toezicht daarop.⁹

Duidelijk is dat de Kamer als instituut op dit punt stappen moet maken. In de samenleving wordt kritischer gekeken naar het optreden van Kamerleden. Zij komen daardoor vaker, al dan niet terecht, in opspraak. Daarbij komt dat Kamerleden een publiek ambt vervullen, waaraan rechten en plichten verbonden zijn. Integriteitsschendingen kunnen het gezag en de waardigheid van het parlement schaden. Het versterken van het systeem van toezicht en handhaving door de Kamer is daarom van belang. Tegelijkertijd kan Kamerleden hiermee ook een adequate en zorgvuldige behandeling worden geboden in het geval zij te maken krijgen met integriteitskwesaties. Ook in andere gevestigde parlementen is dit het geval.

Bij de uitwerking zijn deskundigen geraadpleegd en is gekeken naar voorbeelden uit andere parlementen. Daarnaast is het staatsrechtelijke kader in kaart gebracht waarbinnen het toezicht op de integriteit van Kamerleden moet worden geplaatst, teneinde de grondwettelijke positie van Kamerleden te waarborgen.

In de voorgestelde regeling kan bij klachten over de naleving van de gedragscode, die afzonderlijk aan de Kamer ter vaststelling is voorgelegd,¹⁰ een onafhankelijk onderzoek worden gedaan door een college van onderzoek integriteit. Daarnaast verbetert de regeling de mogelijkheden voor sanctionering door de Kamer, indien een onderzoek daartoe aanleiding geeft. Ten slotte biedt de regeling voorzieningen om de mogelijke samenloop van de klachtbehandeling door het college en de vertrouwelijke advisering door de onafhankelijk adviseur integriteit zorgvuldig te regelen.

Het Presidium legt bijgaand voorstel ter besluitvorming voor aan de Kamer en verzoekt de commissie voor Binnenlandse Zaken het voorstel, in samenhang met het hierboven genoemde voorstel voor een Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, in behandeling te nemen.

De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal,
K. Arib

⁷ Kamerstuk 35 166, nr. 5.

⁸ Kamerstuk 35 166, nr. 20.

⁹ Eindrapport Staatscommissie parlementair stelsel, Lage drempels, hoge dijken, 2018, par. 7.17.

¹⁰ Kamerstuk 35351, nr. 1.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

BIJLAGE 2

Voorstel Regeling toezicht en handhaving integriteit

N.B. Het betreft het voorstel zoals eerder voorgelegd. Afhankelijk van de gekozen opties (zie oplegnotitie) wordt de brief zo nodig aangepast.

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

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.

Hoofdstuk 3. Klachtprocedure



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

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. Sanctionering

Artikel 10 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 11 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 10 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 12 Besluit Kamer

De Kamer besluit zonder beraadslaging over het voorstel van het Presidium, bedoeld in artikel 11. Indien de Kamer besluit tot het opleggen van een sanctie, wordt deze de dag na het Kamerbesluit ten uitvoer gelegd.

Artikel 13 Geen beroep

Van de beslissingen ingevolge deze regeling is beroep op de Kamer niet toegelaten.

Artikel 14 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.

Toelichting

Algemeen deel

In voorgestelde toezichts- en handavingsstelsel 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.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

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, op voorstel van het Presidium, 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 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 de taak van de Adviseur is om Kamerleden vooraf te adviseren over de 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.¹¹

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.

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

¹¹ Zie over deze functie de brief van het Presidium van 28 november 2019 inzake de benoeming van de onafhankelijk adviseur integriteit.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

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 dit artikel wordt de archivering beschreven.

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 of de klacht ziet op 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.

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 ambtsmisdrijven¹², 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.

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. De klager en het Kamerlid

¹² Ambtsmisdrijven kennen een eigen procedure waar het Kamerleden betreft. Bij de toelichting op artikel 9 wordt hier nader op ingegaan.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

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 de taak van de Adviseur is om Kamerleden vooraf te adviseren over de 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.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

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

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 onverenigbaar zijn met de staatsrechtelijke positie van Kamerleden.

Artikel 11

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 12

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 13



Tweede Kamer

DER STATEN-GEREAAL

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

Artikel 14

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 na zes jaar - 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.

**Raming der voor de Tweede Kamer in 2022 benodigde uitgaven, alsmede
aanwijzing en raming van de ontvangsten**

GELEIDENDE BRIEF

Ieder voorjaar behandelt de Tweede Kamer haar eigen begroting, de Raming. Deze Raming wordt vervolgens door de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties toegevoegd aan hoofdstuk IIA van de Rijksbegroting. In deze geleidende brief bij de Raming worden de prioriteiten voor 2022 beschreven. De Raming voor 2022 wordt opgesteld in een periode waarin ook de verkiezingen voor de Tweede Kamer plaatsvinden. Het Presidium kiest, mede daarom, voor een grote mate van continuïteit. Veel van de genoemde prioriteiten bouwen voort op ontwikkelingen die in de achterliggende periode in gang zijn gezet.

4.1.1



4.1.1



Integriteitsregels Tweede Kamer

Een andere bijzondere mijlpaal in onze parlementaire geschiedenis betreft de besluitvorming rondom integriteit. Op 22 september 2020 heeft de Tweede Kamer ingestemd met de Gedragscode Leden der Staten-Generaal en met de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden der Staten-Generaal (Kamerstuk 35351, nr.5). Concreet betekent dit dat er thans een Gedragscode ligt waarin alle bestaande integriteitsregels worden samengebracht en toegelicht en dat er (per 1 april 2021) sprake zal zijn van een systeem van toezicht op en handhaving van de regels. Een onafhankelijk College van onderzoek, dat bestaat uit twee leden en een voorzitter, kan op basis van klachten van binnen en buiten onderzoek doen naar integriteitskwesties die betrekking hebben op Kamerleden. Een verbetering van het toezicht op en handhaving van de integriteitsregels was een belangrijke aanbeveling van de Groep van Staten tegen Corruptie (GRECO) en een wens van de Kamer, omdat regels zonder toezicht zonder betekenis zijn.

Eerder stelde het Presidium al een onafhankelijk adviseur integriteit aan, die individuele Kamerleden kunnen benaderen als zij vragen hebben over integriteitskwesties. Met deze integriteitsadviseur, de Gedragscode en het College van onderzoek heeft de Tweede Kamer nu een uitgebreid instrumentarium om op te treden als dat nodig is, maar ook om Kamerleden te beschermen als hun integriteit onterecht in twijfel wordt getrokken. Zowel de integriteitsadviseur als het College van

onderzoek brengen jaarlijks een geanoniseerd verslag uit. In 2022 kan het eerste verslag – en daarmee de eerste resultaten – van het College worden verwacht en gedeeld.

4.1.1



4.1.1

Tot slot

De behandeling van de Raming 2022 vindt plaats in juni 2021 – na de Tweede Kamerverkiezingen en voor de tijdelijke verhuizing. Er ligt, kortom, een enerverende periode voor ons. Met deze Raming hoopt het Presidium een solide, stabiele basis te hebben neergelegd voor het Kamerwerk en de bijbehorende uitgaven in 2022. Zoals altijd ziet het Presidium uit naar een constructief gesprek over de prioriteiten die in deze geleidende brief zijn beschreven en alle aanvullende zaken die de Kamerorganisatie aan gaan.

Khadija Arib

Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten Generaal



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Beleid ongewenste omgangsvormen / klachtencommissie

Opgesteld door :

Stafdienst HR

1. Aard van de bespreking ¹

Ter besluitvorming

2. Beknopte samenvatting

Naar aanleiding van aanbevelingen die gedaan zijn door de Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen en de Klachtencommissie wordt een aantal door te voeren wijzigingen voorgelegd. Het betreft geen inhoudelijke veranderingen in het beleid, maar veranderingen die de samenstelling van de Klachtencommissie en de opbouw van het beleid betreffen.

Het beleid ongewenste omgangsvormen bestaat sinds 1993 bij de Tweede Kamer en is door de jaren heen periodiek aangepast. Dit heeft gevolgen gehad voor de inhoud van het beleid, maar ook voor de Klachtencommissie en de Vertrouwenspersonen, die in de loop der tijd een veel groter scala aan deskundigheden moeten hebben.

Recent is, aan de hand van de jaarverslagen van de Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen en de Klachtencommissie, het huidige beleid opnieuw herzien. De aanbevelingen die gedaan zijn in deze jaarverslagen en de maatschappelijke ontwikkelingen (zoals #MeToo) vragen om een aanpassing van het beleid Ongewenste Omgangsvormen en meer specifiek om een herziening van de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen zoals die binnen de Tweede Kamer geldt.

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

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

1

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

3. Financiële consequenties

Aan de inhuur van externe leden zijn kosten verbonden. De hoogte van de kosten is afhankelijk van de keuze uit hoeveel externe leden de Klachtencommissie bestaat en van de inzet van de Klachtencommissie. Kosten zijn dus incidenteel (alleen op het moment dat er een klacht binnenkomt). Gezien het geringe aantal klachten in het afgelopen jaar is de schatting 80 uur per jaar o.b.v. 5.1.2f

4. Formulering te nemen besluit

Het Presidium stemt in met:

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

5. Status besluit ²

Vertrouwelijk

- 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

Memo Beleid ongewenste omgangsvormen

Aanbevelingen ter wijziging van het huidige beleid

2513 AA Den Haag

aan het Presidium

T

van het MT

M 06

E @tweedekamer.nl

datum 13 augustus 2020

pagina 1/3

Naar aanleiding van aanbevelingen die gedaan zijn door de Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen en de Klachtencommissie dient deze notitie er toe om het Presidium richting te vragen op een aantal door te voeren wijzigingen. Het betreft hierbij geen inhoudelijke veranderingen in het beleid, maar veranderingen die de samenstelling van de Klachtencommissie en de opbouw van het beleid betreffen. Omdat de inhoud van het beleid hetzelfde blijft, zijn deze stukken niet meegestuurd.

Beleid ongewenste omgangsvormen

Sinds 1993 bestaat bij de Tweede Kamer beleid ter bestrijding van ongewenste omgangsvormen. Dit beleid is van toepassing op zowel de ambtenaren van de Tweede Kamer als op de medewerkers van de fracties. In het kader van dit beleid zijn vertrouwenspersonen benoemd uit de verschillende geledingen, is een klachtenregeling opgesteld en een klachtencommissie geïnstalleerd.

Op dit beleid is door de jaren heen – op basis van bevindingen van de Vertrouwenspersonen en de Klachtencommissie - periodiek teruggekeken en naar aanleiding hiervan aangepast. Dit heeft gevolgen gehad voor de inhoud van het beleid, maar ook voor de Klachtencommissie en de Vertrouwenspersonen, die in de loop der jaren een veel groter scala aan deskundigheden moeten hebben.

In 2016 zijn voor het laatst een aantal aanbevelingen gedaan tot aanpassingen van het beleid. Deze aanbevelingen zijn op 5 april 2016 in het Presidiumoverleg besproken. Het merendeel van deze aanbevelingen zijn destijds overgenomen; echter op een punt is de knoop nog niet doorgehakt¹. Het betreft hier de aanbeveling die destijds is gedaan om een externe voorzitter aan te wijzen voor de Klachtencommissie.

Herzien beleid

Nu, na 4 jaar, is aan de hand van de jaarverslagen van de Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen en de Klachtencommissie het huidige beleid opnieuw herzien. De aanbevelingen die gedaan zijn in deze jaarverslagen en de maatschappelijke ontwikkelingen (zoals de #MeToo beweging) vragen om een herziene versie van beleid Ongewenste Omgangsvormen en meer

¹ Met het vertrek van het toenmalige hoofd P&O is deze besluitvormingsprocedure destijds nooit afgerond.



datum 29 juli 2020

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

Gebleken is namelijk dat de Klachtencommissie sinds 2016 geen enkele klacht heeft behandeld. Hierdoor ontstaat het risico dat de Klachtencommissie onvoldoende ervaring heeft in het behandelen van dergelijke klachten en de inhoudelijke kennis en deskundigheid niet meer op het gevraagde niveau is om een eventuele klacht adequaat en zorgvuldig te behandelen. De huidige Klachtencommissie bestaat uit een voorzitter, vijf leden en drie plaatsvervangende leden². Doordat de Klachtencommissie uit zoveel leden bestaat, ontstaat het risico dat dit leidt tot traagheid en inefficiëntie terwijl bij het afhandelen van een klacht de commissie gebonden is aan bepaalde termijnen.

Inrichting klachtencommissie

Dit leidt tot de aanbeveling om het aantal leden van de Klachtencommissie te verminderen en (voor in ieder geval een gedeelte) te laten bestaan uit externe leden die ervaren zijn in het behandelen van klachten en meer specifiek in het behandelen van klachten die betrekking hebben op ongewenste omgangsvormen. Hiervoor zijn twee variaties mogelijk:

1. De gehele Klachtencommissie bestaat uit externe leden.
2. Een gedeelte van de Klachtencommissie bestaat uit externe leden.

Het voordeel van de tweede optie is dat door het behoud van interne leden de couleur locale behouden blijft. Deze leden begrijpen de 'taal' en de cultuur van de Kamer wat de behandeling van eventuele klachten ten goede zal komen. Zo kan ervoor gekozen worden om een externe voorzitter aan te wijzen en de rest van de commissie uit interne leden te laten bestaan. Dit in combinatie met de aanbeveling om het aantal leden te verminderen zou kunnen leiden tot een volgende samenstelling van de Klachtencommissie: een externe voorzitter met voldoende kennis en expertise, een lid & plaatsvervangend lid die de fracties vertegenwoordigt en een lid & plaatsvervangend lid die de ambtelijke organisatie vertegenwoordigt.

Vereenvoudiging beleid

Een andere aanbeveling die wordt gedaan, is om het huidige beleid te vereenvoudigen en een duidelijk onderscheid te maken tussen de Klachtenregeling – dus dat waar een melder een beroep op kan doen – en het beleid – oftewel hetgeen waarin de kaders en de ondersteunende aspecten in beschreven staan zoals de, benoemingsprocedure en faciliteiten. Dit loopt nu door elkaar heen waardoor het document en de procesgang voor een melder onoverzichtelijk is. Deze vereenvoudiging zal dus geen wijzigingen aanbrengen in de inhoud, maar slechts in de opbouw van het stuk.

Gezien het bovenstaande wordt het Presidium gevraagd of zij akkoord kan gaan met:

1. het verminderen van het aantal leden van de Klachtencommissie naar een voorzitter, twee leden en twee plaatsvervangende leden;
2. het aanwijzen van een externe voorzitter;
3. het aanwijzen van twee interne leden en twee interne plaatsvervangende leden waarbij het ene lid de fracties vertegenwoordigt en het andere lid de ambtelijke organisatie;

² Door uitstroom van leden (naar andere werkgevers) is de commissie momenteel niet voltallig. Ook is de zittingstermijn van 4 jaar verstreken, zodat nog aanwezige leden (mogelijk) herbenoemd kunnen/moeten worden.



datum 29 juli 2020

4. het wijzigen van de opbouw van het huidige beleid wat zal leiden tot een eenvoudiger en overzichtelijk geheel.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

datum 2 november 2021
 betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid
 pagina 1/12

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. 4.1.1

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.

4.1.1



datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

4.1.1

[Redacted text block]



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

¹ Notitie veiligheid gebruikers Kamergebouw/aanscherping huisregels

² Notitie instrumenten ongewenste omgangsvormen en sociale veiligheid



datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

3. Juridisch advies

Om te komen tot een mogelijke uitwerking van de motie-Leijten en de toezegging, is een aantal vragen voorgelegd aan de Landsadvocaat.

De voorgelegde vragen zijn:

Ten aanzien van de motie-Leijten

- Welke verplichtingen inzake werkveiligheid (ook m.b.t. verantwoording) rusten er- vanuit de band van o.a. de Arbowetgeving op fracties? Zijn er ook andere kaders waarbinnen naar het begrip 'werkveiligheid' gekeken kan worden?;
- Kan het Presidium fracties verplichten beleid voor werkveiligheid³ op te stellen en dit openbaar te maken? Deze vraag moet gezien worden in het licht van de bestaande rollen en verantwoordelijkheden van respectievelijk de Kamer, het Presidium, de fracties en de ambtelijke Kamerorganisatie op het gebied van werkveiligheid. Zo ja, op welke wijze?;
- Heeft het Presidium en/of de Kamerorganisatie bevoegdheden toe te zien op de naleving van deze verplichtingen? Zo ja, op welke wijze (welke instrumenten) kan er worden gehandhaafd?;
- Kan een proeve van een set regels gemaakt worden waarin het voorgaande is opgenomen?

4.1.1

[Redacted text block containing multiple lines of greyed-out content]

³ De term werkveiligheid kent geen vastomlijnde definitie. In deze notitie wordt de term geïnterpreteerd aan de hand van de kaders van de ARBO-wetgeving.



datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

4. Mogelijke uitvoering van de motie-Leijten

Fracties verplichten beleid te maken

De eerste vraag die bij de uitvoering van de motie-Leijten naar voren komt is of gewaarborgd en bevordert kan worden dat fracties beleid voor werkveiligheid opstellen.

Op grond van ARBO-regelgeving zijn alle fracties/groepen als werkgever verplicht beleid ten aanzien van werkveiligheid op te stellen. Voor de fracties leidt dit al tot een aantal relevante verplichtingen:

- Het voeren van een arbeidsomstandighedenbeleid;
- Het opstellen van een Risico-inventarisatie en -evaluatie (hierna: RI&E) en een plan van aanpak;
- Het zorgen voor een in psychisch opzicht veilig werkklimaat;
- Het samenwerken met de medezeggenschap.

Concluderend: Er is geen verplichting vanuit het Presidium/de Kamer nodig, aangezien fracties als werkgever al verplicht zijn beleid ten aanzien van werkveiligheid op te stellen. Het lijkt dubbelop als de Kamer, zoals de motie vraagt, de fracties verplicht een wettelijke verplichting na te leven.

Beslispunt:

Het verzoek aan het Presidium om te komen met een voorstel om fracties te verplichten een werkveiligheidsbeleid op te leggen is al geregeld in de Arbowet. Kamerleden en fracties kunnen elkaar aanspreken op deze verplichting.

Voorgesteld wordt om dit niet nogmaals vast te leggen in een aparte regeling. Kan het Presidium instemmen met dit advies?

Verplichting tot openbaarmaking van beleid

Het tweede deel van de motie-Leijten vraagt het Presidium met een voorstel te komen om fracties te verplichten het beleid over werkveiligheid openbaar te maken.

In algemene zin vloeit uit de ARBO-wetgeving niet de verplichting voort het beleid over werkveiligheid openbaar te maken, behalve in de richting van bijvoorbeeld het eigen personeel en de ondernemingsraad.

Dit neemt niet weg dat de Kamer wel zou kunnen bepalen dat fracties het beleid openbaar moeten maken en/of jaarlijks zouden moeten rapporteren over het door hen gevoerde beleid en de toepassing daarvan. Hiermee heeft de Kamer een instrument om elkaar op het belang en de naleving van verplichtingen rond werkveiligheidsbeleid aan te spreken.

Als de Kamer besluit dat fracties hun beleid over werkveiligheid openbaar moeten maken is dit aanvullend op de wettelijke regeling. De Arbo-regeling schrijft dit niet voor. Via de aanvullende verplichting tot openbaarmaking streeft de Kamer transparantie na. Zichtbaar wordt welke fracties wel en welke fracties het beleid niet openbaar maken. In de regeling die hiervoor uitgewerkt moet worden kan worden aangegeven hoe ver men wil gaan in de handhaving van deze openbaarmaking en welke rol het Presidium hier al dan niet in wenst te vervullen.

Concluderend: Om uitvoering te geven aan het tweede deel van de motie-Leijten kan het Presidium hiervoor een regeling maken en deze aan de Kamer voorleggen. Het is



datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

de Kamer die besluit over een regeling tot openbaarmaking van het werkveiligheidsbeleid van alle fracties/groepen.

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)
- de modelstatuten van de fractiestichtingen (stichtingsbesturen).

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]

Beslispunt:

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, conform het gestelde in de motie Leijten. Dit voorstel zal, na bespreking in het Presidium, aan de Kamer voorgelegd worden ter besluitvorming.



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 kantooruimte 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



datum 2 november 2021

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.*

4.1.1

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]



datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

Concluderend:

- Een maatregel moet proportioneel zijn. Dat wil zeggen dat de zwaarte van de maatregel in overeenstemming moet zijn met de ernst van de overtreding. Het ontzeggen van het gebruik van het Kamergebouw is een zeer ingrijpende maatregel. Uit het advies van de Landsadvocaat blijkt dat overtredingen van de huisregels niet ernstig genoeg zijn om die maatregel proportioneel te laten zijn. Het is om deze reden dat een escalatieladder in de huisregels met de voornoemde uiterste consequentie, geen goed instrument is.
- Daarbij moet bedacht worden dat gekozen leden van de Kamer in beginsel over dezelfde faciliteiten ter ondersteuning van hun werkzaamheden moeten beschikken.
- Het is van belang dat gekozen leden van de Kamer zo weinig mogelijk in de uitoefening van hun werkzaamheden worden belemmerd.
- Uitsluitend in zeer uitzonderlijke gevallen, waarbij bijvoorbeeld de veiligheid van personen in het geding is gebracht, zou deze maatregel wellicht kunnen worden overwogen. Het zal dan eerder gaan om een maatregel gericht tegen een persoon, en niet tegen een gehele fractie, en zal uitsluitend gaan om het gebruik van de fractieruimtes en niet om het uitoefenen van het stemrecht en dergelijke. In die zeer uitzonderlijke gevallen is echter de vraag of niet andere maatregelen, zoals aangifte, meer in de rede liggen. Het is in ieder geval af te raden voor uitzonderlijke gevallen een regeling in de huisregels op te nemen. Het is bovendien de vraag of de Kamer daar dan niet over zal moeten oordelen.

Omdat niet alles in regels is te vatten kan – in plaats van het aanpassen van de huisregels – overwogen worden om jaarlijks een rapportage uit te brengen aan de Kamer waarin de kerens staan dat het Presidium/de Voorzitter fracties heeft moeten aanspreken op de naleving van de huisregels.

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]



datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

6. Slotbeschouwing

In deze notitie is het Presidium een aantal keuzes voorgelegd waarop de motie Leijten kan worden uitgevoerd. Ook is aangegeven op welke manier de huisregels nog verder verbreed kunnen worden.

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.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

WBO 2018-2019

Opgesteld door :

Stafdienst HR

1. Aard van de bespreking ¹

Informerend.

2. Beknopte samenvatting

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

Op organisatieniveau is met een plan van aanpak gewerkt aan zes organisatie-brede thema's:

- Ongewenste omgangsvormen (1) en Sociale veiligheid (2)

4.1.1

[Redacted text]

Het motto bij de aanpak was altijd 'wat merkt de medewerker ervan'? Medewerkers binnen de kamerorganisatie hebben vertrouwenspersonen ontmoet in het werkoverleg en meer informatie tot zich gekregen door verbetering van de communicatie (o.a. maandbericht [Redacted], koffiegesprekken en verbetering Plein 2). Ook is intervisie aangeboden aan medewerkers en (via de leidinggevende) het aanbod tot training in feedback geven en omgaan met fouten. Leidinggevenden (ook zelf medewerker) hebben themasessies gevolgd om beter in te spelen op de werkbeleving van hun medewerkers.

Op organisatieniveau zijn er een aantal zaken beleidsmatig uitgewerkt (denk aan het integriteitsbeleid of het arbobeleid), wat randvoorwaardelijk is voor een hogere bevlogenheid. Daarnaast geven de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen (VPOO) in hun jaarverslag aan de trend te zien dat ongewenst gedrag beter bespreekbaar is geworden en dat medewerkers door voorlichting beter bewust zijn van de hulpstructuur. Zij adviseren o.a. door te gaan met het geven van voorlichting, met professionaliseren en de thema's integriteit en omgangsvormen hoog op de agenda te houden. Samengevat is in 2019 vooral ingezet op:

1

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

4.1.1

- informatie en bewustwording bij medewerkers (verhogen werkbeleving en voorkomen ongewenst gedrag),

4.1.1

Geadviseerd wordt om in 2020 het accent verder te gaan leggen op het verstevigen van vaardigheden en kennis bij medewerkers: om gewenst gedrag te vertonen en eigen regie te nemen op hun vitaliteit en bevologenheid.

Daarnaast wordt geadviseerd in 2020 opnieuw een werkbelevingsonderzoek uit te voeren onder de medewerkers van de ambtelijke organisatie. Hiertoe wordt in een volgende vergadering van het Presidium een plan van aanpak ingediend.

3. Formulering te nemen besluit

- Het Presidium neemt kennis van de eindrapportage WBO 2018-2019.

4. Financiële consequenties

Geen.

5. Status besluit ²

Vertrouwelijk.

- 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

Eindrapportage WBO 2018 en opvolging 2019

Auteur	[REDACTED], senior HR adviseur
Autorisatie door	[REDACTED]
Bestemd voor	Presidium
Status / versie	definitief
Datum	18-02-2020
Gerelateerde documenten/ evt. wet- en regelgeving	201903 PvA WBO def WBO Totaalrapportage 1.0 def http://plein2/de_organisatie/nieuws/uitkomsten_onderzoek_werkbeleving_bekend http://plein2/sites/plein2/files/inline_files/Infographic_WBO_2018.pdf http://plein2/sites/plein2/files/inline_files/WBO_2eK_Totaalrapportage_2018_v1.0_def.pdf

Inhoud

1. Inleiding	2
2. Overzicht Tijdsplan	2
3. Verbinden, versterken en vertrouwen	2
4. Interventies en activiteiten in 2019	3
5. Eindrapportage resultaten per thema	3
Ongewenste omgangsvormen (1)	3
Sociale veiligheid (2)	3
4.1.1	
6. Eindevaluatie	6



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

1. Inleiding

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

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

- Op dienstniveau zijn alle Diensthoofden in gesprek gegaan met hun medewerkers over de belangrijkste speerpunten voor de eigen dienst. Samen met medewerkers is op het niveau van de eigen dienst bepaald waaraan gewerkt zal worden. Over deze speerpunten hebben de diensthoofden gerapporteerd in de marap-gesprekken tussen MT en Diensthoofd.
- Op organisatieniveau is gewerkt aan zes thema's die naar voren komen uit het organisatie-rapport die in dit plan van aanpak verder worden uitgewerkt. Deze thema's waren:
 - Ongewenste omgangsvormen (1) en Sociale veiligheid (2)

4.1.1

2. Overzicht Tijdsplan

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

3. Verbinden, versterken en vertrouwen

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

- Verbinden: samen(werken), interesse, betrokkenheid bij elkaar, (persoonlijk) contact, relatie.
- Versterken: uitspreken/tegenspreken/'een mening hebben', elkaar helpen/steunen, ontwikkelen, fouten maken, feedback(cultuur), ruimte, stevigheid, durf, lef, kracht.
- Vertrouwen: veilig, loyaal, fouten maken (mag), zelfvertrouwen.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

4. Interventies en activiteiten in 2019

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

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

5. Eindrapportage resultaten per thema

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

Ongewenste omgangsvormen (1)

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

Ondernomen activiteiten in 2019:

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

Sociale veiligheid (2)

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Ondernomen activiteiten in 2019:

- Sociale veiligheid/werkklimaat: de interne informatievoorziening over procedures en beleid is verbeterd (op Plein2 en op de introductiedag voor nieuwe medewerkers). Daarnaast maakt de training 'fouten maken mag' structureel onderdeel uit van de introductiedag.
- De training 'fouten maken mag' is in 2020 aangeboden aan alle teams van de ambtelijke organisatie.
- Tijdens de beëdiging van nieuwe medewerkers wordt door [REDACTED] en [REDACTED] intensief aandacht besteed aan integriteit.
- Alle diensthoofden zijn geïnformeerd over de mogelijkheden om met het eigen team feedbacktrainingen te volgen, of extra voorlichting over procedures en beleid te ontvangen.
- Integriteit: een meerjarige aanpak Integriteitsbeleid is geaccordeerd door het MT en wordt vanaf 2020 uitgevoerd. Onderdeel hiervan zijn o.a. trainingen en meer bewustwording, en herziening van de eigen gedragscode.

4.1.1



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Beleid ongewenste omgangsvormen / klachtencommissie

Opgesteld door :

Stafdienst HR

1. Aard van de bespreking ¹

Ter besluitvorming

2. Beknopte samenvatting

Naar aanleiding van aanbevelingen die gedaan zijn door de Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen en de Klachtencommissie wordt een aantal door te voeren wijzigingen voorgelegd. Het betreft geen inhoudelijke veranderingen in het beleid, maar veranderingen die de samenstelling van de Klachtencommissie en de opbouw van het beleid betreffen.

Het beleid ongewenste omgangsvormen bestaat sinds 1993 bij de Tweede Kamer en is door de jaren heen periodiek aangepast. Dit heeft gevolgen gehad voor de inhoud van het beleid, maar ook voor de Klachtencommissie en de Vertrouwenspersonen, die in de loop der tijd een veel groter scala aan deskundigheden moeten hebben.

Recent is, aan de hand van de jaarverslagen van de Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen en de Klachtencommissie, het huidige beleid opnieuw herzien. De aanbevelingen die gedaan zijn in deze jaarverslagen en de maatschappelijke ontwikkelingen (zoals #MeToo) vragen om een aanpassing van het beleid Ongewenste Omgangsvormen en meer specifiek om een herziening van de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen zoals die binnen de Tweede Kamer geldt.

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

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

1

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

3. Financiële consequenties

Aan de inhuur van externe leden zijn kosten verbonden. De hoogte van de kosten is afhankelijk van de keuze uit hoeveel externe leden de Klachtencommissie bestaat en van de inzet van de Klachtencommissie. Kosten zijn dus incidenteel (alleen op het moment dat er een klacht binnenkomt). Gezien het geringe aantal klachten in het afgelopen jaar is de schatting 80 uur per jaar o.b.v. 5.1.2f

4. Formulering te nemen besluit

Het Presidium stemt in met:

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

5. Status besluit ²

Vertrouwelijk

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

Memo Beleid ongewenste omgangsvormen

Aanbevelingen ter wijziging van het huidige beleid

2513 AA Den Haag

aan het Presidium

T

van het MT

M 06

E @tweedekamer.nl

datum 13 augustus 2020

pagina 1/3

Naar aanleiding van aanbevelingen die gedaan zijn door de Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen en de Klachtencommissie dient deze notitie er toe om het Presidium richting te vragen op een aantal door te voeren wijzigingen. Het betreft hierbij geen inhoudelijke veranderingen in het beleid, maar veranderingen die de samenstelling van de Klachtencommissie en de opbouw van het beleid betreffen. Omdat de inhoud van het beleid hetzelfde blijft, zijn deze stukken niet meegestuurd.

Beleid ongewenste omgangsvormen

Sinds 1993 bestaat bij de Tweede Kamer beleid ter bestrijding van ongewenste omgangsvormen. Dit beleid is van toepassing op zowel de ambtenaren van de Tweede Kamer als op de medewerkers van de fracties. In het kader van dit beleid zijn vertrouwenspersonen benoemd uit de verschillende geledingen, is een klachtenregeling opgesteld en een klachtencommissie geïnstalleerd.

Op dit beleid is door de jaren heen – op basis van bevindingen van de Vertrouwenspersonen en de Klachtencommissie - periodiek teruggekeken en naar aanleiding hiervan aangepast. Dit heeft gevolgen gehad voor de inhoud van het beleid, maar ook voor de Klachtencommissie en de Vertrouwenspersonen, die in de loop der jaren een veel groter scala aan deskundigheden moeten hebben.

In 2016 zijn voor het laatst een aantal aanbevelingen gedaan tot aanpassingen van het beleid. Deze aanbevelingen zijn op 5 april 2016 in het Presidiumoverleg besproken. Het merendeel van deze aanbevelingen zijn destijds overgenomen; echter op een punt is de knoop nog niet doorgehakt¹. Het betreft hier de aanbeveling die destijds is gedaan om een externe voorzitter aan te wijzen voor de Klachtencommissie.

Herzien beleid

Nu, na 4 jaar, is aan de hand van de jaarverslagen van de Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen en de Klachtencommissie het huidige beleid opnieuw herzien. De aanbevelingen die gedaan zijn in deze jaarverslagen en de maatschappelijke ontwikkelingen (zoals de #MeToo beweging) vragen om een herziene versie van beleid Ongewenste Omgangsvormen en meer

¹ Met het vertrek van het toenmalige hoofd P&O is deze besluitvormingsprocedure destijds nooit afgerond.



datum 29 juli 2020

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

Gebleken is namelijk dat de Klachtencommissie sinds 2016 geen enkele klacht heeft behandeld. Hierdoor ontstaat het risico dat de Klachtencommissie onvoldoende ervaring heeft in het behandelen van dergelijke klachten en de inhoudelijke kennis en deskundigheid niet meer op het gevraagde niveau is om een eventuele klacht adequaat en zorgvuldig te behandelen. De huidige Klachtencommissie bestaat uit een voorzitter, vijf leden en drie plaatsvervangende leden². Doordat de Klachtencommissie uit zoveel leden bestaat, ontstaat het risico dat dit leidt tot traagheid en inefficiëntie terwijl bij het afhandelen van een klacht de commissie gebonden is aan bepaalde termijnen.

Inrichting klachtencommissie

Dit leidt tot de aanbeveling om het aantal leden van de Klachtencommissie te verminderen en (voor in ieder geval een gedeelte) te laten bestaan uit externe leden die ervaren zijn in het behandelen van klachten en meer specifiek in het behandelen van klachten die betrekking hebben op ongewenste omgangsvormen. Hiervoor zijn twee variaties mogelijk:

1. De gehele Klachtencommissie bestaat uit externe leden.
2. Een gedeelte van de Klachtencommissie bestaat uit externe leden.

Het voordeel van de tweede optie is dat door het behoud van interne leden de couleur locale behouden blijft. Deze leden begrijpen de 'taal' en de cultuur van de Kamer wat de behandeling van eventuele klachten ten goede zal komen. Zo kan ervoor gekozen worden om een externe voorzitter aan te wijzen en de rest van de commissie uit interne leden te laten bestaan. Dit in combinatie met de aanbeveling om het aantal leden te verminderen zou kunnen leiden tot een volgende samenstelling van de Klachtencommissie: een externe voorzitter met voldoende kennis en expertise, een lid & plaatsvervangend lid die de fracties vertegenwoordigt en een lid & plaatsvervangend lid die de ambtelijke organisatie vertegenwoordigt.

Vereenvoudiging beleid

Een andere aanbeveling die wordt gedaan, is om het huidige beleid te vereenvoudigen en een duidelijk onderscheid te maken tussen de Klachtenregeling – dus dat waar een melder een beroep op kan doen – en het beleid – oftewel hetgeen waarin de kaders en de ondersteunende aspecten in beschreven staan zoals de, benoemingsprocedure en faciliteiten. Dit loopt nu door elkaar heen waardoor het document en de procesgang voor een melder onoverzichtelijk is. Deze vereenvoudiging zal dus geen wijzigingen aanbrengen in de inhoud, maar slechts in de opbouw van het stuk.

Gezien het bovenstaande wordt het Presidium gevraagd of zij akkoord kan gaan met:

1. het verminderen van het aantal leden van de Klachtencommissie naar een voorzitter, twee leden en twee plaatsvervangende leden;
2. het aanwijzen van een externe voorzitter;
3. het aanwijzen van twee interne leden en twee interne plaatsvervangende leden waarbij het ene lid de fracties vertegenwoordigt en het andere lid de ambtelijke organisatie;

² Door uitstroom van leden (naar andere werkgevers) is de commissie momenteel niet voltallig. Ook is de zittingstermijn van 4 jaar verstreken, zodat nog aanwezige leden (mogelijk) herbenoemd kunnen/moeten worden.



datum 29 juli 2020

4. het wijzigen van de opbouw van het huidige beleid wat zal leiden tot een eenvoudiger en overzichtelijk geheel.



Eindrapportage WBO 2018 en opvolging 2019

Auteur	██████████, senior HR adviseur
Autorisatie door	██████████
Bestemd voor	Presidium
Status / versie	definitief
Datum	18-02-2020
Gerelateerde documenten/ evt. wet- en regelgeving	201903 PvA WBO def WBO Totaalrapportage 1.0 def http://plein2/de_organisatie/nieuws/uitkomsten_onderzoek_werkbeleving_bekend http://plein2/sites/plein2/files/inline_files/Infographic_WBO_2018.pdf http://plein2/sites/plein2/files/inline_files/WBO_2eK_Totaalrapportage_2018_v1.0_def.pdf

Inhoud

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

1. Inleiding

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

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

- Op dienstniveau zijn alle Diensthoofden in gesprek gegaan met hun medewerkers over de belangrijkste speerpunten voor de eigen dienst. Samen met medewerkers is op het niveau van de eigen dienst bepaald waaraan gewerkt zal worden. Over deze speerpunten hebben de diensthoofden gerapporteerd in de marap-gesprekken tussen MT en Diensthoofd.
- Op organisatieniveau is gewerkt aan zes thema's die naar voren komen uit het organisatierapport die in dit plan van aanpak verder worden uitgewerkt. Deze thema's waren:
 - o Ongewenste omgangsvormen (1) en Sociale veiligheid (2)

2. Overzicht Tijdsplan

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

3. Verbinden, versterken en vertrouwen

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

- Verbinden: samen(werken), interesse, betrokkenheid bij elkaar, (persoonlijk) contact, relatie.
- Versterken: uitspreken/tegenspreken/'een mening hebben', elkaar helpen/steunen, ontwikkelen, fouten maken, feedback(cultuur), ruimte, stevigheid, durf, lef, kracht.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

- Vertrouwen: veilig, loyaal, fouten maken (mag), zelfvertrouwen.

4. Interventies en activiteiten in 2019

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

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

5. Eindrapportage resultaten per thema

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

Ongewenste omgangsvormen (1)

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

Ondernomen activiteiten in 2019:

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Sociale veiligheid (2)

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

Ondernomen activiteiten in 2019:

- Sociale veiligheid/werkklimaat: de interne informatievoorziening over procedures en beleid is verbeterd (op Plein2 en op de introductiedag voor nieuwe medewerkers). Daarnaast maakt de training 'fouten maken mag' structureel onderdeel uit van de introductiedag.
- De training 'fouten maken mag' is in 2020 aangeboden aan alle teams van de ambtelijke organisatie.
- Tijdens de beëdiging van nieuwe medewerkers wordt door [REDACTED] en [REDACTED] intensief aandacht besteed aan integriteit.
- Alle diensthoofden zijn geïnformeerd over de mogelijkheden om met het eigen team feedbacktrainingen te volgen, of extra voorlichting over procedures en beleid te ontvangen.
- Integriteit: een meerjarige aanpak Integriteitsbeleid is geaccordeerd door het MT en wordt vanaf 2020 uitgevoerd. Onderdeel hiervan zijn o.a. trainingen en meer bewustwording, en herziening van de eigen gedragscode.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL





Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

6. Eindevaluatie

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

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

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

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

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :
Jaarverslag integriteitsadviseur
Opgesteld door :
Integriteitsadviseur

1. Aard van de bespreking

Ter bespreking

2. Beknopte samenvatting

Het Presidium heeft d.d. 27 november 2019 ingestemd met de benoeming van mevrouw mr. J. E. (Jacqueline) Biesheuvel-Vermeijden tot onafhankelijk adviseur integriteit van de Tweede Kamer. De functie van onafhankelijk adviseur integriteit vloeit voort uit de aanbevelingen van de werkgroep 'Integriteit Leden van de Tweede Kamer', onder voorzitterschap van het toenmalige Kamerlid Van Oosten. Aanleiding voor het instellen van deze werkgroep waren met name de aanbevelingen van GRECO ('Groep van Staten tegen Corruptie', onderdeel van de Raad van Europa) over het ontbreken van toezicht op en handhaving van de integriteitsregels van de Kamer en het ontbreken van beleid ten aanzien van contacten met lobbyisten.

De werkgroep heeft in haar rapportage, die in november 2018 is aangeboden aan het Presidium, een viertal aanbevelingen gedaan. Twee daarvan betreffen de versterking van de advisering aan Kamerleden bij de uitleg van de integriteitsregels van de Kamer. Het Presidium heeft deze aanbevelingen overgenomen.

Tegen deze achtergrond heeft het Presidium mevrouw Biesheuvel-Vermeijden verzocht de functie van onafhankelijk adviseur integriteit te vervullen. Mevrouw Biesheuvel is per 1 januari 2020 benoemd voor een periode van zes jaar en werkt onbezoldigd.

Kamerleden kunnen de onafhankelijk adviseur benaderen voor vertrouwelijk, schriftelijk advies over de uitleg en toepassing van de regels op het gebied van integriteit. Het betreffende Kamerlid kan het advies desgewenst openbaar maken. Tot de taak van de adviseur behoort tevens het jaarlijks opstellen van een geanonimiseerd jaarverslag.

De integriteitsadviseur heeft over het jaar 2020, conform afspraak, een jaarverslag aan het Presidium gezonden dat u hierbij aantreft.

3. Financiële consequenties

n.v.t.

4. Formulering te nemen besluit

Het Presidium neemt de aanbevelingen uit het jaarverslag over en geleidt het jaarverslag ter kennisneming door aan de Tweede Kamer.

5. Status besluit



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp : `

Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

Opgesteld door :

Stafdienst HR

1. Aard van de bespreking ¹

Ter besluitvorming

2. Beknopte samenvatting

In het Presidium van 28 oktober 2020 is een notitie besproken waarin richting is gevraagd op het herzien van de klachtenregeling Ongewenste Omvangsvormen . In verband met maatschappelijke ontwikkelingen (zoals de #MeToo beweging) en aanbevelingen gedaan door de vertrouwenspersonen is voorgesteld om de Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen zoals die binnen de Tweede Kamer geldt op enkele punten te herzien.

Er is in het Presidium van 28 oktober 2020 ingestemd met:

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

De Klachtenregeling ongewenste omgangsnormen is conform bovenstaand besluit aangepast. Er zijn geen overige inhoudelijke veranderingen doorgevoerd. Het Presidium wordt verzocht de Klachtenregeling vast te stellen.

Formulering te nemen besluit

Het Presidium stemt in met de klachtenregeling Ongewenste Omvangsvormen.

1

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

4. Financiële consequenties

Aan de inhuur van externe leden zijn kosten verbonden. De hoogte van de kosten is afhankelijk van de keuze uit hoeveel externe leden de Klachtencommissie bestaat en van de inzet van de Klachtencommissie. Kosten zijn dus incidenteel (alleen op het moment dat er een klacht binnenkomt). Gezien het geringe aantal klachten in het afgelopen jaar is de schatting 80 uur per jaar o.b.v. 5.1.2f

5. Status besluit ²

Vertrouwelijk

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

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 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 voortdurend 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 ██████████, 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 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 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).



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

TOELICHTING

Algemeen

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

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

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

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

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

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

Wettelijke grondslag

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

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

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

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

Artikelsgewijs

Artikel 1 en 2

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 3

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

Een medewerker die wordt geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen en deze niet kan stoppen of laten stoppen, bijvoorbeeld door middel van het inschakelen van het management, kan zich wenden tot een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. In dit stadium is er nog geen sprake van een klacht en dus ook niet van een klager of 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.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :
Jaarverslag integriteitsadviseur
Opgesteld door :
Integriteitsadviseur

1. Aard van de bespreking

Ter bespreking

2. Beknopte samenvatting

Aanleiding

Het Presidium heeft d.d. 27 november 2019 ingestemd met de benoeming van mevrouw mr. J. E. (Jacqueline) Biesheuvel-Vermeijden tot onafhankelijk adviseur integriteit van de Tweede Kamer. De functie van onafhankelijk adviseur integriteit vloeit voort uit de aanbevelingen van de werkgroep 'Integriteit Leden van de Tweede Kamer', onder voorzitterschap van het toenmalige Kamerlid Van Oosten. Aanleiding voor het instellen van deze werkgroep waren met name de aanbevelingen van GRECO ('Groep van Staten tegen Corruptie', onderdeel van de Raad van Europa) over het ontbreken van toezicht op en handhaving van de integriteitsregels van de Kamer en het ontbreken van beleid ten aanzien van contacten met lobbyisten.

De werkgroep heeft in haar rapportage, die in november 2018 is aangeboden aan het Presidium, een viertal aanbevelingen gedaan. Twee daarvan betreffen de versterking van de advisering aan Kamerleden bij de uitleg van de integriteitsregels van de Kamer. Het Presidium heeft deze aanbevelingen overgenomen.

Benoeming integriteitsadviseur

Tegen deze achtergrond heeft het Presidium mevrouw Biesheuvel-Vermeijden verzocht de functie van onafhankelijk adviseur integriteit te vervullen. Mevrouw Biesheuvel is per 1 januari 2020 benoemd voor een periode van zes jaar en werkt onbezoldigd.

Kamerleden kunnen de onafhankelijk adviseur benaderen voor vertrouwelijk, schriftelijk advies over de uitleg en toepassing van de regels op het gebied van integriteit. Het betreffende Kamerlid kan het advies desgewenst openbaar maken. Tot de taak van de adviseur behoort tevens het jaarlijks opstellen van een geanonimiseerd jaarverslag.

De integriteitsadviseur heeft over het jaar 2020, conform afspraak, een jaarverslag aan het Presidium gezonden dat u hierbij aantreft.

Vergoeding verblijfskosten en register nevenactiviteiten

Zowel de verblijfskostenvergoeding van Kamerleden als de registratie van nevenactiviteiten (m.n. de registratie van te verwachten neveninkomsten) roepen vragen op. De wettelijke basis hiervoor ligt in de Wet Schadeloosstelling leden Tweede Kamer. De integriteitsadviseur geeft in het jaarverslag aan dat een verheldering/precisering van de verblijfskostenvergoeding en de registratie van nevenactiviteiten middels een wetswijziging geregeld moet worden, als de Kamer behoefte heeft aan verheldering op deze punten.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Aanbevelingen

Op basis van de opgedane ervaringen door de integriteitsadviseur in het eerste jaar worden de volgende aanbevelingen gedaan:

- Mocht de Kamer de verblijfskostenvergoeding en /of de registratie van nevenactiviteiten willen aanpassen/verhelderen dan is het aan de Kamer om de Wet Schadeloosstelling Leden van de Tweede Kamer te wijzigen of (in geval van de registratieverplichting) de Gedragscode/Reglement van Orde te preciseren.
- Informatie over de integriteitsregels van de Tweede Kamer moet makkelijk toegankelijk zijn voor Kamerleden en medewerkers van fracties.
- De integriteitsregels dienen met een zekere regelmaat onder de aandacht van de Kamerbewoners te worden gebracht (permanente voorlichtingscampagne).

3. Formulering te nemen besluit

Het Presidium neemt de aanbevelingen uit het jaarverslag over en geleidt het jaarverslag ter kennisneming door aan de Tweede Kamer.

4. Status besluit

C/B



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Jaarverslag integriteitsadviseur

Opgesteld door :

Integriteitsadviseur

1. Aard van de bespreking

Ter bespreking

2. Beknopte samenvatting

Aanleiding

Het Presidium heeft d.d. 27 november 2019 ingestemd met de benoeming van mevrouw mr. J. E. (Jacqueline) Biesheuvel-Vermeijden tot onafhankelijk adviseur integriteit van de Tweede Kamer. De functie van onafhankelijk adviseur integriteit vloeit voort uit de aanbevelingen van de werkgroep 'Integriteit Leden van de Tweede Kamer', onder voorzitterschap van het toenmalige Kamerlid Van Oosten. Aanleiding voor het instellen van deze werkgroep waren met name de aanbevelingen van GRECO ('Groep van Staten tegen Corruptie', onderdeel van de Raad van Europa) over het ontbreken van toezicht op en handhaving van de integriteitsregels van de Kamer en het ontbreken van beleid ten aanzien van contacten met lobbyisten. De werkgroep heeft in haar rapportage, die in november 2018 is aangeboden aan het Presidium, een viertal aanbevelingen gedaan. Twee daarvan betreffen de versterking van de advisering aan Kamerleden bij de uitleg van de integriteitsregels van de Kamer. Het Presidium heeft deze aanbevelingen overgenomen.

Benoeming integriteitsadviseur

Tegen deze achtergrond heeft het Presidium mevrouw Biesheuvel-Vermeijden verzocht de functie van onafhankelijk adviseur integriteit te vervullen. Mevrouw Biesheuvel is per 1 januari 2020 benoemd voor een periode van zes jaar en werkt onbezoldigd. Kamerleden kunnen de onafhankelijk adviseur benaderen voor vertrouwelijk, schriftelijk advies over de uitleg en toepassing van de regels op het gebied van integriteit. Het betreffende Kamerlid kan het advies desgewenst openbaar maken. Tot de taak van de adviseur behoort tevens het jaarlijks opstellen van een geanoniseerd jaarverslag. De integriteitsadviseur heeft over het jaar 2020, conform afspraak, een jaarverslag aan het Presidium gezonden dat u hierbij aantreft.

Vergoeding verblijfskosten en register nevenactiviteiten

Zowel de verblijfskostenvergoeding van Kamerleden als de registratie van nevenactiviteiten (m.n. de registratie van te verwachten neveninkomsten) roepen vragen op. De wettelijke basis hiervoor ligt in de Wet Schadeloosstelling leden Tweede Kamer. De integriteitsadviseur geeft in het jaarverslag aan dat een verheldering/precisering van de verblijfskostenvergoeding en de registratie van nevenactiviteiten middels een wetswijziging geregeld moet worden, als de Kamer behoefte heeft aan verheldering op deze punten.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Aanbevelingen

Op basis van de opgedane ervaringen door de integriteitsadviseur in het eerste jaar worden de volgende aanbevelingen gedaan:

- Mocht de Kamer de verblijfskostenvergoeding en /of de registratie van nevenactiviteiten willen aanpassen/verhelderen dan is het aan de Kamer om de Wet Schadeloosstelling Leden van de Tweede Kamer te wijzigen of (in geval van de registratieverplichting) de Gedragscode/Reglement van Orde te preciseren.
- Informatie over de integriteitsregels van de Tweede Kamer moet makkelijk toegankelijk zijn voor Kamerleden en medewerkers van fracties.
- De integriteitsregels dienen met een zekere regelmaat onder de aandacht van de Kamerbewoners te worden gebracht (permanente voorlichtingscampagne).

3. Formulering te nemen besluit

Het Presidium neemt de aanbevelingen uit het jaarverslag over en geleidt het jaarverslag ter kennisneming door aan de Tweede Kamer.

4. Status besluit

C/B



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Organisatie vertrouwenspersonen Tweede Kamer

Overzicht van vigerend beleid

De Tweede Kamerorganisatie kent vertrouwenspersonen integriteit (VPI's) en vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen (VPOO's).

De juridische grondslag is voor beide typen vertrouwenspersonen verschillend, evenals de onderwerpen waarvoor men bij de vertrouwenspersonen terecht kan. De VPI's komen voort uit de Ambtenarenwet. De VPOO's kennen hun oorsprong in de Grondwet en Arbeidsomstandighedenwet.

Schematisch weergegeven:

	Integriteit	Ongewenste omgangsvormen	Parlementaire Integriteit
Grondslag	Ambtenarenwet	De Grondwet, Arbeidsomstandighedenwet (artikel 3.2)	
Nadere uitwerking	Gedragscode Integriteit (en ARGS/ARAR)	Beleid ongewenste omgangsvormen	
Vastgesteld door		Het Presidium	Het Presidium
Reikwijdte	Ambtenaren werkzaam bij de Tweede Kamer	Kamerleden, fracties en ambtenaren werkzaam bij de Tweede Kamer	Kamerleden
Onderwerpen	- schending van wettelijke voorschriften en beleidsregels - gevaarlijk handelen voor de gezondheid, veiligheid of het milieu - risico's voor het goed functioneren van de Tweede Kamer - imagoschade	- (seksuele) intimidatie - agressie en geweld - stalken - pesten, treiteren - discriminatie	
Vertrouwenspersonen			



4391
Zoals uit het schema blijkt, zijn medewerkers van fracties en Kamerleden niet gebonden aan de gedragscode integriteit. De ambtenarenwet ziet immers niet op Kamerleden of medewerkers van de fracties.. Deze wet bindt slechts de ambtelijke organisatie. In 2015 is een mogelijkheid gecreëerd voor Kamerleden om ingeval van integriteitsvraagstukken ook een beroep te kunnen doen op een vertrouwenspersoon, te weten: Mw. W. Sorgdrager.

De grondslag van het beleid voor ongewenste omgangsvormen uit de Grondwet en de Arbeidsomstandighedenwet bindt alle werkgevers in Nederland. Hierdoor strekt de reikwijdte zich uit over alle geledingen van de Kamerbewoners.

Voordracht externe VPOO

Indien het Presidium instemt met de voordracht van mw. [REDACTED] wordt het team VPOO's uitgebreid met een externe VPOO. Het toevoegen van een externe VPOO is een van de verbeterpunten die zijn afgesproken in de notitie 'Actualisering organisatie vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen' en is erop gericht nog een extra keuzemogelijkheid te bieden om ongewenste omgangsvormen bespreekbaar te maken. Melders van misstanden op het gebied van ongewenste omgangsvormen zijn vrij in hun keuze om een van de VPOO's te benaderen.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Volgnummer Presidium:
Volgnummer

Datum vergadering:

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp:

Onderzoek sociale veiligheid bij de Tweede Kamer

Opgesteld door:

stafdienst P&O

1. Aard van de bespreking

Ter besluitvorming

2. Beknopte samenvatting

Bevlogen en betrokken medewerkers zijn onmisbaar voor de Tweede Kamer. Zij zijn immers de basis voor excellente dienstverlening. De Tweede Kamer wil een wendbare en lerende organisatie zijn en een aantrekkelijk werkgever. Het werkklimaat en de sociale veiligheid zijn daarom in de Ramingsbrief 2019 als een belangrijk speerpunt voor 2018 en 2019 benoemd. De maatschappelijke discussie over seksuele intimidatie en ongewenste omgangsvormen (#metoo) versterkt deze prioriteitstelling.

Om adequaat te kunnen interveniëren op het sociale werkklimaat binnen de Kamerorganisatie, is een onafhankelijk, wetenschappelijk valide en anoniem onderzoek essentieel om een goed beeld te verkrijgen van de huidige situatie (nulmeting). Dit onderzoek wordt in samenwerking met een onderzoeksbureau voorbereid en uitgevoerd onder alle medewerkers (Tweede Kamerleden, Fractiemedewerkers en ambtenaren Tweede Kamer) van de Tweede Kamer.

Het onderzoek

Met een onderzoeksbureau wordt een vragenlijst voorbereid van ongeveer 20 vragen die betrekking hebben op het sociaal klimaat. Invulling van deze vragenlijst duurt ongeveer 5 minuten. De vragenlijst gaat in op de aard, frequentie, herkomst, achtergrond en genomen actie ten aanzien van het ongewenste gedrag. De vragenlijst sluit aan bij de motie Sjoerdsma (Kamerstuk 34 843, nr. 4) en de brief minister BZK, (kamernummer 34843): Daarmee zijn de resultaten rijksbreed te vergelijken en zijn ze input voor een (gedeeltelijke) actualisatie van de Arbo- risico inventarisatie en evaluatie.

De resultaten

Door het onderzoeksbureau wordt één rapportage opgesteld die de gehele scope van deelnemers betreft. Er wordt **geen** uitsplitsing gemaakt naar andere niveaus, zoals diensten of fracties.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Volgnummer Presidium:

Volgnummer

Datum vergadering:

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp:

Onderzoek sociale veiligheid bij de Tweede Kamer

Opgesteld door:

stafdienst P&O

Wat kan de organisatie met de uitkomsten van dit onderzoek?

- Het onderzoek creëert overzicht: hoe staat het er in het algemeen en in vergelijking tot andere organisaties in Nederland voor? Bij herhaling van het onderzoek in toekomstige jaren is trendanalyse binnen de eigen organisatie mogelijk.
- Met de uitkomsten van het onderzoek wordt de wettelijk verplichte Risico inventarisatie & evaluatie (Arbowet) (deels) geactualiseerd.
- De uitkomsten van het onderzoek faciliteert het gesprek tussen medewerkers en leidinggevendenden over het onderwerp (wat is hier nodig om...?) en geeft beeld of medewerkers vaardig (genoeg) zijn om zich uit te spreken over ongewenst gedrag.
- Het onderzoek levert informatie op in hoeverre medewerkers bekend zijn met de integriteitsnormen, het beleid, de ondersteuning (van leidinggevendenden, vertrouwenspersonen, bedrijfsmaatschappelijk werk/bedrijfsarts) en waar op dit vlak verbetermogelijkheden zijn.

Anonimiteit

De persoonsgegevens zijn uitsluitend toegankelijk voor medewerkers van het onderzoeksbureau in het kader van de uitvoering van het onderzoek. De antwoorden van de deelnemers op de vragenlijsten worden **nooit** aan de werkgever verstrekt. De individuele antwoorden op de vragenlijsten zijn daarom nooit herleidbaar tot op persoonsniveau.

3. Formulering te nemen besluit

Beslispunt

Het Presidium wordt gevraagd:

- Akkoord te gaan met het doen van een onderzoek naar het Sociaal Klimaat onder Tweede Kamerleden, Fractiemedewerkers en ambtenaren Tweede Kamer, resulterend in één (1) hoofdrapportage.
- De fracties te verzoeken om zich bij dit onderzoek aan te sluiten

4. Status besluit

Openbaar actief:

Naar alle waarschijnlijkheid start het onderzoek (vlak) voor het Ramingsdebat. De Voorzitter kan dat debat aangrijpen als natuurlijk moment om een korte stand van zaken te geven over het onderzoek. Advies is om pers daarnaast actief informatie over het onderzoek te geven. Dit voorkomt dat journalisten zelf gaan neuzen. Uitgangspunt daarbij is dat informatie die intern



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Volgnummer Presidium:
Volgnummer

Datum vergadering:

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp:

Onderzoek sociale veiligheid bij de Tweede Kamer

Opgesteld door:

stafdienst P&O

bekend is ook extern bekend wordt. De boodschap is dat dit een normaal onderzoek is dat aansluit bij wat gebruikelijk is bij onderzoeken naar (ongewenste) omgangsvormen.

Binnenkort gaat het Kamerbrede onderzoek naar ongewenste omgangsvormen van start. Over dit onderzoek is al veel gezegd en geschreven en journalisten doen met enige regelmaat navraag naar het onderzoek. Het is in dat licht te verwachten dat de start, het proces rondom en de inhoud van het onderzoek aandacht zullen krijgen van de pers.



OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp:

Onderzoek sociale veiligheid en werkbeleving
bij de Tweede Kamer

Opgesteld door:

Stafdienst HR

1. Aard van de bespreking:

Ter informatie

2. Beknopte samenvatting:

In de vergadering op dd. 23 mei 2018 heeft het Presidium besloten af te zien van een Kamerbreed (politiek en ambtelijk) onderzoek naar sociale veiligheid, resulterend in één anonieme rapportage. Het MT van de ambtelijke organisatie heeft daarop besloten een breed werkbelevingsonderzoek te houden met een apart onderdeel op sociale veiligheid. Deze oplegnotitie informeert u over de inhoud en planning van het onderzoek.

Inhoud en planning:

Op 10 september ontvangen alle Kamerambtenaren een uitnodiging om deel te nemen aan dit onderzoek, wat in 2 delen gerapporteerd zal worden:

1) Het onderdeel sociale veiligheid:

De vragenlijst sociale veiligheid betreft een nulmeting naar eventuele ervaringen met seksuele intimidatie en ongewenste omgangsvormen. Ook zal gevraagd worden of en welke acties er vanuit de Kamer zijn ondernomen nadat een melding is gedaan en of de medewerkers bekend zijn met in/externe hulpverleners en het beleid dat er binnen de Tweede Kamer op dit gebied is.

De rapportage omtrent sociale veiligheid wordt opgesteld per directie/MT lid; op die manier wordt de privacy van een melder geborgd en is er toch inzicht of directies onderling verschillen.

2) Het onderdeel werkbeleving:

De vragenlijst over werkbeleving zal vragen omvatten over factoren die positief (ontwikkelmogelijkheden, eigen leidinggevende, mate van inspraak) en negatief (rolonduidelijkheid, onzekerheid over de toekomst e.d.) inwerken op bevlogenheid in het werk.



Het onderdeel werkbeleving wordt gerapporteerd op organisatie-, dienst- en individueel niveau.

De rapportages op dienst- en organisatieniveau worden aangeboden in de tweede helft van oktober. Na oktober zullen diensten actief met de resultaten aan de slag gaan. Ter ondersteuning worden workshops aangeboden, om te investeren in het leren interpreteren van de resultaten en omzetten naar (verbeter)acties. De afdeling Human Resource zal het MT en de Diensthoofden hierbij ondersteunen. De organisatie brede resultaten kunnen daarnaast aanleiding geven tot herziening of versteviging van beleid en regelgeving, of het opzetten van een bewustwordingscampagne.

Anonimiteit

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

Rapportages

Vanwege het vertrouwelijke karakter van het onderzoek, is vooraf bepaald hoe wordt omgegaan met de uitkomsten en wie daar beschikking over hebben of krijgen. De rapportages op **organisatieniveau** worden met het Presidium en het MT gedeeld. Deze twee rapportages geven weer hoe het met de sociale veiligheid (1) en de algehele werkbeleving (2) onder Kamerambtenaren is gesteld. In deze rapportages worden de resultaten van de organisatie als geheel beschreven. Daarnaast worden analyses gepresenteerd en conclusies getrokken. Hierop volgt een plan van aanpak vanuit het MT, waarin interventies beschreven staan, welke aan het Presidium wordt gepresenteerd. De rapportages op **dienstniveau** over de algehele werkbeleving (2) worden alleen ter beschikking gesteld aan de betreffende diensten en het MT. Op deze manier wordt de drempel voor deelnemers verlaagd om mee te doen. Daarnaast handelen we hiermee in lijn met het doel van het onderzoek, namelijk inzicht te krijgen in de werkbeleving van de diensten en hen zelf handvatten te bieden om hiermee aan de slag te gaan. In de P&C cyclus wordt de opvolging van acties gemonitord door het MT en de diensthoofden. De **individuele rapportages** worden alleen aan de invuller zelf verstrekt.

Onderzoeksbureau

Het onderzoek wordt uitgevoerd door Triple-i Human Capital. Zij hebben ruim 40 jaar wetenschappelijk onderzoek gedaan op het vlak van arbeids- en organisatiepsychologie en hebben ruim 10 jaar ervaring op het gebied van onderzoeken naar sociaal klimaat,



werkstress en bevlogenheid binnen profit en non-profit organisaties (o.a. Politie, Belastingdienst, ministeries, gemeenten).

Communicatie

De aandacht voor het onderzoek vraagt om een gedegen en zorgvuldige in- en externe communicatie.

De focus in de **interne communicatie** ligt in eerste instantie op het informeren van Kamerambtenaren over het onderzoek dat wordt uitgevoerd, met onder meer aandacht voor de aanleiding, het doel en de opzet van het onderzoek.

Er wordt ook intensief aandacht besteed aan de anonimiteitswaarborging en hoe de Kamerorganisatie met de resultaten zal omgaan.

Het onderdeel *sociale veiligheid* (#metoo beweging) kan op een brede maatschappelijke interesse rekenen. Het is in dat licht te verwachten dat de start, het proces rondom en de inhoud van het onderzoek aandacht zullen krijgen van de pers. Het gaat hier echter om een intern onderzoek; een interne aangelegenheid van de Tweede Kamer. Rapportages worden dan ook niet openbaar gemaakt of beschikbaar gesteld. Op het moment dat er vragen komen zal steeds worden gezocht naar de balans tussen vertrouwelijke en openbare evaluatie.

Er wordt communicatieplan opgesteld met aandacht voor zowel de interne als externe component.

3. Formulering te nemen besluit

Nvt

4. Status besluit

Vertrouwelijk

Sociale veiligheid bij de Tweede Kamer

Inzet van een onderzoek naar de werkbeleving

Aanleiding

Bevlogen en betrokken medewerkers zijn onmisbaar voor de Tweede Kamer. Zij zijn immers de basis voor excellente dienstverlening. De Tweede Kamer wil een wendbare en lerende organisatie zijn en een aantrekkelijk werkgever. Het werkklimaat en de sociale veiligheid zijn daarom in de Ramingsbrief 2019 als een belangrijk speerpunt voor 2018 en 2019 benoemd. De maatschappelijke discussie over seksuele intimidatie en ongewenste omgangsvormen (#metoo) versterkt deze prioriteitstelling. Om adequaat te kunnen interveniëren op het sociale werkklimaat binnen de Kamerorganisatie, is een onafhankelijk, wetenschappelijk valide en anoniem onderzoek essentieel om een goed beeld te verkrijgen van de huidige situatie (nulmeting). Dit onderzoek wordt in samenwerking met een onderzoeksbureau voorbereid en uitgevoerd onder alle medewerkers van de Tweede Kamer (ambtelijk en politiek).

De inzichten in (causale) verbanden uit dit onderzoek, maken het mogelijk gericht te interveniëren. De bijgevoegde notitie geeft zicht op de planning van de activiteiten, communicatie, wijze van betrokkenheid van management en OR en de beoogde borging van het onderzoek.

Wettelijk kader

Het onderzoek zal, naast vragen over ongewenste seksuele omgangsvormen, ook vragen bevatten over andere vormen van uitsluiting die het sociaal klimaat negatief kunnen beïnvloeden, zoals pesten, discriminatie, etc. De Arboret schrijft namelijk voor dat iedere werkgever beleid moet vaststellen en voeren ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Hieronder vallen agressie en geweld, arbeidsdiscriminatie, pesten, seksuele intimidatie en werkdruk.

De werkgever dient de risico's op het vlak van PSA, gezondheid en veiligheid (dus ook fysieke veiligheidsaspecten) in kaart te brengen middels een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). De onderzoeksresultaten m.b.t. PSA aspecten zullen ook gebruikt worden om de huidige RI&E (uit 2013) te actualiseren.

Het onderzoek

De scope

De scope van het onderzoek betreft alle medewerkers van Tweede Kamerorganisatie. Dat betekent dat de medewerkers vanuit de ambtelijke (kamerambtenaren) en politieke (Kamerleden en fractiemedewerkers) organisatie worden uitgenodigd deel te nemen. Stagiaires nemen ook deel aan het onderzoek. Externe inhuur, zoals uitzendkrachten, zullen in principe niet deelnemen, maar kunnen desgewenst toegevoegd worden.

De inhoud: 2 mogelijkheden

Met een onderzoeksbureau wordt een **basisvragenlijst** (variant 1) voorbereid van ongeveer 40 vragen die betrekking hebben op alle aspecten binnen het psychosociaal klimaat (PSA), waaronder seksuele intimidatie, werkdruk, agressie, geweld, discriminatie en pesten. Invulling van deze vragenlijst duurt 5-10 minuten.

Optioneel kan dit onderzoek, eventueel per dienst/fractie, worden **uitgebreid** met ongeveer 40 vragen (totaal 80). Deze gaan over overige thema's die vallen onder werkbeleving (variant 2), waaronder aspecten zoals ontwikkelmogelijkheden, welzijn, mate van invloed, samenwerking, resultaatgerichtheid en leiderschap worden gemeten. Beïnvloeding van deze baan- en organisatieaspecten leiden tot een beter werkklimaat en hoger werkplezier. Hierin zullen ongewenste omgangsvormen minder goed gedijen, ontstaat een betere binding met de organisatie,

lager verzuim, hogere productiviteit en meer bevoegenheid. Het geeft inzicht in problemen en successen van de Kamerorganisatie én manieren om hieraan (verbeter)acties te koppelen. Een totaalonderzoek biedt de extra mogelijkheid tot een benchmark met vergelijkbare organisaties. Invulling van deze uitgebreidere vragenlijst duurt ongeveer 15 tot 20 minuten.

In de samenwerking met het onderzoeksbureau is de omgang met persoonsgegevens een belangrijk thema: zij moeten aantoonbaar persoonsgegevens, onderzoeksresultaten en overige informatie van klanten en respondenten op adequate wijze beveiligen, zowel in technische zin als organisatorisch. De fracties en de Tweede Kamer leveren de eigen lijsten met deelnemersgegevens zelf rechtstreeks aan bij het onderzoeksbureau.

De rapportages

De Tweede Kamer (als werkgever) en de fracties (afzonderlijke werkgevers) zijn zelf eigenaar van de resultaten die in de groepsrapportage beschikbaar worden gesteld. Aan hen zal worden gevraagd toestemming te verlenen om deel uit te maken van de Hoofdrapportages, desgewenst op afzonderlijk ambtelijk, politiek en totaalniveau. Een gezamenlijke Hoofdrapportage geeft de mogelijkheid tot organisatie breed leren en ontwikkelen, en het samen binnen de Tweede Kamer creëren van een veilig sociaal klimaat. Het gaat hier alleen om het opnemen van de gemiddelde groepsscores in de Hoofdrapportages. De groepsrapportages van de dienst/fractie blijven in eigen bezit van de betreffende werkgever. Er zijn twee voorbeeldrapportages toegevoegd (wordt nog nader bepaald)

Anonimiteit en privacy gegevens

Anonimiteit

De persoonsgegevens zijn uitsluitend toegankelijk voor medewerkers van het onderzoeksbureau in het kader van de uitvoering van het onderzoek. De antwoorden van de deelnemers op de vragenlijsten worden nooit aan de werkgever verstrekt. De werkgever ontvangt alleen gemiddelde scores per vraag die betrekking hebben op de dienst/de fractie middels een geaggregeerde rapportage.

Alleen als een respons is behaald van **minimaal 7 respondenten** wordt er een groepsrapportage beschikbaar gesteld. De individuele antwoorden op de vragenlijsten zijn daarom nooit herleidbaar tot op persoonsniveau.

Bijvoorbeeld: een dienst of fractie bestaat uit 15 personen. Zij kunnen een eigen rapportage ontvangen wanneer minimaal 7 personen de vragenlijst hebben ingevuld.

Beveiliging gegevens

Personalia en demografische gegevens worden door de Tweede Kamer en fracties via een beveiligd Extranet rechtstreeks bij het onderzoeksbureau aangeleverd. Alle gegevens worden versleuteld alvorens te worden opgeslagen of verzonden.

AVG

Het generieke doel van het onderzoek is het genereren van rapportages om inzicht te krijgen in de werkbeleving in de organisatie teneinde hier als organisatie op te kunnen acteren. Werkgevers hebben er in het algemeen belang bij om te weten wat er onder hun medewerkers leeft. Dit vloeit voort uit de wens om de kwaliteit van het management te verbeteren ('goed werkgeverschap') en in het verlengde daarvan de prestaties van de organisaties te optimaliseren. Daarom heeft de werkgever een gerechtvaardigd belang bij het stellen van de vragen en het verzamelen van antwoorden (zie artikel 6 lid 1 sub f Algemene Verordening Gegevensbescherming).

Communicatie

De aandacht voor sociale veiligheid van medewerkers vraagt om gedegen en zorgvuldige in- en externe communicatie. De **interne communicatie** geeft aandacht aan het doel en opzet van het onderzoek. Gezien de gevoeligheid van het onderwerp, besteden we intensief aandacht aan de anonimiteitswaarborging en hoe de Kamerorganisatie met de resultaten zal omgaan.

De **externe communicatie** geeft aandacht aan een balans tussen vertrouwelijke en openbare informatie met betrekking tot het onderzoek. Aangezien het onderwerp 'sociale veiligheid op de werkvloer' (#metoo beweging) op een brede maatschappelijke interesse kan rekenen, is een heldere en duidelijke strategie voor de externe communicatie noodzakelijk. Vooraf wordt bepaald en vastgesteld hoe wordt omgegaan met de uitkomsten en wie daar beschikking over hebben of krijgen. Het gaat dan zowel om procesinformatie (wanneer wordt het uitgevoerd, wie zijn deelnemers) als om de inhoudelijke resultaten.

In samenwerking met de Stafdienst Communicatie wordt een communicatieplan opgesteld, met aandacht voor zowel de interne als externe component.

Rol MT, Voorzitter en Presidium

Het MT, de Voorzitter en het Presidium hebben een belangrijke rol bij het duiden van **het belang** van het onderzoek. Het is belangrijk dat zij duidelijk uitdragen *dat* er een onderzoek komt, *waarom* dat er komt en *hoe* dat opgepakt wordt. Goede informatievoorziening, de mogelijkheid om mee te denken, vragen te stellen en input te leveren dragen bij aan de kwaliteit van het proces. Gezien de nog op te bouwen ervaring met het instrument "sociale veiligheid/ werkbelevingsonderzoek" is een investering in betrokkenheid en begeleiding van alle betrokkenen uit de politieke en ambtelijke organisatie van belang.

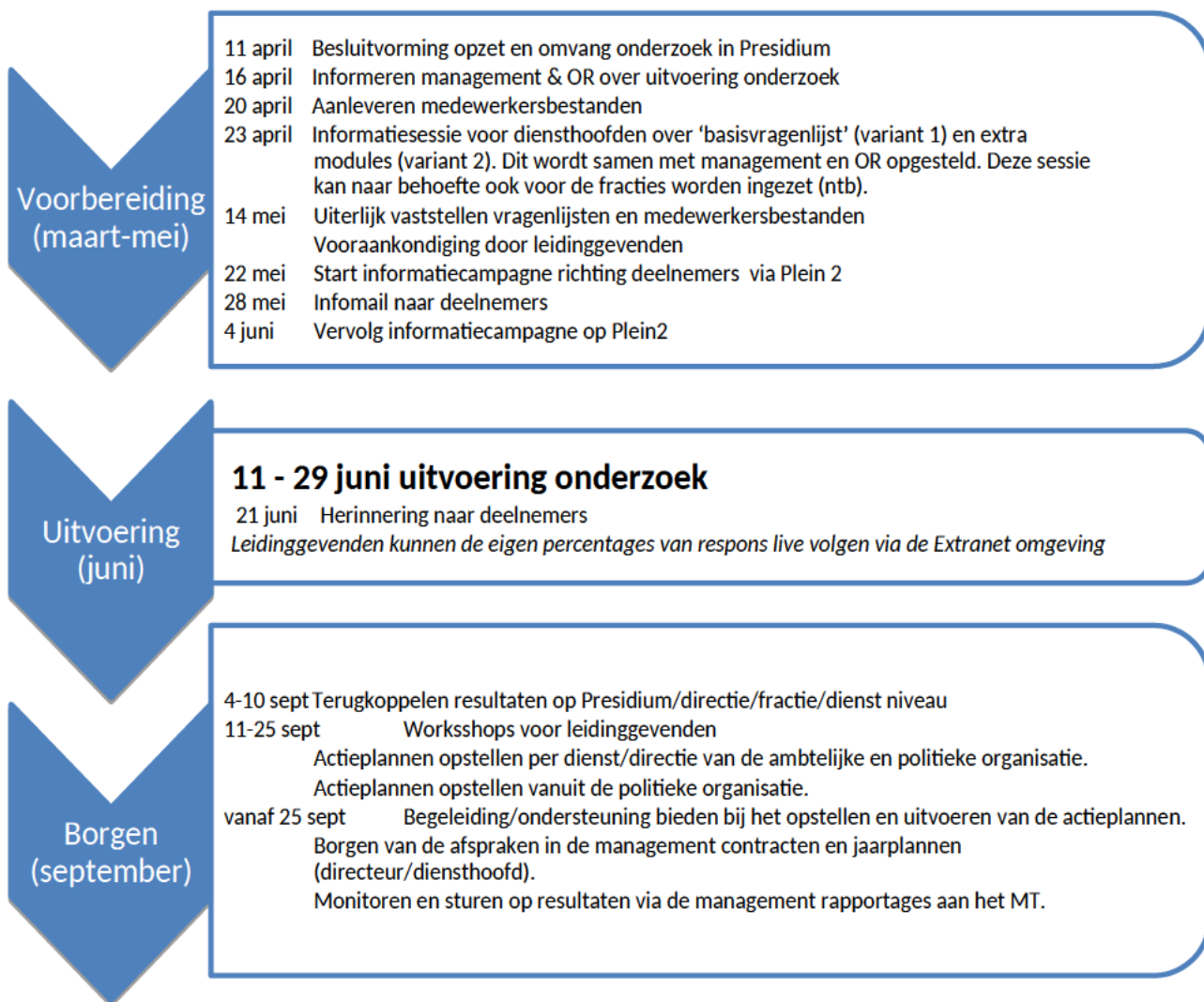
De **opvolging** van het onderzoek in acties en aandacht is een belangrijke succesfactor voor de inzet van een dergelijk instrument. Manager en medewerker zullen gezamenlijk actief met de resultaten aan de slag moeten gaan. Daarom investeren we in het leren interpreteren van de resultaten en omzetten naar (verbeter)acties middels het aanbieden van workshops.

De Ondernemingsraad zal worden geïnformeerd en worden betrokken het onderzoek.

Onderzoeksbureau

De definitieve keus voor een onderzoeksbureau is op dit moment nog niet gemaakt doch met 1 bureau is het gesprek in een vergevorderd stadium.

Planning



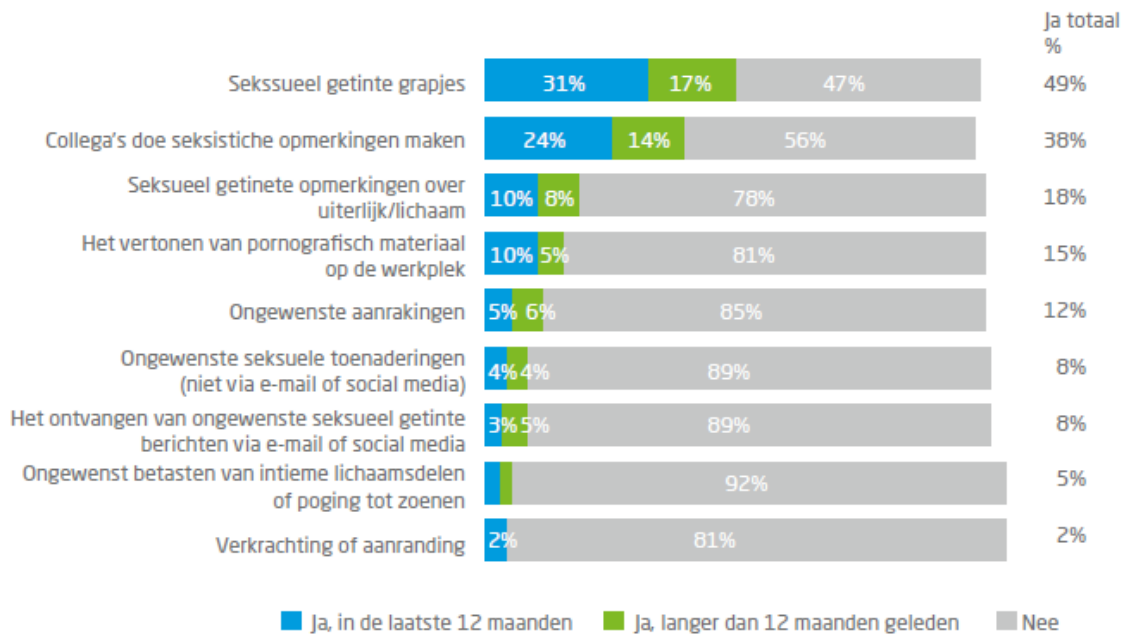
Onderdeel van een breder programma

Naast het houden van een werkbelevingsonderzoek zijn er andere manieren om de sociale veiligheid van werknemers te vergroten. Zo komt er extra aandacht voor de positie van vertrouwenspersonen binnen de Tweede Kamerorganisatie. Op die manier moet de drempel voor het melden van eventueel ongewenst gedrag zo laag mogelijk zijn. Daarom wordt er geïnvesteerd in de versterking van kennis en toegankelijkheid van vertrouwenspersonen. Ook krijgen medewerkers (opfris)trainingen op het gebied van omgangsvormen en integriteit. Bovendien komt er een communicatiecampagne over thema's rondom sociale veiligheid. De focus daarin ligt op het (beter) informeren van Kamerbewoners over de verschillende procedures en protocollen die betrekking hebben op sociale veiligheid. Het gaat dan onder meer om communicatie over het beleid met betrekking tot ongewenste intimiteiten, de Gedragscode Integriteit, de meldings- en klachtenprocedure en de aangestelde vertrouwenspersonen.

Voorbeeld van rapportage Variant 1 PSA klimaat¹

HEB JE OOIIT EEN VAN DE VOLGENDE VORMEN VAN SEKSUELE INTIMIDATIE MEEGEMAAKT TIJDENS JE WERK?

(basis: allen, n = 512)

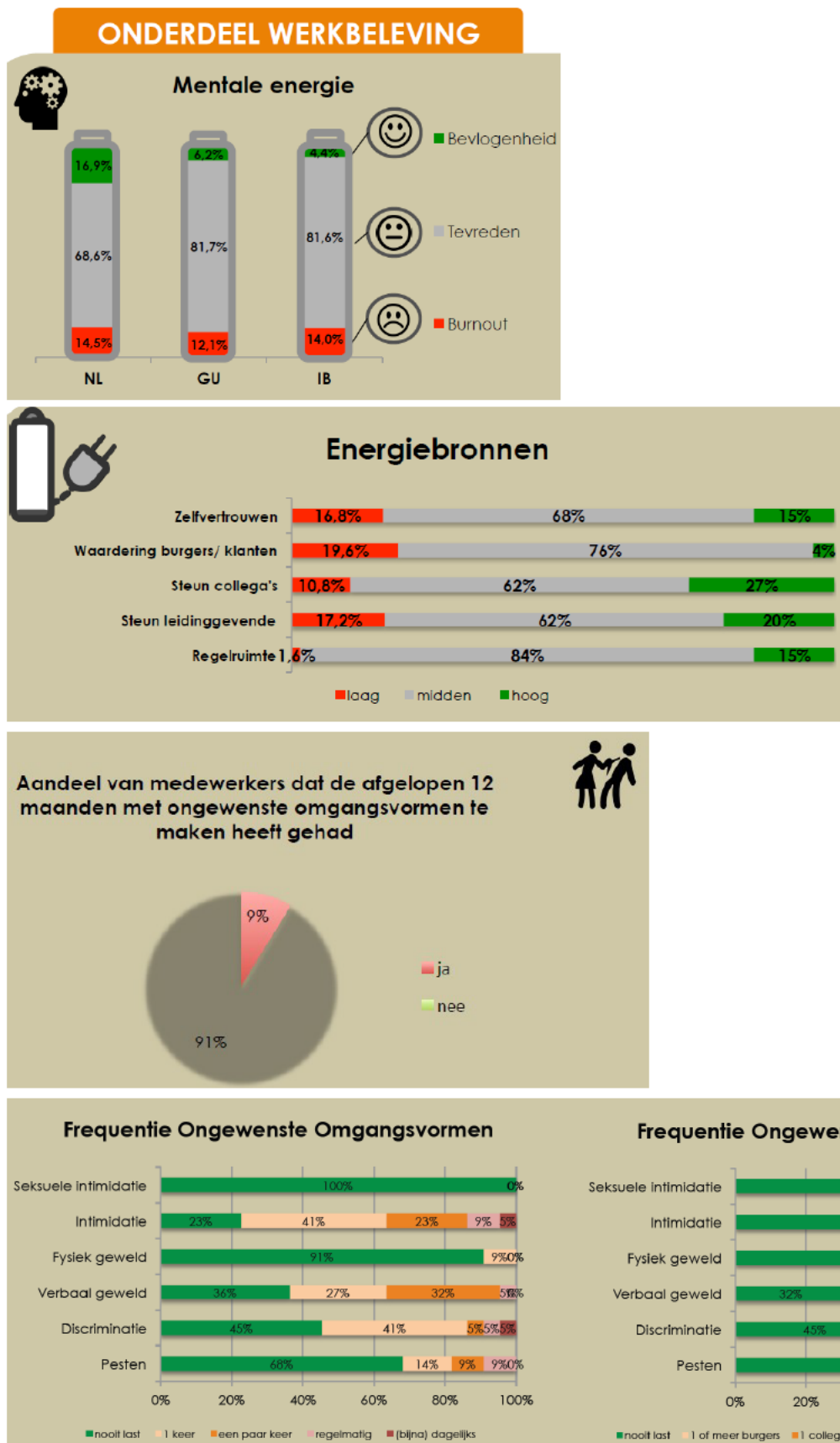


RESULTATEN ONDERZOEK

- 74% van de intimidatie vindt plaats op het werk zelf in plaats van bijvoorbeeld de kerstborrel. In de sector zorg en welzijn meldt 26% dat de intimidatie plaats vindt bij een patiënt of klant thuis.
- Voor een derde van alle slachtoffers had de intimidatie gevolgen. De meerderheid van hen vermijdt bepaalde plaatsen. Wanneer bij de vraag naar de gevolgen van intimidatie de categorie 'grapjes' wordt weggelaten, heeft maar liefst 51% van de slachtoffers last van de intimidatie.

¹ Uit de factsheet *Seksuele Intimidatie*, een onderzoek door FNV i.s.m. Totta Research, november 2017. (taalfoutjes in de afbeelding niet te wijzigen)

Voorbeeld van rapportage Variant 2 Werkbelevingsonderzoek² (maatwerkrapportage)



² Uit een voorbeeldrapportage, verstrekt door Triple i Human Capital. Maatwerk wordt in overleg met opdrachtgever geleverd naar wens en behoefte.

zoekwoord

Resultaat 2018-2020

4.1.1

[05-06-2021 16:08:25] Vera Bergkamp: Collega's,

Dit bericht gaat zo uit nav berichtgeving in NRC over metoo. Was veel uitzoekwerk.

Reactie Kamervoorzitter op berichtgeving NRC over metoo

Tweede Kamervoorzitter Vera Bergkamp vindt het verontrustend om te lezen dat er opnieuw mogelijk sprake is van intimidatie binnen de Tweede Kamer. En dat vrouwen daarbij aangeven 'beter de mond te houden' bij wangedrag.

Zij drukt eenieder op het hart om bij vermeend misbruik aangifte te doen, zodat het OM de beschuldigingen kan onderzoeken en of deze aanleiding geven voor een strafrechtelijk onderzoek.

Integriteitskwesaties die binnen een fractie spelen, zijn primair de verantwoordelijkheid van de fractie zelf. De Voorzitter benadrukt dat zij, noch het Presidium instrumenten in handen hebben om onderzoek te doen naar Kamerleden of om maatregelen te nemen in dergelijke situaties. Zij hecht er dan ook waarde aan om een aantal zaken uit het NRC artikel te verduidelijken. "Er is nooit sprake van geweest dat de heer Graus de toegang tot het Tweede-Kamergebouw is ontzegd. Dit heb ik zowel intern bevestigd gekregen als ook door de vorige voorzitter, mevrouw Arib. De Voorzitter heeft daartoe immers geen bevoegdheid." Daarnaast heeft de Kamervoorzitter ook niet de bevoegdheid om het OM te vragen om onderzoek te doen naar Kamerleden. Dat is in dit geval dan ook niet gebeurd.

De Tweede Kamer heeft een voorbeeldfunctie. Intimidatie is allereerst pijnlijk en mogelijk traumatisch voor de slachtoffers. Bovendien schaden dergelijke incidenten het aanzien van het parlement.

Het is zaak dat iedereen in de de Tweede Kamer een veilige werkomgeving heeft. De Tweede Kamer heeft daarom al flink geïnvesteerd in het tegengaan van ongewenst gedrag. Het is vanzelfsprekend dat mensen die werkzaam zijn in de Tweede Kamer en last hebben van ongewenst gedrag, weten waar zij zich kunnen melden voor advies. Dat kan bij de Integriteitsadviseur van de Tweede Kamer of bij een van de vertrouwenspersonen van de Tweede Kamer. Van welke fractie je ook bent, of je Kamerlid bent of ambtenaar; de deur van de vertrouwenspersonen staat altijd open. Gesprekken met de vertrouwenspersonen zijn en blijven uiteraard vertrouwelijk. Daarnaast is er sinds kort een extern college van onderzoek integriteit opgericht waar klachten over Kamerleden kunnen worden ingediend.

Op basis van de berichtgeving van het NRC is het lastig om te beoordelen of en welke verbeteringen er nog nodig zijn. "Dat neemt niet weg dat dit onderwerp mijn permanente zorg en aandacht heeft. Iedereen die werkzaam is in de Tweede Kamer heeft het recht op een veilige werkomgeving. Binnen de mogelijkheden die er zijn als Voorzitter, zet ik mij daar vol voor in."

[05-06-2021 16:16:28] Henk Nijboer: Ik vind dit een rare lijn; ik heb contact gehad met Khadija en die zegt dat wat in NRC staat wel degelijk klopt. Formeel heeft de vz weliswaar geen bevoegdheid maar de vz heeft wel de mogelijkheid kamerleden (aan) te spreken en te bewegen tot andere keuzes en dat is ook gebeurd. Bovenstaande ontkent wat in NRC staat, terwijl dat wel degelijk juist is.

[05-06-2021 16:47:56] Vera Bergkamp: Aan mij is door Khadija wel aangegeven vanochtend dat ze formeel niet de toegang heeft

ontzegd. En over de rest deed ze geen mededelingen aan mij.

Ik kijk even naar de passage.

[05-06-2021 16:48:57] Frank Wassenberg: Ik vind het lastig om hierover te oordelen. Ik heb het stuk vanochtend met enige verbazing gelezen. In het stuk staat letterlijk: "Behalve tijdens stemmingen mag Graus het Kamergebouw niet meer in, hoort de beveiliging. Hij is weer welkom als hij publiekelijk zijn fouten erkent en in therapie gaat."

Maar de vz kan bij mijn beste weten Kamerleden niet de toegang ontzeggen. Wel adviseren, niet verbieden.

[05-06-2021 16:49:56] Frank Wassenberg: Misschien is een dringend advies door NRC vertaald als toegang ontzeggen.

[05-06-2021 17:07:40] Vera Bergkamp: Over de bewuste passage heb ik overeenstemming met Khadija. Bericht gaat zo uit. Zonder haar naam. En twee keer 'formeel' er in.

[05-06-2021 18:35:54] Vera Bergkamp: Dit is de definitieve lijn:

Tweede Kamervoorzitter Vera Bergkamp vindt het verontrustend om te lezen dat er opnieuw mogelijk sprake is van intimidatie binnen de Tweede Kamer. En dat vrouwen daarbij aangeven 'beter de mond te houden' bij wangedrag.

Zij drukt eenieder op het hart om bij vermeend misbruik aangifte te doen, zodat het Openbaar Ministerie de beschuldigingen kan onderzoeken en of deze aanleiding geven voor een strafrechtelijk onderzoek.

Integriteitskwesities die binnen een fractie spelen, zijn primair de verantwoordelijkheid van de fractie zelf. De Voorzitter benadrukt dat zij, noch het Presidium instrumenten in handen hebben om onderzoek te doen naar Kamerleden of om maatregelen te nemen in dergelijke situaties. Zij hecht er waarde aan om het volgende te verduidelijken: "Er is geen sprake van geweest dat de heer Graus formeel de toegang tot het Tweede Kamergebouw is ontzegd. Dit heb ik intern bevestigd gekregen. De Voorzitter heeft daartoe immers geen formele bevoegdheid."

De Kamervoorzitter: "De Tweede Kamer heeft een voorbeeldfunctie. Intimidatie is allereerst pijnlijk en mogelijk traumatisch voor de slachtoffers. Bovendien schaden dergelijke incidenten het aanzien van het parlement.

Het is zaak dat iedereen in de de Tweede Kamer een veilige werkomgeving heeft. De Tweede Kamer heeft daarom al flink geïnvesteerd in het tegengaan van ongewenst gedrag. Het is vanzelfsprekend dat mensen die werkzaam zijn in de Tweede Kamer en last hebben van ongewenst gedrag, weten waar zij zich kunnen melden voor advies. Dat kan bij de Integriteitsadviseur van de Tweede Kamer of bij een van de vertrouwenspersonen van de Tweede Kamer. Van welke fractie je ook bent, of je Kamerlid bent of ambtenaar; de deur van de vertrouwenspersonen staat altijd open. Gesprekken met de vertrouwenspersonen zijn en blijven uiteraard vertrouwelijk. Daarnaast is er sinds kort een extern college van onderzoek integriteit opgericht waar klachten over Kamerleden kunnen worden ingediend.

	<p>Op basis van de berichtgeving van het NRC is het lastig om te beoordelen of en welke verbeteringen er nog nodig zijn. Dat neemt niet weg dat dit onderwerp mijn permanente zorg en aandacht heeft. Iedereen die werkzaam is in de Tweede Kamer heeft het recht op een veilige werkomgeving. Binnen de mogelijkheden die er zijn als Voorzitter, zet ik mij daar vol voor in.”</p> <p>[05-06-2021 19:25:53] Frank Wassenberg: Prima. Alleen de eerste zin van de laatste alinea vind ik minder sterk (“Op basis van ... welke verbeteringen er nog nodig zijn.”)</p> <p>Alsof we gedetailleerde berichtgeving nodig hebben om iets te kunnen doen. Van mij zou de afsluitende alinea mogen zijn: “Dit onderwerp heeft mijn permanente zorg en aandacht. Iedereen (...) zet ik mij daar vol voor in.”</p> <p>[05-06-2021 19:27:07] Frank Wassenberg: Maar goed, dat is slechts een suggestie.</p> <p>[05-06-2021 19:32:24] Martin Bosma: https://www.telegraaf.nl/nieuws/1654291093/vera-bergkamp-dion-graus-is-nooit-toegang-tot-kamer-ontzegd</p> <p>[05-06-2021 21:44:40] Paul van Meenen: NRC: “Het presidium kon het niet eens worden over de precieze tekst, waarna de PVV rond vier uur 's middags een conceptversie liet lekken naar de pers.”</p> <p>Lijkt me goed om hierover met elkaar te spreken woensdag. Dit is zo slecht, als het klopt.</p> <p>[05-06-2021 22:10:56] Anne Kuik: Ja eens, -wil het er woensdag over hebben, dit soort gemier op zulke serieuze onderwerpen is niet oké.</p>
gedrag	<p>[16-03-2018 11:08:22] Khadija Arib: Beste collegae, Vanuit de media krijg ik de vraag wat de kamer vindt van het incident dat een GL medewerker zich schuldig heeft gemaakt aan ongewenst seksueel gedrag en welke acties de kamer gaat ondernemen. Onderstaand treffen jullie mijn reactie: Het is een kwestie die in eerste instantie GroenLinks aangaat. De rechter heeft daar een uitspraak over gedaan, op basis waarvan GroenLinks heeft gehandeld. Als Kamer hebben we daar kennis van genomen. Het aangekondigde medewerkerstevredenheidsonderzoek - inclusief de thema's seksuele intimidatie en ongewenste omgangsvormen - zal zo snel mogelijk worden uitgevoerd. Het wordt nog voor de zomer in gang gezet. Hartelijke groet, Khadija</p> <p>[16-03-2018 11:17:17] Vera Bergkamp: Prima reactie!</p> <p>[16-03-2018 11:30:02] Sharon Dijksma: 🙏🙏</p>
	<p>[21-08-2020 13:03:59] Khadija Arib: Beste collega's, het debat over de gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal (35 351, nr. 1) en het voorstel voor een regeling toezicht en handhaving gedragscode leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal (35 351, nr. 2) staat op 2 september om 10.15 geagendeerd. Ik ga ervan uit dat wij als Presidium in vak K aanwezig zullen zijn. Ik zal het woord voeren. Mijn inzet is zo kort mogelijk te zijn. Dit onderwerp is tijdens de raming uitgebreid aan de orde gesteld. Tijdens de stemmingen is het van de stemmingslijst eraf gehaald met de bedoeling nog een keer hierover te spreken. Dat is wat mij betreft geen probleem. Uiteindelijk gaat de kamer hierover. Groet, Khadija</p>
omgang	<p>[16-02-2022 17:18:55] Vera Bergkamp: Ter info. We krijgen best wat vragen van de pers over de stand van zaken over het onderzoek sociale veiligheid. Komt waarschijnlijk ook door de actualiteiten.</p>

Wij geven aan dat het onderzoek naar ongewenste omgangsvormen onderwerp van gesprek is in het presidium.

incident

[26-02-2021 14:44:52] Madeleine Toorenburg Van: ██████████ belde mij hierover met de vraag of ik vind dat de Kamer hierin een rol heeft. Heb gezegd dat zaak inhoudelijk in onderzoek is en dat wij daar niet over gaan. Omdat Kamer wel betrokken lijkt (mw fractie en mogelijk incident in gebouw) wil ik wel weten of vertrouwenspersoon overal in de Kamer is gepositioneerd. Dat is het minste dat wij kunnen doen. Dat vragen wij ook van andere diensten & bedrijven en veiligheid is van belang.

<https://twitter.com/kathalijne/status/1365191199297052673?s=24>

[26-02-2021 14:50:59] Ockje Tellegem: Zelfde lijn net ook aan ██████████ gegeven

4.1.1



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Voorzitter

Brief van het Presidium inzake benoeming onafhankelijk adviseur integriteit

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

T 070 318 20 00

Den Haag, 28 november 2019

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

Geachte leden,

In november 2018 heeft de werkgroep 'Integriteit Leden van de Tweede Kamer', onder voorzitterschap van het toenmalige Kamerlid Van Oosten, haar rapport aangeboden aan het Presidium. Aanleiding voor het instellen van deze werkgroep waren met name de aanbevelingen van GRECO ('Groep van Staten tegen Corruptie', onderdeel van de Raad van Europa) over het ontbreken van toezicht op en handhaving van de integriteitsregels van de Kamer en het ontbreken van beleid ten aanzien van contacten met lobbyisten. In haar rapport doet de werkgroep een viertal aanbevelingen. Het Presidium heeft deze aanbevelingen in een brief aan de Kamer voorgelegd (Kamerstuk 35 166, nr. 5). Deze brief is behandeld bij het wetgevingsoverleg over de Raming voor 2020.

De aanbevelingen hebben onder meer betrekking op de versterking van de ondersteuning van Kamerleden bij de uitleg van de integriteitsregels van de Kamer door te gaan werken met een onafhankelijk adviseur. Ter uitvoering daarvan heeft het Presidium mevrouw mr. J.E. (Jacqueline) Biesheuvel-Vermeijden verzocht de functie van onafhankelijk adviseur integriteit te gaan vervullen. Mevrouw Biesheuvel-Vermeijden was Griffier van de Tweede Kamer tussen 2004 en 2015. Het Presidium is verheugd dat zij op dat verzoek is ingegaan. Mevrouw Biesheuvel-Vermeijden wordt benoemd per 1 januari 2020 voor een periode van zes jaar en werkt onbezoldigd.

Conform de aanbevelingen van de werkgroep kunnen Kamerleden de onafhankelijk adviseur benaderen voor vertrouwelijk, schriftelijk advies over de uitleg en toepassing van de regels op het gebied van integriteit. Het betreffende Kamerlid kan het advies desgewenst openbaar maken. De adviseur stelt jaarlijks een geanonimiseerd jaarverslag op, dat aan het Presidium wordt gezonden en vervolgens openbaar wordt gemaakt. In het jaarverslag kan de adviseur tevens aanbevelingen doen voor verbetering of verheldering van de integriteitsregels.

U ontvangt nog nader bericht over de mogelijkheid van kennismaking, de contactgegevens en de werkwijze van de onafhankelijk adviseur.



Tevens deel ik u mede dat het Presidium heeft besloten om, ter verdere uitvoering van de aanbevelingen van de werkgroep, een gedragscode voor leden van de Tweede Kamer voor te leggen aan de Kamer ter vaststelling. Deze gedragscode brengt de geldende integriteitsregels samen in de vorm van een aantal gedragsregels, voorzien van een toelichting. Het betreft het voorstel voor een leidraad uit het rapport van de werkgroep, voorzien van enkele verduidelijkingen. Ten slotte vermeld ik dat wordt gewerkt aan de uitvoering van laatste aanbeveling van de werkgroep en de motie-Van der Molen c.s. (Kamerstuk 35 166, nr. 20) inzake toezicht en handhaving van integriteitsregels. De Kamer wordt hierover zo spoedig mogelijk nader geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
Namens het Presidium,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'A', written over a horizontal line.

Khadija Arib
Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

00 000

Nr. Brief van het Presidium

Aan de leden

Den Haag, 00 april 2019

In 2013 heeft het Presidium de werkgroep 'Integriteit Leden van de Tweede Kamer ' onder leiding van het toenmalige Kamerlid F. van Oosten in het leven geroepen om te adviseren over integriteitsregels voor de Tweede Kamer. Aanleiding destijds waren de aanbevelingen die de 'Groep Staten Tegen Corruptie' (GRECO, orgaan van de Raad van Europa) in juni 2013 deed in haar Evaluatierapport Nederland. Dit leidde in oktober 2014 tot een rapport van de werkgroep met tien aanbevelingen¹. Het Presidium nam de aanbevelingen grotendeels over. In februari 2015 schreef de werkgroep, op verzoek van het Presidium, een nadere toelichting op de toepassing van één van haar aanbevelingen: het registreren van nevenactiviteiten.

In maart 2018 verscheen het 'Tweede Nalevingsverslag Nederland' van GRECO. Hierover ontving de Tweede Kamer in juni 2018 een brief van het kabinet, waarin GRECO Nederland verzocht om uiterlijk 31 december 2018 opnieuw te rapporteren over de voortgang van de implementatie van de nu nog openstaande aanbevelingen. Deze datum is inmiddels verschoven naar 2019. Naar aanleiding hiervan heeft het Presidium in juni 2018 besloten opnieuw advies te vragen aan de werkgroep onder leiding van het voormalig Kamerlid Van Oosten. Zij heeft de werkgroep gevraagd zich 'wederom te buigen over de bestaande integriteitsbepalingen, in het licht van de GRECO-aanbevelingen en aanstaande nieuwe regelgeving ten aanzien van personen die een publiek ambt vervullen'. In de opdracht stelde het Presidium dat GRECO op twee punten tekortkomingen signaleert: het ontbreken van een systeem van toezicht en handhaving en het ontbreken van een beleid ten aanzien van (contacten met) lobbyisten. De werkgroep heeft in het najaar van 2018 haar werkzaamheden afgerond en haar resultaten aan het Presidium gepresenteerd.

De werkgroep heeft in zijn rapportage aan het Presidium vier aanbevelingen² gedaan.

1. Stel een leidraad met bijbehorende toelichting vast, waarin ook expliciet wordt ingegaan op de omgang met lobbyisten.
2. Verander en versterk het model van de huidige vertrouwenspersoon in de richting van een onafhankelijk adviseur die Kamerleden ondersteunt bij de uitleg van de leidraad en de Kamerleden schriftelijk adviseert.
3. Laat de onafhankelijke adviseur jaarlijks een geanonimiseerd jaarverslag uitbrengen, waarmee een bijdrage kan worden geleverd aan een eenduidige en openbare uitleg van de leidraad en aan voorstellen tot verbetering van de leidraad en de toelichting.
4. Beschouw de mogelijkheden om in het bestaande stelsel aanvullingen te doen ten aanzien van toezicht en eventueel ook ten aanzien van handhaving, die rusten op voldoende draagvlak in de Tweede Kamer. Overweeg daarbij welke rol de Kamervoorzitter en het Presidium hierbij zouden kunnen spelen.

¹ Kamerstukken II, 2014/15, 33 924, nr. 15

² Bijlage: Rapport werkgroep integriteit leden van de Tweede Kamer, d.d. 14 november 2018

Het Presidium biedt u bijgaand de rapportage van de werkgroep aan en stelt de Kamer voor de aanbevelingen één tot en met drie over te nemen en de 'Leidraad leden van de Tweede Kamer der Staten Generaal' vast te stellen. Het Presidium neemt aanbeveling vier niet over.

De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten Generaal,
Khadija Arib



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

aan De leden van de Tweede Kamer

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

datum 16 november 2021

pagina 1/1

Rapportage College van onderzoek integriteit van de Tweede Kamer
Nr. Brief van het Presidium

Den Haag, 16 november 2021

Aan de Leden,

Het Presidium legt, op grond van artikel 9 lid 2 van de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten Generaal, ter kennisgeving aan u voor een rapportage van het College van onderzoek integriteit van de Tweede Kamer.

De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal,
Vera Bergkamp

Rapportage College van onderzoek integriteit van de Tweede Kamer
Nr. Brief van het Presidium

Den Haag, 10 maart 2022

Aan de Leden,

Het Presidium legt, overeenkomstig artikel 9 lid 2 van de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, aan u voor een rapportage van het College van onderzoek integriteit van de Tweede Kamer.

Het College heeft een klacht over het lid Baudet onderzocht en een overtreding van de Gedragscode geconstateerd. Het College heeft de klacht bijgevolg gegrond verklaard en de Kamer aanbevolen om aan het lid Baudet, overeenkomstig artikel 11 van de Regeling, de twee volgende sancties op te leggen:

1. Een aanwijzing geven om de nevenfunctie bestuurslid Forum voor Democratie bv en de nevenfunctie directeur THPB Media bv te laten registreren in het nevenactiviteitenregister van de Tweede Kamer, en;
2. Een berisping vanwege het niet registreren van de nevenfuncties bestuurslid Forum voor Democratie bv en directeur THPB Media bv.

Het Presidium legt deze aanbevelingen aan u voor en verzoekt, u op grond van artikel 13 van de Regeling, zonder beraadslaging, over dit voorstel te besluiten.

De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal,
Vera Bergkamp

Bijlage 1: beschrijving concept aanpak onderzoek sociale veiligheid.

Onderzoek:

De Tweede Kamer wil met een onafhankelijk onderzoek het sociaal klimaat en de sociale veiligheid in kaart brengen. Daarbij zijn er twee hoofdvragen geformuleerd die zich richten op de aard en omvang van de sociale veiligheid als *onveiligheid* en welke de concrete aanbevelingen geformuleerd kunnen worden. Bij de beantwoording van de hoofdvragen wordt Kamerbreed gekeken naar de onderlinge relaties tussen de ambtelijke en politieke organisaties. De resultaten worden afgezet tegen wetenschappelijke onderzoeken, praktijkervaringen en eerdere onderzoeken naar sociale veiligheid van andere organisaties. De aanpak richt zich op factoren die aanwezig zijn om sociale en psychologische veiligheid te bieden. Daarin wordt gekeken naar individuele (persoonskenmerken/belangen), organisationele factoren (leiderschap, moreel klimaat, hrm beleid, werkprocessen en systemen) en situationele factoren (omstandigheden rond incidenten, machtsafstand, plaats en tijd). Ook onderzoekt men de verschillende verschijningsvormen van (on)gewenst gedrag, hoe de organisatie omgaat met signalen, aard van de gedragingen, de omgang met signalen (= sociale omgeving). De aanbevelingen worden gespecificeerd naar groepen belanghebbenden en naar beleid. Men kijkt naar wat gebleken effectief is aan maatregelen en wat versterkt kan worden in goede zin.

Aanpak:

- online vragenlijst met kwantitatieve en kwalitatieve vragen: wordt gedeeld via interne communicatiekanalen.
 - documentanalyse (voor zover beschikbaar: beleidsdocumenten, onderzoeken)
 - 25 kwalitatieve interviews uit ambtelijke/fractiegeledingen, Presidium, MT, OR. Tevens ruimte voor verdiepende interviews met respondenten die zichzelf melden. De interviews zijn representatief inhoudelijk voor wat er speelt.
- Planning: rond 1 september conceptrapportage gereed, rond 1 november 2022 eindrapport gereed

Onafhankelijkheid en sociale veiligheid: het team van onderzoekers bestaat uit een 2 hoogleraren integriteit en 2 zelfstandig onderzoekers. Dit team wordt bijgestaan door een expertteam van drie (assistent) hoogleraren.

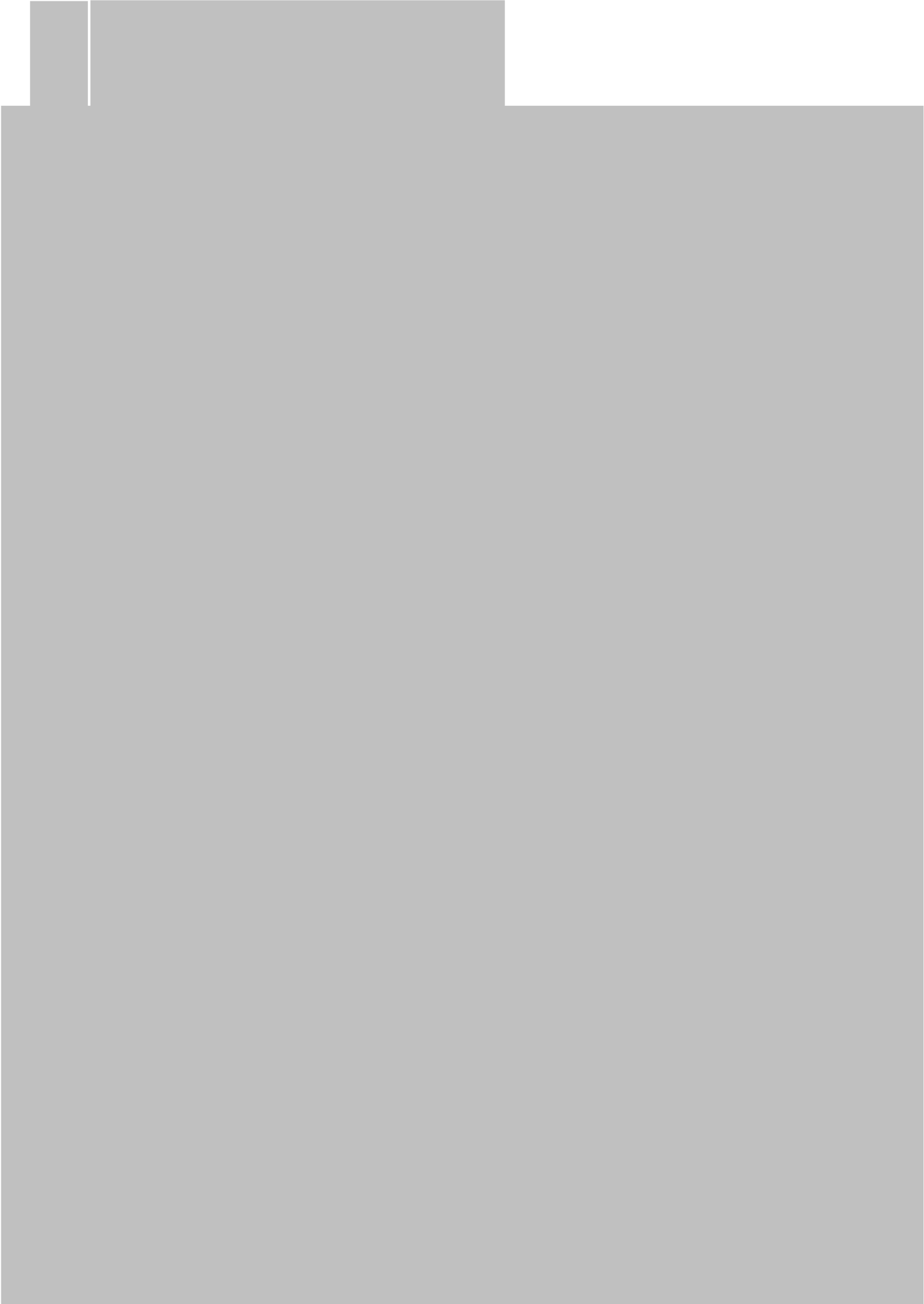
De offerte laat zien dat het onderzoeksteam een privacy impact analyse gaat doen en met protocollen en informed consent formulieren zal werken. De offerte beschrijft uitgebreid hoe ze het onderzoek sociaal veilig willen aanpakken: deelnemers kunnen locatie en tijd bepalen, deelname achteraf intrekken, er wordt gewerkt met gepseudonimiseerde gespreksverslagen onder respondentcode, deelnemers wordt gewezen op hulpmogelijkheden (experts, vertrouwenspersonen e.d.), etc.

Verslag Presidiumvergadering 22 mei 2019**Verslag Presidium**

vergaderdatum 22 mei 2019

deelnemers Voorzitter, mevrouw Tellegen (tot 10.55 uur), mevrouw Bergkamp, de heer Bosma, de heer Van der Lee, de heer Nijboer, mevrouw Van Toorenborg, de heer Voordewind, [REDACTED], [REDACTED],

afwezig de heer Van Raak



5.2 Voortgangsrapportage Plan van Aanpak Werkbelevingsonderzoek

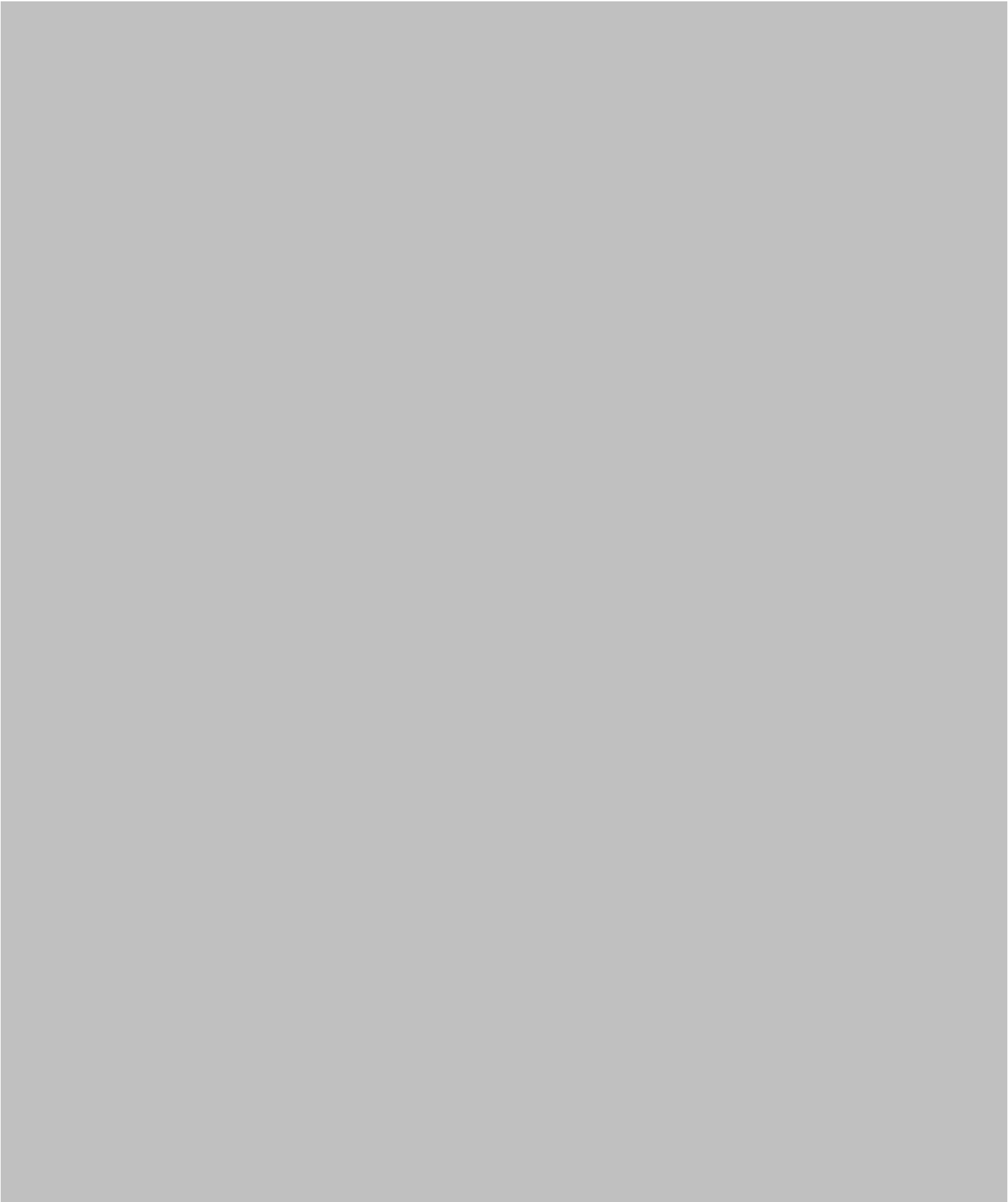
De voortgangsrapportage is een tussenstand van de acties die op dit moment plaatsvinden naar aanleiding van het werkbelevingsonderzoek. Gevraagd wordt naar de acties op het punt van de taakverdeling politiek-ambtelijk. ██████ licht toe dat actief wordt gewerkt aan het verhogen van de politiek-bestuurlijke sensitiviteit waar dat nodig is. Ook zal geïnventariseerd worden waar de problemen precies zitten en hoe groot het probleem op dit punt is binnen de ambtelijke organisatie. Het Presidium vindt het niet nodig om een code 'goed bestuur' op te nemen in de uitwerking van dit actiepoint.

5.3 Sociaal Jaarverslag

Het sociaal jaar verslag 2018 geeft een overzicht van cijfers en feiten die met personeel en organisatie te maken hebben. Het Presidium heeft behoefte aan meer analyse van en achtergrond bij de cijfers. Het is nu teveel een feitenrelaas. De quotumregeling in de Participatiewet roept de vraag op of bepaalde kwetsbare medewerkers langer in dienst gehouden kunnen worden. Hier zal nader naar gekeken worden. Het sociaal jaarverslag wordt opnieuw geagendeerd, waarbij er een uitgebreidere duiding komt bij de gegevens.

5.4 Benoeming extern vertrouwenspersoon

Het Presidium besluit [REDACTED] te benoemen als externe vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen.





- Het Presidium besluit een externe vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen te benoemen.

Integriteit Kamerleden concept spreektekst

Inleiding

Hartelijk dank voor uw inbreng met betrekking tot de gedragscode en de regeling toezicht en handhaving van de gedragscode. Ik ben blij met uw betrokkenheid bij dit onderwerp. Integriteit is een belangrijk onderwerp. Niet alleen voor individuele Kamerleden, maar ook voor de Kamer als geheel. Want als het gaat om integriteit, is er altijd een direct verband met het aanzien van de Kamer.

Het is goed om meteen duidelijk te zeggen dat wat mij betreft, en dat geldt voor het hele Presidium, integriteit van Kamerleden primair een eigen verantwoordelijkheid van de Kamerleden zélf is.

Toch heeft het Presidium de afgelopen tijd gekeken naar de integriteitsregels van de Kamer. We hebben een hele set aan integriteitsbepalingen. Het is goed om zo nu en te kijken of we daar nog aan voldoen, en of het beter kan. Daarnaast heeft de GRECO (de groep van staten tegen corruptie) hier ook naar gekeken en een aantal aanbevelingen gedaan.

In juni 2018 heeft het Presidium een werkgroep ingesteld onder leiding van het toenmalig Kamerlid Van Oosten. Deze werkgroep heeft een aantal dingen geadviseerd:

- Stel een onafhankelijk adviseur in. Dat advies heeft het Presidium overgenomen. Per 1 januari 2020 is mevrouw Jacqueline Biesheuvel actief als onafhankelijk integriteitsadviseur. Zij kan door individuele Kamerleden worden benaderd voor advies over integriteitskwesaties, bijvoorbeeld over geschenken en nevenfuncties. Het gaat hier om advies aan de voorkant. De integriteitsadviseur doet geen onderzoek, maar brengt op basis van de vragen van een Kamerlid een advies uit. Het Kamerlid kan zelf besluiten om dat advies wel of niet openbaar te maken.
- De werkgroep Van Oosten heeft het Presidium ook geadviseerd de Kamer een gedragscode vast te laten stellen. Deze gedragscode heeft als doel om de al geldende integriteitsregels samen te brengen, nog iets te verduidelijken en meer bekendheid te geven. De regels die we al hebben, moeten zagezegd, beter op het netvlies alle Kamerleden komen. Het Presidium heeft deze aanbeveling van de werkgroep overgenomen en aan u, als Kamer, voorgelegd. Daar praten we vandaag met elkaar over.
- Een laatste advies van de werkgroep – en daar hamert de GRECO ook op – is om te komen tot een systeem van toezicht en handhaving op integriteitsregels. Tijdens de Raming van vorig jaar is door de heer Van der Molen een motie ingediend die het Presidium oproept om dit uit te werken. Deze motie is met algehele stemmen aangenomen. Het Presidium heeft gehoor gegeven aan deze oproep en in de afgelopen maanden gewerkt aan een voorstel. Ook dat ligt vandaag voor. Er is al een uitgebreide feitelijke vragenronde geweest, ik hoop dat veel van uw vragen daarmee al beantwoord zijn.

Ik vind het belangrijk om te benadrukken dat wij als Presidium hebben gedaan wat de Kamer ons, unaniem, heeft gevraagd. Het is geen eigen initiatief en in die zin staan wij er als Presidium ook neutraal in. Het is aan de Kamer om er een besluit over te nemen - om deze regeling te amenderen, of een hele andere regeling voor te stellen. Dat is aan u. Wij hebben ons huiswerk gedaan.

In z'n algemeenheid wil ik u wel zeggen, over de gedragscode én over het toezicht, dat ik het van groot belang vind dat de Tweede Kamer duidelijke richtlijnen heeft over integriteit. Een modern en open parlement als het onze kan volgens mij niet zonder. Als je naar de landen om ons heen kijkt zie je ook dat een duidelijke gedragscode voor leden van het parlement met toezichtregels heel normaal is. Het sluit ook aan bij ontwikkelingen in de samenleving.

Daarbij zijn we er in de afgelopen periode ook tegenaan gelopen dat er wél richtlijnen zijn, maar geen instrumenten om op te treden als die niet worden nageleefd. Van journalisten krijg ik, bij integriteitskwesaties, vaak de vraag: "En wat gaat de Kamer er aan doen?" Het antwoord was altijd dat wij als Kamer geen mogelijkheden hebben om te acteren.

De gedragscode voor Kamerleden en de regeling voor toezicht en handhaving hebben drie functies:

- Het maakt voor Kamerleden én voor burgers inzichtelijk welke gedragsregels voor Kamerleden gelden (wat hoort/wat hoort niet, wat is relevant/wat niet);
- Het is voor Kamerleden een belangrijke waarborg om te weten aan welke gedragsregels zij zich moeten houden. Het beschermt u als Kamerlid ook tegen lichtvaardige beschuldigingen. Ik vind dat heel belangrijk. Kamerleden komen tegenwoordig steeds vaker in opspraak wegens integriteitsschendingen. Soms terecht, maar soms volstrekt ten onrechte – en zij kunnen zich daar maar moeilijk tegen verweren;
- Het versterkt het vertrouwen in en het gezag van het parlement. Want integriteitsschendingen – en de media-aandacht hiervoor – kunnen dat vertrouwen en het aanzien van de Kamer aantasten. Ik vind het belangrijk dat elk Kamerlid beseft dat hij of zij een publiek ambt vervult waaraan rechten en plichten verbonden zijn. Het is eigenlijk vanzelfsprekend dat het parlement daarom zekere gedragsregels opstelt en daar toezicht op houdt. Integriteitsregels zonder behoorlijke handhaving kunnen te vrijblijvend zijn.

Het is wellicht goed om nog op te merken dat niet alle klachten over Kamerleden in behandeling worden genomen. Er kunnen heel veel klachten zijn die niet gaan over het schenden van de gedragscode.

- Er zijn klachten waar het Reglement van Orde in voorziet (bijv. bepaalde gedragingen tijdens de vergadering – artikel 58 t/m 62 RvO);
- Klachten die betrekking hebben op strafbare feiten (diefstal bijv.), dan wordt de klager doorwezen naar het Openbaar Ministerie;
- Als er vermoeden is van een ambtsmisdrijf (schenden van vertrouwelijkheid/ambtseed geschonden), dan zal de Wet ministeriele verantwoordelijkheid en ambtsdelicten leden der Staten Generaal moeten worden gevolgd.

In al deze gevallen geldt dus een andere procedure.

En nogmaals: deze regeling toezicht en handhaving is een uitwerking die het Presidium heeft gemaakt naar aanleiding van een Kamerbreed gesteunde motie. Het is aan de Kamer zelf als ze het anders wil. Ik heb proberen aan te geven wat het belang is van een gedragscode en een regeling van toezicht.

Nu zal ik kort nog ingaan op een aantal van de door u gestelde vragen.

Dan zijn er...amendementen ingediend:

1. Amendement Van Gent/Bisschop over het schrappen van het instrument van de schorsing.
2. Amendement Van Gent Bisschop om alleen Kamerleden klachten te laten indienen.

Het mooie van het voorstel zoals dat nu voorligt vind ik juist dat ook anderen klachten kunnen indienen. We zijn gekozen volksvertegenwoordigers en leggen verantwoording af aan de burgers. Het is dan ook niet meer dan logisch dat ook zij vragen zouden mogen stellen als ons handelen daar aanleiding voor geeft.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

datum 7 april 2022

pagina 1/2

Bezuidenhoutseweg 67
2594 AC Den Haag

Gesprek Voorzitter - onafhankelijk adviseur integriteit

Onafhankelijk adviseur Kamerleden

In lijn met het voorstel van de werkgroep Van Oosten is in 2019 een voorstel aan het Presidium voorgelegd om de functie van vertrouwenspersoon te versterken door een extern persoon met gezag en vertrouwen aan te wijzen die een soort 'parlementaire ombudsfunctie' krijgt en daarbij vanuit de Kamer wordt ondersteund. Deze persoon kan als vraagbaak voor Kamerleden fungeren en toezien op de naleving van de integriteitsregels.

Tijdlijn:

- Het Presidium heeft op 27 november 2019 besloten mevrouw J.E. Biesheuvel per 1 januari 2020 te benoemen tot onafhankelijk adviseur integriteit.
- De benoeming is voor de periode van 1 januari 2020 tot 1 januari 2026.
- Er is een benoemingsbesluit opgesteld in samenspraak met mevrouw Biesheuvel. Daarin staat dat zij jaarlijks een jaarverslag aan het Presidium stuurt. Het Presidium maakt dit jaarverslag openbaar.
- Over het jaar 2020 en 2021 heeft de adviseur een jaarverslag ingediend. Dit jaarverslag is in 2021 en 2022 geagendeerd voor de Presidiumvergadering en vervolgens naar de Kamer gestuurd.

Naar aanleiding van het jaarverslag 2021:

Opmerkingen over de ondersteuning:

1. Problemen met account:
 - Uit navraag binnen de organisatie blijkt dat zowel DA als de ondersteuning bij [REDACTED] niet van deze klachten op de hoogte zijn/zich niet herkennen in deze klachten. Het betreft een groepsmailbox/kan zonder problemen door DA op telefoon/lpad geïnstalleerd worden (om bepaalde tijd wachtwoordherziening nodig);
 - Adviseur is altijd bereikbaar geweest/mailbox heeft altijd gefunctioneerd;
 - Leden (zeker na verkiezingen) wisten adviseur te vinden. Er is bij introductie van nieuwe leden ook aandacht aan besteed (via brochure over integriteitsregels Kamer).
2. Structurele informatie op inhoud over integriteit:
 - Aantal keren per jaar wordt mediabeeld gegeven over integriteitsonderwerpen.
 - Dit functioneert ongeveer (ruim) een jaar. Niet bekend was dat deze 'digitale knipselkrant' niet aan de volledige informatiebehoefte voldoet.
 - Na lezing van het jaarverslag is er afspraak gemaakt met informatiespecialist van DAO en mevrouw Biesheuvel om te bekijken of aan haar specifieke wensen



datum 4 april 2022

voldaan kan worden. De komende tijd wordt 'uitgeprobeerd' of hieraan voldaan kan worden en de informatievoorziening op peil kan worden gebracht (niet teveel/niet te weinig).

Mevrouw Biesheuvel is twee keer uitgenodigd om in een Presidiumvergadering haar werkzaamheden te komen toelichten. Om agendatechnische redenen is dit niet gelukt.

Er staat nog een verzoek uit om na het meireces een keer een vergadering bij te wonen.

Aanbod/Voorstel: Professionele ondersteuning via CAOP.

Kennis/informatie: de kennis kan worden verhoogd over hoe zaken geregeld zijn binnen de Tweede Kamer, de informatiestromen die beschikbaar zijn en worden ingezet, of beleid moeten worden aangepast of geformuleerd.

Thema

1. Ongewenste omgangsvormen

Eigenaar: ██████████

Secretaris: ████████

Periode: Q1-Q2

Er zijn drie belangrijke doelen benoemd: gerichte preventieve aandacht voor het onderwerp, verhogen van tevredenheid van medewerkers over de opvolging na een melding en verhogen van de bekendheid met het beleid.

2. Sociale Veiligheid

Eigenaar: ██████████

Secretaris: ████████

Periode: Q1-Q4

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

Vaardigheden/gedrag: verschillende tools kunnen worden ingezet voor gedragsverandering en ontwikkelen van vaardigheden, denk aan het voorbeeldgedrag van leidinggevend, inzetten van trainingen en opleidingen.

Heldere rollen/taken/funcities: heldere verantwoordelijkheden van Presidium en medewerkers en/of tussen ambtelijke or (project) opdrachtgevers en -nemers, ko "klant-leveranciersverhoudingen" ten go

Actiepunt

Actiehouder

- 2. Verhogen tevredenheid opvolging van melding of klacht
- 3. Voorlichting over gedragscodes, regelgeving, rechten en plichten

- 5. Klachtencommissie zichtbaar maken

- 8. Codes herzien en versimpelen

- 10. Certificering vertrouwenspersonen
- 11. Aanstellen externe vertrouwenspersoon
- 12. Selectie obv profiel vertrouwenspersoon
- 13. Maak het een regulier onderwerp van werkoverleggen

X

X

X

X

8. Sociale veiligheid onderling vergroten (op elk niveau) door niet te praten over de ander maar met de ander, meer teamgevoel creëren.

Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

**Volgnummer Presidium:
Volgnummer****Datum vergadering:**
12 december 2018

NOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp:

Opvolging van het onderzoek naar ongewenste omgangsvormen en werkbeleving bij de Tweede Kamer

Opgesteld door:

[REDACTED]

1. Inleiding

Op 31 oktober is het Presidium geïnformeerd over de resultaten uit het werkbelevingsonderzoek (WBO), met een apart onderdeel ongewenste omgangsvormen, dat onder de medewerkers is gehouden tussen 10 en 30 september. De respons was met 74% bijzonder hoog.

2. Gekozen thema's

Naar aanleiding van de resultaten uit het WBO is door het MT een plan van aanpak opgesteld. Er zijn 6 belangrijke thema's gekozen, waar organisatie-breed aan gewerkt zal worden. Hieronder worden de thema's en eigenaren benoemd, alsmede het kwartaal (Q) waarin de acties opvolging zullen krijgen.

Thema	Eigenaar	Periode
3. Sociale veiligheid	[REDACTED]	Q1-Q2
6. Ongewenste omgangsvormen	Stafdienst HR	Q1-Q2

Hieronder volgen ~~een definitie~~ per thema een definitie en de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek.

3. Sociale veiligheid

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

6. *Onderwerpen Ongewenste omgangsvormen*

- Gerichte preventieve aandacht voor omgangsvormen onder collega's in met name de directies B&I en HR&F.
- Verhogen tevredenheid opvolging van melding of klacht: 40%-100% van de melders in het onderzoek was ontevreden met de reactie op hun melding bij leidinggevende, vertrouwenspersoon, bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk.
- Bekendheid met beleid:
 - 128 medewerkers hebben aangegeven **voorlichting te willen over gedragscodes, regelgeving, rechten en plichten**
 - 120 medewerkers hebben aangegeven wel **training** te willen om **feedback** te geven c.q. je uit te spreken over zaken.
 - 178 medewerkers kennen de **klachtencommissie** niet maar zouden daar wel heen gaan indien nodig.

3. **Aanpak**

De thema's worden op verschillende manieren van acties voorzien, zoals hieronder benoemd.

- **Kennis/informatie:** de kennis kan worden verhoogd over hoe zaken geregeld zijn binnen de Tweede Kamer, de informatiestromen die beschikbaar zijn en worden ingezet, of beleid moeten worden aangepast of geformuleerd.
- **Vaardigheden/gedrag:** verschillende tools kunnen worden ingezet voor gedragsverandering en het ontwikkelen van vaardigheden, denk aan het voorbeeldgedrag van leidinggevenden, inzetten van trainingen en opleidingen.
- **Governance code:** in de governance code worden afspraken gemaakt over rollen, taken en verantwoordelijkheden van Presidium en, MT en diensthoofden en