



datum 7 oktober 2021
betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

2. Reeds genomen acties/huidige situatie

[Redacted text block]

Sociale veiligheid

Naar aanleiding van berichtgeving over sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen is dit thema besproken in het Presidium van 16 juni 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 kan. 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;
PM: IN DEFINITIEF STUK VERWIJZEN NAAR BIJGEVOEGD STUK/AGENDAPUNT PRESIDIUMVERGADERING 27 OKTOBER 2021
- 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'.

Woord weggevallen

10/08/2021 15:24

[Redacted] is hiermee aan de slag

10/07/2021 17:37

[Redacted text block]

¹ Notitie veiligheid gebruikers Kameergebouw/aanscherping huisregels

² Notitie instrumenten ongewenste omgangsvormen en sociale veiligheid



datum 7 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 een extern juridisch adviseur.

De voorgelegde vragen zijn:

Ten aanzien van de motie-Leijten

1. 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?;
2. 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?;
3. 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?;
4. Kan een proeve van een set regels gemaakt worden waarin het voorgaande is opgenomen?

Ten aanzien van de toezegging

5. Kan een proeve van een set huisregels (of andere regels) worden gemaakt die van toepassing is op (in ieder geval) sociaal onveilig gedrag, vernieling, inpandig 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 7 oktober 2021
betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

4. Mogelijke uitvoering van de motie-Leijten

a. Fracties verplichten beleid te maken

De belangrijkste vraag die bij de uitvoering van de motie naar voren komt is of het Presidium fracties kan verplichten beleid voor werkveiligheid op te stellen en openbaar te maken. Daarnaast bestaat de vraag of het Presidium vervolgens toezicht kan houden op de naleving van die verplichting.

Zoals ook in eerdere notities is genoemd en zoals nu blijkt uit het ingewonnen juridisch advies, zijn fracties krachtens ARBO-regelgeving als werkgever verplicht beleid ten aanzien van werkveiligheid op te stellen. Voor de fracties creëert dit 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.

Er is dus 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 verplicht zou stellen die verplichting na te leven.

b. Verplichting tot openbaarmaking van beleid

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 de werknemers 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.

Het Presidium kan hiervoor een regeling maken en dit aan de Kamer voorleggen. Het is de Kamer die hierover besluit. Een mogelijkheid is de Gedragscode op dit punt uit te breiden.

De regeling over publicatie van het beleid van de fracties kan aan de Gedragscode worden toegevoegd. Een mogelijke formulering zou kunnen zijn:

- *Elk Kamerlid zorgt ervoor dat het beleid als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Arbeidsomstandighedenwet van zijn fractie wordt gepubliceerd.*
En/of:
- *Elk Kamerlid zorgt ervoor dat zijn fractie jaarlijks over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het beleid als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Arbeidsomstandighedenwet, aan de Tweede Kamer rapporteert.*

Beslispunt: Wenst het Presidium een voorstel tot wijziging van de Gedragscode Integriteit Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal op te stellen van vergelijkbare strekking zoals hierboven geformuleerd en dit aan de Kamer voor te leggen ter besluitvorming, conform het gestelde in de aangenomen motie Leijten?

Volgens mij kan deze verantwoordelijkheid gezamenlijk opgepakt worden als gezamenlijke pandbewoners: dit is in eerdere jaren ook zo opgepakt. Dus 1 RI&E en plan voor alle fracties+ ambtelijke org.

10/08/2021 15:26



datum 7 oktober 2021
betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

5. Mogelijke uitvoering toezegging werkveiligheid

In deze paragraaf wordt een mogelijke uitvoering van de toezegging beschreven. Toegezegd is dat bezien zal worden of de huisregels van de Tweede Kamer verbreed kunnen worden, in die zin dat gehandhaafd kan worden indien sprake is van herhaaldelijk ongewenst gedrag en/of het overtreden van huisregels door Kamerbewoners.

Bij 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 (PM: zie bijlage). 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'... (PM: zie bijlage) In het beleid ongewenste omgangsvormen ontbreekt op dit moment een duidelijke verwijzing naar seksuele intimidatie. Om de bespreekbaarheid van het onderwerp te 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.*

Staat pesten, discrimineren en intimideren al in de Code? Anders zou ik deze vormen van ongewenst gedrag ook benoemen.

10/08/2021 15:33

Er is onder 3.2 wel een verwijzing naar seksuele intimidatie opgenomen: "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". Ook in de gedragscode Integriteit voor ambtenaren wordt onder 6.1 expliciet stilgestaan bij ongewenst gedrag. Deze

10/08/2021 10:30

Ik kan me wel voorstellen dat het nog explicieter wordt toegevoegd aan het beleid ongewenste omgangsvormen omdat dit ook voor fractiemedewerkers kan gelden.

10/08/2021 10:36



datum 7 oktober 2021
betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

[Redacted text block]

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 [redacted] 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?

6. Slotbeschouwing



datum 7 oktober 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

In het debat over sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen wordt vaak de nadruk gelegd op het formuleren van regels en eventuele sancties. Juist het terrein van sociale veiligheid leent zich voor een bredere inzet van middelen (denk bijvoorbeeld aan trainingen, aandacht voor gewenst gedrag e.d.). Dit zijn middelen die niet strikt zijn gericht op het stellen van regels, maar ook gericht zijn op een meer (organisatiebrede) cultuurverandering.

Mogelijke activiteiten waaraan gedacht kan worden om de cultuur rondom sociale veiligheid te verbeteren zijn:

- het aanbieden van trainingen aan alle Kamerbewoners gericht op (on)gewenste omgangsvormen. Onderdeel van de training kan zijn:
Stilstaan bij wat ongewenste omgangsvormen inhouden en het herkennen van ongewenste omgangsvormen op de eigen werkplek, het creëren van bewustwording van het belang van een onderlinge aanspreekcultuur.
Een dergelijke training zou elk jaar herhaald kunnen worden en standaard aangeboden kunnen worden aan nieuwe (fractie)medewerkers en Kamerleden.
- het bevorderen van (groeps)gesprekken over thema ongewenste omgangsvormen, bijvoorbeeld aan de hand van dilemma's.
- Extra aandacht besteden aan de rol van leidinggevendenden bij ongewenste omgangsvormen, bijvoorbeeld d.m.v. trainingen
- De verschillende regelingen rondom ongewenste omgangsvormen, vertrouwenspersonen, klachtencommissies nog meer onder de aandacht brengen d.m.v. voorlichting.
- Als MT en/of Presidium – als voorbeeldfunctie – nog explicieter stelling nemen tegen ongewenste omgangsvormen.

PM: KAN HR DIT AANVULLEN MET ACTIVITEITEN DIE SPECIFIEK RAKEN AAN HET STIMULEREN VAN DE VERBETERING VAN DE CULTUUR VAN SOCIALE VEILIGHEID SPECIFIEK GERICHT OP DE FRACTIES? TRAININGEN? CURSUS COACHES?

Kortom: Welke instrumenten hebben we hier tot onze beschikking?



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp : Leerpunten EU parlementen inzake sociale veiligheid
Opgesteld door : [REDACTED]

Aard van de bespreking ¹

Informerend

Beknopte samenvatting

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 de aanbevelingen vanuit de Raad van Europa (RvE).

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 het reglement van Orde en de Gedragscode Leden Tweede Kamer.

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

1. Formulering te nemen besluit

- Het Presidium neemt kennis van de leerpunten EU inzake sociale veiligheid

2. Status besluit ²

C

¹

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

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 mevrouw [REDACTED],

De brief van 14 juni 2021 betreffende 'Veilige werkomgeving in Parlement' heb ik in goede orde ontvangen. Ik dank u en de medeondertekenaars voor deze brief waarin u o.a. uw zorgen naar voren brengt over signalen van grensoverschrijdend gedrag binnen de Tweede Kamer. Om uw brief te bespreken, is inmiddels een afspraak gemaakt op 13 juli 2021. Vooruitlopend op dit gesprek geef ik u alvast het navolgende mee.

Sociale veiligheid is een belangrijk onderwerp waar de Tweede Kamer en het Presidium veel aandacht voor hebben. Met deze brief schets ik een beeld van de activiteiten die op dit moment plaatsvinden en die onze duurzame aandacht hebben en die ik, vanuit onze gezamenlijke verantwoordelijkheid, wil stimuleren. Daarnaast wordt toegelicht welke instrumenten nu al bestaan in het kader van sociale veiligheid. In deze brief wordt ook ingegaan op een aantal juridische aspecten betreffende uw standpunten en aanbevelingen.

Beleid Ongewenste omgangsvormen

Ter voorkoming en anderzijds er voor te zorgen dat er adequate opvang en procedures ter beschikking staan voor medewerkers die te maken hebben of krijgen met ongewenste omgangsvormen heeft het Presidium onlangs het aangepaste beleid ongewenste omgangsvormen vastgesteld. Dit beleid is van toepassing op alle fractie- en Kamermedewerkers. Onderdeel van dit beleid is een klachtenregeling ongewenste omgangsvormen. De Klachtenregeling en -commissie zijn zowel van toepassing op de fractieorganisaties als de ambtelijke organisatie. Op dit moment worden de wijzigingen in het beleid, de klachtenregeling en de samenstelling van de klachtencommissie met de fracties besproken.

Vertrouwenspersonen

Om onder andere te kunnen voorzien in een adequate opvang voor medewerkers die te maken hebben met ongewenste omgangsvormen bestaat er bij de ambtelijke organisatie een infrastructuur van vijf interne en een externe vertrouwenspersonen. Fracties kunnen hiervan ook gebruik maken. De vertrouwenspersonen hebben kennis van en ervaring met ongewenste omgangsvormen en kunnen de betrokkenen helpen de arbeidsbelasting te beperken en verdere schade aan de gezondheid te voorkomen. Tezamen met bedrijfsmaatschappelijk werk dragen zij actief hun rol uit in werkoverleggen en interne publicaties. Ook investeren zij jaarlijks in training, certificering en intervisie.

Risico-inventarisatie- en evaluatie

De Arboret verplicht de Tweede Kamer als werkgever van Kamermedewerkers en de fracties van fractiemedewerkers óók een veilig (psychosociaal) werkklimaat te creëren en een risico-inventarisatie- en evaluatie (RI&E) uit te voeren waarin alle veiligheidsaspecten zijn onderzocht en van een aanpak voorzien zijn.

De ambtelijke organisatie heeft een RI&E opgesteld in 2020 betreffende de fysieke arbeidsomstandigheden in de huidige Binnenhofpanden. Deze RI&E geldt ook voor fractieorganisaties. Het meten van het psychosociaal werkklimaat wordt momenteel opnieuw binnen de ambtelijke organisatie uitgevoerd via een (wetenschappelijk gevalideerd) onderzoek naar de energiebronnen en stressoren in het werk, aangevuld met een vragenlijst over ongewenste omgangsvormen. Dit werkbelevingsonderzoek geeft handvatten hoe de werkgever kan sturen op bevoegenheid van medewerkers en bijvoorbeeld burn-outklachten kan voorkomen. De ervaringen met dit onderzoek en de toepassingsmogelijkheden zullen met de fracties worden gedeeld. De uitkomsten van het onderzoek kunnen een specifiek intern nader onderzoek rechtvaardigen.

Adviseur integriteit en College van onderzoek integriteit

Met ingang van 1 januari 2020 kunnen Tweede Kamerleden een onafhankelijk adviseur integriteit benaderen als zij advies willen over de uitleg en toepassing van de regels op het gebied van integriteit. Daarnaast is er per 1 april 2021 een College van onderzoek integriteit ingesteld. Het College heeft tot taak om klachten aangaande schending van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen. Iedereen kan bij het college een klacht indienen.

Juridisch

Slot

Het onderwerp van ongewenste omgangsvormen stond en staat bij de Tweede Kamer hoog op de agenda. Binnen de juridische mogelijkheden zal (blijvend) gekeken worden welke maatregelen nog verder getroffen moeten en kunnen worden. Aandacht gaat daarbij uit aan verdere communicatie over dit thema en betere nazorg en begeleiding van medewerkers die melding maken van ongewenst gedrag van een ander. Waar verder op geïnvesteerd gaat worden (en wat u ook aanhaalt) zijn trainingen voor medewerkers en leidinggevenden en het actief uitdragen van ons diversiteitsbeleid.

Geachte mevrouw [REDACTED],

De brief van 14 juni 2021 betreffende 'Veilige werkomgeving in Parlement' heb ik in goede orde ontvangen. Ik dank u en de medeondertekenaars voor deze brief waarin u o.a. uw zorgen naar voren brengt over signalen van grensoverschrijdend gedrag binnen de Tweede Kamer. Om uw brief te bespreken, is inmiddels een afspraak gemaakt op 13 juli 2021. Vooruitlopend op dit gesprek geef ik u alvast het navolgende mee.

Sociale veiligheid is een belangrijk onderwerp waar de Tweede Kamer en het Presidium veel aandacht voor hebben. Met deze brief schets ik een beeld van de activiteiten die op dit moment plaatsvinden en die onze duurzame aandacht hebben en die ik, vanuit onze gezamenlijke verantwoordelijkheid, wil stimuleren. Daarnaast wordt toegelicht welke instrumenten nu al bestaan in het kader van sociale veiligheid. In deze brief wordt ook ingegaan op een aantal juridische aspecten betreffende uw standpunten en aanbevelingen.

Beleid Ongewenste omgangsvormen

Ter voorkoming en anderzijds er voor te zorgen dat er adequate opvang en procedures ter beschikking staan voor medewerkers die te maken hebben of krijgen met ongewenste omgangsvormen heeft het Presidium onlangs het aangepaste beleid ongewenste omgangsvormen vastgesteld. Dit beleid is van toepassing op alle fractie- en Kamermedewerkers. Onderdeel van dit beleid is een klachtenregeling ongewenste omgangsvormen. De Klachtenregeling en -commissie zijn zowel van toepassing op de fractieorganisaties als de ambtelijke organisatie. Op dit moment worden de wijzigingen in het beleid, de klachtenregeling en de samenstelling van de klachtencommissie met de fracties besproken. Hierbij wordt onder andere besproken hoe de fracties -als werkgevers- dit juridisch kunnen inbedden.

Vertrouwenspersonen

Om onder andere te kunnen voorzien in een adequate opvang voor medewerkers die te maken hebben met ongewenste omgangsvormen bestaat er bij de ambtelijke organisatie een infrastructuur van vijf interne en een externe vertrouwenspersonen. Fracties kunnen hiervan ook gebruik maken. De vertrouwenspersonen hebben kennis van en ervaring met ongewenste omgangsvormen en kunnen de betrokkenen helpen de arbeidsbelasting te beperken en verdere schade aan de gezondheid te voorkomen.

Risico-inventarisatie- en evaluatie

De Arbowet verplicht de Tweede Kamer als werkgever van Kamermedewerkers en de fracties van fractiemedewerkers óók een veilig (psychosociaal) werkklimaat te creëren en een risico-inventarisatie- en evaluatie (RI&E) uit te voeren waarin alle veiligheidsaspecten zijn onderzocht en van een aanpak voorzien zijn.

De ambtelijke organisatie heeft een RI&E opgesteld in 2020 betreffende de fysieke arbeidsomstandigheden in de huidige Binnenhofpanden. Deze RI&E geldt ook voor fractieorganisaties. Het meten van het psychosociaal werkklimaat wordt momenteel opnieuw binnen de ambtelijke organisatie uitgevoerd via een (wetenschappelijk gevalideerd) onderzoek naar de energiebronnen en stressoren in het werk, aangevuld met een vragenlijst over ongewenste omgangsvormen. Dit werkbelevingsonderzoek geeft handvatten hoe de werkgever kan sturen op bevoegdheid van medewerkers en bijvoorbeeld burn-outklachten kan voorkomen. De ervaringen met dit onderzoek en de toepassingsmogelijkheden zullen met de fracties worden gedeeld. De uitkomsten van het onderzoek kunnen een specifiek intern nader onderzoek rechtvaardigen.

Adviseur integriteit en College van onderzoek integriteit

Met ingang van 1 januari 2020 kunnen Tweede Kamerleden een onafhankelijk adviseur integriteit benaderen als zij advies willen over de uitleg en toepassing van de regels op het gebied van integriteit. Daarnaast is er per 1 april 2021 een College van onderzoek integriteit ingesteld. Het College heeft tot taak om klachten aangaande schending van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen. Iedereen kan bij het college een klacht indienen.

Juridisch

.

Slot

Het onderwerp van ongewenste omgangsvormen stond en staat bij de Tweede Kamer hoog op de agenda. Binnen de juridische mogelijkheden zal (blijvend) gekeken worden welke maatregelen nog verder getroffen moeten en kunnen worden. Aandacht gaat daarbij uit aan verdere communicatie over dit thema en betere nazorg en begeleiding van medewerkers die melding maken van ongewenst gedrag van een ander.

Beste [REDACTED],

Hierbij stuur ik je een terugkoppeling wat wij kunnen leren van de beleidsdocumenten die je gekregen hebt over het Britse Lagerhuis m.b.t. ongewenste omgangsvormen.

Kijkend naar de uitgebreide documentatie valt het volgende op:

Gedragscode

Voor Members of Parliament (MP's) geldt in the House of Commons de "[code of conduct](#)", dit bevat een set van basisprincipes en regels waar elke MP aan gehouden is.

Toepassing & naleving vindt plaats door de "Committee on Standards" en "the Parliamentary Commissioner for Standards". Deze Commissioner kan ook onderzoek verrichten.

De commissie brengt verslag uit aan het Lagerhuis; deze kan een sanctie opleggen aan een MP waar het dit nodig acht.

Vergelijking

Deze gedragscode is qua inhoud en omvang vergelijkbaar met de gedragscode integriteit voor TK leden. In NL is het mogelijk om een klacht in te dienen tegen mogelijke schending van de gedragscode bij het College van Onderzoek Integriteit. Dit college kan bij een overtreding van de gedragscode in de rapportage een aanbeveling voor een sanctie doen. De sanctie wordt door de Tweede Kamer besloten.

Beleid en codes rondom ongewenst gedrag

Met name op het gebied van ongewenste omgangsvormen is er een (groot) verschil tussen het Nederlandse en Britse parlement.

In 2018 heeft het Lagerhuis ingestemd met het parlamentsbrede Independent Complaints and Grievance Scheme (ICGS). Het ICGS bestaat uit de Behaviour Code, het Bullying and Harassment Policy (+ Procedure) en het Sexual Misconduct Policy (+ Procedure). Deze regelingen zijn te raadplegen via: <https://www.parliament.uk/mps-lords-and-offices/standards-and-financial-interests/parliaments-behaviour-code/>.

Opvallend aan deze documenten is de uitgebreide beschrijving van het ongewenste gedrag, het actief willen voorkomen van slachtofferschap, uitleg over wat wettelijk al geregeld is en het feit dat het beleid voor iedereen geldt die werkzaam is in de parlamentsgebouwen:

De ICGS heeft als doelgroep alle huidige en voormalige leden van de parlementaire gemeenschap, dit omvat:

- o Members of Parliament (MPs) or Members of the House of Lords;
- o Employees of MPs or Lords or other people working for them, such as volunteers, people undertaking work experience or interns;
- o Employees of the House of Commons and Parliamentary Digital Service;
- o Employees of the House of Lords;
- o Employees of other Parliamentary organisations (for example, CPA UK, BGIPU, an All Party Parliamentary Group)
- o Specialist Advisers and others supporting Parliamentary work, including people employed by political parties or collectively employed by MPs (e.g. PRU, PRS and Group staff);
- o Members of the Press Gallery;
- o Contractors, agency workers, inward secondees or interns to any of the relevant bodies above;
- o Visitors to the Parliamentary Estate.

De ICGS is er zowel om advies te geven als voor het behandelen van klachten. Er is een hulplijn waar iedereen terecht kan voor advies, hulp of het indienen van een klacht. Door wie een klacht wordt behandeld, hangt af tegen wie de klacht is gericht (<https://www.parliament.uk/about/independent-complaints-and-grievance-scheme/how-the-icgs-works/>)

Vergelijking

In het Britse stelsel geldt het beleid (de codes) voor iedereen doch de juridische afhandeling bij klachten is per doelgroep anders (per werkgever). De website van het Lagerhuis biedt uitgebreide informatie en een hulplijn. Indien het tot onderzoek komt, wordt een divers samengestelde onderzoekscommissie in het leven geroepen. In de Tweede Kamer omvatten codes minder doelgroepen en heeft elke doelgroep eigen beleid & afhandeling: in de TK is een beleid ongewenste omgangsvormen en een klachtencommissie ongewenste omgangsvormen. De doelgroep is beperkter dan in de UK: alleen ambtenaren en medewerkers van fracties (mits binnen een fractie de regeling van toepassing is). De Kamerleden hebben een eigen gedragscode, adviseur en college van onderzoek Integriteit.

Samenvattend: het Britse Lagerhuis heeft uitgebreid omschreven welk gedrag zij ongewenst achten en de codes waarin dit beschreven wordt, zijn voor iedereen geldend die in het Lagerhuis werkt. De online communicatie rondom de codes en de klachtenregeling is zeer uitgebreid. Een eventuele klachtenprocedure wordt per doelgroep ingericht waarbij de uiteindelijke werkgever van de beklagde het juridische besluit neemt op de klacht, dan wel voor MP's het Lagerhuis. In de gedragscode voor Nederlandse Kamerleden worden geen voorbeelden genoemd van ongewenst seksueel gedrag, pesten of intimideren. Het verdient aanbeveling om het verbod op deze ongewenste gedragingen expliciet op te gaan nemen in de gedragscode voor Kamerleden.

Ook de Parlementaire Assemblée van de Raad van Europa (PACE) roept in een brief van 14 december 2021 nationale parlementen op om gedragscodes aan te scherpen op het vlak van corruptie en seksueel geweld. Daarin wordt gevraagd om gedragscodes te herzien met het oog op expliciete vermelding van het verbod op seksuele intimidatie en geweld.

Een stap verder in dit proces kan zijn dat de regelingen rondom integriteit en ongewenst gedrag worden samengevoegd tot een (1) regeling –naar Brits model- die voor alle werkzame personen in de Tweede Kamer gaan gelden; juridisch blijft de opvolging van klachten dan nog steeds ingewikkeld en op meerdere sporen aangezien elke doelgroep eigen wet- en regelgeving kent. (fracties/ambtenaren/Kamerleden kennen dan aparte klachtenregimes).



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 immers 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.

Evaluatie beleid

Nu, na 4 jaar, is aan de hand van de jaarverslagen van de Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen en de Klachtencommissie het huidige beleid opnieuw geëvalueerd. 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 specifiek om een herziening van de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen zoals die binnen de Tweede Kamer geldt.

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



datum 29 juli 2020

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

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



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

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



datum 29 juli 2020

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

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp : Beleid ongewenste omgangsvormen
Opgesteld door : Stafdienst HR

1. Aard van de bespreking ¹

Ter besluitvorming

2. Beknopte samenvatting

Het beleid ongewenste omgangsvormen bestaat sinds 1993 bij de Tweede Kamer en is door de jaren heen periodiek geëvalueerd en naar aanleiding hiervan aangepast. Dit 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.

Recent is, aan de hand van de jaarverslagen van de Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen en de Klachtencommissie, het huidige beleid opnieuw geëvalueerd. 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 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 in ieder geval een gedeelte) te laten bestaan uit externe leden die ervaren zijn in het behandelen van klachten en meer specifiek in het behandelen van klachten die betrekking hebben op ongewenste omgangsvormen.

Een andere aanbeveling die 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. Formulering te nemen besluit *(indien van toepassing)*

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 vertegenwoordigd 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.

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. 5.2.1f.

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

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp : Beleid ongewenste omgangsvormen
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 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.

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 de #MeToo beweging) 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 in ieder geval een gedeelte) te laten bestaan uit externe leden die ervaren zijn in het behandelen van klachten en meer specifiek in het behandelen van klachten die betrekking hebben op ongewenste omgangsvormen.

Een andere aanbeveling die 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
- informerend



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

3. Formulering te nemen besluit *(indien van toepassing)*

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.

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. 5.2.1f r.

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

Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen:

(PvdA)

(Griffie Commissie S&F)

(Beveiligingsdienst)

(CDA)

(GroenLinks)

(DVR)

G

Jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2018

Dit jaarverslag is tot stand gekomen dankzij de inbreng van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer. In het verslag zijn de gegevens geanonimiseerd. Hoe een werknemer zich voelt op de werkvloer heeft niet alleen invloed op zijn functioneren, maar ook op zijn gezondheid. Als werkomstandigheden zoals de psychische druk en de omgang met anderen niet goed zijn, kan er werkstress ontstaan. In de Arbeidsomstandighedenwet is vastgelegd dat de werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden; een beleid dat is gericht op voorkoming en indien mogelijk beperking van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA). De vertrouwenspersoon heeft te maken met de onder PSA vallende zaken als seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie en persten.

I Leeswijzer

II: Verslag vertrouwenspersonen

- o II.1: Meldingen;
- o II.2: Deskundigheidsbevordering;
- o II.3: Collegiaal overleg;
- o II.4: Mutaties in het team vertrouwenspersonen;
- o II.5: Grafiek meldingen 2012 t/m 2018.
- o II.6: Aanbevelingen/opmerkingen vertrouwenspersonen

III: Interne communicatie

IV: Verslag Klachtencommissie

- o III.1: Klachtenbehandeling;
- o III.2: Samenstelling Klachtencommissie;
- o III.3: Aantal klachten 2012 t/m 2018;
- o III.4: Aanbevelingen Klachtencommissie.

II Verslag vertrouwenspersonen

II.1 Meldingen

Hieronder wordt verslag gedaan van:

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

a. Aantal meldingen

Drie vertrouwenspersonen hebben in totaal tien meldingen ontvangen. Een van deze meldingen is door twee vertrouwenspersonen gezamenlijk behandeld.

Van de meldingen was 10% afkomstig van de fracties.

Drie vertrouwenspersonen hebben geen melding ontvangen.

Eind 2018 is de stand van zaken van afhandeling:

- 6 meldingen zijn geëindigd met resultaat;
- 1 melding is geëindigd met onbekend resultaat;
- 3 meldingen zijn in behandeling.

b. Aard van de meldingen

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

- Pesten;
- Intimidatie door collega;
- Intimidatie door leidinggevende;
- Niet gehoord voelen door leidinggevende;
- Integriteitskwestie;
- Adviesaanvraag.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL



Interventies

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

- Melder gelegenheid gegeven om zijn/haar verhaal te doen/hart te luchten;
- Ondersteunende gesprekken gevoerd;
- Situatie geanalyseerd en handvatten gegeven om zelf de situatie op te lossen;
- Melder doorverwezen naar bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts, vertrouwenspersoon integriteit;
- Melder begeleid naar personeelsfunctionaris, juridisch adviseur, vertrouwenspersoon integriteit.

Aantal afgesloten interventies

Een interventie kan als afgesloten worden beschouwd door zowel de vertrouwenspersoon als de melder om uiteenlopende redenen, bijvoorbeeld omdat de melder geen verdere actie wil ondernemen, of omdat de zaak naar tevredenheid is afgehandeld. Afgelopen jaar zijn zes interventies afgesloten.

Geen interventie op verzoek melder

3 melders hebben aangegeven (nog) geen interventie te wensen. Daaraan kunnen verschillende oorzaken ten grondslag liggen. Het kan zijn dat de melder alleen al door het gesprek met de vertrouwenspersoon voldoende in staat is om zijn/haar probleem aan te pakken. Ook kan het voorkomen dat de melder na het gesprek met de vertrouwenspersoon andere acties overweegt en aangeeft geen gebruik meer te willen maken van de vertrouwenspersoon.

d. Afwikkeling en resultaten

De interventies hebben tot de volgende afwikkelingen en resultaten geleid:

- Meerdere melders hebben een andere werkplek gekregen;
- Meerdere melders hebben hun problemen zelf opgelost door in gesprek te gaan met collega's, bedrijfsarts etc.;
- Melder is in gesprek gegaan met de vertrouwenspersoon integriteit;
- Melder heeft juridisch advies ingewonnen.

e. Verantwoording uren

De vertrouwenspersonen hebben opgave gedaan van de tijd die zij aan 10 meldingen hebben besteed. Het betreft 21,5 uur.

II.2 Deskundigheidsbevordering

De vertrouwenspersonen hebben vier dagdelen intervisie gevolgd. Onderwerp van gesprek tijdens de intervisie is veelal geanonimiseerde casuïstiek. Ook is het afgelopen jaar de voorlichting binnen de Kamer voorbereid. Doel van de intervisie is dat de deskundigheid van de vertrouwenspersonen wordt vergroot en de kwaliteit van het werk verbetert. Ook hebben de vertrouwenspersonen vier dagdelen training gevolgd. De volgende thema's zijn aan de orde gekomen:

- Basisvaardigheden vertrouwenspersonen, onder andere gesprekstechnieken
- voorlichting geven
- omgaan met conflicten en mediation
- consequenties nieuwe AVG
- integriteit en de relatie tot ongewenste omgangsvormen
- seksueel geweld en #metoo

Deze thema's zijn afgestemd op nieuwe en zittende vertrouwenspersonen. De trainingen komen ten laste van het centraal opleidingsbudget HR. In totaal bedraagt de tijd die is besteed aan trainingen en overleg van de vertrouwenspersonen gemiddeld 28 uur per deelnemer.

Tevens is er twee keer een beroep gedaan op extern advies in de vorm van supervisie bij een complexe melding.

II.4 Mutaties in het team vertrouwenspersonen

In de loop van 2018 is de organisatie van onder andere de vertrouwenspersonen herzien, en is besloten tot een maximum van vier interne vertrouwenspersonen, twee vanuit de ambtelijke organisatie en twee vanuit de fracties. Op dit moment zijn nog vijf (in 2018 zijn er 6 vertrouwenspersonen) vertrouwenspersonen actief; door middel van natuurlijk

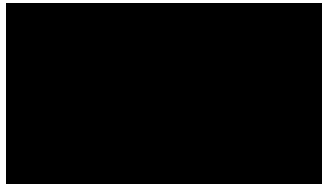


Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

... zal in de toekomst het aantal vertrouwenspersonen teruggebracht worden naar ... 2019: De vijf vertrouwenspersonen zijn in april 2019 gecertificeerd volgens de richtlijnen van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV)). In mei 2018 heeft ... de organisatie verlaten in verband met een nieuwe betrekking. De vacature die door zijn vertrek ontstond, is om bovengenoemde redenen niet opgevuld.

Daarmee komt de huidige bezetting op zes personen:

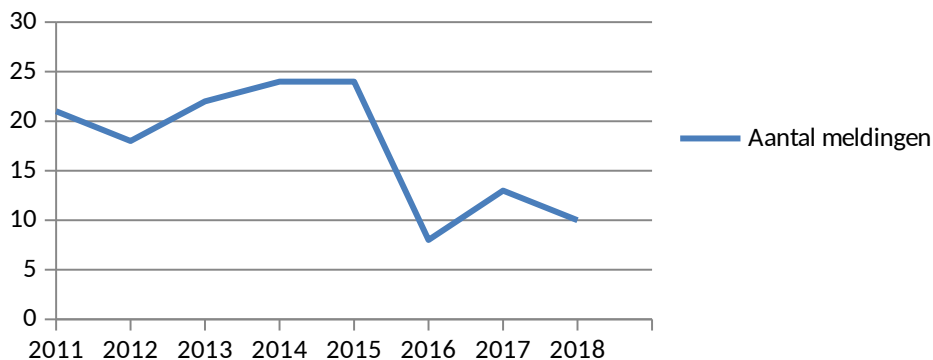


Fractie GroenLinks
Fractie CDA
Fractie PvdA
Dienst Verslag en Redactie
Griffie commissies S&F
Beveiligingsdienst

II.5
t/m 2018

Grafiek meldingen 2011

Aantal meldingen 2011-2018



II.6 Aanbevelingen/opmerkingen van de vertrouwenspersonen

- De twee vertrouwenspersonen die samen een melding hebben behandeld, zijn zeer positief over deze manier van samenwerken. De mogelijkheid om meerdere vertrouwenspersonen bij een melding te betrekken, wordt vanzelfsprekend eerst besproken met de melder. De vertrouwenspersonen die in deze desbetreffende zaak hebben samengewerkt, bevelen deze werkwijze van harte bij hun collega-vertrouwenspersonen aan.
- Zorg dat bij introductiedagen voor nieuwe medewerkers altijd een vertrouwenspersoon aanwezig is, die voorlichting kan geven over ongewenste omgangsvormen en de vertrouwenspersonen een gezicht kan geven.
- Bij drie of meer vergelijkbare signalen over één afdeling of één persoon, zou er eigenlijk altijd een proces in gang gezet moeten worden waarbij in ieder geval het hogere management van de organisatie op de hoogte wordt gesteld van het feit dat deze signalen zijn binnengekomen, uiteraard met de kanttekening dat nog geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. De vertrouwenspersonen raden aan om te onderzoeken hoe zo'n procedure op een nette wijze kan worden vormgegeven.
- Het benoemen van een voorzitter van de Klachtencommissie
- Het publiceren van het Jaarverslag Vertrouwenspersoon Integriteit
- Deelname van een Vertrouwenspersoon aan de werkgroep Gedragscode sociale veiligheid (WBO werkgroep)
- Het in overweging nemen van een periodiek/thematisch overleg met het SMT/commissie Arbo
- Na publicatie van het Jaarverslag in gesprek gaan met het MT
- Het verkrijgen van een werkkamer
- Het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon

Acties die de vertrouwenspersonen zelf gaan ondernemen naar aanleiding van de bevindingen van het afgelopen jaar:

- structureel overleg met de bedrijfsarts en de bedrijfsmaatschappelijk werker;
- structureel overleg met de Ondernemingsraad om uit te wisselen wat er speelt
- structureel overleg met HR
- structureel collegiaal overleg
- het laten maken van een flyer



Tweede Kamer

DER STATEN - G E N E R A A L

het besteden van aandacht aan themadagen –weken zoals bijv. ‘de dag tegen het pesten’(19 april)

- voorlichting geven aan directies en fracties
- een door de LVVV geaccrediteerde opleiding volgen voor certificatie

III Interne communicatie

- De vertrouwenspersonen hebben meerdere malen overleg gevoerd met het hoofd HR en een adviseur HR over de mogelijke toekomstige inrichting van de VPOO-organisatie.
- In het voorjaar van 2018 heeft een kennismakingsgesprek plaatsgevonden met de Ondernemingsraad; hieruit is een vervolgoverleg voortgevloeid en is afgesproken om dit periodiek te doen.
- Op verzoek van een aantal leidinggevendenden heeft een vertrouwenspersoon voorlichting gegeven
- In de Kamerbode van 3 december 2018 is een artikel verschenen over het werk van de vertrouwenspersonen met daarbij een groepsfoto van alle VPOO's. Dhr. [redacted] en mw. [redacted] komen in dit artikel ook aan het woord. De aanleiding hiervoor was ‘De week van de Integriteit’ en zijn ook de Vertrouwenspersonen Integriteit geïnterviewd.
- In aanloop naar de Raming voor 2019 heeft het Presidium besloten dat de positie van de vertrouwenspersonen binnen de Tweede Kamer versterkt wordt.
- Bij de publicatie van de resultaten van het werkbelevingsonderzoek (september 2018) is specifiek gewezen op de mogelijkheid om een beroep te doen op een van de vertrouwenspersonen.
- Het Jaarverslag ongewenste omgangsvormen wordt gepubliceerd in het Personeelshandboek op Plein2 > Ongewenste omgangsvormen.
- In de introductie van nieuw personeel wordt aandacht besteed aan het beleid ongewenste omgangsvormen als onderdeel van integriteit.
- De Vertrouwenspersonen hebben in 2018 een eigen intranetpagina gekregen

IV. Verslag Klachtencommissie

IV.1 Klachtenbehandeling

De commissie heeft geen klachten ontvangen.

IV.2 Mutaties in de Klachtencommissie

Er zijn in 2018 geen mutaties geweest

Per 31 oktober 2019 is de samenstelling nog als volgt:

leden	
[redacted]	Fractie VVD Fractie D66 Ambtelijke organisatie
	Fractie GroenLinks Ambtelijke organisatie

IV.3 Aantal klachten 2012 t/m 2018

2012: 2
2013: 2
2014: 0
2015: 0
2016: 0
2017: 0
2018: 0

IV.4 Stand van zaken aanbevelingen Klachtencommissie

Op 7 oktober 2019 hebben de huidige (plv) leden van de klachtencommissie en HR overleg gevoerd over de huidige regeling, werking van de klachtencommissie en verbeteringen naar de toekomst toe.

De conclusies uit dit gesprek waren onder meer dat de commissie als geheel kwantitatief en kwalitatief verstevigd dient te worden.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

De afdienst HR adviseert om dit onderwerp in het eerste kwartaal 2020 op te pakken als onderdeel van de vernieuwing van het meerjaren Integriteitsbeleid. Dan kunnen zowel de klachtencommissie Integriteit als Ongewenste Omgangsvormen tegelijkertijd van een nieuwe procedure als ook kwaliteitsimpulsen voorzien worden.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen:

- (PvdA)
- (Griffie Commissie S&F)
- (Beveiligingsdienst)
- (CDA)
- (GroenLinks)
- (DVR)

Jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2018

Dit jaarverslag is tot stand gekomen dankzij de inbreng van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer. In het verslag zijn de gegevens geanonimiseerd. Hoe een werknemer zich voelt op de werkvloer heeft niet alleen invloed op zijn functioneren, maar ook op zijn gezondheid. Als werkomstandigheden zoals de psychische druk en de omgang met anderen niet goed zijn, kan er werkstress ontstaan. In de Arbeidsomstandighedenwet is vastgelegd dat de werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden; een beleid dat is gericht op voorkoming en indien mogelijk beperking van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA). De vertrouwenspersoon heeft te maken met de onder PSA vallende zaken als seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie en persten.

I Leeswijzer

II: Verslag vertrouwenspersonen

- II.1: Meldingen;
- II.2: Deskundigheidsbevordering;
- II.3: Collegiaal overleg;
- II.4: Mutaties in het team vertrouwenspersonen;
- II.5: Grafiek meldingen 2012 t/m 2018.
- II.6: Aanbevelingen/opmerkingen vertrouwenspersonen

III: Interne communicatie

IV: Verslag Klachtencommissie

- III.1: Klachtenbehandeling;
- III.2: Samenstelling Klachtencommissie;
- III.3: Aantal klachten 2012 t/m 2018;
- III.4: Aanbevelingen Klachtencommissie.

II Verslag vertrouwenspersonen

II.1 Meldingen

Hieronder wordt verslag gedaan van:

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



7 november 2019

a. **Aantal meldingen**

Drie vertrouwenspersonen hebben in totaal tien meldingen ontvangen. Een van deze meldingen is door twee vertrouwenspersonen gezamenlijk behandeld.

Van de meldingen was 10% afkomstig van de fracties.

Drie vertrouwenspersonen hebben geen melding ontvangen.

Eind 2018 is de stand van zaken van afhandeling:

- 6 meldingen zijn geëindigd met resultaat;
- 1 melding is geëindigd met onbekend resultaat;
- 3 meldingen zijn in behandeling.

b. **Aard van de meldingen**

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

- Pesten;
- Intimidatie door collega;
- Intimidatie door leidinggevende;
- Niet gehoord voelen door leidinggevende;
- Integriteitskwestie;
- Adviesaanvraag.

c. **Interventies**

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

- Melder gelegenheid gegeven om zijn/haar verhaal te doen/hart te luchten;
- Ondersteunende gesprekken gevoerd;
- Situatie geanalyseerd en handvatten gegeven om zelf de situatie op te lossen;
- Melder doorverwezen naar bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts, vertrouwenspersoon integriteit;
- Melder begeleid naar personeelsfunctionaris, juridisch adviseur, vertrouwenspersoon integriteit.

Aantal afgesloten interventies

Een interventie kan als afgesloten worden beschouwd door zowel de vertrouwenspersoon als de melder om uiteenlopende redenen, bijvoorbeeld omdat de melder geen verdere actie wil ondernemen, of omdat de zaak naar tevredenheid is afgehandeld. Afgelopen jaar zijn zes interventies afgesloten.



7 november 2019

Geen interventie op verzoek melder

3 melders hebben aangegeven (nog) geen interventie te wensen. Daaraan kunnen verschillende oorzaken ten grondslag liggen. Het kan zijn dat de melder alleen al door het gesprek met de vertrouwenspersoon voldoende in staat is om zijn/haar probleem aan te pakken. Ook kan het voorkomen dat de melder na het gesprek met de vertrouwenspersoon andere acties overweegt en aangeeft geen gebruik meer te willen maken van de vertrouwenspersoon.

d. Afwikkeling en resultaten

De interventies hebben tot de volgende afwikkelingen en resultaten geleid:

- Meerdere melders hebben een andere werkplek gekregen;
- Meerdere melders hebben hun problemen zelf opgelost door in gesprek te gaan met collega's, bedrijfsarts etc.;
- Melder is in gesprek gegaan met de vertrouwenspersoon integriteit;
- Melder heeft juridisch advies ingewonnen.

e. Verantwoording uren

De vertrouwenspersonen hebben opgave gedaan van de tijd die zij aan 10 meldingen hebben besteed. Het betreft 21,5 uur.

II.2 Deskundigheidsbevordering

De vertrouwenspersonen hebben vier dagdelen intervisie gevolgd. Onderwerp van gesprek tijdens de intervisie is veelal geanonimiseerde casuïstiek. Ook is het afgelopen jaar de voorlichting binnen de Kamer voorbereid. Doel van de intervisie is dat de deskundigheid van de vertrouwenspersonen wordt vergroot en de kwaliteit van het werk verbetert. Ook hebben de vertrouwenspersonen vier dagdelen training gevolgd. De volgende thema's zijn aan de orde gekomen:

- Basisvaardigheden vertrouwenspersonen, onder andere gesprekstechnieken
- voorlichting geven
- omgaan met conflicten en mediation
- consequenties nieuwe AVG
- integriteit en de relatie tot ongewenste omgangsvormen
- seksueel geweld en #metoo

Deze thema's zijn afgestemd op nieuwe en zittende vertrouwenspersonen. De trainingen komen ten laste van het centraal opleidingsbudget HR. In totaal bedraagt de tijd die is besteed aan trainingen en overleg van de vertrouwenspersonen gemiddeld 28 uur per deelnemer.

Tevens is er twee keer een beroep gedaan op extern advies in de vorm van supervisie bij een complexe melding.



7 november 2019

II.4 Mutaties in het team vertrouwenspersonen

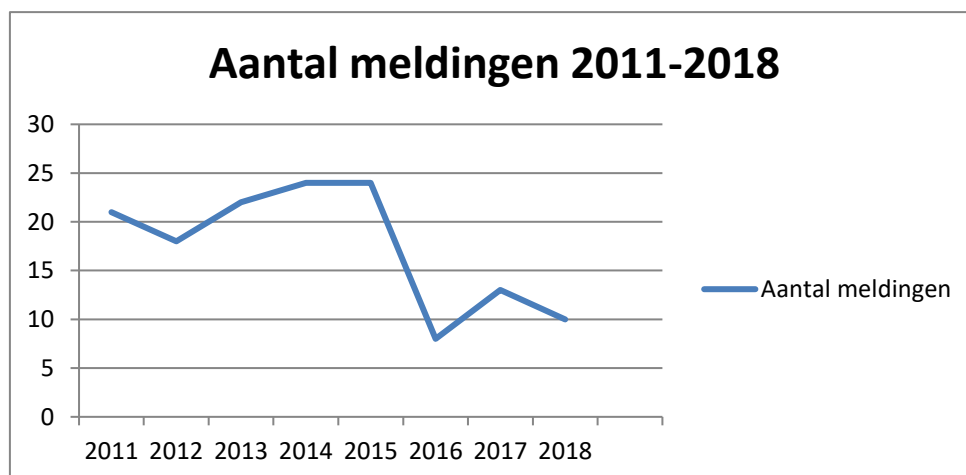
In de loop van 2018 is de organisatie van onder andere de vertrouwenspersonen herzien, en is besloten tot een maximum van vier interne vertrouwenspersonen, twee vanuit de ambtelijke organisatie en twee vanuit de fracties. Op dit moment zijn nog vijf (in 2018 zijn er 6 vertrouwenspersonen) vertrouwenspersonen actief; door middel van natuurlijk verloop zal in de toekomst het aantal vertrouwenspersonen teruggebracht worden naar vier. (2019: De vijf vertrouwenspersonen zijn in april 2019 gecertificeerd volgens de richtlijnen van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV)).

In mei 2018 heeft [REDACTED] de organisatie verlaten in verband met een nieuwe betrekking. De vacature die door zijn vertrek ontstond, is om bovengenoemde redenen niet opgevuld.

Daarmee komt de huidige bezetting op zes personen:

[REDACTED]	Fractie GroenLinks
	Fractie CDA
	Fractie PvdA
	Dienst Verslag en Redactie
	Griffie commissies S&F
	Beveiligingsdienst

II.5 Grafiek meldingen 2011 t/m 2018



II.6 Aanbevelingen/opmerkingen van de vertrouwenspersonen

- De twee vertrouwenspersonen die samen een melding hebben behandeld, zijn zeer positief over deze manier van samenwerken. De mogelijkheid om meerdere



7 november 2019

vertrouwenspersonen bij een melding te betrekken, wordt vanzelfsprekend eerst besproken met de melder. De vertrouwenspersonen die in deze desbetreffende zaak hebben samengewerkt, bevelen deze werkwijze van harte bij hun collega-vertrouwenspersonen aan.

- Zorg dat bij introductiedagen voor nieuwe medewerkers altijd een vertrouwenspersoon aanwezig is, die voorlichting kan geven over ongewenste omgangsvormen en de vertrouwenspersonen een gezicht kan geven.
- Bij drie of meer vergelijkbare signalen over één afdeling of één persoon, zou er eigenlijk altijd een proces in gang gezet moeten worden waarbij in ieder geval het hogere management van de organisatie op de hoogte wordt gesteld van het feit dat deze signalen zijn binnengekomen, uiteraard met de kanttekening dat nog geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. De vertrouwenspersonen raden aan om te onderzoeken hoe zo'n procedure op een nette wijze kan worden vormgegeven.
- Het benoemen van een voorzitter van de Klachtencommissie
- Het publiceren van het Jaarverslag Vertrouwenspersoon Integriteit
- Deelname van een Vertrouwenspersoon aan de werkgroep Gedragscode sociale veiligheid (WBO werkgroep)
- Het in overweging nemen van een periodiek/thematisch overleg met het SMT/commissie Arbo
- Na publicatie van het Jaarverslag in gesprek gaan met het MT
- Het verkrijgen van een werkkamer
- Het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon

Acties die de vertrouwenspersonen zelf gaan ondernemen naar aanleiding van de bevindingen van het afgelopen jaar:

- structureel overleg met de bedrijfsarts en de bedrijfsmaatschappelijk werker;
- structureel overleg met de Ondernemingsraad om uit te wisselen wat er speelt
- structureel overleg met HR
- structureel collegiaal overleg
- het laten maken van een flyer
- het besteden van aandacht aan themadagen –weken zoals bijv. 'de dag tegen het pesten'(19 april)
- voorlichting geven aan directies en fracties
- een door de LVVV geaccrediteerde opleiding volgen voor certificatie

III Interne communicatie

- De vertrouwenspersonen hebben meerdere malen overleg gevoerd met het hoofd HR en een adviseur HR over de mogelijke toekomstige inrichting van de VPOO-organisatie.



7 november 2019

- In het voorjaar van 2018 heeft een kennismakingsgesprek plaatsgevonden met de Ondernemingsraad; hieruit is een vervolgoverleg voortgevloeid en is afgesproken om dit periodiek te doen.
- Op verzoek van een aantal leidinggevendenden heeft een vertrouwenspersoon voorlichting gegeven
- In de Kamerbode van 3 december 2018 is een artikel verschenen over het werk van de vertrouwenspersonen met daarbij een groepsfoto van alle VPOO's. Dhr. [REDACTED] en mw. [REDACTED] komen in dit artikel ook aan het woord. De aanleiding hiervoor was 'De week van de Integriteit' en zijn ook de Vertrouwenspersonen Integriteit geïnterviewd.
- In aanloop naar de Raming voor 2019 heeft het Presidium besloten dat de positie van de vertrouwenspersonen binnen de Tweede Kamer versterkt wordt.
- Bij de publicatie van de resultaten van het werkbelevingsonderzoek (september 2018) is specifiek gewezen op de mogelijkheid om een beroep te doen op een van de vertrouwenspersonen.
- Het Jaarverslag ongewenste omgangsvormen wordt gepubliceerd in het Personeelshandboek op Plein2 > Ongewenste omgangsvormen.
- In de introductie van nieuw personeel wordt aandacht besteed aan het beleid ongewenste omgangsvormen als onderdeel van integriteit.
- De Vertrouwenspersonen hebben in 2018 een eigen intranetpagina gekregen

IV. **Verslag Klachtencommissie**

IV.1 **Klachtenbehandeling**

De commissie heeft geen klachten ontvangen.

IV.2 **Mutaties in de Klachtencommissie**

Er zijn in 2018 geen mutaties geweest

Per 31 oktober 2019 is de samenstelling nog als volgt:

leden	
[REDACTED]	Fractie VVD
	Fractie D66
	Ambtelijke organisatie
	Fractie GroenLinks
	Ambtelijke organisatie

IV.3 **Aantal klachten 2012 t/m 2018**

2012: 2

2013: 2

2014: 0



7 november 2019

2015: 0

2016: 0

2017: 0

2018: 0

IV.4 Stand van zaken aanbevelingen Klachtencommissie

Op 7 oktober 2019 hebben de huidige (plv) leden van de klachtencommissie en HR overleg gevoerd over de huidige regeling, werking van de klachtencommissie en verbeteringen naar de toekomst toe.

De conclusies uit dit gesprek waren onder meer dat de commissie als geheel kwantitatief en kwalitatief verstevigd dient te worden.

De stafdienst HR adviseert om dit onderwerp in het eerste kwartaal 2020 op te pakken als onderdeel van de vernieuwing van het meerjaren Integriteitsbeleid. Dan kunnen zowel de klachtencommissie Integriteit als Ongewenste Omgangsvormen tegelijkertijd van een nieuwe procedure als ook kwaliteitsimpulsen voorzien worden.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp : Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen + integriteitsbeleid

Opgesteld door : Stafdienst HR

1. Aard van de bespreking ¹

Ter besluitvorming – klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

Ter informatie – Gedragscode Integriteit Tweede Kamer ambtelijke organisatie en meerjarenbeleidsplan integriteit 2020-2024

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 Omgangsvormen besproken. 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 inhoudelijke veranderingen doorgevoerd.

Integriteit

De gedragscode Integriteit van de Tweede Kamer voor de ambtelijke organisatie is herzien, waarbij de lijn van het Rijk is gevolgd maar Kamer specifieke aspecten expliciet zijn opgenomen zoals: het eigen beleid ongewenste omgangsvormen, de Gedragsregeling digitale werkplek en regels m.b.t. omgang met Kamerleden. De gedragscode is ter informatie toegevoegd.

¹

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Ook het meerjarenbeleidsplan Integriteit 2020-2024 Tweede Kamer voor de ambtelijke organisatie is ter informatie toegevoegd.

Formulering te nemen besluit *(indien van toepassing)*

Het Presidium stemt in met:

1. De klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen.

Het Presidium neemt kennis van:

1. Het meerjarenbeleidsplan Integriteit 2020-2024 Tweede Kamer - ambtelijke organisatie
2. De gedragscode Integriteit Tweede Kamer - ambtelijke organisatie

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

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp : Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

Opgesteld door : Stafdienst HR

1. Aard van de bespreking ¹

Ter besluitvorming – Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

Ter informatie – Gedragscode Integriteit Tweede Kamer ambtelijke organisatie en meerjarenbeleidsplan integriteit ambtelijke organisatie 2020-2024

2. Beknopte samenvatting

Ter besluitvorming

In het Presidium van 20 januari 2021 is de herziene klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen vastgesteld. Naar aaneliding

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.

Ter Informatie

Rijksoverheidsorganisaties – waaronder de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer – zijn volgens de Ambtenarenwet en de Modelaanpak Basisnormen Integriteit verplicht om een meerjarenbeleidsplan integriteit te voeren en een gedragscode voor goed ambtelijk handelen te hebben.

De gedragscode Integriteit van de Tweede Kamer voor de ambtelijke organisatie is herzien, waarbij Kamer specifieke aspecten expliciet zijn opgenomen zoals: het eigen

¹

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

beleid ongewenste omgangsvormen, de Gedragsregeling digitale werkplek en regels m.b.t. omgang met Kamerleden. De gedragscode is ter informatie toegevoegd. Ook het meerjarenbeleidsplan Integriteit 2020-2024 Tweede Kamer voor de ambtelijke organisatie is ter informatie toegevoegd.

Formulering te nemen besluit

Het Presidium stemt in met:

1. De klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen.

Het Presidium neemt kennis van:

1. Het meerjarenbeleidsplan Integriteit 2020-2024 Tweede Kamer ambtelijke organisatie
2. De gedragscode Integriteit Tweede Kamer ambtelijke organisatie

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. 5.2.1f

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

aan Voorzitter
 van [REDACTED]
 datum 8 juni 2021
 betreft Bevoegdheden bij me too-kwesties
 pagina 1/3

Aanleiding

De Landsadvocaat heeft op 31 mei 2021 het advies 'bevoegdheden inzake sociale veiligheid' opgesteld. De vragen die zijn voorgelegd gaan over de positie en mogelijkheden van de Voorzitter bij (vermeende) ongewenste omgangsvormen en de mediaberichten daarover. Bij de beantwoording van deze vraag worden de uiteenlopende juridische verhoudingen, bevoegdheden en gezagsverhoudingen binnen de Tweede Kamer en de ambtelijke organisatie duidelijk zichtbaar: Kamerleden, fractiemedewerkers en Kamerambtenaren.

In de voorliggende memo wordt:

1. het advies kort samengevat;
2. informatie gegeven over de mogelijkheden voor een Kamervoorzitter inzake het doen van aangifte als een persoon slachtoffer wordt van een zeer ernstig zedenmisdrijf in de Kamergebouwen (dikgedrukte tekst).

Bevoegdheden bij me too-kwesties

De Voorzitter staat niet met lege handen en kan met gezag gericht opereren zonder dat daartoe formele bevoegdheden nodig zijn. Verder kan de Voorzitter (al dan niet namens de Kamer) aangifte doen in het geval van strafbare feiten. In een enkel geval bestaat er een aangifteplicht.

Culturele invalshoek

- Het zorgen voor een veilig werkklimaat staat los van formeel juridische bevoegdheden en is een kwestie van cultuur en gedrag;
- De Voorzitter heeft geen formele bevoegdheid nodig om een Kamerlid, fractiemedewerker of Kamerambtenaar op zijn of haar gedrag aan te spreken. Dit geldt temeer indien een slachtoffer zich bij de Voorzitter heeft gemeld;
- De opdracht/het doel van de Kamer is: "Zorg met elkaar voor het besef dat dit soort gedrag niet acceptabel is door zelf het goede voorbeeld te geven, elkaar op ongewenst gedrag aan te spreken en collega's die slachtoffer zijn van ongewenste omgangsvormen te steunen";
- De boodschap van de Voorzitter is dat deze opdracht geldt voor iedereen die bij of voor Kamer werkt. Daarnaast is de Tweede Kamer de Cao-werkgever van de Kamerambtenaren; daarmee rust op de Kamer



datum 8 juni 2021

betreft Bevoegdheden bij me too-kwesties

de verplichtingen na te leven die voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwetgeving;

- De Voorzitter heeft uit de aard van de functie een voorbeeldrol en kan die gebruiken om anderen aan te spreken op gedrag.

Juridische invalshoek

- Het Beleid Ongewenste omgangsvormen richt zich tot iedereen die bij de Kamer werkt en noemt Kamerambtenaren en fractiemedewerkers expliciet. De Voorzitter en het presidium hebben geen expliciete formele rol in het kader van het Beleid Ongewenste Omgangsvormen;
- Echter, gelet op de reikwijdte van de gedragscode, de werkgeversrol van de Tweede Kamer als zodanig en de taak van de Voorzitter tot het leiden van de werkzaamheden van de Kamer, rechtvaardigen dat ongewenst gedrag van een Kamerlid aan de orde wordt gesteld bij dit lid en/of zijn of haar fractievoorzitter;
- Voor Kamerleden is een eigen gedragscode (RvO). Deze code ziet op al het handelen in het ambt van Kamerlid, waaronder tevens wordt verstaan: 'gedragingen die het gezag of de waardigheid van de Kamer in ernstige mate schaden'. In de toelichting op het RvO wordt verduidelijkt dat de Voorzitter (vooral) bevoegdheden heeft ten aanzien van Kamerleden die zich vooral ter vergadering onheus gedragen en de regels uit het RvO niet naleven;
- Dit roept de vraag op of de normstelling hiermee zo beperkt is dat onder de regels van de Kamer niet gevat zouden kunnen worden die normen die binnen de Kamer in het algemeen gelden t.a.v. het voorkomen van psychosociale werkbelasting (pesten, seksuele intimidatie etc);
- Seksuele intimidatie dat op de werkvloer niet wordt getolereerd wel accepteren voor Kamerleden, schaadt al snel de waardigheid van de Kamer. Ook Kamerleden zouden aan dit soort normen gehouden moeten kunnen worden, over de band van het werknemerschap (t.a.v. Kamerambtenaren) of over de band van algemeen aanvaarde maatschappelijk normen;
- In dit kader is het voorstelbaar dat het College van onderzoek ook over deze klachten zou moeten kunnen oordelen. Dit is echter niet in de regeling of de toelichting daarop terug te lezen. Als dit duidelijker is verwoord, weten betrokkenen waar zij terecht kunnen met een klacht.

Strafrechtelijke invalshoek

- Ongewenste omgangsvormen hoeven geen strafbaar feit op te leveren. Dit ligt uiteraard anders bij aanranding of verkrachting;
- **Als de Voorzitter kennis heeft van een gepleegd strafbaar feit, is de Voorzitter (al dan niet namens de Kamer) bevoegd daarvan aangifte te doen. Dit geldt voor iedereen die kennis heeft van een strafbaar feit. Het kennis hebben van een gepleegd strafbaar feit betekent concreet in de gerechtvaardigde veronderstelling verkeren dat een strafbaar feit is gepleegd. Er bestaat in dat geval geen aangifteplicht. Een verplichting is er wel bij zeer zware misdrijven, zoals verkrachting;**
- **In het geval de Voorzitter (maar dit geldt voor eenieder) in een gerechtvaardigde veronderstelling verkeert dat een strafbaar**



datum 8 juni 2021

betreft Bevoegdheden bij me too-kwesties

feit is gepleegd, kan aangifte worden gedaan (art 161 SV) en/of kan het slachtoffer hierin door de Kamer begeleid worden. Dat hiertoe niet zondermeer wordt overgegaan, is evident. In alle gevallen dient met grote prudentie te worden omgegaan met een dergelijke aangifte, zeker wanneer er geen getuigen of beelden zijn van het misdrijf in kwestie.

- Er is een verplichting aangifte te doen indien sprake is van een ambtsmisdrijf; in het geval een ambtenaar of Kamerlid door misbruik van gezag iemand dwingt iets te doen, te laten of te dulden. Waar het gaat om strafbare feiten die raken aan ongewenste omgangsvormen, is een belangrijke factor voor de kwalificatie als ambtsmisdrijf dus het gebruikmaken van 'macht' of 'gezag'. Dus alleen als bij een zedenmisdrijf door de dader gebruik wordt gemaakt van zijn macht of gezag (sterk casuïstisch), zou wellicht sprake kunnen zijn van een ambtsmisdrijf en dus van een aangifteplicht.
- Als aangifte is gedaan van een ambtsdelict is de procedure ex artikel 119 van de Grondwet van toepassing. Deze procedure is uitgewerkt in de Wet ministeriële verantwoordelijkheid en ambtsdelicten leden Staten-Generaal (Rol van de Hoge Raad/In de praktijk nog nooit voorgekomen). Als een 'gewoon' misdrijf is, neemt het OM een vervolgingsbeslissing.
- In de meeste gevallen zal het OM een vervolgingsbeslissing nemen. Daarmee zal de betreffende kwestie (wat de strafrechtelijke aspecten) niet meer bij de Tweede Kamer liggen; individuele betrokkenen kunnen wel als getuigen worden gehoord;
- Welke gevolgen fracties eventueel verbinden aan (een verdenking van) ongewenste omgangsvormen en/of strafbare feiten door Kamerleden of medewerkers, is aan de fracties. De Voorzitter heeft hierin geen formele rol, hoewel hier ook geldt dat het haar vrij staat te adviseren of te ondersteunen.
- Mogelijkheden tot het nemen van maatregelen jegens individuele Kamerleden zijn er voorts op grond van de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer.



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

Advies:

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

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

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

Advies:

1

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

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

Bespreekpunt 3: Rol van het College van integriteit bevestigen.

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

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

Reikwijdte Gedragscode

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

Verbeteringen Gedragscode

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

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

".... Naarmate de betekenis van de Gedragscode en de onderliggende regels door de praktijk verdere invulling krijgen, kan het daarom nodig zijn de Gedragscode aan te passen of de toelichting aan te vullen. Dat geldt ook voor het systeem van toezicht en handhaving zoals dat is neergelegd in deze regeling. Het Presidium kan daartoe van tijd tot tijd voorstellen voor herziening doen aan de Kamer. Teneinde de eenduidigheid van de uitleg en toepassing van de Gedragscode en de onderliggende regels te bevorderen, betreft het Presidium in haar voorstellen nadrukkelijk de jaarverslagen van de Adviseur en van het College. Gelet op de vernieuwingen die met deze regeling

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

worden voorgesteld, wordt aanbevolen om zes jaar na de inwerkingtreding – of zoveel eerder als wenselijk – een algehele evaluatie van de werking en effectiviteit van de gedragscode en het stelsel van advisering, toezicht en handhaving uit te voeren. Tevens kunnen al eerder deelevaluaties plaatsvinden indien dit wenselijk wordt geacht.”

Advies:

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

Met het bevestigen van deze taakopvatting geeft het Presidium duidelijk richting aan de wijze waarop de Gedragscode gelezen dient te worden. Deze opvatting kan mede als basis dienen voor het gesprek dat het Presidium op woensdag 23 juni 2021 heeft met de leden van het College over de werkwijze.

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

3. Formulering te nemen besluit

- Het Presidium spreekt uit dat elke fractie, bestaande uit meer dan 5 leden, een vertrouwenspersoon zou moeten aanstellen;
- Het Presidium spreekt uit dat een Kamerbreed werkbelevingsonderzoek -inclusief vragen over ongewenste omgangsvormen- in elke fractie gehouden zou moeten worden;
- Het Presidium is van mening dat het onafhankelijke College van onderzoek integriteit, aan de hand van individuele klachten en met inachtneming van de reikwijdte van de Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving, klachten over ongewenste omgangsvormen in behandeling kan nemen;
- Het Presidium bevestigt het feit dat eenieder een klacht kan indienen bij het College van Onderzoek Integriteit, met inbegrip van fractiemedewerkers en ambtenaren.

4. Status besluit ³

C

3

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Aanbieding rapportage Werkbelevingsonderzoek 2021
- onderzoek ambtelijke organisatie Tweede Kamer

Opgesteld door :

[redacted] en [redacted]

Aard van de bespreking ¹

Informerend

Beknopte samenvatting

Het werkbelevingsonderzoek (WBO) van de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer is afgerond en de resultaten zijn bekend. De respons was 62%, dit is (ruim) voldoende om betrouwbare uitspraken te kunnen doen. De resultaten laten zien dat werken als ambtenaar bij de Tweede Kamer uitdagend is, maar dat er ook veel energiebronnen tegenover staan. Over het algemeen scoort de ambtelijke organisatie in dit onderzoek gunstiger dan in Nederland gebruikelijk is. 4.1.1

[redacted] 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:

4.1.1

[redacted]

[redacted]

[redacted]

4.1.1

[redacted]

¹

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

4.1.1

[Redacted text block]

4.1.1

[Redacted text block]

Ongewenste omgangsvormen

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

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

Opvolging

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

Relatie werkbelevingsonderzoek - onderzoek sociale veiligheid:

De resultaten van het WBO geven een gunstig beeld op de thema's 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.

1. Formulering te nemen besluit

- Het Presidium neemt kennis van de rapportage Werkbelevingsonderzoek 2021.

2. 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

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Jaarverslag 2019 ongewenste omgangsvormen en integriteit

Opgesteld door :

Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen

1. Aard van de bespreking ¹

Informerend

2. Beknopte samenvatting

Het verslag van de werkzaamheden van de vertrouwenspersonen en de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen en van de vertrouwenspersonen integriteit 2019 geeft onder meer in hoofdstuk II.1 a t/m e het aantal meldingen weer dat de vertrouwenspersonen hebben ontvangen, de aard van deze meldingen, de interventies die zijn ondernomen en de tijd die aan deze meldingen is besteed. Onder hoofdstuk II.4 zijn enkele aanbevelingen gedaan. Bij de klachtencommissie en de vertrouwenspersonen integriteit zijn geen klachten binnengekomen.

Het MT heeft het verslag tijdens een bijeenkomst met de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen besproken. Het verslag wordt zoals gebruikelijk vertrouwelijk toegezonden aan de Ondernemingsraad en de diensthoofden.

3. Formulering te nemen besluit

Het Presidium neemt kennis van het jaarverslag 2019.

4. Status besluit ²

C

¹

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

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-Parlementary Union (2016), *Sexual Harassment and Violence against women parliamentarians*, Geneve, Inter-Parlementary Union,
- b. Inter-Parlementary 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-Parlementary Union (2016). In dit rapport wordt de uitkomsten van een wereldwijd onderzoek naar (seksueel) geweld tegen vrouwelijke parlementariërs besproken. In de conclusie wordt aangegeven dat dit geweld – in verschillende mate – voorkomt en het werk van de vrouwelijke parlementariërs beïnvloedt.



datum 7 oktober 2021

betreft Leerpunten onderzoeken sociale veiligheid

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

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

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

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

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

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

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



datum 7 oktober 2021

betreft Leerpunten onderzoeken sociale veiligheid

<i>Regulations</i>	<i>Complaint mechanisms</i>	<i>Preventative and accompanying measures</i>
• Domestic legislation • Parliaments' codes of conduct and standing orders	• Coverage • Type and composition of investigation bodies • Provisional measures • Sanctions for perpetrators • Reparations for victims	• Support services and counselling • Training • Information and awareness-raising

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

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

4 Aanbevelingen

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

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

Gevraagd besluit

Aan het Presidium wordt gevraagd:

¹ Verge, 2020, P. 7



datum 7 oktober 2021

betreft Leerpunten onderzoeken sociale veiligheid

- Kennis te nemen van de aanbevelingen.



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
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.		- Hier kan meer aandacht aan gegeven worden in voorlichting & communicatie.
2. Conduct surveys on the prevalence of sexism, harassment and violence against women in parliament and take action to remedy the situation.	- Vragenlijst voor ambtenaren als onderdeel WBO - Start kwalitatief onderzoek najaar 2021	- Mogelijkheid voor vragenlijsten en onderzoek binnen TK leden en/of fracties stimuleren.
3. Set up appropriate complaints and investigation mechanisms	- Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen (OO) +	- Voor TK kan gezorgd worden dat hier geregeld aandacht en

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



datum 7 oktober 2021

betreft Leerpunten onderzoeken sociale veiligheid

which are confidential, fair and responsive to victims' concerns	Klachtencommissie voor ambtenaren + fractiemedewerkers voor fracties die zijn aangesloten. - Gedragscode + Regeling toezicht en handhaving gedragscode leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal voor TK leden + College voor onderzoek integriteit.	voorlichting over wordt gegeven. - Aandachtspunt blijft dat TK leden en overige kamerbewoners onderdeel zijn van verschillende regelingen en dat onderlinge verhoudingen (politiek/fracties/ambtelijk) complex zijn.
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	- 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.	- Continueren aandacht + zichtbaarheid Vertrouwenspersonen in de organisatie.
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.	- 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.	
6. Design and run training programmes for all persons working in parliament on issues related to respect in the work place, sexism, harassment and programmes and mechanisms in place to tackle these issues.	- In Q3/Q4 worden workshops integriteit aangeboden aan ambtenaren. - In 2022 komen er ook vervolgtrainingen.	- Te overwegen valt om specifieke trainingen op ongewenste omgangsvormen aan te bieden aan alle Kamerbewoners.
7. Initiate, support and implement policies and legislation to ensure parity in political and public life.		
8. Encourage and provide	- Per partij aandachtspunt.	



datum 7 oktober 2021

betreft Leerpunten onderzoeken sociale veiligheid

incentives to political parties to ensure better representation of women in decision making.		
9. Encourage political parties to establish codes of conduct and take action to challenge gender stereotypes, patriarchy, misogyny and the culture that tolerates and condones acts of violence and harassment of women in political life.	- Aan de klachtenregeling OO is in het voorjaar aandacht besteed bij de AS'en.	- Te overwegen valt om hier nog eens centraal aandacht aan te geven.
10. Engage proactively men in all activities to prevent and combat sexism, harassment and violence against women. Consider compulsory training on workplace codes of conduct and ethics		- Kijken of (mannelijke) voortrekkers kunnen worden benaderd t.a.v. dit onderwerp. - Trainingen verplicht maken.
11. Build partnerships and work with the media to promote non-sexist representation of women and tackle harmful gender stereotypes and sexism.		- Hier zou vanuit politiek meer aandacht aan gegeven kunnen worden.
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.



datum 7 oktober 2021

betreft Leerpunten onderzoeken sociale veiligheid

► ► 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 : Leerpunten EU parlementen inzake sociale veiligheid
Opgesteld door : [redacted] en [redacted]

Aard van de bespreking ¹

Informerend

Beknopte samenvatting

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 de aanbevelingen vanuit de Raad van Europa (RvE).

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 [redacted] / Management team tegen ongewenste omgangsvormen;
4. de normen ten aanzien van ongewenste omgangsvormen expliciet(er) opnemen in het reglement van Orde en de Gedragscode Leden Tweede Kamer.

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

1. Formulering te nemen besluit

- Het Presidium neemt kennis van de leerpunten EU inzake sociale veiligheid

2. Status besluit ²

C

¹

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

²

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL



Oplegnotitie Jaarverslag vertrouwenspersonen en klachtencommissie ongewenste omgangsvormen 2018

Stafdienst HR

aan Managementteam

datum: 11 november 2019

kenmerk: jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2018

bijlage: 1

Aard van de bespreking

Informeren en vaststellen.

Beknopte samenvatting

Het verslag van de werkzaamheden van de vertrouwenspersonen en de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen geeft onder meer het aantal meldingen weer dat de vertrouwenspersonen hebben ontvangen, de aard van deze meldingen, de interventies die zijn ondernomen en de tijd die aan deze meldingen is besteed. Onder hoofdstuk II.6 zijn enkele aanbevelingen gedaan.

Bij de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen zijn geen klachten binnengekomen. Op 7 oktober 2019 hebben de huidige (plv) leden van de klachtencommissie en HR overleg gevoerd over de huidige regeling, werking van de klachtencommissie en verbeteringen naar de toekomst toe.

De conclusies uit dit gesprek waren onder meer dat de commissie als geheel kwantitatief en kwalitatief verstevigd dient te worden.

Beslispunten

Vaststellen van het jaarverslag 2018.

Doorgeleiding naar het Presidium, Ondernemingsraad en diensthoofden.

Advies



Advies



De stafdienst HR adviseert om de kwantitatieve en kwalitatieve versterking van de klachtencommissie in het eerste kwartaal 2020 op te pakken als onderdeel van de vernieuwing van het meerjaren Integriteitsbeleid. Dan kunnen zowel de klachtencommissie Integriteit als Ongewenste Omgangsvormen tegelijkertijd van een nieuwe procedure als ook kwaliteitsimpulsen voorzien worden.

Tevens wordt geadviseerd om een vast moment te bepalen voor het jaarverslag: namelijk in februari of maart, in lijn met de verantwoordingscyclus van FEZ.

Advies



Advies





Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

N.v.t.

**Doorgeleiding**

Naar het Presidium, de Ondernemingsraad en de diensthoofden.

OR TWEEDE KAMER OVERLEGVERGADERING

Bijeenkomst : OV 8 maart 2021
 Locatie : Via Pexip
 Tijd : 15.30 uur – 17.00 uur Overlegvergadering (OV)

Genodigden

MT : [REDACTED]

OR : [REDACTED]

Voorzitter : [REDACTED]

4.1.1

4. 1^e overleg Instemmingsaanvraag gedragscode en integriteit

- **Gedragscode integriteit:** Aanleiding voor het aanpassen van de gedragscode Integriteit is dat de informatie in de code deels verouderd was. De herziene versie van de gedragscode sluit aan bij de CAO-Rijk (en informatie op P-Direkt), waardoor de informatie eenduidig is. In de herziene versie is de lijn van het Rijk gevolgd, maar zijn expliciet Kamerspecifieke aspecten opgenomen zoals verwijzing naar het eigen beleid ongewenste omgangsnormen, de klachtenregeling ongewenste omgangsnormen, de gedragsregeling digitale werkplek en regels m.b.t. omgang met Kamerleden. Ook is de herziene gedragscode aangepast aan de laatste wet- en regelgeving, waaronder de wijzigingen die het gevolg zijn van de invoering van de Wnra.
- De gedragscode integriteit zal bijlage 3 van het personeelsreglement vervangen.
- **Klachtenregeling:** Ook de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen is herzien, naar aanleiding van maatschappelijke ontwikkelingen en aanbevelingen van de vertrouwenspersonen. Er zijn geen inhoudelijke wijzigingen doorgevoerd in de regeling zelf, enkel de opbouw en structuur is veranderd en de samenstelling van de commissie. Het aantal leden van de Klachtencommissie is verminderd naar een voorzitter, twee leden en twee plaatsvervangende leden en er wordt een externe voorzitter aangewezen.
- Bijlage 5 van het personeelsreglement zal aangepast worden met de nieuwe klachtenregeling.

Voorstel aanpassing agenda
 onderwerp in: Gedragscode
 integriteit en Klachtenregeling

03/04/2021 12:06

4.1.1

4.1.1



CONCEPT



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp : Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen + integriteitsbeleid

Opgesteld door : Stafdienst HR

1. Aard van de bespreking ¹

Ter besluitvorming – Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

Ter informatie – Gedragscode Integriteit Tweede Kamer ambtelijke organisatie en meerjarenbeleidsplan integriteit ambtelijke organisatie 2020-2024

2. Beknopte samenvatting

Ter besluitvorming

In het Presidium van 28 oktober 2020 is een notitie besproken waarin richting is gevraagd op het herzien van de klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen. 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.

Ter Informatie

Rijksoverheidsorganisaties – waaronder de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer – zijn volgens de Ambtenarenwet en de Modelaanpak Basisnormen Integriteit verplicht om een meerjarenbeleidsplan integriteit te voeren en een gedragscode voor goed ambtelijk handelen te hebben.

¹

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

De gedragscode Integriteit van de Tweede Kamer voor de ambtelijke organisatie is herzien, waarbij Kamer specifieke aspecten expliciet zijn opgenomen zoals: het eigen beleid ongewenste omgangsvormen, de Gedragsregeling digitale werkplek en regels m.b.t. omgang met Kamerleden. De gedragscode is ter informatie toegevoegd. Ook het meerjarenbeleidsplan Integriteit 2020-2024 Tweede Kamer voor de ambtelijke organisatie is ter informatie toegevoegd.

Formulering te nemen besluit

Het Presidium stemt in met:

1. De klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen.

Het Presidium neemt kennis van:

1. Het meerjarenbeleidsplan Integriteit 2020-2024 Tweede Kamer ambtelijke organisatie
2. De gedragscode Integriteit Tweede Kamer ambtelijke organisatie

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

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)

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

Stafdienst HR

Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen

November 2020



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

1 Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer

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

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 voortduring bespieden, besluipen, achtervolgen of, al dan niet telefonisch, lastigvallen van een andere medewerker;
- t) pesten of treiteren:** alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere medewerkers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een medewerker of een groep medewerkers die zich niet of minder goed kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.

Artikel 3 Indienen melding of klacht

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

Vertrouwenspersonen

Artikel 4 Benoeming

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

Artikel 5 Taakomschrijving

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

Klachtencommissie

Artikel 6 Algemeen

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

Artikel 7 Samenstelling

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

Artikel 8 Benoeming secretaris

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

Artikel 9 Het indienen van een klacht

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

Artikel 10 Vaststellen (niet) ontvankelijkheid klacht

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

Artikel 11 Horen klager en aangeklaagde

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

Artikel 12 Advies van de klachtencommissie

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

Artikel 13 Beslissing van het bevoegd gezag

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

Artikel 14 Rapportage behandelde klachten

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

Artikel 15 Bevestiging en ondertekening

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

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

Den Haag,.....

.....PRESIDIUM.....



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Bijlage 1: Termijnen klachtenregeling

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

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

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

Artikel 3

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

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

Artikelen 4 en 5

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

Artikel 6

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

Artikelen 7 tot en met 9

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

aan Tweede Kamer der Staten-Generaal
Leden van de Ondernemingsraad
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Binnenhof 1a
2513 AA Den Haag

T [REDACTED]
E [REDACTED]@tweedekamer.nl

datum 2 april 2019
betreft besluit op instemmingsaanvraag "vertrouwenspersonen"
pagina 1/1

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

Dank voor uw reactie van 14 maart jl. op het instemmingsverzoek actualisering vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen.

Op dit moment zijn wij nog in gesprek over en met een kandidaat voor de vervulling van de positie van de externe vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. A.s. donderdag 4 april vindt hierover een vervolgesprek plaats met een delegatie uit uw midden en interne vertrouwenspersonen.

De vervulling van positie van de externe vertrouwenspersoon zal pas worden geëffectueerd op het moment dat kan worden voldaan aan de randvoorwaarden die u stelt in uw brief van 14 maart en die gesteld worden in de notitie 'actualisering vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen'. Conform uw advies zullen we na een jaar de nieuwe werkwijze met de vertrouwenspersonen evalueren. De stafdienst HR zal u op de hoogte houden van het vervolg en de evaluatie.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
[REDACTED]



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL



Organisatie van vertrouwenspersonen binnen de Tweede Kamer

Stafdienst Personeel en Organisatie

Aan Managementteam

datum: 26 juni 2018

kenmerk:

bijlage: 1

Aard van de bespreking

Bespreking MT notitie aandacht voor ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer.

Beknorte samenvatting

Zowel de politieke als de ambtelijke organisatie heeft aangegeven dat aandacht voor sociale veiligheid een continue speerpunt is en dus ook voor 2018 en 2019 op de agenda van de Tweede Kamer staat. Eén onderwerp daarin is het vergroten van de bewustwording op omgangsvormen en daarop aansluitend de professionaliteit, bekendheid en zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen te verhogen. Samen met de vertrouwenspersonen is daartoe een voorstel uitgewerkt. Samengevat houdt het voorstel in:

1. Aantal vertrouwenspersonen: het aantal interne vertrouwenspersonen wordt op termijn teruggebracht naar maximaal vier, aangevuld met één externe vertrouwenspersoon;
2. Verduidelijking taken en verantwoordelijkheden: de vertrouwenspersonen hebben een verantwoordelijkheid als trainer/voorlichter en behandelen casuïstiek. Om meer duidelijkheid te geven aan de werkzaamheden en verantwoordelijkheden wordt gewerkt met een vastgelegde rolbeschrijving;
3. Borgen van de kwaliteit en professionaliteit: het aannamebeleid van de vertrouwenspersonen wordt aangescherpt en het functioneren van de vertrouwenspersonen wordt ook na benoeming periodiek geëvalueerd;
4. Versteving kennisoverdracht en samenwerking: voorgesteld wordt de kennisontwikkeling, -overdracht en samenwerking tussen de vertrouwenspersonen te verstevigen door periodiek overleg en het verplicht bijhouden van vakkennis;
5. Verhogen continuïteit, zichtbaarheid en bereikbaarheid: de vertrouwenspersonen krijgen de beschikking over een eigen werk- en spreekkamer, aangevuld met basis communicatiemiddelen zoals, folders, flyers, posters en visitekaartjes;
6. Eigen budgetverantwoordelijkheid en regeling tijd: de vertrouwenspersonen krijgen een eigen budget van (in eerste instantie) 5000 euro per jaar en worden voor maximaal 40 uur per jaar vrijgesteld van werk;
7. Versterking van de bekendheid en zichtbaarheid vertrouwenspersonen: naast aanpassing van het beleid en de structuur zal het onderwerp 'ongewenste omgangsvormen' in 2018-2019 verder actief op de agenda worden gezet binnen de Tweede Kamer. De activiteiten hieromtrent worden geïntensiveerd.

Beslispunten



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Het MT [REDACTED] gevraagd kennis te nemen van en akkoord te gaan met de zeven genoemde voorstellen.

Eerder behandeld in MT

n.v.t.

Financiële consequenties

Het voorstel heeft financiële consequenties als het budget van 5000 euro per jaar wordt toegekend.

Personele consequenties

In de notitie wordt voorgesteld dat elke interne vertrouwenspersoon voor maximaal 40 uur per jaar wordt vrijgesteld van werk. Dit betekent een aanpassing in de beschikbare formatie.

ICT-consequenties

n.v.t.

Advies [REDACTED]

P&O heeft actief bijgedragen aan het opstellen van de notitie en staat daarmee achter de voorstellen.

Advies [REDACTED]

In de notitie wordt geen dekkingsvoorstel gedaan voor het genoemde eigen budget, in eerste instantie, van € 5.000,- per jaar per vertrouwenspersoon of voor de totale groep van vertrouwenspersonen. Voor de bekostiging van de externe vertrouwenspersoon treffen wij geen informatie aan in de notitie. Datzelfde geldt voor de vrijstelling van 40 uur per vertrouwenspersoon. Wij adviseren deze punten af te stemmen met FEZ.

Daarnaast adviseren wij om de structuur van de notitie voordat deze wordt doorgeleid aan het Presidium aan te scherpen zodat duidelijk wordt wat de bestaande situatie is, welke ontwikkelingen ten grondslag liggen aan de verandering en wat de gewenste situatie wordt.

Advies [REDACTED]

De vertrouwenspersonen zelf hebben een leidende rol in het voorlichten en informeren van medewerkers en leidinggevenden in de Tweede Kamer. De Stafdienst Communicatie is al betrokken bij het communicatieplan voor 2018/2019. Uitgangspunten van de communicatie zijn de volgende:

1. De focus ligt op het vergroten van de bekendheid en zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen, opdat de drempel om melding te maken van ongewenst gedrag verder kan worden weggenomen;



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

2. De [REDACTED] communicatie is erop gericht het onderwerp structureel te agenderen in verschillende overleggen, voorlichtingsbijeenkomsten etc.;
3. Communicatie haakt in bij bestaande (landelijke) campagnes om de bewustwording rond het onderwerp te vergroten.

Advies [REDACTED]

NVT

Doorgeleiding

Naar het Presidium, de Ondernemingsraad en de diensthoofden.



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 voortduring bespieden, besluipen, achtervolgen of, al dan niet telefonisch, lastigvallen van een andere medewerker;
- t) pesten of treiteren:** alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere medewerkers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een medewerker of een groep medewerkers die zich niet of minder goed kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.

Artikel 3 Indienen melding of klacht

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

Vertrouwenspersonen

Artikel 4 Benoeming

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

Artikel 5 Taakomschrijving

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

Klachtencommissie

Artikel 6 Algemeen

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

Artikel 7 Samenstelling

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

Artikel 8 Benoeming secretaris

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

Artikel 9 Het indienen van een klacht

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

Artikel 10 Vaststellen (niet) ontvankelijkheid klacht

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

Artikel 11 Horen klager en aangeklaagde

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

Artikel 12 Advies van de klachtencommissie

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

Artikel 13 Beslissing van het bevoegd gezag

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

Artikel 14 Rapportage behandelde klachten

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

Artikel 15 Bevestiging en ondertekening

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

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

Den Haag,

.....PRESIDIUM



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Bijlage 1: Termijnen klachtenregeling

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



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 leidinggevendenden, een gedragscode inzake ongewenste omgangsvormen, de vertrouwenspersonen en een klachtenregeling en klachtencommissie.

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

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

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

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

Wettelijke grondslag

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

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

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

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

Artikelsgewijs

Artikel 1 en 2

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 3

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

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

Artikelen 4 en 5

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

Artikel 6

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

Artikelen 7 tot en met 9

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Jaarverslag 2020 ongewenste omgangsvormen en integriteit

Opgesteld door :

Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen en Integriteit

1. Aard van de bespreking ¹

Informerend

2. Beknopte samenvatting

De vertrouwenspersonen en Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen en de vertrouwenspersonen integriteit hebben een jaarverslag over 2020 opgesteld.

Het jaarverslag van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen geeft onder meer in hoofdstuk II.2 a t/m e het aantal meldingen weer dat de vertrouwenspersonen hebben ontvangen (13 meldingen), de aard van deze meldingen, de interventies die zijn ondernomen en de tijd die aan deze meldingen is besteed. De vertrouwenspersonen hebben ook medewerkers opgevangen die moeite hadden met emoties rondom de corona-maatregelen (5 meldingen). Onder hoofdstuk II.5 zijn enkele aanbevelingen gedaan.

Bij de klachtencommissie en de vertrouwenspersonen integriteit zijn geen klachten binnengekomen. De vertrouwenspersonen integriteit hebben in 2020 aandacht besteed aan communicatie en professionalisering. Ook in 2021 zal geïnvesteerd worden in communicatie, trainingen van leidinggevend en medewerkers en professionalisering van de vertrouwenspersonen.

Het MT heeft het verslag tijdens een bijeenkomst met de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen en integriteit besproken. De aanbevelingen van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen –met betrekking tot publicatie, communicatie intern en onderzoek doen naar mentaal welbevinden van medewerkers- heeft het MT toegezegd. De verslagen worden besproken met de Ondernemingsraad en de diensthoofden en gepubliceerd op Plein 2.

3. Formulering te nemen besluit

Het Presidium neemt kennis van het jaarverslag 2020.

4. Status besluit ²

¹

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

²

- A. openbaar actief (actie Stafdienst Communicatie)



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

C

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

Aan : de fractie secretarissen of ambtelijke secretarissen?

Geachte leden van het Presidium,

Op 21 januari 2021 heeft u ingestemd met de wijziging van de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer. Eind 2020 heeft u besloten over de samenstelling van de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen. De voornoemde regeling en commissie zijn zowel van toepassing op de fractieorganisaties als de ambtelijk organisatie. Op dit moment worden in gesprekken met de Ambtelijk Secretarissen deze wijzigingen door de stafdienst HR nader toegelicht en besproken hoe de fractie –als eigenstandig werkgever- dit juridisch kan inbedden. Naar aanleiding van het voorgaande breng ik graag een aantal andere instrumenten op het gebied van arbeidsomstandigheden en sociale veiligheid onder uw aandacht.

Werkbelevingsonderzoek

Momenteel wordt binnen de ambtelijke organisatie een (wetenschappelijk gevalideerd) onderzoek uitgevoerd naar de energiebronnen en stressoren in het werk, aangevuld met een vragenlijst over ongewenste omgangsvormen. Dit werkbelevingsonderzoek geeft handvatten hoe de organisatie kan sturen op bevlogenheid van medewerkers en burn-outklachten kan voorkomen. De ervaringen met dit onderzoek en de toepassingsmogelijkheden binnen uw eigen fractie kunnen met u worden gedeeld.

Arbowet en risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)

De Arbowet verplicht werkgevers een veilig (psychociaal) werkklimaat te creëren en een RI&E uit te voeren waarin alle veiligheidsaspecten zijn onderzocht en van een aanpak voorzien zijn. De ambtelijke organisatie heeft een RI&E opgesteld in 2020 betreffende de fysieke arbeidsomstandigheden in de huidige Binnenhofpanden. Deze RI&E is gedeeld met de Ambtelijk Secretarissen en geldt ook voor de fractieorganisaties. Het onderdeel psychosociaal werkklimaat moet ook gemeten worden en kan binnen elke (fractie)organisatie anders zijn. De Facilitaire Dienst en de Stafdienst HR kunnen ook op dit thema informatie delen hoe aan deze werkgeversverantwoordelijkheid invulling kan worden gegeven.

Vertrouwenspersonen

Aanvullend op het voorgaande is het aanstellen van een vertrouwenspersoon een mogelijkheid invulling te geven aan de verplichting tot het creëren van een veilig werkklimaat. [REDACTED] kunnen gebruik maken van de bestaande infrastructuur van vijf interne en één externe vertrouwenspersoon, of een eigen vertrouwenspersoon aanstellen. Voorlichting over een profiel, professionele eisen en werkwijze van een vertrouwenspersoon kan gedeeld worden met de fractieorganisaties.

Onderzoek

Naast afhandeling van vragen en meldingen over omgangsvormen binnen de lijn werkgever-werknemer, kunnen zich situaties voordoen die een intern onderzoek rechtvaardigen. Ook voor die situaties kan samenwerking gezocht worden met deskundigen uit de ambtelijke organisatie over grondslag en aanpak.

Met deze brief hoop ik een beeld te hebben geschetst van de activiteiten op het gebied van sociale veiligheid die op dit moment plaatsvinden. Daarnaast is nogmaals over het voetlicht gebracht welke opties nu al bestaan voor fractieorganisaties en op welke wijze de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer hier (desgewenst) bij kan ondersteunen.

Namens het Presidium,

Met vriendelijke groet

Vera Bergkamp

Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Aan fractiesecretarissen
cc: ambtelijk secretarissen

Geachte collega's,

Sociale veiligheid is een belangrijk onderwerp waar de Tweede Kamer en het Presidium veel aandacht voor hebben. Zo heeft het Presidium op 21 januari 2021 ingestemd met de wijziging van de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer. Daarnaast heeft het Presidium eind 2020 besloten over de samenstelling van de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen. Deze aanpak, op basis van besluitvorming in het Presidium, past bij de gezamenlijke verantwoordelijkheid die de Kamer heeft in het waarborgen van een veilige werkomgeving. De voornoemde regeling en commissie zijn dan ook zowel van toepassing op de fractieorganisaties als de ambtelijk organisatie.

Graag benoem ik in deze brief de activiteiten die naar aanleiding van de vaststelling van de klachtenregeling worden uitgevoerd en breng ik graag een aantal andere instrumenten op het gebied van arbeidsomstandigheden en sociale veiligheid onder uw aandacht.

Op dit moment worden in gesprekken met de Ambtelijk Secretarissen de wijzigingen die voortkomen uit de nieuwe klachtenregeling door de stafdienst HR nader toegelicht. In deze gesprekken wordt onder andere besproken hoe de fractie –als eigenstandig werkgever– dit juridisch kan inbedden.

In het verlengde van de voornoemde klachtenregeling, verplicht de Arbowet werkgevers een veilig (psychosociaal) werkklimaat te creëren en een RI&E uit te voeren waarin alle veiligheidsaspecten zijn onderzocht en van een aanpak voorzien zijn. De ambtelijke organisatie heeft een RI&E opgesteld in 2020 betreffende de fysieke arbeidsomstandigheden in de huidige Binnenhofpanden. Deze RI&E is gedeeld met de Ambtelijk Secretarissen en geldt ook voor de fractieorganisaties. Het onderdeel psychosociaal werkklimaat kan ook gemeten worden en kan binnen elke (fractie)organisatie anders zijn. De Facilitaire Dienst en de Stafdienst HR kunnen op dit thema informatie delen hoe aan deze werkgeversverantwoordelijkheid invulling kan worden gegeven.

Het meten van het psychosociaal werkklimaat wordt momenteel binnen de ambtelijke organisatie uitgevoerd via een (wetenschappelijk gevalideerd) onderzoek naar de energiebronnen en stressoren in het werk, aangevuld met een vragenlijst over ongewenste omgangsvormen. Dit werkbelevingsonderzoek geeft handvatten hoe de werkgever kan sturen op bevlogenheid van medewerkers en burn-outklachten kan voorkomen. De ervaringen met dit onderzoek en de toepassingsmogelijkheden binnen uw eigen fractie kunnen met u worden gedeeld. Naast afhandeling van vragen en meldingen over werkbeleving en omgangsvormen binnen de lijn werkgever-werknemer, kunnen zich situaties voordoen die een specifiek intern onderzoek rechtvaardigen. Ook voor die situaties kan samenwerking gezocht worden met deskundigen uit de ambtelijke organisatie over grondslag en aanpak.

Aanvullend op het voorgaande is het aanstellen van een vertrouwenspersoon ook een mogelijkheid invulling te geven aan de verplichting tot het creëren van een veilig werkklimaat. ██████████ kunnen gebruik maken van de bestaande infrastructuur van vijf interne en één externe vertrouwenspersoon, of een eigen vertrouwenspersoon aanstellen. Voorlichting over een profiel, professionele eisen en werkwijze van een vertrouwenspersoon kan gedeeld worden met de fractieorganisaties.

Met deze brief hoop ik een beeld te hebben geschetst van de activiteiten op het gebied van sociale veiligheid die op dit moment plaatsvinden. Daarnaast is nogmaals over het voetlicht gebracht welke opties nu al bestaan voor fractieorganisaties en op welke wijze de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer hier (desgewenst) bij kan ondersteunen.

Met vriendelijke groet

Vera Bergkamp
Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Aan Fractiesecretarissen
cc: Ambtelijk Secretarissen

Geachte collega's,

Sociale veiligheid is een belangrijk onderwerp waar de Tweede Kamer en het Presidium veel aandacht voor hebben. Met deze brief wil ik een beeld te schetsen van de activiteiten op het gebied van sociale veiligheid die op dit moment plaatsvinden en die onze duurzame aandacht hebben en die ik, vanuit onze gezamenlijke verantwoordelijkheid, wil stimuleren. Daarnaast wordt toegelicht welke instrumenten nu al bestaan in het kader van sociale veiligheid en op welke wijze de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer (desgewenst) bij dit thema kan ondersteunen.

Beleid ongewenste omgangsvormen en klachtencommissie

De Kamer heeft een [beleid ongewenste omgangsvormen](#) dat geldt voor alle fractiemedewerkers en ambtenaren. Het Presidium heeft op 21 januari 2021 ingestemd met de wijziging van de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer. Daarnaast heeft het Presidium eind 2020 besloten over de samenstelling van de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen. Deze aanpak past bij de gezamenlijke verantwoordelijkheid die de Kamer heeft in het waarborgen van een veilige werkomgeving. De voornoemde regeling en commissie zijn dan ook van toepassing op zowel fractiemedewerkers als medewerkers van de ambtelijke organisatie. Op dit moment worden in gesprekken met de Ambtelijk Secretarissen de wijzigingen die voortkomen uit de nieuwe klachtenregeling door de stafdienst HR nader toegelicht. In deze gesprekken wordt onder andere besproken hoe de fractie -als werkgever- dit juridisch kan inbedden.

Risicoinventarisatie- en evaluatie

De Arbowet verplicht werkgevers een veilig (psychociaal) werkklimaat te creëren en een risicoinventarisatie- en evaluatie (RI&E) uit te voeren waarin alle veiligheidsaspecten zijn onderzocht en van een aanpak voorzien zijn. De ambtelijke organisatie heeft een RI&E opgesteld in 2020 betreffende de fysieke arbeidsomstandigheden in de huidige Binnenhofpanden. Deze RI&E is gedeeld met de Ambtelijk Secretarissen en geldt ook voor de fractieorganisaties. Het onderdeel psychosociaal werkklimaat kan ook gemeten worden en kan binnen elke (fractie)organisatie anders zijn. De Facilitaire Dienst en de Stafdienst HR kunnen op dit thema informatie delen hoe aan deze werkgeversverantwoordelijkheid invulling kan worden gegeven.

4.1.1

[Redacted content]

Vertrouwenspersonen

Aanvullend op het voorgaande is het aanstellen van een vertrouwenspersoon ook een mogelijkheid om invulling te geven aan de verplichting tot het creëren van een veilig

werkklimaat. Naast medewerkers van de ambtelijke organisatie, kunnen ook fracties (zowel leden als medewerkers) gebruik maken van de bestaande infrastructuur van vijf interne en één externe vertrouwenspersoon. **Fracties** kunnen ook een eigen vertrouwenspersoon aanstellen. Voorlichting over een profiel, professionele eisen en werkwijze van een vertrouwenspersoon kan gedeeld worden met de fractieorganisaties.

Adviseur integriteit en College van onderzoek integriteit

Met ingang van 1 januari 2020 kunnen specifiek Tweede Kamerleden een onafhankelijk adviseur integriteit benaderen als zij advies willen over de uitleg en toepassing van de regels op het gebied van integriteit. Daarnaast is er per 1 april 2021 een College van onderzoek integriteit ingesteld. Het College heeft tot taak om klachten aangaande schending van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen. Iedereen kan een klacht aanhangig maken bij het college.

Mocht u vragen hebben naar aanleiding van deze brief dan kunt u contact opnemen met het [REDACTED] (@tweedekamer.nl).

Met vriendelijke groet

Vera Bergkamp

Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Aan Fractiesecretarissen
cc: Ambtelijk Secretarissen

Geachte collega's,

Sociale veiligheid is een belangrijk onderwerp waar de Tweede Kamer en het Presidium veel aandacht voor hebben. Met deze brief wil ik een beeld schetsen van de activiteiten op het gebied van sociale veiligheid die op dit moment plaatsvinden, die onze duurzame aandacht hebben en die ik, vanuit onze gezamenlijke verantwoordelijkheid, sterk wil stimuleren. Daarnaast wordt toegelicht welke instrumenten nu al bestaan in het kader van sociale veiligheid en op welke wijze de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer (desgewenst) bij dit thema kan ondersteunen.

Beleid ongewenste omgangsvormen en klachtencommissie

De Kamer heeft een [beleid ongewenste omgangsvormen](#) dat geldt voor alle fractiemedewerkers en ambtenaren. Het Presidium heeft op 21 januari 2021 ingestemd met de wijziging van de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer. Daarnaast heeft het Presidium eind 2020 besloten over de samenstelling van de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen. Deze aanpak past bij de gezamenlijke verantwoordelijkheid die de Kamer heeft in het waarborgen van een veilige werkomgeving. De voornoemde regeling en commissie zijn dan ook van toepassing op zowel fractiemedewerkers als medewerkers van de ambtelijke organisatie. Op dit moment worden in gesprekken met de Ambtelijk Secretarissen de wijzigingen die voortkomen uit de nieuwe klachtenregeling door de stafdienst HR nader toegelicht. In deze gesprekken wordt onder andere besproken hoe de fractie -als werkgever- dit juridisch kan inbedden.

Risicoinventarisatie- en evaluatie

De Arbowet verplicht werkgevers een veilig (psychociaal) werkklimaat te creëren en een risicoinventarisatie- en evaluatie (RI&E) uit te voeren waarin alle veiligheidsaspecten zijn onderzocht en van een aanpak voorzien zijn. De ambtelijke organisatie heeft een RI&E opgesteld in 2020 betreffende de fysieke arbeidsomstandigheden in de huidige Binnenhofpanden. Deze RI&E is gedeeld met de Ambtelijk Secretarissen en geldt ook voor alle Kamerbewoners. Het onderdeel psychosociaal werkklimaat kan ook gemeten worden en kan binnen elke fractie anders zijn. Daarom is dat onderdeel aan de fracties zelf. De Facilitaire Dienst en de Stafdienst HR kunnen op dit thema informatie delen hoe aan deze werkgeversverantwoordelijkheid invulling kan worden gegeven.

Vertrouwenspersonen

Aanvullend op het voorgaande is het aanstellen van een vertrouwenspersoon ook een mogelijkheid om invulling te geven aan de verplichting tot het creëren van een veilig

werkklimaat. Naast medewerkers van de ambtelijke organisatie, kunnen ook fracties (zowel leden als medewerkers) gebruik maken van de bestaande infrastructuur van vijf interne en één externe vertrouwenspersoon. Fracties kunnen ook een eigen vertrouwenspersoon aanstellen. Voorlichting over een profiel, professionele eisen en werkwijze van een vertrouwenspersoon kan gedeeld worden met de fractieorganisaties.

Adviseur integriteit en College van onderzoek integriteit

Met ingang van 1 januari 2020 kunnen specifiek Tweede Kamerleden een onafhankelijk adviseur integriteit benaderen als zij advies willen over de uitleg en toepassing van de regels op het gebied van integriteit. Daarnaast is er per 1 april 2021 een College van onderzoek integriteit ingesteld. Het College heeft tot taak om klachten aangaande schending van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen. Iedereen kan een klacht aanhangig maken bij het college.

Mocht u vragen hebben naar aanleiding van deze brief dan kunt u contact opnemen met het [REDACTED] ([\[REDACTED\]@tweedekamer.nl](mailto:[REDACTED]@tweedekamer.nl)).

Met vriendelijke groet

Vera Bergkamp

Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen:

(PvdA)
(DVR, tot april 2019)
(GroenLinks)
(Griffie Commissie S&F)
(Bodedienst, tot mei 2018)
(CDA)
(Beveiligingsdienst)

Jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2018

Dit jaarverslag is tot stand gekomen dankzij de inbreng van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer. In het verslag zijn de gegevens geanonimiseerd. Hoe een werknemer zich voelt op de werkvloer heeft niet alleen invloed op zijn functioneren, maar ook op zijn gezondheid. Als werkomstandigheden zoals de psychische druk en de omgang met anderen niet goed zijn, kan er werkstress ontstaan. In de Arbeidsomstandighedenwet is vastgelegd dat de werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden; een beleid dat is gericht op voorkoming en indien mogelijk beperking van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA). De vertrouwenspersoon heeft te maken met de onder PSA vallende zaken als seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie en persten.

I Leeswijzer

II: Verslag vertrouwenspersonen

- o II.1: Meldingen;
- o II.2: Deskundigheidsbevordering;
- o II.3: Collegiaal overleg;
- o II.4: Mutaties in het team vertrouwenspersonen;
- o II.5: Grafiek meldingen 2012 t/m 2018.
- o II.6: Aanbevelingen/opmerkingen vertrouwenspersonen

III: Interne communicatie

II Verslag vertrouwenspersonen

II.1 Meldingen

Hieronder wordt verslag gedaan van:

- a. Het aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen;
 - b. De aard van de meldingen;
 - c. De interventies;
 - d. De afwikkeling en de resultaten;
 - e. De verantwoording van de tijdsbesteding.
- a. **Aantal meldingen**
Drie vertrouwenspersonen hebben in totaal tien meldingen ontvangen. Een van deze meldingen is door twee vertrouwenspersonen gezamenlijk behandeld. Van de meldingen was 10% afkomstig van de fracties. Drie vertrouwenspersonen hebben geen melding ontvangen. Eind 2018 is de stand van zaken van afhandeling:
- 6 meldingen zijn geëindigd met resultaat;
 - 1 melding is geëindigd met onbekend resultaat;
 - 3 meldingen zijn in behandeling.
- b. **Aard van de meldingen**
In het belang van de waarborging van anonimiteit wordt de aard van de meldingen zo geformuleerd dat herleiding tot een persoon uitgesloten kan worden. De aard van de meldingen is als volgt te omschrijven:
- Pesten;
 - Intimidatie door collega;
 - Intimidatie door leidinggevende;
 - Niet gehoord voelen door leidinggevende;
 - Integriteitskwestie;
 - Adviesaanvraag.
- c. **Interventies**
Om de melder te kunnen bijstaan, staat de vertrouwenspersoon verschillende interventies ter beschikking, van in gesprek gaan met de klager tot bijvoorbeeld bijstaan in een klachtenprocedure. De volgende interventies zijn ondernomen om melders bij te staan:
- Melder gelegenheid gegeven om zijn/haar verhaal te doen/hart te luchten;
 - Ondersteunende gesprekken gevoerd;



Tweede Kamer

DER STATEN - G E N E R A A L



- Situatie geanalyseerd en handvatten gegeven om zelf de situatie op te lossen;
- Melder doorverwezen naar bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts, vertrouwenspersoon integriteit;
- Melder begeleid naar personeelsfunctionaris, juridisch adviseur, vertrouwenspersoon integriteit.

Aantal afgesloten interventies

Een interventie kan als afgesloten worden beschouwd door zowel de vertrouwenspersoon als de melder om uiteenlopende redenen, bijvoorbeeld omdat de melder geen verdere actie wil ondernemen, of omdat de zaak naar tevredenheid is afgehandeld. Afgelopen jaar zijn zes interventies afgesloten.

Geen interventie op verzoek melder

3 melders hebben aangegeven (nog) geen interventie te wensen. Daaraan kunnen verschillende oorzaken ten grondslag liggen. Het kan zijn dat de melder alleen al door het gesprek met de vertrouwenspersoon voldoende in staat is om zijn/haar probleem aan te pakken. Ook kan het voorkomen dat de melder na het gesprek met de vertrouwenspersoon andere acties overweegt en aangeeft geen gebruik meer te willen maken van de vertrouwenspersoon.

d. Afwikkeling en resultaten

De interventies hebben tot de volgende afwikkelingen en resultaten geleid:

- Meerdere melders hebben een andere werkplek gekregen;
- Meerdere melders hebben hun problemen zelf opgelost door in gesprek te gaan met collega's, bedrijfsarts etc.;
- Melder is in gesprek gegaan met de vertrouwenspersoon integriteit;
- Melder heeft juridisch advies ingewonnen.

e. Verantwoording uren

De vertrouwenspersonen hebben opgave gedaan van de tijd die zij aan 10 meldingen hebben besteed. Het betreft 21,5 uur.

II.2 Deskundigheidsbevordering

De vertrouwenspersonen hebben vier dagdelen intervisie gevolgd. Onderwerp van gesprek tijdens de intervisie is veelal geanonimiseerde casuïstiek. Ook is het afgelopen jaar de voorlichting binnen de Kamer voorbereid. Doel van de intervisie is dat de deskundigheid van de vertrouwenspersonen wordt vergroot en de kwaliteit van het werk verbeterd. Ook hebben de vertrouwenspersonen vier dagdelen training gevolgd. De volgende thema's zijn aan de orde gekomen:

- Basisvaardigheden vertrouwenspersonen, onder andere gesprekstechnieken
- voorlichting geven
- omgaan met conflicten en mediation
- consequenties nieuwe AVG
- integriteit en de relatie tot ongewenste omgangsvormen
- seksueel geweld en #metoo

Deze thema's zijn afgestemd op nieuwe en zittende vertrouwenspersonen. De trainingen komen ten laste van het centraal opleidingsbudget HR. In totaal bedraagt de tijd die is besteed aan trainingen en overleg van de vertrouwenspersonen gemiddeld 28 uur per deelnemer.

Tevens is er twee keer een beroep gedaan op extern advies in de vorm van supervisie bij een complexe melding.

II.4 Mutaties in het team vertrouwenspersonen

In de loop van 2018 is de organisatie van onder andere de vertrouwenspersonen herzien, en is besloten tot een maximum van vier interne vertrouwenspersonen, twee vanuit de ambtelijke organisatie en twee vanuit de fracties. Door middel van natuurlijk verloop zal in de toekomst het aantal interne vertrouwenspersonen teruggebracht worden naar vier. Daarnaast zal een externe vertrouwenspersoon worden aangetrokken.

In mei 2018 heeft [REDACTED] de organisatie verlaten in verband met een nieuwe betrekking. De vacature die door zijn vertrek ontstond, is om bovengenoemde redenen niet opgevuld.

In april 2019 zijn nog vijf vertrouwenspersonen actief. In april 2019 treedt [REDACTED] als vertrouwenspersoon terug.

De vijf vertrouwenspersonen zijn in april 2019 gecertificeerd volgens de richtlijnen van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV).

Bezetting vertrouwenspersonen in 2018:



Tweede Kamer

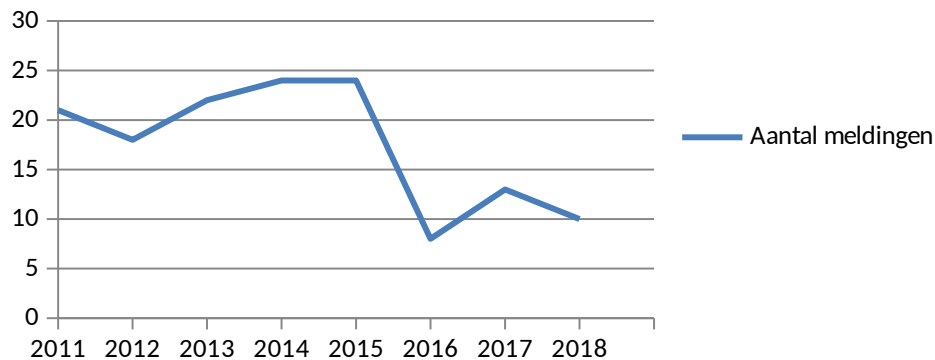
DER STATEN - G E N E R A A L



Fractie GroenLinks
Fractie CDA
Fractie PvdA
Dienst Verslag en Redactie (tot april 2019)
Griffie commissies S&F
Bodedienst (tot mei 2018)
Beveiligingsdienst

II.5 Grafiek meldingen 2011 t/m 2018

Aantal meldingen 2011-2018



II.6 Aanbevelingen/opmerkingen van de vertrouwenspersonen

- De twee vertrouwenspersonen die samen een melding hebben behandeld, zijn zeer positief over deze manier van samenwerken. De mogelijkheid om meerdere vertrouwenspersonen bij een melding te betrekken, wordt vanzelfsprekend eerst besproken met de melder. De vertrouwenspersonen die in deze desbetreffende zaak hebben samengewerkt, bevelen deze werkwijze van harte bij hun collega-vertrouwenspersonen aan.
- Zorg dat bij introductiedagen voor nieuwe medewerkers altijd een vertrouwenspersoon aanwezig is, die voorlichting kan geven over ongewenste omgangsvormen en de vertrouwenspersonen een gezicht kan geven.
- Bij drie of meer vergelijkbare signalen over één afdeling of één persoon, zou er eigenlijk altijd een proces in gang gezet moeten worden waarbij in ieder geval het hogere management van de organisatie op de hoogte wordt gesteld van het feit dat deze signalen zijn binnengekomen, uiteraard met de kanttekening dat nog geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. De vertrouwenspersonen raden aan om te onderzoeken hoe zo'n procedure op een nette wijze kan worden vormgegeven.
- Het benoemen van een voorzitter van de Klachtencommissie
- Het publiceren van het Jaarverslag Vertrouwenspersoon Integriteit
- Deelname van een Vertrouwenspersoon aan de werkgroep Gedragscode sociale veiligheid
- Het in overweging nemen van een periodiek/thematisch overleg met het SMT/commissie Arbo
- Na publicatie van het Jaarverslag in gesprek gaan met het MT
- Het verkrijgen van een werkkamer
- Het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon

Acties die de vertrouwenspersonen zelf gaan ondernemen naar aanleiding van de bevindingen van het afgelopen jaar:

- structureel overleg met de bedrijfsarts en de bedrijfsmaatschappelijk werker;
- structureel overleg met de Ondernemingsraad om uit te wisselen wat er speelt
- structureel overleg met HR
- structureel collegiaal overleg
- het laten maken van een flyer
- het besteden van aandacht aan themadagen -weken zoals bijv. 'de dag tegen het pesten' (19 april)
- voorlichting geven aan directies en fracties
- een door de LVVV geaccrediteerde opleiding volgen voor certificatie

III Interne communicatie

- De vertrouwenspersonen hebben meerdere malen overleg gevoerd met het hoofd HR en een adviseur HR over de mogelijke toekomstige inrichting van de VPOO-organisatie.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

- In het voorjaar van 2018 heeft een kennismakingsgesprek plaatsgevonden met de Ondernemingsraad; hieruit is een vervolgoverleg voortgevloeid en is afgesproken om dit periodiek te doen.
- Op verzoek van een aantal leidinggevenden heeft een vertrouwenspersoon voorlichting gegeven
 - In de Kamerbode van 3 december 2018 is een artikel verschenen over het werk van de vertrouwenspersonen met daarbij een groepsfoto van alle VPOO's. Dhr. ■■■■■■ en mw. ■■■■■■ komen in dit artikel ook aan het woord. De aanleiding hiervoor was 'De week van de Integriteit' en zijn ook de Vertrouwenspersonen Integriteit geïnterviewd.
 - In aanloop naar de Raming voor 2019 heeft het Presidium besloten dat de positie van de vertrouwenspersonen binnen de Tweede Kamer versterkt wordt.
 - Bij de publicatie van de resultaten van het werkbelevingsonderzoek (september 2018) is specifiek gewezen op de mogelijkheid om een beroep te doen op een van de vertrouwenspersonen.
 - Het Jaarverslag ongewenste omgangsvormen wordt gepubliceerd in het Personeelshandboek op Plein2 > Ongewenste omgangsvormen.
 - In de introductie van nieuw personeel wordt aandacht besteed aan het beleid ongewenste omgangsvormen als onderdeel van integriteit.
 - De Vertrouwenspersonen hebben in 2018 een eigen intranetpagina gekregen



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen:

(PvdA)

(Griffie Commissie S&F)

(Beveiligingsdienst)

(CDA)

(GroenLinks)

Jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2018

Dit jaarverslag is tot stand gekomen dankzij de inbreng van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer. In het verslag zijn de gegevens geanonimiseerd. Hoe een werknemer zich voelt op de werkvloer heeft niet alleen invloed op zijn functioneren, maar ook op zijn gezondheid. Als werkomstandigheden zoals de psychische druk en de omgang met anderen niet goed zijn, kan er werkstress ontstaan. In de Arbeidsomstandighedenwet is vastgelegd dat de werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden; een beleid dat is gericht op voorkoming en indien mogelijk beperking van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA). De vertrouwenspersoon heeft te maken met de onder PSA vallende zaken als seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie en persten.

I Leeswijzer

II: Verslag vertrouwenspersonen

- o II.1: Meldingen;
- o II.2: Deskundigheidsbevordering;
- o II.3: Collegiaal overleg;
- o II.4: Mutaties in het team vertrouwenspersonen;
- o II.5: Grafiek meldingen 2012 t/m 2018.
- o II.6: Aanbevelingen/opmerkingen vertrouwenspersonen

III: Interne communicatie

II Verslag vertrouwenspersonen

II.1 Meldingen

Hieronder wordt verslag gedaan van:

- a. Het aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen;
 - b. De aard van de meldingen;
 - c. De interventies;
 - d. De afwikkeling en de resultaten;
 - e. De verantwoording van de tijdsbesteding.
- a. **Aantal meldingen**
Drie vertrouwenspersonen hebben in totaal tien meldingen ontvangen. Een van deze meldingen is door twee vertrouwenspersonen gezamenlijk behandeld. Van de meldingen was 10% afkomstig van de fracties. Drie vertrouwenspersonen hebben geen melding ontvangen. Eind 2018 is de stand van zaken van afhandeling:
- 6 meldingen zijn geëindigd met resultaat;
 - 1 melding is geëindigd met onbekend resultaat;
 - 3 meldingen zijn in behandeling.
- b. **Aard van de meldingen**
In het belang van de waarborging van anonimiteit wordt de aard van de meldingen zo geformuleerd dat herleiding tot een persoon uitgesloten kan worden. De aard van de meldingen is als volgt te omschrijven:
- Pesten;
 - Intimidatie door collega;
 - Intimidatie door leidinggevende;
 - Niet gehoord voelen door leidinggevende;
 - Integriteitskwestie;
 - Adviesaanvraag.
- c. **Interventies**
Om de melder te kunnen bijstaan, staat de vertrouwenspersoon verschillende interventies ter beschikking, van in gesprek gaan met de klager tot bijvoorbeeld bijstaan in een klachtenprocedure. De volgende interventies zijn ondernomen om melders bij te staan:



Tweede Kamer

DER STATEN - G E N E R A A L



- Melder gelegenheid gegeven om zijn/haar verhaal te doen/hart te luchten;
- Ondersteunende gesprekken gevoerd;
- Situatie geanalyseerd en handvatten gegeven om zelf de situatie op te lossen;
- Melder doorverwezen naar bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts, vertrouwenspersoon integriteit;
- Melder begeleid naar personeelsfunctionaris, juridisch adviseur, vertrouwenspersoon integriteit.

Aantal afgesloten interventies

Een interventie kan als afgesloten worden beschouwd door zowel de vertrouwenspersoon als de melder om uiteenlopende redenen, bijvoorbeeld omdat de melder geen verdere actie wil ondernemen, of omdat de zaak naar tevredenheid is afgehandeld. Afgelopen jaar zijn zes interventies afgesloten.

Geen interventie op verzoek melder

3 melders hebben aangegeven (nog) geen interventie te wensen. Daaraan kunnen verschillende oorzaken ten grondslag liggen. Het kan zijn dat de melder alleen al door het gesprek met de vertrouwenspersoon voldoende in staat is om zijn/haar probleem aan te pakken. Ook kan het voorkomen dat de melder na het gesprek met de vertrouwenspersoon andere acties overweegt en aangeeft geen gebruik meer te willen maken van de vertrouwenspersoon.

d. **Afwikkeling en resultaten**

De interventies hebben tot de volgende afwikkelingen en resultaten geleid:

- Meerdere melders hebben een andere werkplek gekregen;
- Meerdere melders hebben hun problemen zelf opgelost door in gesprek te gaan met collega's, bedrijfsarts etc.;
- Melder is in gesprek gegaan met de vertrouwenspersoon integriteit;
- Melder heeft juridisch advies ingewonnen.

e. **Verantwoording uren**

De vertrouwenspersonen hebben opgave gedaan van de tijd die zij aan 10 meldingen hebben besteed. Het betreft 21,5 uur.

II.2 **Deskundigheidsbevordering**

De vertrouwenspersonen hebben vier dagdelen intervisie gevolgd. Onderwerp van gesprek tijdens de intervisie is veelal geanonimiseerde casuïstiek. Ook is het afgelopen jaar de voorlichting binnen de Kamer voorbereid. Doel van de intervisie is dat de deskundigheid van de vertrouwenspersonen wordt vergroot en de kwaliteit van het werk verbetert. Ook hebben de vertrouwenspersonen vier dagdelen training gevolgd. De volgende thema's zijn aan de orde gekomen:

- Basisvaardigheden vertrouwenspersonen, onder andere gesprekstechnieken
- voorlichting geven
- omgaan met conflicten en mediation
- consequenties nieuwe AVG
- integriteit en de relatie tot ongewenste omgangsvormen
- seksueel geweld en #metoo

Deze thema's zijn afgestemd op nieuwe en zittende vertrouwenspersonen. De trainingen komen ten laste van het centraal opleidingsbudget HR. In totaal bedraagt de tijd die is besteed aan trainingen en overleg van de vertrouwenspersonen gemiddeld 28 uur per deelnemer.

II.4 **Mutaties in het team vertrouwenspersonen**

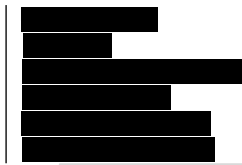
In de loop van 2018 is de organisatie van onder andere de vertrouwenspersonen herzien, en is besloten tot een maximum van vier interne vertrouwenspersonen, twee vanuit de ambtelijke organisatie en twee vanuit de fracties. Op dit moment zijn nog vijf vertrouwenspersonen actief; door middel van natuurlijk verloop zal in de toekomst het aantal vertrouwenspersonen teruggebracht worden naar vier. De vijf vertrouwenspersonen zijn in april 2019 gecertificeerd volgens de richtlijnen van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV). In mei 2018 heeft Eise Molenaar de organisatie verlaten in verband met een nieuwe betrekking. De vacature die door zijn vertrek ontstond, is om bovengenoemde redenen niet opgevuld.

Daarmee komt de huidige bezetting op zes personen:



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

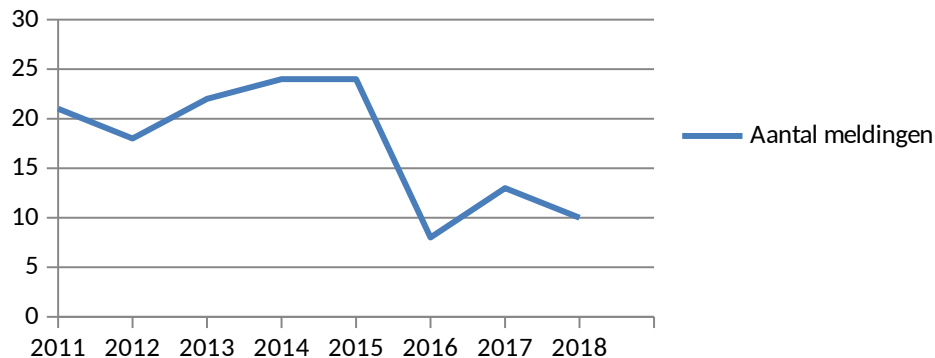


Fractie GroenLinks
Fractie CDA
Fractie PvdA
Dienst Verslag en Redactie
Griffie commissies S&F
Beveiligingsdienst

II.5
t/m 2018

Grafiek meldingen 2011

Aantal meldingen 2011-2018



II.6 Aanbevelingen/opmerkingen van de vertrouwenspersonen

- De twee vertrouwenspersonen die samen een melding hebben behandeld, zijn zeer positief over deze manier van samenwerken. De mogelijkheid om meerdere vertrouwenspersonen bij een melding te betrekken, wordt vanzelfsprekend eerst besproken met de melder. De vertrouwenspersonen die in deze desbetreffende zaak hebben samengewerkt, bevelen deze werkwijze van harte bij hun collega-vertrouwenspersonen aan.
- Zorg dat bij introductiedagen voor nieuwe medewerkers altijd een vertrouwenspersoon aanwezig is, die voorlichting kan geven over ongewenste omgangsvormen en de vertrouwenspersonen een gezicht kan geven.
- Bij drie of meer vergelijkbare signalen over één afdeling of één persoon, zou er eigenlijk altijd een proces in gang gezet moeten worden waarbij in ieder geval het hogere management van de organisatie op de hoogte wordt gesteld van het feit dat deze signalen zijn binnengekomen, uiteraard met de kanttekening dat nog geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. De vertrouwenspersonen raden aan om te onderzoeken hoe zo'n procedure op een nette wijze kan worden vormgegeven.

Acties die de vertrouwenspersonen zelf gaan ondernemen naar aanleiding van de bevindingen van het afgelopen jaar:

- structureel overleg met de bedrijfsarts en de bedrijfsmaatschappelijk werker;
- structureel overleg met de Ondernemingsraad om uit te wisselen wat er speelt.

III Interne communicatie

- De vertrouwenspersonen hebben meerdere malen overleg gevoerd met het hoofd HR en een adviseur HR over de mogelijke toekomstige inrichting van de VPOO-organisatie.
- In de Kamerbode van 3 december 2018 is een artikel verschenen over het werk van de vertrouwenspersonen met daarbij een groepsfoto van alle VPOO's. Dhr. [REDACTED] en mw. [REDACTED] komen in dit artikel ook aan het woord.
- In aanloop naar de Raming voor 2019 heeft het Presidium besloten dat de positie van de vertrouwenspersonen binnen de Tweede Kamer versterkt wordt.
- Bij de publicatie van de resultaten van het werkbelevingsonderzoek (september 2018) is specifiek gewezen op de mogelijkheid om een beroep te doen op een van de vertrouwenspersonen.
- Het Jaarverslag ongewenste omgangsvormen wordt gepubliceerd in het Personeelshandboek op Plein2 > Ongewenste omgangsvormen.
- In de introductie van nieuw personeel wordt aandacht besteed aan het beleid ongewenste omgangsvormen als onderdeel van integriteit.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen:

(PvdA)
 (Griffie Commissie S&F)
 (Beveiligingsdienst)
 (CDA)
 (GroenLinks) (DVR)

G

Jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2018

Dit jaarverslag is tot stand gekomen dankzij de inbreng van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer. In het verslag zijn de gegevens geanonimiseerd. Hoe een werknemer zich voelt op de werkvloer heeft niet alleen invloed op zijn functioneren, maar ook op zijn gezondheid. Als werkomstandigheden zoals de psychische druk en de omgang met anderen niet goed zijn, kan er werkstress ontstaan. In de Arbeidsomstandighedenwet is vastgelegd dat de werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden; een beleid dat is gericht op voorkoming en indien mogelijk beperking van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA). De vertrouwenspersoon heeft te maken met de onder PSA vallende zaken als seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie en persten.

I Leeswijzer

II: Verslag vertrouwenspersonen

- o II.1: Meldingen;
- o II.2: Deskundigheidsbevordering;
- o II.3: Collegiaal overleg;
- o II.4: Mutaties in het team vertrouwenspersonen;
- o II.5: Grafiek meldingen 2012 t/m 2018.
- o II.6: Aanbevelingen/opmerkingen vertrouwenspersonen

III: Interne communicatie

II Verslag vertrouwenspersonen

II.1 Meldingen

Hieronder wordt verslag gedaan van:

- a. Het aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen;
 - b. De aard van de meldingen;
 - c. De interventies;
 - d. De afwikkeling en de resultaten;
 - e. De verantwoording van de tijdsbesteding.
- a. **Aantal meldingen**
 Drie vertrouwenspersonen hebben in totaal tien meldingen ontvangen. Een van deze meldingen is door twee vertrouwenspersonen gezamenlijk behandeld. Van de meldingen was 10% afkomstig van de fracties. Drie vertrouwenspersonen hebben geen melding ontvangen. Eind 2018 is de stand van zaken van afhandeling:
- 6 meldingen zijn geëindigd met resultaat;
 - 1 melding is geëindigd met onbekend resultaat;
 - 3 meldingen zijn in behandeling.
- b. **Aard van de meldingen**
 In het belang van de waarborging van anonimiteit wordt de aard van de meldingen zo geformuleerd dat herleiding tot een persoon uitgesloten kan worden. De aard van de meldingen is als volgt te omschrijven:
- Pesten;
 - Intimidatie door collega;
 - Intimidatie door leidinggevende;
 - Niet gehoord voelen door leidinggevende;
 - Integriteitskwestie;
 - Adviesaanvraag.
- c. **Interventies**
 Om de melder te kunnen bijstaan, staat de vertrouwenspersoon verschillende interventies ter beschikking, van in gesprek gaan met de klager tot bijvoorbeeld bijstaan in een klachtenprocedure. De volgende interventies zijn ondernomen om melders bij te staan:



Tweede Kamer

DER STATEN - G E N E R A A L

- Melder gelegenheid gegeven om zijn/haar verhaal te doen/hart te luchten;
- Ondersteunende gesprekken gevoerd;
- Situatie geanalyseerd en handvatten gegeven om zelf de situatie op te lossen;
- Melder doorverwezen naar bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts, vertrouwenspersoon integriteit;
- Melder begeleid naar personeelsfunctionaris, juridisch adviseur, vertrouwenspersoon integriteit.

Aantal afgesloten interventies

Een interventie kan als afgesloten worden beschouwd door zowel de vertrouwenspersoon als de melder om uiteenlopende redenen, bijvoorbeeld omdat de melder geen verdere actie wil ondernemen, of omdat de zaak naar tevredenheid is afgehandeld. Afgelopen jaar zijn zes interventies afgesloten.

Geen interventie op verzoek melder

3 melders hebben aangegeven (nog) geen interventie te wensen. Daaraan kunnen verschillende oorzaken ten grondslag liggen. Het kan zijn dat de melder alleen al door het gesprek met de vertrouwenspersoon voldoende in staat is om zijn/haar probleem aan te pakken. Ook kan het voorkomen dat de melder na het gesprek met de vertrouwenspersoon andere acties overweegt en aangeeft geen gebruik meer te willen maken van de vertrouwenspersoon.

d. Afwikkeling en resultaten

De interventies hebben tot de volgende afwikkelingen en resultaten geleid:

- Meerdere melders hebben een andere werkplek gekregen;
- Meerdere melders hebben hun problemen zelf opgelost door in gesprek te gaan met collega's, bedrijfsarts etc.;
- Melder is in gesprek gegaan met de vertrouwenspersoon integriteit;
- Melder heeft juridisch advies ingewonnen.

e. Verantwoording uren

De vertrouwenspersonen hebben opgave gedaan van de tijd die zij aan 10 meldingen hebben besteed. Het betreft 21,5 uur.

II.2 Deskundigheidsbevordering

De vertrouwenspersonen hebben vier dagdelen intervisie gevolgd. Onderwerp van gesprek tijdens de intervisie is veelal geanonimiseerde casuïstiek. Ook is het afgelopen jaar de voorlichting binnen de Kamer voorbereid. Doel van de intervisie is dat de deskundigheid van de vertrouwenspersonen wordt vergroot en de kwaliteit van het werk verbetert. Ook hebben de vertrouwenspersonen vier dagdelen training gevolgd. De volgende thema's zijn aan de orde gekomen:

- Basisvaardigheden vertrouwenspersonen, onder andere gesprekstechnieken
- voorlichting geven
- omgaan met conflicten en mediation
- consequenties nieuwe AVG
- integriteit en de relatie tot ongewenste omgangsvormen
- seksueel geweld en #metoo

Deze thema's zijn afgestemd op nieuwe en zittende vertrouwenspersonen. De trainingen komen ten laste van het centraal opleidingsbudget HR. In totaal bedraagt de tijd die is besteed aan trainingen en overleg van de vertrouwenspersonen gemiddeld 28 uur per deelnemer.

Tevens is er twee keer een beroep gedaan op extern advies in de vorm van supervisie bij een complexe melding.

II.4 Mutaties in het team vertrouwenspersonen

In de loop van 2018 is de organisatie van onder andere de vertrouwenspersonen herzien, en is besloten tot een maximum van vier interne vertrouwenspersonen, twee vanuit de ambtelijke organisatie en twee vanuit de fracties. Op dit moment zijn nog vijf (in 2018 zijn er 6 vertrouwenspersonen) vertrouwenspersonen actief; door middel van natuurlijk verloop zal in de toekomst het aantal vertrouwenspersonen teruggebracht worden naar vier. De vijf vertrouwenspersonen zijn in april 2019 gecertificeerd volgens de richtlijnen van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV). In mei 2018 heeft Eise Molenaar de organisatie verlaten in verband met een nieuwe betrekking. De vacature die door zijn vertrek ontstond, is om bovengenoemde redenen niet opgevuld.



Tweede Kamer

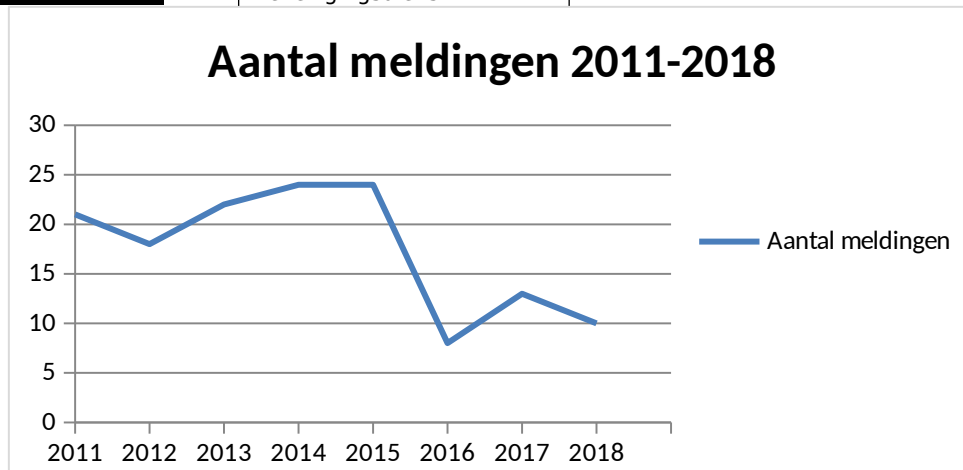
DER STATEN - G E N E R A A L

Daarmee komt de huidige bezetting op zes personen:

	Fractie GroenLinks
	Fractie CDA
	Fractie PvdA
	Dienst Verslag en Redactie
	Griffie commissies S&F
	Beveiligingsdienst

II.5
t/m 2018

Grafiek meldingen 2011



II.6 Aanbevelingen/opmerkingen van de vertrouwenspersonen

- De twee vertrouwenspersonen die samen een melding hebben behandeld, zijn zeer positief over deze manier van samenwerken. De mogelijkheid om meerdere vertrouwenspersonen bij een melding te betrekken, wordt vanzelfsprekend eerst besproken met de melder. De vertrouwenspersonen die in deze desbetreffende zaak hebben samengewerkt, bevelen deze werkwijze van harte bij hun collega-vertrouwenspersonen aan.
- Zorg dat bij introductiedagen voor nieuwe medewerkers altijd een vertrouwenspersoon aanwezig is, die voorlichting kan geven over ongewenste omgangsvormen en de vertrouwenspersonen een gezicht kan geven.
- Bij drie of meer vergelijkbare signalen over één afdeling of één persoon, zou er eigenlijk altijd een proces in gang gezet moeten worden waarbij in ieder geval het hogere management van de organisatie op de hoogte wordt gesteld van het feit dat deze signalen zijn binnengekomen, uiteraard met de kanttekening dat nog geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. De vertrouwenspersonen raden aan om te onderzoeken hoe zo'n procedure op een nette wijze kan worden vormgegeven.
- **Het benoemen van een voorzitter van de Klachtencommissie**
- **Het publiceren van het Jaarverslag Vertrouwenspersoon Integriteit**
- **Deelname van een Vertrouwenspersoon aan de werkgroep Gedragscode sociale veiligheid**
- **Het in overweging nemen van een periodiek/thematisch overleg met het SMT/commissie Arbo**
- **Na publicatie van het Jaarverslag in gesprek gaan met het MT**
- **Het verkrijgen van een werkkamer**
- **Het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon**

Acties die de vertrouwenspersonen zelf gaan ondernemen naar aanleiding van de bevindingen van het afgelopen jaar:

- structureel overleg met de bedrijfsarts en de bedrijfsmaatschappelijk werker;
- structureel overleg met de Ondernemingsraad om uit te wisselen wat er speelt
- **structureel overleg met HR**
- **structureel collegiaal overleg**
- **het laten maken van een flyer**
- **het besteden van aandacht aan themadagen -weken zoals bijv. 'de dag tegen het pesten'(19 april)**
- **voorlichting geven aan directies en fracties**
- **een door de LVVV geaccrediteerde opleiding volgen voor certificatie**



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

■ Interne communicatie

- De vertrouwenspersonen hebben meerdere malen overleg gevoerd met het hoofd HR en een adviseur HR over de mogelijke toekomstige inrichting van de VPOO-organisatie.
- In het voorjaar van 2018 heeft een kennismakingsgesprek plaatsgevonden met de Ondernemingsraad; hieruit is een vervolgoverleg voortgevloeid en is afgesproken om dit periodiek te doen.
- Op verzoek van een aantal leidinggevenden heeft een vertrouwenspersoon voorlichting gegeven
- In de Kamerbode van 3 december 2018 is een artikel verschenen over het werk van de vertrouwenspersonen met daarbij een groepsfoto van alle VPOO's. Dhr. ■■■ en mw. ■■■ komen in dit artikel ook aan het woord. De aanleiding hiervoor was 'De week van de Integriteit' en zijn ook de Vertrouwenspersonen Integriteit geïnterviewd.
- In aanloop naar de Raming voor 2019 heeft het Presidium besloten dat de positie van de vertrouwenspersonen binnen de Tweede Kamer versterkt wordt.
- Bij de publicatie van de resultaten van het werkbelevingsonderzoek (september 2018) is specifiek gewezen op de mogelijkheid om een beroep te doen op een van de vertrouwenspersonen.
- Het Jaarverslag ongewenste omgangsvormen wordt gepubliceerd in het Personeelshandboek op Plein2 > Ongewenste omgangsvormen.
- In de introductie van nieuw personeel wordt aandacht besteed aan het beleid ongewenste omgangsvormen als onderdeel van integriteit.
- De Vertrouwenspersonen hebben in 2018 een eigen intranetpagina gekregen



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL



Oplegnotitie organisatie van vertrouwenspersonen binnen de Tweede Kamer

Stafdienst Personeel en Organisatie

aan Managementteam

datum: 13 juni 2018

kenmerk:

bijlage: 1

Aard van de bespreking

bespreken en besluiten op de voorgestelde (in)richting.

Beknopte samenvatting

Zowel de politieke als de ambtelijke organisatie heeft aangegeven dat aandacht voor sociale veiligheid een continue speerpunt is en dus ook voor 2018 en 2019 op de agenda van de Tweede Kamer staat. Eén onderwerp daarin is het vergroten van de bewustwording op omgangsvormen en daarop aansluitend de professionaliteit, bekendheid en zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen te verhogen. Samen met de vertrouwenspersonen is daartoe een voorstel uitgewerkt. Samengevat houdt het voorstel in:

- Aantal vertrouwenspersonen terugbrengen naar 4 interne mensen (2 vanuit ambtelijke en 2 vanuit politieke organisatie), versterkt met 1 externe onafhankelijke VPOO
- Professionaliteit: werving en selectie op basis van een profiel; certificering vereist voor interne en externe vertrouwenspersonen, professionele inbreng vanuit de externe VPOO
- Bekendheid vergroten: toevoegen van de rol van trainer/voorlichter binnen (werkoverleggen van) de organisatie; een eigen intranetpagina op Plein 2 en een communicatieplan voor 2018/2019.
- Facilitering: een eigen spreekkamer, een eigen budget en vrijstelling voor 40 uur per jaar per vertrouwenspersoon tbv casuïstiek, training en voorlichting.

Beslispunten

Gaat het MT akkoord met de voorstellen ter versterking van de zichtbaarheid en professionaliteit van vertrouwenspersonen binnen de Tweede Kamer?

Gaat het MT akkoord met de toekenning van een budget van 5000 euro per jaar tbv training, voorlichting en communicatiemateriaal?

Gaat het MT akkoord met een vrijstelling van 40 uur per jaar per vertrouwenspersoon ?

Advies





Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Advies [REDACTED]

Advies [REDACTED]

N.v.t.

Doorgeleiding

Naar het Presidium, de Ondernemingsraad en de diensthoofden.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL



Organisatie van vertrouwenspersonen binnen de Tweede Kamer

Stafdienst Personeel en Organisatie

Aan Managementteam

datum: 26 juni 2018

kenmerk:

bijlage: 1

Aard van de bespreking

Bespreking MT notitie aandacht voor ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer.

Beknorte samenvatting

Zowel de politieke als de ambtelijke organisatie heeft aangegeven dat aandacht voor sociale veiligheid een continue speerpunt is en dus ook voor 2018 en 2019 op de agenda van de Tweede Kamer staat. Eén onderwerp daarin is het vergroten van de bewustwording op omgangsvormen en daarop aansluitend de professionaliteit, bekendheid en zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen te verhogen. Samen met de vertrouwenspersonen is daartoe een voorstel uitgewerkt. Samengevat houdt het voorstel in:

1. Aantal vertrouwenspersonen: het aantal interne vertrouwenspersonen wordt op termijn teruggebracht naar maximaal vier, aangevuld met één externe vertrouwenspersoon;
2. Verduidelijking taken en verantwoordelijkheden: de vertrouwenspersonen hebben een verantwoordelijkheid als trainer/voorlichter en behandelen casuïstiek. Om meer duidelijkheid te geven aan de werkzaamheden en verantwoordelijkheden wordt gewerkt met een vastgelegde rolbeschrijving;
3. Borgen van de kwaliteit en professionaliteit: het aannamebeleid van de vertrouwenspersonen wordt aangescherpt en het functioneren van de vertrouwenspersonen wordt ook na benoeming periodiek geëvalueerd;
4. Versteving kennisoverdracht en samenwerking: voorgesteld wordt de kennisontwikkeling, -overdracht en samenwerking tussen de vertrouwenspersonen te verstevigen door periodiek overleg en het verplicht bijhouden van vakkennis;
5. Verhogen continuïteit, zichtbaarheid en bereikbaarheid: de vertrouwenspersonen krijgen de beschikking over een eigen werk- en spreekkamer, aangevuld met basis communicatiemiddelen zoals, folders, flyers, posters en visitekaartjes;
6. Eigen budgetverantwoordelijkheid en regeling tijd: de vertrouwenspersonen krijgen een eigen budget van (in eerste instantie) 5000 euro per jaar en worden voor maximaal 40 uur per jaar vrijgesteld van werk;
7. Versterking van de bekendheid en zichtbaarheid vertrouwenspersonen: naast aanpassing van het beleid en de structuur zal het onderwerp 'ongewenste omgangsvormen' in 2018-2019 verder actief op de agenda worden gezet binnen de Tweede Kamer. De activiteiten hieromtrent worden geïntensiveerd.

Beslisputen



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Het MT [REDACTED] gevraagd kennis te nemen van en akkoord te gaan met de zeven genoemde voorstellen.

Eerder behandeld in MT

n.v.t.

Financiële consequenties

Het voorstel heeft financiële consequenties als het budget van 5000 euro per jaar wordt toegekend.

Personele consequenties

In de notitie wordt voorgesteld dat elke interne vertrouwenspersoon voor maximaal 40 uur per jaar wordt vrijgesteld van werk. Dit betekent een aanpassing in de beschikbare formatie.

ICT-consequenties

n.v.t.

Advies [REDACTED]

P&O heeft actief bijdragen aan het opstellen van de notitie en staat daarmee achter de voorstellen.

Advies [REDACTED]

Advies [REDACTED]

De vertrouwenspersonen zelf hebben een leidende rol in het voorlichten en informeren van medewerkers en leidinggevenden in de Tweede Kamer. De Stafdienst Communicatie is al betrokken bij het communicatieplan voor 2018/2019. Uitgangspunten van de communicatie zijn de volgende:

1. De focus ligt op het vergroten van de bekendheid en zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen, opdat de drempel om melding te maken van ongewenst gedrag verder kan worden weggenomen;
2. De communicatie is erop gericht het onderwerp structureel te agenderen in verschillende overleggen, voorlichtingsbijeenkomsten etc.;
3. Communicatie haakt in bij bestaande (landelijke) campagnes om de bewustwording rond het onderwerp te vergroten.

Advies [REDACTED]

NVT

Doorgeleiding

Naar het Presidium, de Ondernemingsraad en de diensthoofden.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Actualisering organisatie vertrouwenspersonen Tweede Kamer

Stafdienst Personeel en Organisatie

Aan Managementteam

datum: 27 juni 2018
kenmerk:
bijlage: 1

Aard van de bespreking

Bespreking MT notitie aandacht voor ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer.

Beknopte samenvatting

Zowel de politieke als de ambtelijke organisatie heeft aangegeven dat aandacht voor sociale veiligheid een continue speerpunt is en dus ook voor 2018 en 2019 op de agenda van de Tweede Kamer staat. Eén onderwerp daarin is het vergroten van de bewustwording op omgangsvormen en daarop aansluitend de professionaliteit, bekendheid en zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen te verhogen. Samen met de vertrouwenspersonen is daartoe een voorstel uitgewerkt. Samengevat houdt het voorstel in:

1. Aantal vertrouwenspersonen: het aantal interne vertrouwenspersonen wordt op termijn teruggebracht naar maximaal vier, aangevuld met één externe vertrouwenspersoon;
2. Verduidelijking taken en verantwoordelijkheden: de vertrouwenspersonen hebben een verantwoordelijkheid als trainer/voorlichter en behandelen casuïstiek. Om meer duidelijkheid te geven aan de werkzaamheden en verantwoordelijkheden wordt gewerkt met een vastgelegde rolbeschrijving;
3. Borgen van de kwaliteit en professionaliteit: het aannamebeleid van de vertrouwenspersonen wordt aangescherpt en het functioneren van de vertrouwenspersonen wordt ook na benoeming periodiek geëvalueerd;
4. Versteving kennisoverdracht en samenwerking: voorgesteld wordt de kennisontwikkeling, -overdracht en samenwerking tussen de vertrouwenspersonen te verstevigen door periodiek overleg en het verplicht bijhouden van vakkennis;
5. Verhogen continuïteit, zichtbaarheid en bereikbaarheid: de vertrouwenspersonen krijgen de beschikking over een eigen werk- en spreekkamer, aangevuld met basis communicatiemiddelen zoals, folders, flyers, posters en visitekaartjes;
6. Eigen budgetverantwoordelijkheid en regeling tijd: de vertrouwenspersonen krijgen een eigen budget van (in eerste instantie) 5000 euro per jaar en worden voor maximaal 40 uur per jaar vrijgesteld van werk;



7. Versterking van de bekendheid en zichtbaarheid vertrouwenspersonen: naast aanpassing van het beleid en de structuur zal het onderwerp 'ongewenste omgangsvormen' in 2018-2019 verder actief op de agenda worden gezet binnen de Tweede Kamer. De activiteiten hieromtrent worden geïntensiveerd.

Beslispunten

Het MT wordt gevraagd kennis te nemen van en akkoord te gaan met de zeven genoemde voorstellen.

Eerder behandeld in MT

n.v.t.

Financiële consequenties

Het voorstel heeft financiële consequenties als het budget van 5000 euro per jaar wordt toegekend.

Personele consequenties

In de notitie wordt voorgesteld dat elke interne vertrouwenspersoon voor maximaal 40 uur per jaar wordt vrijgesteld van werk. Dit betekent een aanpassing in de beschikbare formatie.

ICT-consequenties

n.v.t.

Advies ■■■■■

P&O heeft actief bijdragen aan het opstellen van de notitie en staat daarmee achter de voorstellen.

Advies ■■■■■

In de notitie wordt geen dekkingsvoorstel gedaan voor het genoemde eigen budget, in eerste instantie, van € 5.000,- per jaar per vertrouwenspersoon of voor de totale groep van vertrouwenspersonen. Voor de bekostiging van de externe vertrouwenspersoon treffen wij geen informatie aan in de notitie. Datzelfde geldt voor de vrijstelling van 40 uur per vertrouwenspersoon. Wij adviseren deze punten af te stemmen met FEZ.

Daarnaast adviseren wij om de structuur van de notitie voordat deze wordt doorgeleid aan het Presidium aan te scherpen zodat duidelijk wordt wat de bestaande situatie is, welke ontwikkelingen ten grondslag liggen aan de verandering en wat de gewenste situatie wordt.

**Advies** [REDACTED]

De vertrouwenspersonen zelf hebben een leidende rol in het voorlichten en informeren van medewerkers en leidinggevenden in de Tweede Kamer. De Stafdienst Communicatie is al betrokken bij het communicatieplan voor 2018/2019. Uitgangspunten van de communicatie zijn de volgende:

1. De focus ligt op het vergroten van de bekendheid en zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen, opdat de drempel om melding te maken van ongewenst gedrag verder kan worden weggenomen;
2. De communicatie is erop gericht het onderwerp structureel te agenderen in verschillende overleggen, voorlichtingsbijeenkomsten etc.;
3. Communicatie haakt in bij bestaande (landelijke) campagnes om de bewustwording rond het onderwerp te vergroten.

Advies [REDACTED]

NVT

Doorgeleiding

Naar het Presidium, de Ondernemingsraad en de diensthoofden.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL



Actualisering organisatie vertrouwenspersonen Tweede Kamer (aangepast)

Stafdienst Personeel en Organisatie

Aan Managementteam

datum: 4 juli 2018

kenmerk:

bijlage: 1

Aard van de bespreking

Bespreking MT notitie aandacht voor ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer.

Beknopte samenvatting

Zowel de politieke als de ambtelijke organisatie heeft aangegeven dat aandacht voor sociale veiligheid een continue speerpunt is en dus ook voor 2018 en 2019 op de agenda van de Tweede Kamer staat. Eén onderwerp daarin is het vergroten van de bewustwording op omgangsvormen en daarop aansluitend de professionaliteit, bekendheid en zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen te verhogen. Samen met de vertrouwenspersonen is daartoe een voorstel uitgewerkt. Samengevat houdt het voorstel in:

1. Aantal vertrouwenspersonen: het aantal interne vertrouwenspersonen wordt op termijn teruggebracht naar maximaal vier, aangevuld met één externe vertrouwenspersoon;
2. Verduidelijking taken en verantwoordelijkheden: de vertrouwenspersonen hebben een verantwoordelijkheid als trainer/voorlichter en behandelen casuïstiek. Om meer duidelijkheid te geven aan de werkzaamheden en verantwoordelijkheden wordt gewerkt met een vastgelegde rolbeschrijving;
3. Borgen van de kwaliteit en professionaliteit: het aannamebeleid van de vertrouwenspersonen wordt aangescherpt en het functioneren van de vertrouwenspersonen wordt ook na benoeming periodiek geëvalueerd;
4. Versteving kennisoverdracht en samenwerking: voorgesteld wordt de kennisontwikkeling, -overdracht en samenwerking tussen de vertrouwenspersonen te verstevigen door periodiek overleg en het verplicht bijhouden van vakkennis;
5. Verhogen continuïteit, zichtbaarheid en bereikbaarheid: de vertrouwenspersonen krijgen de beschikking over een eigen werk- en spreekkamer, aangevuld met basis communicatiemiddelen zoals, folders, flyers, posters en visitekaartjes;
6. Eigen budgetverantwoordelijkheid en regeling tijd: de vertrouwenspersonen krijgen een eigen budget van (in eerste instantie) 5000 euro per jaar
7. Eigen regeling tijd: de interne vertrouwenspersonen worden voor maximaal 40 uur per jaar vrijgesteld van werk;
8. Versterking van de bekendheid en zichtbaarheid vertrouwenspersonen: naast aanpassing van het beleid en de structuur zal het onderwerp 'ongewenste omgangsvormen' in 2018-2019 verder actief op de agenda worden gezet binnen de Tweede Kamer. De activiteiten hieromtrent worden geïntensiveerd.

Beslispunten



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Het MT [REDACTED] gevraagd kennis te nemen van en akkoord te gaan met de zeven genoemde voorstellen.

Eerder behandeld in MT

n.v.t.

Financiële consequenties

- o **Ingangsdatum:** verwachting is dat het aangepaste beleid rondom de vertrouwenspersonen op zijn vroegst in Q4 van kracht is. Dit in verband met het aankomende reces en het besluitvormingsproces MT/Presidium. Dit betekent ook dat de eventueel toegekende budgetten voor 1/4 worden toegekend vanaf 1 oktober 2018;
- o **Hoogte budget en dekking:** voorgesteld wordt één totaal budget (en dus voor alle vertrouwenspersonen) van in eerste instantie 5000 euro per jaar. Voor de structurele dekking van het budget wordt voorgesteld ruimte te zoeken in het arbobudget wat is ondergebracht bij de stafdienst P&O;
- o **Kosten vrijstelling van uren 'interne' vertrouwenspersonen:** voorgesteld wordt de elke interne vertrouwenspersoon voor maximaal 40 uur per jaar vrij te stellen van werk. Voor de kosten hiervan is uitgegaan van een gemiddeld schaalniveau 10 in vergelijking met de integrale loonkosten per salarisschaal 2018. Dit betekent voor een fulltime functie op schaal 10 een totaal bedrag van: 86.750 euro per jaar/1872 (52 weken x 36 uur) x 40 uur = 5.1.2f per vertrouwenspersoon. In totaal betekent dit voor vier vertrouwenspersonen een totaalbedrag van krap 7500 euro op jaarbasis;
- o **Kosten inhuur 'externe' vertrouwenspersonen :** voor de kosten van de inhuur van de externe ingehuurd vertrouwenspersoon wordt uitgegaan van een maximale inzet van 40 uur per jaar (conform vrijstelling interne vertrouwenspersonen) tegen een uurtarief van gemiddeld 5.1.2f. In totaal betekent dit een bedrag van maximaal 5000 euro per jaar. Voorgesteld wordt deze kosten ten laste te leggen op het budget 'inhuur externen'

Personele consequenties

In de notitie wordt voorgesteld dat elke interne vertrouwenspersoon voor maximaal 40 uur per jaar wordt vrijgesteld van werk. Dit betekent een aanpassing in de beschikbare formatie.

ICT-consequenties

n.v.t.

Advies [REDACTED]

P&O heeft actief bijgedragen aan het opstellen van de notitie en staat daarmee achter de voorstellen.

Advies [REDACTED]

Financiële consequenties van dit voorstel:

o Totaal budget voor alle vertrouwenspersonen	€ 5.000
o Kosten vrijstelling van 40 uur (4 personen)	€ 7.500
o Kosten 1 externe vertrouwenspersoon	€ 5.000
	€17.500 (op jaarbasis)

Voor 2018 betekent dit ¼ van € 17.500, dat is € 4.375. De kosten voor 2018 kunnen worden opgevangen binnen de begroting van P&O. De structurele dekking van de jaarlijkse kosten ad. € 17.500 wordt betrokken in de Jaarplannen 2019 van P&O.

Daarnaast adviseren wij om de structuur van de notitie voordat deze wordt doorgeleid



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

aan het [REDACTED] ium aan te scherpen zodat duidelijk wordt wat de bestaande situatie is, welke ontwikkelingen ten grondslag liggen aan de verandering en wat de gewenste situatie wordt.

Advies [REDACTED]

De vertrouwenspersonen zelf hebben een leidende rol in het voorlichten en informeren van medewerkers en leidinggevenden in de Tweede Kamer. De Stafdienst Communicatie is al betrokken bij het communicatieplan voor 2018/2019.

Uitgangspunten van de communicatie zijn de volgende:

1. De focus ligt op het vergroten van de bekendheid en zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen, opdat de drempel om melding te maken van ongewenst gedrag verder kan worden weggenomen;
2. De communicatie is erop gericht het onderwerp structureel te agenderen in verschillende overleggen, voorlichtingsbijeenkomsten etc.;
3. Communicatie haakt in bij bestaande (landelijke) campagnes om de bewustwording rond het onderwerp te vergroten.

Advies [REDACTED]

NVT

Doorgeleiding

Naar het Presidium, de Ondernemingsraad en de diensthoofden.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Volgnummer Presidium:
Volgnummer

Datum vergadering:
31 oktober 2018

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp:

Onderzoek sociale veiligheid 4.1.1
bij de Tweede Kamer

Opgesteld door:

Stafdienst HR

1. Aard van de bespreking:

Ter informatie

2. Beknopte samenvatting:

Op 12 september is het Presidium geïnformeerd over het werkbelevingsonderzoek, met een apart onderdeel op sociale veiligheid, dat onder de medewerkers is gehouden tussen 10 en 30 september. De respons was 74% en is ruim voldoende om betrouwbare conclusies uit het onderzoek te trekken.

Op 31 oktober zal het Presidium door het onderzoeksbureau Triple-i Human Capital worden geïnformeerd over de resultaten op organisatieniveau en ter plekke de rapportage (hardcopy) ontvangen.

Aansluitend worden ook de diensthoofden en de Ondernemingsraad geïnformeerd, onder begeleiding van het onderzoeksbureau, en ontvangen zij een rapportage (hardcopy).

Op 1 november ontvangen alle diensthoofden en hun medewerkers de rapportages van hun eigen dienst.

In de oplegnotitie aan het Presidium dd. 12 september 2018 is aangegeven op welke manier de organisatie zal worden geïnformeerd. Dit wordt in deze notitie herbevestigd.



A. Het onderzoek; twee onderdelen

1) Het onderdeel sociale veiligheid:

De vragenlijst sociale veiligheid betreft een nulmeting naar eventuele ervaringen met seksuele intimidatie en ongewenste omgangsvormen. Ook is gevraagd 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.

4.1.1

B. Rapportages: verschillende niveaus

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 rapportage op **organisatieniveau** omvat twee onderdelen : sociale veiligheid (1) en de 4.1.1 onder Kamerambtenaren. Deze rapportage wordt gedeeld met het Presidium, het MT, de diensthoofden, de OR en aansluitend alle ambtelijke medewerkers.

De rapportage geeft de resultaten van de organisatie als geheel weer. 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.

4.1.1



De **individuele rapportages** worden alleen aan de invuller zelf verstrekt.

Rapport	Onderdelen	Ter beschikking van
Organisatieniveau	1) Ongewenste omgangsvormen 4.1.1	Presidium, MT, diensthoofden en OR op 31 oktober Aansluitend aan medewerkers
Organisatieniveau: uitgesplitst naar 3 onderdelen	1) Ongewenste omgangsvormen 4.1.1 Per MT lid worden de totaal resultaten geduid van de diensten die onder dat MT lid vallen.	4.1.1 en directeur op 31 oktober

4.1.1

C. Opvolging

Nadat de rapportages zijn aangeboden, zullen diensten actief met de resultaten aan de slag gaan. De onderzoeker zal in de eerste twee weken de resultaten per dienst presenteren aan de diensten. Ook worden workshops gehouden met de leidinggevend en diensten, 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.

D. Communicatie

Algemene uitgangspunten in de communicatie:

- Wat intern wordt gecommuniceerd zijn generieke gegevens over werkbeleving en ongewenste omgangsvormen, afgezet tegen de Nederlandse benchmark. In de communicatie wordt geen onderscheid naar diensten gemaakt.
- Naar de buitenwereld (media) wordt alleen reactief informatie verstrekt. Generieke informatie die naar de organisatie wordt teruggekoppeld wordt extern bekrachtigd als daarnaar wordt gevraagd. Er worden geen aanvullende mededelingen gedaan. Het onderzoek is een interne aangelegenheid.



Er is voorzien in de volgende interne communicatie:

- De Voorzitter en [REDACTED] hebben alle Tweede Kamermedewerkers op 6 september jl. per e-mail opgeroepen om deel te nemen aan het werkbelevingsonderzoek. Zij koppelen de belangrijkste resultaten op eenzelfde manier terug, met een link naar het rapport op organisatieniveau.
- Op Plein2 komt een samenvatting van de belangrijkste resultaten te staan, met een link naar het rapport op organisatieniveau.
- In de communicatie wordt gebruik gemaakt van een infographic, waarmee de resultaten ook visueel worden weergegeven.

3. Formulering te nemen besluit

Nvt.

4. Status besluit

[REDACTED]



Tweede Kamer

DER STATEN - G E N E R A A L

Jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2019

Dit jaarverslag is tot stand gekomen dankzij de inbreng van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer. Het Jaarverslag ongewenste omgangsvormen wordt gepubliceerd in het personeelshandboek op Plein2 en besproken met het managementteam.

Het team van interne vertrouwenspersonen is gewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar; [REDACTED] heeft in mei 2019 afscheid genomen en is niet vervangen. En halverwege 2019 is het team versterkt met een externe vertrouwenspersoon, [REDACTED]. In 2018 is door het management vastgesteld dat door middel van natuurlijk verloop in de toekomst het aantal vertrouwenspersonen teruggebracht moet worden naar 4. Er zijn momenteel 5 vertrouwenspersonen actief (2 vanuit de Kamerorganisatie en 3 vanuit de fracties) en 1 externe vertrouwenspersoon. Daarmee komt de huidige bezetting op 6 personen:

[REDACTED]	Fractie GroenLinks
[REDACTED]	Griffie commissies S&F
[REDACTED]	Fractie CDA
[REDACTED]	Fractie PvdA
[REDACTED]	Beveiligingsdienst
[REDACTED]	Rijksoverheid (externe vertrouwenspersoon)

Je kunt bij de vertrouwenspersoon terecht als je te maken krijgt met ongewenst gedrag op de werkvloer, zoals pesten, agressie, geweld (verbaal en non-verbaal), seksuele intimidatie en discriminatie. De vertrouwenspersoon biedt onder meer opvang en een luisterend oor, en helpt de melder bij het zoeken naar een oplossing. Daarnaast heeft de vertrouwenspersoon een doorverwijsfunctie. Alle Kamerbewoners (ambtenaren en fractiemedewerkers) kunnen bij de vertrouwenspersonen terecht. De vertrouwenspersoon registreert elke melding (geanonimiseerd).

I Leeswijzer

II: Verslag vertrouwenspersonen

- II.1: Meldingen
- II.2: Deskundigheidsbevordering
- II.3: Voorlichting
- II.4: Trends en aanbevelingen

II Verslag vertrouwenspersonen

II.1 Meldingen

Hieronder wordt verslag gedaan van:

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

a. Aantal meldingen

In totaal hebben 4 vertrouwenspersonen 21 meldingen ontvangen en 2 vertrouwenspersonen hebben geen melding ontvangen. Het aantal meldingen is in 2019 verdubbeld ten opzichte van 2018 (10 meldingen). Het merendeel van de meldingen was afkomstig uit de Kamerorganisatie (zo'n 80%), een relatieve daling ten opzichte van 2018 (90%).

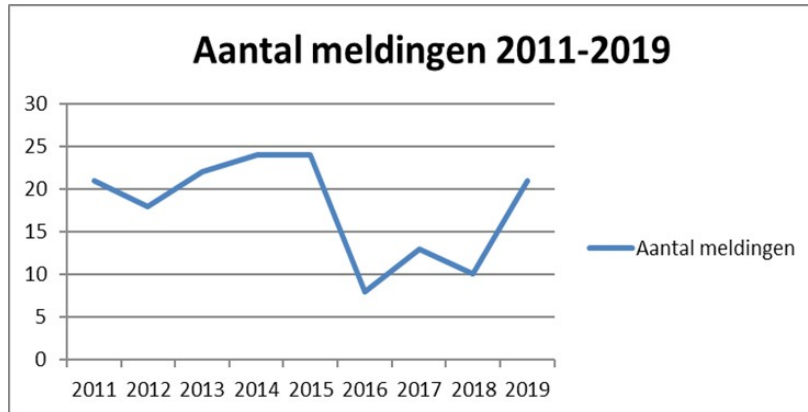
Eind 2019 is de stand van zaken van afhandeling:

- 12 meldingen zijn geëindigd met resultaat;
- 2 meldingen zijn geëindigd met onbekend resultaat;
- 7 meldingen zijn nog in behandeling.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL



b. **Aard van de meldingen**

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

Aard van de melding	Aantal
pesten	6
intimidatie	5
niet gehoord gevoeld door leidinggevende	5
integriteitskwestie	2
adviesvraag	1
discriminatie	1
Sociale onveiligheid	1

c. **Interventies**

Om de melder te kunnen bijstaan, staat de vertrouwenspersoon verschillende interventies ter beschikking, van in gesprek gaan met de klager tot bijvoorbeeld bijstaan in een klachtenprocedure.

De volgende interventies zijn ondernomen om melders bij te staan:

- Melder gelegenheid gegeven om zijn/haar verhaal te doen/hart te luchten;
- Melder attenderen op adviseur Integriteit voor Kamerleden;
- Ondersteunende gesprekken gevoerd/aangeboden;
- Adviesgesprek met leidinggevende gevoerd;
- Situatie geanalyseerd en handvatten gegeven om zelf de situatie op te lossen;
- Melder doorverwezen naar bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts, vertrouwenspersoon, integriteit, ondernemingsraad;
- Melder gewezen op mogelijkheid van juridisch adviseur, vertrouwenspersoon integriteit.

In een paar gevallen was er op verzoek van de melder geen interventie nodig, bijvoorbeeld:

- De melder wilde haar/zijn hart luchten en had behoefte aan een luisterend oor;
- Melder wilde weten welke vervolgstappen mogelijk zijn;
- Melder wil zich voorbereiden op een eventueel gesprek;
- Melder voelde zich onveilig op werkvloer, wilde onveiligheid bespreken en geen actie.

d. **Afwikkeling en resultaten**



Tweede Kamer

DER STATEN - G E N E R A A L

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

- Een melder heeft een andere werkplek gekregen;
- Meerdere melder hebben hun problemen zelf opgelost door in gesprek te gaan met collega's, bedrijfsarts etc.;
- Melder is in gesprek gegaan met de vertrouwenspersoon integriteit;
- Ongewenst gedrag is gestopt;
- Melder heeft juridisch advies ingewonnen.

e. Verantwoording van de tijdsbesteding

De 4 vertrouwenspersonen die meldingen (21) hebben gekregen, hebben hieraan in totaal 74 uur besteed, gemiddeld zo'n 3,5 uur per melding. In 2018 werden aan de 10 meldingen in totaal 21,5 uur besteed, gemiddeld ruim 2 uur per melding.

Daarnaast hebben de vertrouwenspersonen gezamenlijk 40 uur besteed aan intercollegiaal overleg c.q. intervisie.

Urenbesteding 5 interne vertrouwenspersonen

Training	120
Intervisie	40
Voorlichting	10
Afhandeling Melding	21,5
Diverse overleggen (HR, BMW etc.)	10
Gemiddeld aantal uren per VP	40,3

II.2 Deskundigheidsbevordering

Certificering

De vertrouwenspersonen (met uitzondering van de externe vertrouwenspersoon) hebben in het voorjaar van 2019 de 'gecertificeerde basisopleiding Vertrouwenspersoon' gevolgd. Tijdens deze opleiding is gewerkt aan diverse vaardigheden, en is een scala van onderwerpen behandeld waarmee de vertrouwenspersoon in het werk mee in aanraking kan komen. Alle vertrouwenspersonen hebben na het volgen van de opleiding het daaraan gekoppelde examen succesvol afgerond. Met het verkregen certificaat kunnen de vertrouwenspersonen aantonen dat zij aan de door de Landelijke Vereniging Vertrouwenspersonen (LVV) gestelde beroepseisen voldoen. Een onafhankelijke certificatie instelling (CRP) controleert elke vier jaar of de vertrouwenspersoon aan de eisen voldoet en of deze voortdurend kennis en vaardigheden ontwikkelt. Deze eisen betreffen onder andere jaarlijks een aantal uren scholing en intervisie en andere activiteiten die de deskundigheid kunnen bevorderen zoals bijvoorbeeld het bijwonen van voorlichtingsbijeenkomsten.

II.3 Voorlichting

De vertrouwenspersonen hebben het afgelopen jaar tijd besteed aan het geven van voorlichting aan de Kamerbewoners, in totaal zo'n 10 uur. Naast het uitdelen van de flyers waarin de vertrouwenspersonen worden voorgesteld en aangegeven wat ze voor de medewerkers kunnen betekenen, zijn de vertrouwenspersonen uitgenodigd voor werkoverleggen om toelichting te geven op hun rol binnen de organisatie. Over het algemeen wordt er positief gereageerd op de voorlichting. Vooralsnog is de voorlichting beperkt geweest tot de werkoverleggen van ambtenaren; de fracties geven doorgaans aan geen behoefte te hebben aan een speciale voorlichtingsbijeenkomst. De voorlichting aan medewerkers zal ook in 2020 gecontinueerd worden.

Ook wordt in de presentatie 'introductie van nieuwe medewerkers' (ambtenaren) standaard aandacht besteed en een toelichting gegeven op de rol van de vertrouwenspersonen.

II.4 Trends en aanbevelingen



Tweede Kamer

DER STATEN - G E N E R A A L

Trends

Ten opzichte van 2018 is het aantal meldingen dit jaar verdubbeld. Gezien het aantal meldingen is het feitelijk niet mogelijk conclusies te trekken, maar we kunnen wel een aantal trends signaleren.

- Het afgelopen jaar is veel aandacht besteed aan het geven van voorlichting waardoor het onderwerp 'ongewenste omgangsvormen' ons inziens meer bespreekbaar is geworden. Met het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon is de drempel die mogelijk bestaat om ongewenste omgangsvormen te melden ook verder verlaagd.
- De vertrouwenspersonen hebben in hun werkprotocol opgenomen dat er bij 3 of meer vergelijkbare signalen over één afdeling of één persoon, dit gemeld wordt bij het bevoegd gezag. Vorig jaar is de aanbeveling gedaan dat in dergelijke situaties een proces in gang gezet moeten worden waarbij in ieder geval het hogere management van de organisatie op de hoogte wordt gesteld van het feit dat deze signalen zijn binnengekomen, uiteraard met de kanttekening dat nog geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. De vertrouwenspersonen hebben destijds aangeraden om te onderzoeken op welke wijze een dergelijke procedure kan worden vormgegeven. Dit laatste is tot op heden niet gebeurd en wij achten het zeer wenselijk om hieraan wel opvolging te geven.
- Een kwart van de meldingen had te maken met 'pesten'. Pesten op de werkvloer kan tot ernstige gezondheidsklachten leiden. Ook dit jaar willen de vertrouwenspersonen aandacht besteden aan de 'dag tegen het pesten' op 19 april. Op deze dag wordt in Nederland extra aandacht besteedt aan het stoppen van pesten. Er wordt bewust stilgestaan bij pesten en de gevolgen van pesten voor zowel slachtoffers, pestkoppen, meelopers en omstanders.

Aanbevelingen

Het afgelopen jaar is een aantal aanbevelingen uit 2018 overgenomen, zoals bijvoorbeeld het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon, het beschikbaar stellen van een werkkamer, op structurele basis overleg met onder andere HR, bedrijfsarts, BMW en ondernemingsraad. Een aantal aanbevelingen willen wij graag op deze plaats nogmaals onder de aandacht brengen en op basis van onze ervaringen van het afgelopen jaar een aantal nieuwe aanbevelingen toevoegen:

- Voorlichting continueren: zichtbaarheid van een vertrouwenspersoon en een verankerde positie binnen de organisatie dragen bij aan succesvol beleid om ongewenste omgangsvormen tegen te gaan. Vorig jaar is op deze plaats ervoor gepleit dat een vertrouwenspersoon nieuwe medewerkers tijdens introductiedagen voorlichting kan geven over ongewenste omgangsvormen en de vertrouwenspersonen een gezicht kan geven. Inmiddels wordt het onderwerp 'vertrouwenspersoon' standaard meegenomen in de presentatie voor nieuwe (ambtenaren) medewerkers, maar het zou nog beter zijn als er een vertrouwenspersoon bij aanwezig is, zodat deze zelf kan vertellen over de rol, positie en taken van de vertrouwenspersoon.
- Naast publicatie van het jaarverslag omtrent ongewenste omgangsvormen, is het belangrijk dat er ook een jaarverslag omtrent integriteit wordt gepubliceerd. Ook zien wij graag dat de vertrouwenspersoon integriteit het komende jaar voorlichting geeft aan de Kamerbewoners.
- Het komende jaar staat 'integriteit' op de agenda. Wij adviseren om ruim aandacht te besteden aan de Gedragscode Sociale Media (denk bijvoorbeeld aan de gevolgen van het niet integer uitlaten over de Kamerorganisatie, collega's op social media)
- Afgelopen jaar hebben we gewezen op het niet functioneren van de klachtencommissie. Inmiddels hebben wij begrepen dat HR bezig is om hierop actie te ondernemen.
- In 2020 wordt wederom een werkbelevingsonderzoek gehouden binnen de ambtelijke organisatie; wij zien graag dat de rol en positie van vertrouwenspersonen deze keer in het onderzoek wordt meegenomen.
- Wij vinden het belangrijk dat er, net als voorgaande jaren, aandacht besteed blijft worden aan campagnes om de bewustwording omtrent ongewenste omgangsvormen te vergroten. Wij vragen het MT dan ook om voortdurend aandacht te besteden aan diverse themaweken met betrekking tot onderwerpen die raken aan sociale veiligheid op de werkvloer, zoals bijvoorbeeld de dag tegen het pesten, de internationale dag tegen racisme en discriminatie etc.

En ten slotte pleiten wij ervoor om, gezien het belang van de positie van vertrouwenspersoon in de organisatie, onze positie gelijk te stellen aan die van de ondernemingsraadleden. Ondanks het feit dat hiervoor (nog) geen wettelijke grondslag is, zien wij hierin voor de Kamerorganisatie een voorbeeldrol.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL





Tweede Kamer

DER STATEN - G E N E R A A L

Jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2019

Dit jaarverslag is tot stand gekomen dankzij de inbreng van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer. Het Jaarverslag ongewenste omgangsvormen wordt gepubliceerd in het personeelshandboek op Plein2 en besproken met het managementteam.

Het team van interne vertrouwenspersonen is gewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar; [REDACTED] heeft in mei 2019 afscheid genomen en is niet vervangen. En halverwege 2019 is het team versterkt met een externe vertrouwenspersoon [REDACTED]. In 2018 is door het management vastgesteld dat door middel van natuurlijk verloop in de toekomst het aantal vertrouwenspersonen teruggebracht moet worden naar 4. Er zijn momenteel 5 vertrouwenspersonen actief (2 vanuit de Kamerorganisatie en 3 vanuit de fracties) en 1 externe vertrouwenspersoon. Daarmee komt de huidige bezetting op 6 personen:

[REDACTED]	Fractie GroenLinks
[REDACTED]	Griffie commissies S&F
[REDACTED]	Fractie CDA
[REDACTED]	Fractie PvdA
[REDACTED]	Beveiligingsdienst
[REDACTED]	Rijksoverheid (externe vertrouwenspersoon)

Je kunt bij de vertrouwenspersoon terecht als je te maken krijgt met ongewenst gedrag op de werkvloer, zoals pesten, agressie, geweld (verbaal en non-verbaal), seksuele intimidatie en discriminatie. De vertrouwenspersoon biedt onder meer opvang en een luisterend oor, en helpt de melder bij het zoeken naar een oplossing. Daarnaast heeft de vertrouwenspersoon een doorverwijsfunctie. Alle Kamerbewoners (ambtenaren en fractiemedewerkers) kunnen bij de vertrouwenspersonen terecht. De vertrouwenspersoon registreert elke melding (geanonimiseerd).

I Leeswijzer

II: Verslag vertrouwenspersonen

- II.1: Meldingen
- II.2: Deskundigheidsbevordering
- II.3: Voorlichting
- II.4: Trends en aanbevelingen

II Verslag vertrouwenspersonen

II.1 Meldingen

Hieronder wordt verslag gedaan van:

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



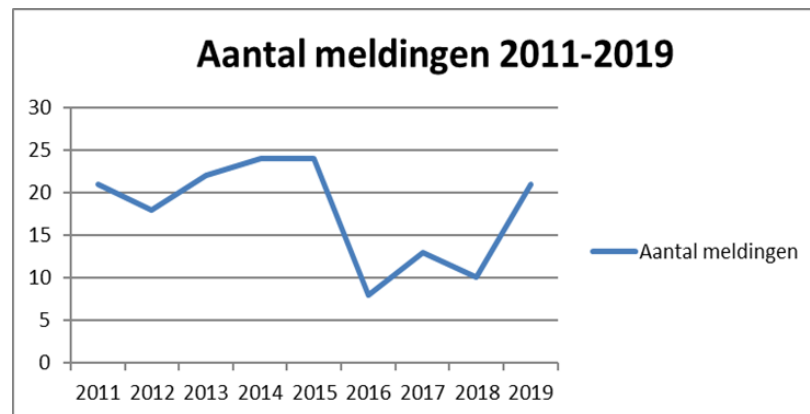
Februari 2020

a. **Aantal meldingen**

In totaal hebben 4 vertrouwenspersonen 21 meldingen ontvangen en 2 vertrouwenspersonen hebben geen melding ontvangen. Het aantal meldingen is in 2019 verdubbeld ten opzichte van 2018 (10 meldingen). Het merendeel van de meldingen was afkomstig uit de Kamerorganisatie (zo'n 80%), een relatieve daling ten opzichte van 2018 (90%).

Eind 2019 is de stand van zaken van afhandeling:

- 12 meldingen zijn geëindigd met resultaat;
- 2 meldingen zijn geëindigd met onbekend resultaat;
- 7 meldingen zijn nog in behandeling.



b. **Aard van de meldingen**

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

Aard van de melding	Aantal
pesten	6
intimidatie	5
niet gehoord gevoeld door leidinggevende	5
integriteitskwestie	2
adviesvraag	1
discriminatie	1
Sociale onveiligheid	1



Februari 2020

c. **Interventies**

Om de melder te kunnen bijstaan, staat de vertrouwenspersoon verschillende interventies ter beschikking, van in gesprek gaan met de klager tot bijvoorbeeld bijstaan in een klachtenprocedure.

De volgende interventies zijn ondernomen om melders bij te staan:

- Melder gelegenheid gegeven om zijn/haar verhaal te doen/hart te luchten;
- Melder attenderen op adviseur Integriteit voor Kamerleden;
- Ondersteunende gesprekken gevoerd/aangeboden;
- Adviesgesprek met leidinggevende gevoerd;
- Situatie geanalyseerd en handvatten gegeven om zelf de situatie op te lossen;
- Melder doorverwezen naar bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts, vertrouwenspersoon, integriteit, ondernemingsraad;
- Melder gewezen op mogelijkheid van juridisch adviseur, vertrouwenspersoon integriteit.

In een paar gevallen was er op verzoek van de melder geen interventie nodig, bijvoorbeeld:

- De melder wilde haar/zijn hart luchten en had behoefte aan een luisterend oor;
- Melder wilde weten welke vervolgstappen mogelijk zijn;
- Melder wil zich voorbereiden op een eventueel gesprek;
- Melder voelde zich onveilig op werkvloer, wilde onveiligheid bespreken en geen actie.

d. **Afwikkeling en resultaten**

Het resultaat van de meldingen is niet altijd bekend, bijvoorbeeld omdat de melder na een gesprek met de vertrouwenspersoon het resultaat niet meldt of dat er geen vervolg nodig is voor de melder.

De resultaten die wel gemeld zijn, betreffen:

- Een melder heeft een andere werkplek gekregen;
- Meerdere melders hebben hun problemen zelf opgelost door in gesprek te gaan met collega's, bedrijfsarts etc.;
- Melder is in gesprek gegaan met de vertrouwenspersoon integriteit;
- Ongewenst gedrag is gestopt;
- Melder heeft juridisch advies ingewonnen.

e. **Verantwoording van de tijdsbesteding**

De 4 vertrouwenspersonen die meldingen (21) hebben gekregen, hebben hieraan in totaal 74 uur besteed, gemiddeld zo'n 3,5 uur per melding. In 2018 werden aan de 10 meldingen in totaal 21,5 uur besteed, gemiddeld ruim 2 uur per melding.

Daarnaast hebben de vertrouwenspersonen gezamenlijk 40 uur besteed aan intercollegiaal overleg c.q. intervisie.



Februari 2020

Urenbesteding 5 interne vertrouwenspersonen

Training	120
Intervisie	40
Voorlichting	10
Afhandeling Melding	21,5
Diverse overleggen (HR, BMW etc.)	10
Gemiddeld aantal uren per VP	40,3

II.2 Deskundigheidsbevordering

Certificering

De vertrouwenspersonen (met uitzondering van de externe vertrouwenspersoon) hebben in het voorjaar van 2019 de 'gecertificeerde basisopleiding Vertrouwenspersoon' gevolgd. Tijdens deze opleiding is gewerkt aan diverse vaardigheden, en is een scala van onderwerpen behandeld waarmee de vertrouwenspersoon in het werk mee in aanraking kan komen. Alle vertrouwenspersonen hebben na het volgen van de opleiding het daaraan gekoppelde examen succesvol afgerond. Met het verkregen certificaat kunnen de vertrouwenspersonen aantonen dat zij aan de door de Landelijke Vereniging Vertrouwenspersonen (LVV) gestelde beroepseisen voldoen. Een onafhankelijke certificatie instelling (CRP) controleert elke vier jaar of de vertrouwenspersoon aan de eisen voldoet en of deze voortdurend kennis en vaardigheden ontwikkelt. Deze eisen betreffen onder andere jaarlijks een aantal uren scholing en intervisie en andere activiteiten die de deskundigheid kunnen bevorderen zoals bijvoorbeeld het bijwonen van voorlichtingsbijeenkomsten.

II.3 Voorlichting

De vertrouwenspersonen hebben het afgelopen jaar tijd besteed aan het geven van voorlichting aan de Kamerbewoners, in totaal zo'n 10 uur. Naast het uitdelen van de flyers waarin de vertrouwenspersonen worden voorgesteld en aangegeven wat ze voor de medewerkers kunnen betekenen, zijn de vertrouwenspersonen uitgenodigd voor werkoverleggen om toelichting te geven op hun rol binnen de organisatie. Over het algemeen wordt er positief gereageerd op de voorlichting. Vooral nog is de voorlichting beperkt geweest tot de werkoverleggen van ambtenaren; de fracties geven doorgaans aan geen behoefte te hebben aan een speciale voorlichtingsbijeenkomst. De voorlichting aan medewerkers zal ook in 2020 gecontinueerd worden.

Ook wordt in de presentatie 'introductie van nieuwe medewerkers' (ambtenaren) standaard aandacht besteed en een toelichting gegeven op de rol van de vertrouwenspersonen.



Februari 2020

II.4 Trends en aanbevelingen

Trends

Ten opzichte van 2018 is het aantal meldingen dit jaar verdubbeld. Gezien het aantal meldingen is het feitelijk niet mogelijk conclusies te trekken, maar we kunnen wel een aantal trends signaleren.

- Het afgelopen jaar is veel aandacht besteed aan het geven van voorlichting waardoor het onderwerp 'ongewenste omgangsvormen' ons inziens meer bespreekbaar is geworden. Met het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon is de drempel die mogelijk bestaat om ongewenste omgangsvormen te melden ook verder verlaagd.
- De vertrouwenspersonen hebben in hun werkprotocol opgenomen dat er bij 3 of meer vergelijkbare signalen over één afdeling of één persoon, dit gemeld wordt bij het bevoegd gezag. Vorig jaar is de aanbeveling gedaan dat in dergelijke situaties een proces in gang gezet moeten worden waarbij in ieder geval het hogere management van de organisatie op de hoogte wordt gesteld van het feit dat deze signalen zijn binnengekomen, uiteraard met de kanttekening dat nog geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. De vertrouwenspersonen hebben destijds aangeraden om te onderzoeken op welke wijze een dergelijke procedure kan worden vormgegeven. Dit laatste is tot op heden niet gebeurd en wij achten het zeer wenselijk om hieraan wel opvolging te geven.
- Een kwart van de meldingen had te maken met 'pesten'. Pesten op de werkvloer kan tot ernstige gezondheidsklachten leiden. Ook dit jaar willen de vertrouwenspersonen aandacht besteden aan de 'dag tegen het pesten' op 19 april. Op deze dag wordt in Nederland extra aandacht besteedt aan het stoppen van pesten. Er wordt bewust stilgestaan bij pesten en de gevolgen van pesten voor zowel slachtoffers, pestkoppen, meelopers en omstanders.

Aanbevelingen

Het afgelopen jaar is een aantal aanbevelingen uit 2018 overgenomen, zoals bijvoorbeeld het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon, het beschikbaar stellen van een werkkamer, op structurele basis overleg met onder andere HR, bedrijfsarts, BMW en ondernemingsraad. Een aantal aanbevelingen willen wij graag op deze plaats nogmaals onder de aandacht brengen en op basis van onze ervaringen van het afgelopen jaar een aantal nieuwe aanbevelingen toevoegen:

- Voorlichting continueren: zichtbaarheid van een vertrouwenspersoon en een verankerde positie binnen de organisatie dragen bij aan succesvol beleid om ongewenste omgangsvormen tegen te gaan. Vorig jaar is op deze plaats ervoor gepleit dat een vertrouwenspersoon nieuwe medewerkers tijdens introductiedagen voorlichting kan geven over ongewenste omgangsvormen en de vertrouwenspersonen een gezicht kan geven. Inmiddels wordt het onderwerp 'vertrouwenspersoon' standaard meegenomen in de presentatie voor nieuwe (ambtenaren) medewerkers, maar het zou nog beter zijn als er een vertrouwenspersoon bij aanwezig is, zodat deze zelf kan vertellen over de rol, positie en taken van de vertrouwenspersoon.
- Naast publicatie van het jaarverslag omtrent ongewenste omgangsvormen, is het belangrijk dat er ook een jaarverslag omtrent integriteit wordt gepubliceerd. De vertrouwenspersonen Integriteit



Februari 2020

hebben laten weten dat ze in 2019 geen meldingen hebben ontvangen. Wij zien graag dat de vertrouwenspersoon integriteit het komende jaar voorlichting geeft aan de Kamerbewoners.

- Het komende jaar staat 'integriteit' op de agenda. Wij adviseren om ruim aandacht te besteden aan de Gedragscode Sociale Media (denk bijvoorbeeld aan de gevolgen van het niet integer uitlaten over de Kamerorganisatie, collega's op social media)
- Afgelopen jaar hebben we gewezen op het niet functioneren van de klachtencommissie. Inmiddels hebben wij begrepen dat HR bezig is om hierop actie te ondernemen.
- In 2020 wordt wederom een werkbelevingsonderzoek gehouden binnen de ambtelijke organisatie; wij zien graag dat de rol en positie van vertrouwenspersonen deze keer in het onderzoek wordt meegenomen.
- Wij vinden het belangrijk dat er, net als voorgaande jaren, aandacht besteed blijft worden aan campagnes om de bewustwording omtrent ongewenste omgangsvormen te vergroten. Wij vragen het MT dan ook om voortdurend aandacht te besteden aan diverse themaweken met betrekking tot onderwerpen die raken aan sociale veiligheid op de werkvloer, zoals bijvoorbeeld de dag tegen het pesten, de internationale dag tegen racisme en discriminatie etc.

En ten slotte pleiten wij ervoor om, gezien het belang van de positie van vertrouwenspersoon in de organisatie, onze positie gelijk te stellen aan die van de ondernemingsraadleden (onder andere beperkte zittingstermijn, ontslagbescherming). Ondanks het feit dat hiervoor (nog) geen wettelijke grondslag is, zien wij hierin voor de Kamerorganisatie een voorbeeldrol.



Tweede Kamer

DER STATEN - G E N E R A A L

Jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2019

Dit jaarverslag is tot stand gekomen dankzij de inbreng van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer. Het Jaarverslag ongewenste omgangsvormen wordt gepubliceerd in het personeelshandboek op Plein2 en besproken met het managementteam.

Het team van interne vertrouwenspersonen is gewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar; [REDACTED] heeft in mei 2019 afscheid genomen en is niet vervangen. En halverwege 2019 is het team versterkt met een externe vertrouwenspersoon, [REDACTED]. In 2018 is door het management vastgesteld dat door middel van natuurlijk verloop in de toekomst het aantal vertrouwenspersonen teruggebracht moet worden naar 4. Er zijn momenteel 5 vertrouwenspersonen actief (2 vanuit de Kamerorganisatie en 3 vanuit de fracties) en 1 externe vertrouwenspersoon. Daarmee komt de huidige bezetting op 6 personen:

[REDACTED]	Fractie GroenLinks
[REDACTED]	Griffie commissies S&F
[REDACTED]	Fractie CDA
[REDACTED]	Fractie PvdA
[REDACTED]	Beveiligingsdienst
[REDACTED]	Rijksoverheid (externe vertrouwenspersoon)

Je kunt bij de vertrouwenspersoon terecht als je te maken krijgt met ongewenst gedrag op de werkvloer, zoals pesten, agressie, geweld (verbaal en non-verbaal), seksuele intimidatie en discriminatie. De vertrouwenspersoon biedt onder meer opvang en een luisterend oor, en helpt de melder bij het zoeken naar een oplossing. Daarnaast heeft de vertrouwenspersoon een doorverwijsfunctie. Alle Kamerbewoners (ambtenaren en fractiemedewerkers) kunnen bij de vertrouwenspersonen terecht. De vertrouwenspersoon registreert elke melding (geanonimiseerd).

I Leeswijzer

II: Verslag vertrouwenspersonen

- II.1: Meldingen
- II.2: Deskundigheidsbevordering
- II.3: Voorlichting
- II.4: Trends en aanbevelingen

II Verslag vertrouwenspersonen

II.1 Meldingen

Hieronder wordt verslag gedaan van:

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

a. Aantal meldingen

In totaal hebben 4 vertrouwenspersonen 21 meldingen ontvangen en 2 vertrouwenspersonen hebben geen melding ontvangen. Het aantal meldingen is in 2019 verdubbeld ten opzichte van 2018 (10 meldingen). Het merendeel van de meldingen was afkomstig uit de Kamerorganisatie (zo'n 80%), een relatieve daling ten opzichte van 2018 (90%).

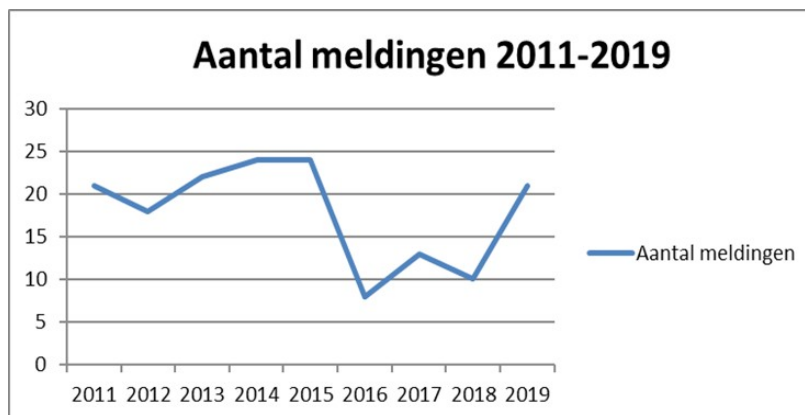
Eind 2019 is de stand van zaken van afhandeling:

- 12 meldingen zijn geëindigd met resultaat;
- 2 meldingen zijn geëindigd met onbekend resultaat;
- 7 meldingen zijn nog in behandeling.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL



b. **Aard van de meldingen**

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

Aard van de melding	Aantal
pesten	6
intimidatie	5
niet gehoord gevoeld door leidinggevende	5
integriteitskwestie	2
adviesvraag	1
discriminatie	1
Sociale onveiligheid	1

c. **Interventies**

Om de melder te kunnen bijstaan, staat de vertrouwenspersoon verschillende interventies ter beschikking, van in gesprek gaan met de klager tot bijvoorbeeld bijstaan in een klachtenprocedure.

De volgende interventies zijn ondernomen om melders bij te staan:

- Melder gelegenheid gegeven om zijn/haar verhaal te doen/hart te luchten;
- Melder attenderen op adviseur Integriteit voor Kamerleden;
- Ondersteunende gesprekken gevoerd/aangeboden;
- Adviesgesprek met leidinggevende gevoerd;
- Situatie geanalyseerd en handvatten gegeven om zelf de situatie op te lossen;
- Melder doorverwezen naar bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts, vertrouwenspersoon, integriteit, ondernemingsraad;
- Melder gewezen op mogelijkheid van juridisch adviseur, vertrouwenspersoon integriteit.

In een paar gevallen was er op verzoek van de melder geen interventie nodig, bijvoorbeeld:

- De melder wilde haar/zijn hart luchten en had behoefte aan een luisterend oor;
- Melder wilde weten welke vervolgstappen mogelijk zijn;
- Melder wil zich voorbereiden op een eventueel gesprek;
- Melder voelde zich onveilig op werkvloer, wilde onveiligheid bespreken en geen actie.

d. **Afwikkeling en resultaten**



Tweede Kamer

DER STATEN - G E N E R A A L

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

- Een melder heeft een andere werkplek gekregen;
- Meerdere melder hebben hun problemen zelf opgelost door in gesprek te gaan met collega's, bedrijfsarts etc.;
- Melder is in gesprek gegaan met de vertrouwenspersoon integriteit;
- Ongewenst gedrag is gestopt;
- Melder heeft juridisch advies ingewonnen.

e. **Verantwoording van de tijdsbesteding**

De 4 vertrouwenspersonen die meldingen (21) hebben gekregen, hebben hieraan in totaal 74 uur besteed, gemiddeld zo'n 3,5 uur per melding. In 2018 werden aan de 10 meldingen in totaal 21,5 uur besteed, gemiddeld ruim 2 uur per melding.

Daarnaast hebben de vertrouwenspersonen gezamenlijk 40 uur besteed aan intercollegiaal overleg c.q. intervisie.

Urenbesteding 5 interne vertrouwenspersonen

Training	120
Intervisie	40
Voorlichting	10
Afhandeling Melding	21,5
Diverse overleggen (HR, BMW etc.)	10
Gemiddeld aantal uren per VP	40,3

II.2 **Deskundigheidsbevordering**

Certificering

De vertrouwenspersonen (met uitzondering van de externe vertrouwenspersoon) hebben in het voorjaar van 2019 de 'gecertificeerde basisopleiding Vertrouwenspersoon' gevolgd. Tijdens deze opleiding is gewerkt aan diverse vaardigheden, en is een scala van onderwerpen behandeld waarmee de vertrouwenspersoon in het werk mee in aanraking kan komen. Alle vertrouwenspersonen hebben na het volgen van de opleiding het daaraan gekoppelde examen succesvol afgerond. Met het verkregen certificaat kunnen de vertrouwenspersonen aantonen dat zij aan de door de Landelijke Vereniging Vertrouwenspersonen (LVV) gestelde beroepseisen voldoen. Een onafhankelijke certificatie instelling (CRP) controleert elke vier jaar of de vertrouwenspersoon aan de eisen voldoet en of deze voortdurend kennis en vaardigheden ontwikkelt. Deze eisen betreffen onder andere jaarlijks een aantal uren scholing en intervisie en andere activiteiten die de deskundigheid kunnen bevorderen zoals bijvoorbeeld het bijwonen van voorlichtingsbijeenkomsten.

II.3 **Voorlichting**

De vertrouwenspersonen hebben het afgelopen jaar tijd besteed aan het geven van voorlichting aan de Kamerbewoners, in totaal zo'n 10 uur. Naast het uitdelen van de flyers waarin de vertrouwenspersonen worden voorgesteld en aangegeven wat ze voor de medewerkers kunnen betekenen, zijn de vertrouwenspersonen uitgenodigd voor werkoverleggen om toelichting te geven op hun rol binnen de organisatie. Over het algemeen wordt er positief gereageerd op de voorlichting. Vooralsnog is de voorlichting beperkt geweest tot de werkoverleggen van ambtenaren; de fracties geven doorgaans aan geen behoefte te hebben aan een speciale voorlichtingsbijeenkomst. De voorlichting aan medewerkers zal ook in 2020 gecontinueerd worden.

Ook wordt in de presentatie 'introductie van nieuwe medewerkers' (ambtenaren) standaard aandacht besteed en een toelichting gegeven op de rol van de vertrouwenspersonen.

II.4 **Trends en aanbevelingen**



Tweede Kamer

DER STATEN - G E N E R A A L

Trends

Ten opzichte van 2018 is het aantal meldingen dit jaar verdubbeld. Gezien het aantal meldingen is het feitelijk niet mogelijk conclusies te trekken, maar we kunnen wel een aantal trends signaleren.

- Het afgelopen jaar is veel aandacht besteed aan het geven van voorlichting waardoor het onderwerp 'ongewenste omgangsvormen' ons inziens meer bespreekbaar is geworden. Met het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon is de drempel die mogelijk bestaat om ongewenste omgangsvormen te melden ook verder verlaagd.
- De vertrouwenspersonen hebben in hun werkprotocol opgenomen dat er bij 3 of meer vergelijkbare signalen over één afdeling of één persoon, dit gemeld wordt bij het bevoegd gezag. Vorig jaar is de aanbeveling gedaan dat in dergelijke situaties een proces in gang gezet moeten worden waarbij in ieder geval het hogere management van de organisatie op de hoogte wordt gesteld van het feit dat deze signalen zijn binnengekomen, uiteraard met de kanttekening dat nog geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. De vertrouwenspersonen hebben destijds aangeraden om te onderzoeken op welke wijze een dergelijke procedure kan worden vormgegeven. Dit laatste is tot op heden niet gebeurd en wij achten het zeer wenselijk om hieraan wel opvolging te geven.
- Een kwart van de meldingen had te maken met 'pesten'. Pesten op de werkvloer kan tot ernstige gezondheidsklachten leiden. Ook dit jaar willen de vertrouwenspersonen aandacht besteden aan de 'dag tegen het pesten' op 19 april. Op deze dag wordt in Nederland extra aandacht besteedt aan het stoppen van pesten. Er wordt bewust stilgestaan bij pesten en de gevolgen van pesten voor zowel slachtoffers, pestkoppen, meelopers en omstanders.

Aanbevelingen

Het afgelopen jaar is een aantal aanbevelingen uit 2018 overgenomen, zoals bijvoorbeeld het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon, het beschikbaar stellen van een werkkamer, op structurele basis overleg met onder andere HR, bedrijfsarts, BMW en ondernemingsraad. Een aantal aanbevelingen willen wij graag op deze plaats nogmaals onder de aandacht brengen en op basis van onze ervaringen van het afgelopen jaar een aantal nieuwe aanbevelingen toevoegen:

- Voorlichting continueren: zichtbaarheid van een vertrouwenspersoon en een verankerde positie binnen de organisatie dragen bij aan succesvol beleid om ongewenste omgangsvormen tegen te gaan. Vorig jaar is op deze plaats ervoor gepleit dat een vertrouwenspersoon nieuwe medewerkers tijdens introductiedagen voorlichting kan geven over ongewenste omgangsvormen en de vertrouwenspersonen een gezicht kan geven. Inmiddels wordt het onderwerp 'vertrouwenspersoon' standaard meegenomen in de presentatie voor nieuwe (ambtenaren) medewerkers, maar het zou nog beter zijn als er een vertrouwenspersoon bij aanwezig is, zodat deze zelf kan vertellen over de rol, positie en taken van de vertrouwenspersoon.
- Naast publicatie van het jaarverslag omtrent ongewenste omgangsvormen, is het belangrijk dat er ook een jaarverslag omtrent integriteit wordt gepubliceerd. Ook zien wij graag dat de vertrouwenspersoon integriteit het komende jaar voorlichting geeft aan de Kamerbewoners.
- Het komende jaar staat 'integriteit' op de agenda. Wij adviseren om ruim aandacht te besteden aan de Gedragscode Sociale Media (denk bijvoorbeeld aan de gevolgen van het niet integer uitlaten over de Kamerorganisatie, collega's op social media)
- Afgelopen jaar hebben we gewezen op het niet functioneren van de klachtencommissie. Inmiddels hebben wij begrepen dat HR bezig is om hierop actie te ondernemen.
- In 2020 wordt wederom een werkbelevingsonderzoek gehouden binnen de ambtelijke organisatie; wij zien graag dat de rol en positie van vertrouwenspersonen deze keer in het onderzoek wordt meegenomen.
- Wij vinden het belangrijk dat er, net als voorgaande jaren, aandacht besteed blijft worden aan campagnes om de bewustwording omtrent ongewenste omgangsvormen te vergroten. Wij vragen het MT dan ook om voortdurend aandacht te besteden aan diverse themaweken met betrekking tot onderwerpen die raken aan sociale veiligheid op de werkvloer, zoals bijvoorbeeld de dag tegen het pesten, de internationale dag tegen racisme en discriminatie etc.

En ten slotte pleiten wij ervoor om, gezien het belang van de positie van vertrouwenspersoon in de organisatie, onze positie gelijk te stellen aan die van de ondernemingsraadleden. Ondanks het feit dat hiervoor (nog) geen wettelijke grondslag is, zien wij hierin voor de Kamerorganisatie een voorbeeldrol.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL





Tweede Kamer

DER STATEN - G E N E R A A L

Jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2020

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

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

Vanuit de fracties

[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]

Vanuit de Kamerorganisatie

[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]

Extern

[REDACTED]	[REDACTED]
------------	------------

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

I Leeswijzer

II: Verslag vertrouwenspersonen

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

II Verslag vertrouwenspersonen

II.1 Vertrouwenspersonen en Covid-19

Half maart 2020 ging de Kamer vanwege het Coronavirus in een Lock down. Uit gesprekken is gebleken dat dit een behoorlijke impact heeft gehad op een ieder. Ook op ons werk en op de uitvoering hiervan. Daar het dringende advies was om zoveel mogelijk vanuit huis te werken hebben alle gesprekken plaatsgevonden via de Pexip, per telefoon, tijdens een wandeling buiten en waar mogelijk fysiek wanneer aanwezigheid in de Kamer noodzakelijk was. Wij zijn ook een luisterend oor geweest voor Corona-gerelateerde meldingen (5).

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

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

II.2 Meldingen

Hieronder wordt verslag gedaan van:

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



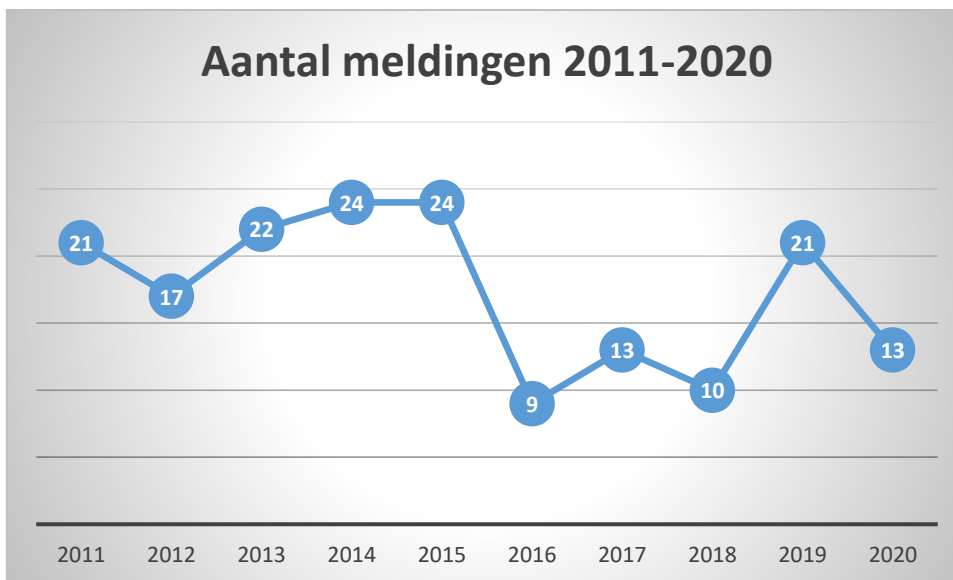
Februari 2021

a. Aantal meldingen

In totaal hebben wij 13 meldingen ongewenste omgangsvormen ontvangen; 12 meldingen zijn door de vertrouwenspersonen uit de Kamerorganisatie behandeld en 1 door de externe vertrouwenspersoon. Drie vertrouwenspersonen hebben geen meldingen ongewenste omgangsvormen ontvangen. Het aantal meldingen is in 2020 lager ten opzichte van 2019 (21 meldingen). Het merendeel van de meldingen was afkomstig uit de Kamerorganisatie: 85%. Het aantal meldingen uit de Kamer organisatie is ten opzichte van 2019 iets gestegen; toen was het 80%.

Eind 2020 is de stand van zaken van afhandeling:

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



b. Aard van de meldingen

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

Aard van de melding	Aantal in 2020	Aantal in 2019
pesten	3	6
Seksuele intimidatie	1	0
Intimidatie	0	5
Niet gehoord gevoeld door leidinggevende	1	5
Integriteitskwestie	1	2
Adviesvraag	3	1
Roddelen/leugens verspreiden	2	0
Onveilig voelen	2	1
Discriminatie	0	1



Februari 2021

Corona-gerelateerde meldingen

Thuiswerken/eenzaamheid/niet verbonden voelen	5
---	---

c. Interventies

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

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

d. Afwikkeling en resultaten

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

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

e. Verantwoording van de tijdsbesteding

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

Urenbesteding 5 interne vertrouwenspersonen

Training	48
Intervisie	40
Voorlichting	10
Afhandeling Melding	37
Diverse overleggen (HR, BMW etc.)	32

Het totaal aan besteedde uren

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

II.2 Deskundigheidsbevordering

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

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

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

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

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



Februari 2021

II.3 Voorlichting

Het afgelopen jaar hebben we wederom tijd besteed aan het geven van voorlichting aan de Kamerbewoners, in totaal zo'n 10 uur. Vanwege de Lock down heeft voorlichting bij werkoverleggen voornamelijk virtueel plaatsgevonden. Naast het reguliere voorlichting geven over ongewenste omgangsvormen en wat we voor Kamerbewoners kunnen betekenen hebben we ook mogen aanschuiven bij een aantal werkoverleggen die geheel in het teken stonden van 'hoe gaat het met ons in Coronatijd'. Voor deze werkoverleggen werd ruim de tijd genomen; een uur en dit is positief en waardevol ervaren. Bij een aantal werkoverleggen was ook BMW aanwezig. De werkoverleggen die bezocht zijn waren de werkoverleggen van de ambtenaren.

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

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

II.5 Trends en aanbevelingen

Trends

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

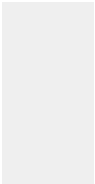
Aanbevelingen

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



Februari 2021

- Wij zijn blij met het besluit om een College voor Integriteit in te stellen en we begrijpen dat de werving voor Collegeleden in volle gang is. Het lijkt ons nuttig dat, tegen de tijd daar, er een kennismakingsgesprek plaats vindt.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Oplegnotitie Sociaal Jaarverslag 2019

datum 25 februari 2020

Stafdienst HR

Binnenhof 1a
2513 AA Den Haag

T

M +316

E @tweedekamer.nl

Aard van de bespreking

Besluitvormend

Beknopte samenvatting

In het sociaal jaarverslag 2019 worden ontwikkelingen in beeld gebracht op het gebied van het gevoerde personeelsbeleid van de ambtelijke organisatie in 2019. In de notitie volgt een korte toelichting op de Infographic en waar mogelijk een vergelijking met 2018.

Sociale veiligheid: de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen (VPOO) geven 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 op alle drie de thema's vooral ingezet op:

- het verstevigen van de vaardigheden bij leidinggevendenden,
- informatie en bewustwording bij medewerkers (verhogen werkbeleving en voorkomen ongewenst gedrag)
- verstevigen van de hulpstructuur en beleid op deze thema's

Geadviseerd wordt om in 2020 het accent nog meer 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 bevoegdheid.

Beslispunten

1. Akkoord te gaan met het Sociaal Jaarverslag 2019;
2. Akkoord te gaan met de eindrapportage WBO 2018-2019 & akkoord te gaan met de hoofdconclusie dat dit een meerjarig thema is en dat minder actiepunten/meer focus gewenst is bij vervolgstappen;

4. Kennis te nemen van het jaarverslag Vertrouwenspersonen OO 2019 ter voorbereiding op het gesprek hierover met de VP's op 9 maart;

Advies

De Stafdienst Communicatie adviseert het sociaal jaarverslag onder de diensthoofden te verspreiden. Gezien de aard van de inhoud beoordeelt Communicatie het verslag als ongeschikt voor publicatie.

Vertrouwenspersonen en Klachtencommissie

Aantal meldingen bij
Vertrouwenspersonen



Aantal klachten bij de
Klachtencommissie



De vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen (vpoo) zijn opgeleid door en gecertificeerd bij LVV (landelijke vereniging vp's) en beschikken over een eigen kamer. Er is een externe vp aangesteld. De vpoo's hebben een informatieve rondgang langs de werkoverleggen van de diensten gedaan om medewerkers te informeren over het werk van een vp.

Peildatum: 31-12-2019



Tweede Kamer

DER STATEN - G E N E R A A L

Notitie actualisering organisatie vertrouwenspersonen Tweede Kamer

Versie MT 1.0 d.d. 27 juni 2017

Inleiding

De Tweede Kamer heeft als visie dat iedereen moet kunnen werken in een open en professionele cultuur, die medewerkers uitdaagt en inspireert. Een werkklimaat waarin je talenten kunt benutten en plezier hebt in het werk, maar ook transparant en veilig is. In het verlengende daarvan ligt het onderwerp sociale veiligheid. Wat al geruime tijd een belangrijk thema is binnen de Tweede Kamer.

Als werkgever zijn we er namelijk van overtuigd dat iedere kamermedewerker (medewerkers, stagiaires, gedetacheerden, uitzendkrachten, interim'ers) en allen die op welke wijze ook werkzaamheden verrichten binnen de Kamerorganisatie in een gezonde en veilige omgeving met bijpassende arbeidsomstandigheden moeten kunnen werken. Om dit te realiseren ontplooit de Tweede Kamer naast een passend breed en wettelijk arbobeleid, ook meer specifieke (jaarlijkse) initiatieven om deze transparantie en openheid te bevorderen. Daarbij kan gedacht worden aan de beperking van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA), gesprekstrainingen, training stresspreventie, healthcoach programma en trainingen feedback geven.

In verschillende media is de afgelopen periode een maatschappelijke discussie over seksuele intimidatie en ongewenste omgangsvormen gevoerd. Vanuit verschillende invalshoeken is daarbij ook aandacht geweest voor ongewenste omgangsvormen op de werkplek. Daarbij is ook het sociale werkklimaat van de Tweede Kamer ter sprake gekomen en is de vraag gesteld in hoeverre er binnen de Tweede Kamer gewerkt kan worden binnen een transparant, goed en veilig sociaal klimaat.

Zowel de politieke als de ambtelijke organisatie heeft aangegeven dat aandacht voor sociale veiligheid een continue speerpunt is en dus ook voor 2018 en 2019 op de agenda van de Tweede Kamer staat. Dit betekent dat binnen de Tweede Kamer ook de komende jaren expliciet aandacht is voor het onderwerp 'ongewenste omgangsvormen'. Dit met als doel om de bewustwording over dit onderwerp te vergroten en daarop aansluitend de professionaliteit, bekendheid en zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen te verhogen. In deze notitie wordt hier nader op ingegaan en een voorstel gedaan voor de wijze waarop het beleid, de structuur en positionering van de vertrouwenspersonen kan worden verbeterd.

Ongewenste omgangsvormen en hoe hiermee om te gaan?

In de huidige situatie zijn binnen de Tweede Kamer voor de educatie, voorlichting en klachtafhandeling van ongewenst gedrag al geruime tijd zeven vertrouwenspersonen (drie vanuit de fracties en vier vanuit de ambtelijke organisatie) aanwezig. De hoofdtaken van de vertrouwenspersonen richten zich op de opvang, begeleiding en eventuele klachtafhandeling van de melder van ongewenst gedrag. Daarnaast signaleren ze ongewenste omgangsvormen en adviseren (on)gevraagd leidinggevenden daarover. Ten slotte hebben de vertrouwenspersonen een leidende rol in het voorlichten en informeren van medewerkers en leidinggevenden. De vertrouwenspersonen vervullen hun werkzaamheden naast hun huidige baan.

De huidige opzet van de vertrouwenspersonen bestaat inmiddels al vele jaren binnen de Tweede Kamer. De afdeling P&O heeft geconcludeerd dat het beleid verouderd is en niet meer aansluit op de huidige actualiteit en toe is aan een actualisatie. Deze conclusie wordt bevestigd door vertrouwenspersonen zelf. In hun jaarverslag over 2017 wordt aandacht gevraagd voor verbeteringen van het huidige beleid. Het gaat hen om structureel agenderen van het onderwerp 'ongewenste omgangsvormen' en het geven van meer bekendheid aan de rol van de vertrouwenspersonen. Ten slotte kan volgens hen de (her)kenbaarheid en vakdeskundigheid van de vertrouwenspersonen worden aangescherpt. Dit zodat de drempel om melding te maken van ongewenst gedrag nog meer kan worden weggenomen en meldingen op een professionele wijze worden opgepakt.

Actualisering van beleid en structuur vertrouwenspersonen

De stafafdeling P&O heeft in samenspraak met de vertrouwenspersonen uit de Tweede Kamer in 2018 gekeken naar de wijze waarop het beleid en structuur van de vertrouwenspersonen het beste kan worden geactualiseerd. Aanvullend hierop is door de vertrouwenspersonen het initiatief genomen om ook buiten de Tweede Kamer te kijken. Hiervoor is er contact gelegd met de vertrouwenspersonen van het Ministerie van Financiën, het Provinciehuis en de Koninklijke Bibliotheek om te bekijken hoe de structuur daar is ingericht. Een belangrijke conclusie hieruit is dat er gemiddeld genomen één vertrouwenspersoon is op de 200-250 ambtenaren. Verder is gebleken dat de vertrouwenspersonen allen een vakinhoudelijke opleiding hebben gevolgd en dat ze zijn gecertificeerd. Ten slotte heeft het de voorkeur om alle vertrouwenspersonen lid te laten zijn van een beroepsvereniging (LVVV en BOVN). Voordeel hiervan is dat de vertrouwenspersonen bij- en nascholing opgelegd krijgen en daarmee ook beschikken over actuele kennis.

De uitkomsten van het in- en externe onderzoek heeft geleid tot een voorstel voor de actualisering van de huidige beleid en de structuur van de vertrouwenspersonen. Uitgangspunt daarbij is dat de professionaliteit, zichtbaarheid en vakdeskundigheid van de vertrouwenspersonen wordt versterkt. Het is zeggend een vak en je doet het er niet even bij. Om dit te borgen worden daarom de volgende aanpassingen in beleid en/of maatregelen voorgesteld:

1. Aantal vertrouwenspersonen: voorgesteld wordt de lijn van 200-250 Kamerbewoners te volgen voor de aanstelling van één vertrouwenspersoon. Dit betekent dat het aantal interne vertrouwenspersonen op termijn naar maximaal vier wordt teruggebracht. Daarbij wordt wel voorgesteld de onafhankelijkheid te borgen en dit aan te vullen met één externe vertrouwenspersoon. Het komt daarmee op maximaal 5 voor de gehele Kamerorganisatie.
2. Verduidelijking taken en verantwoordelijkheden: de vertrouwenspersonen hebben een verantwoordelijkheid als trainer/voorlichter en behandelen casuïstiek. Ze kennen de organisatie, hebben de benodigde kennis en kunde en zijn gecertificeerd. Om duidelijk richting te geven aan de verantwoordelijkheden en werkzaamheden van de vertrouwenspersonen en de daarvoor benodigde kennis, kunde en competenties is een rolbeschrijving (bijlage 1) opgesteld.
3. Borgen van de kwaliteit en professionaliteit: om de kwaliteit en de professionaliteit van de vertrouwenspersonen te borgen wordt het aannamebeleid van de vertrouwenspersonen aangescherpt. Voorgesteld wordt voor elke vacature en daarmee nieuwe in- en externe vertrouwenspersonen te werken met een selectiecommissie. Deze commissie zal bestaan uit een vertegenwoordiger van P&O, één vertrouwenspersoon en een OR-lid. Deze laatste in verband met het instemmingsrecht van de OR. De selectiecommissie toetst de kandidaat op kwalificaties en competenties en doet een voordracht aan het Presidium tot benoeming. Na benoeming wordt ook voorgesteld het functioneren van de vertrouwenspersonen periodiek te evalueren.

4. Versterking kennisoverdracht en samenwerking: om de kennisontwikkeling, -overdracht en samenwerking tussen de vertrouwenspersonen te verstevigen wordt voorgesteld dat de vertrouwenspersonen periodiek afstemmen en minimaal vier keer per jaar een dagdeel bij elkaar komen voor overleg, afstemming, intervisie en training. Daarnaast wordt voorgesteld het bijhouden van vak kennis verplicht te stellen (bijvoorbeeld door verplichte deelname aan de jaarlijkse interdepartementale netwerk- en studiedag) en dit vanuit de kamerorganisatie te faciliteren.
5. Verhogen continuïteit, zichtbaarheid en bereikbaarheid: voor de continuïteit, zichtbaarheid en bereikbaarheid is het van belang dat de vertrouwenspersonen de beschikking krijgen over een eigen werk- en spreekkamer. Daarbij is het van belang dat dit een vaste kamer is met enige privacy zoals bijvoorbeeld in het Logement. Om de bekendheid hiervan te vergroten wordt voorgesteld dat de vertrouwenspersonen een eigen intranetpagina krijgen met daarop specifieke informatie en contactgegevens, aangevuld met de beschikbaarheid van basis communicatiemiddelen zoals, folders, flyers, posters en visitekaartjes.
6. Eigen budgetverantwoordelijkheid en regeling tijd: om de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersonen te versterken wordt voorgesteld dat ze de beschikking krijgen over een eigen communicatie-, opleidings-, vergader- en begeleidingsbudget van (in eerste instantie) 5000 euro per jaar. Ook wordt voorgesteld dat de vertrouwenspersonen de beschikking krijgen over een regeling voor compensatie van werktijd zoals die ook aan overleg gremia als de OR is toegekend. Op basis van het jaarverslag van de vertrouwenspersonen uit 2017 wordt voorgesteld iedere interne vertrouwenspersoon voor 40 uur per jaar te compenseren.
7. Rapportage en evaluatie: voorgesteld wordt om de vertrouwenspersonen jaarlijks een rapportage te laten opstellen waarin de ontwikkelingen en activiteiten van het afgelopen jaar worden geëvalueerd, maar gekeken wordt naar het komende jaar. Deze rapportage kan vervolgens worden toegelicht en besproken in het MT, dan wel het Presidium.

Versterking van de bekendheid en zichtbaarheid vertrouwenspersonen

Naast aanpassing van het beleid en de structuur is het onderwerp 'ongewenste omgangsvormen' in 2018 ook actief op de agenda gezet binnen de Tweede Kamer en zijn de activiteiten hieromtrent geïntensiveerd. Doel hiervan is enerzijds expliciet aandacht te geven aan bewustwording, voorlichting en training in het onderwerp. Ook wordt geïnvesteerd in het versterken van de bekendheid van de vertrouwenspersoon binnen de Tweede Kamer. Dit zodat als er daadwerkelijk sprake is van ongewenste omgangsvormen, deze ook veilig bij de juiste personen terecht komt en op een juiste en integere wijze wordt behandeld.

In samenwerking met de stafafdeling communicatie, P&O en de vertrouwenspersonen zal de komende periode verder gewerkt worden aan de uitvoering van het activiteiten- en bijbehorend communicatieplan voor 2018-2019 om hier richting aan te geven. In de bijlage 2 is ter verduidelijking een korte voorzet van de (mogelijke) communicatieactiviteiten opgenomen.

Bijlage 1. Rolomschrijving vertrouwenspersoon

A. Werkzaamheden en taken

1. Begeleiding, ondersteuning en behandeling van klachten over ongewenste omgangsvormen
 - Treedt zelfstandig op als 1^e aanspreekpunt voor alle medewerkers die een klacht hebben op het gebied van ongewenst omgangsvormen en integriteitskwesaties;
 - Draagt zorg voor de (eerste) opvang van slachtoffers van ongewenste omgangsvormen en verantwoordelijkheid dragen voor de begeleiding, ondersteuning en advisering van hen en andere betrokkenen, alsmede het zorgdragen voor de verlening van adequate nazorg.
 - Verstrekt (proactief) informatie en advies over de mogelijke te volgen procedures (interne, klachten, straf- of civielrechtelijke) en het bespreken van eventuele consequenties daarvan;
 - Informeert en ondersteunt klagerster/klager naar (in) formele daarvoor in aanmerking komende (hulpverlening) instanties, waaronder de politie en de officier van justitie;
 - Beheert en bewaakt zelfstandig het systeem voor registratie van binnengekomen klachten en registreert, verwerkt, analyseert en interpreteert gegevens tot managementinformatie.
2. Kennis, voorlichting, training en verantwoording over (ongewenste) omgangsvormen
 - Levert door voorlichting en training een actieve bijdrage aan de optimalisering van de kwaliteit van de veiligheid van de individuele medewerker en versterkt het bewustwordingsproces;
 - Verzorgt gevraagd en ongevraagd lezingen, trainingen, presentaties e.d. over ongewenste omgangsvormen, dan wel schakelt externe expertise hiervoor in.
 - Draagt zorg voor de (externe) ontwikkeling van publicatie, training en voorlichtingsmateriaal.
 - Volgt, interpreteert en evalueert wettelijke en andere relevante ontwikkelingen op het vakgebied.
 - Draagt zorg voor het jaarlijks rapporteren aan het bevoegd gezag en medezeggenschaporganen over ongewenste omgangsvormen en levert een bijdrage aan de jaarlijkse Arbo rapportage;
3. Bewaakt en actualiseert het te voeren beleid over (ongewenste) omgangsvormen
 - Ziet toe op de uitvoering van het beleid, signaleert knelpunten, evalueert effecten en adviseert bij het formuleren en/of bijstellen van het beleid inzake (ongewenste) omgangsvormen.
 - Levert een inhoudelijke bijdrage aan de realisatie of verbetering van procedures, richtlijnen e.d. op het gebied van (ongewenste) omgangsvormen.
 - Beheert (zelfstandig) het voor de werkzaamheden beschikbare budget.

B. Functie-eisen, kennis, vaardigheden

Functie-eisen

- Minimaal MBO 4 denkniveau
- Erkende vakopleiding tot vertrouwenspersoon
- Jaarlijks minimaal 1 dag bijscholing op het gebied van ongewenste omgangsvormen op het werk of zoveel meer als minimaal gewenst door de organisatie.
- Ervaring met publiek spreken en het geven van voorlichting aan groepen;
- Onafhankelijkheid binnen de organisatie (zie positie vertrouwenspersoon).

Kennis en vaardigheden

- Vakinhoudelijk professional;
- Kennis van menselijk interactie binnen een multiculturele context;
- Kennis van de sociale kaart, aangevuld met een netwerk in en contacten met hulpverlening instanties
- Kennis van de interne bedrijfsstructuur, de interne klachtenprocedures en externe juridische mogelijkheden;
- Communicatieve en advies vaardigheden

C. Persoonlijke kwaliteiten en competenties

Persoonlijke kwaliteiten

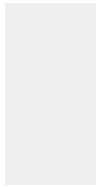
- Kunnen omgaan met vertrouwelijke informatie.
- Inzicht in eigen handelen (vermogen tot introspectie).
- Kunnen omgaan met vertrouwelijke informatie.
- Toegankelijkheid voor iedereen binnen de organisatie.
- Empathisch vermogen, kunnen luisteren

Competenties

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| – Integriteit | – Zelfvertrouwen |
| – Inlevingsvermogen | – Samenwerken |
| – Organisatiebewustzijn | – Overtuigingskracht |
| – Betrokkenheid | – Initiatief |
| – Communicatie | |

Bijlage 2. Voorstel inzet communicatiemiddelen Bewustwordingscampagne

Onderwerp	Wat	Wie
Basistrainingen, Vervolgtrainingen Intervisiebijeenkomsten Relevante seminars		Vertrouwenspersonen
Trainingen omgangsvormen en integriteit		Alle Kamerbewoners
Factsheet + training	introductiepakket/programma	Nieuwe medewerkers
Kamerbode	Uitkomsten/ terugkoppeling werkbelevingsonderzoek Presentatie vertrouwenspersonen en/of Klachtencommissie Zo ook: informatie omgangsvormen en integriteit	Alle Kamerbewoners
Plein2 / Personeelshandboek	Hoofdstuk ongewenste omgangsvormen/ informatie over vertrouwenspersonen	Alle Kamerbewoners
Jaarverslag	MT-vergadering	Presidium, MT, OR
Werkoverleggen	Onderwerp bespreekbaar maken op de afdeling. Zo nodig een vertrouwenspersoon uitnodigen om over zijn/haar taken en verantwoordelijkheden te spreken, dan wel een workshop te doen	Alle Kamerbewoners
Liftposters		Alle Kamerbewoners
Inhaken bij bestaande (landelijke) campagnes om de bewustwording te vergroten.	Internationale dag tegen racisme en discriminatie: 21 maart 2018 Landelijke dag tegen het pesten: 19 april 2018 Landelijke week tegen het pesten: 17 t/m 21 september 2018 Week van de integriteit: 1 t/m 9 december 2018 Week van de werkstress: datum nog niet bekend, vermoedelijk november	Alle Kamerbewoners
Inhaken op thema's die in de Tweede Kamer spelen.		Alle Kamerbewoners
Uitkomsten van het werkbelevingsonderzoek (WBO) inzake specifieke onderwerpen.	Aparte communicatielijn	Diensthouders, MT en afdeling Communicatie + P&O



Eindrapportage WBO 2018 en opvolging 2019

Auteur	██████████, senior HR adviseur
Autorisatie door	████████████████████
Bestemd voor	MT, 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

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.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

INTERN GEBRUIK

Memo Sociaal Jaarverslag 2018
Ambtelijke Organisatie

Stafdienst HR

Binnenhof 1a
2513 AA Den Haag

T [REDACTED]

M +316 [REDACTED]

E [REDACTED]@tweedekamer.nl

aan MT
van Stafdienst HR
datum 4 april 2019
betreft Sociaal Jaarverslag 2018

ons kenmerk -
te betrekken bij -

pagina 1/1
bijlagen Sociaal Jaarverslag 2018

Beste collega,

Bijgaand vindt u het Sociaal Jaarverslag 2018 van de ambtelijke organisatie waarin de belangrijkste HR-gerelateerde cijfers en feiten over het jaar 2018 zijn weergegeven.

Ik verzoek het MT akkoord te gaan met het verstrekken van het Sociaal Jaarverslag aan de Ondernemingsraad.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

Stafdienst HR



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, zoals 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		(fractie PvdA) (fractie GroenLinks) (GC S&F) (fractie CDA) (Beveiligingsdienst)	2015-2018: was mw Sorgdrager. Voordracht periode 2019 e.v. in Presidium



896
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.

Rolbeschrijving integriteitscoördinator

30-11-2020

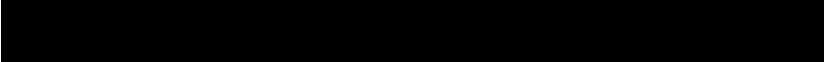
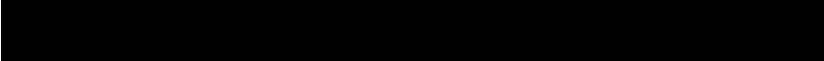
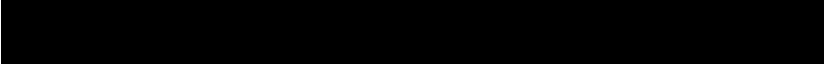
Versie: definitief

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

Belangrijkste werkzaamheden:

- Evalueren en waar nodig ontwikkelen van het integriteitsbeleid;
- Opstellen jaarplan integriteit en coördineren van de (tussen)rapportages;
- Samenwerken met andere verantwoordelijken, zoals de [REDACTED], etc;
- Het centrale aanspreekpunt zijn voor integriteitsbeleid voor de gehele (ambtelijke) organisatie in het algemeen en specifiek voor vertrouwenspersonen integriteit;
- Het coördineren van de verschillende deelaspecten van het integriteitsbeleid;
- Het bijeenbrengen van kennis en expertise op het gebied van integriteit;
- Het gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen over integriteit;
- Verantwoordelijk voor bewustwordingsactiviteiten over integriteit (workshops, publicaties, etc.) en het ondersteunen van integriteitstrainers.

OR TWEEDE KAMER

Bijeenkomst : OV 9 november 2020
Locatie : Pexip
Tijd : 12.30 uur – 14.00 uur Overlegvergadering (OV)
Aanwezig
Vanuit MT : 
Vanuit OR : 
Afwezig
Voorzitter : 

- Het Presidium is akkoord gegaan met de aangepaste regeling Klachtencommissie. Er wordt op korte termijn een instemmingaanvraag bij de or ingediend over een wijziging van het integriteitsbeleid, waarvan de klachtencommissie onderdeel zal



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL



aan de Ondernemingsraad

Postbus 16243
2500 BE Den Haag

Stafdienst HR



datum 12 februari 2021
betreft Gedragscode Integriteit ambtelijke organisatie + klachtenregeling
ongewenste omgangsvormen
kenmerk XX
bijlagen 2

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

De gedragscode Integriteit van de Tweede Kamer voor de ambtelijke organisatie is herzien. Aanleiding voor het aanpassen van de gedragscode Integriteit is dat de informatie in de code deels verouderd was. De herziene versie van de gedragscode sluit aan bij de CAO Rijk (en informatie op P-Direkt), waardoor de informatie eenduidig is. Ook de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen is herzien, naar aanleiding van maatschappelijke ontwikkeling en aanbevelingen van de vertrouwenspersonen.

Gedragscode

In de herziene versie is de lijn van het Rijk gevolgd, maar zijn expliciet Kamerspecifieke aspecten opgenomen zoals verwijzing naar het eigen beleid ongewenste omgangsnormen, de klachtenregeling ongewenste omgangsnormen, de gedragsregeling digitale werkplek en regels m.b.t. omgang met Kamerleden. Ook is de herziene gedragscode aangepast aan de laatste wet- en regelgeving, waaronder de wijzigingen die het gevolg zijn van de invoering van de Wnra.

Communicatie

De gedragscode zal worden uitgebracht in een visueel aantrekkelijke folder, in samenwerking met stafdienst Communicatie. Medewerkers zullen worden geïnformeerd over de herziene gedragscode. Ook zal in 2021 aandacht worden besteed aan het vergroten van bewustwording omtrent integriteit, o.a. door het aanbieden van trainingen en het stimuleren van het gesprek over integriteit. Er zal extra aandacht worden besteed aan leidinggevenden en het belang van voorbeeldgedrag op het gebied van integriteit.

Klachtenregeling

In verband met maatschappelijke ontwikkelingen (zoals de #MeToo beweging) en aanbevelingen gedaan door de vertrouwenspersonen is de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen zoals die binnen de Tweede Kamer geldt op enkele punten herzien. Er zijn geen inhoudelijke wijzigingen doorgevoerd in de regeling zelf, maar enkel de opbouw en structuur is veranderd en de samenstelling van de commissie.

De klachtenregeling is als volgt gewijzigd:



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

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.

Het Presidium heeft met de klachtenregeling ingestemd aangezien ook fracties daaraan gehouden zijn.

Instemmingsverzoek

Op basis van artikel 27 lid 1 van de WOR wordt de hernieuwde gedragscode integriteit voor de ambtelijke organisatie en de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen ter instemming aan de Ondernemingsraad voorgelegd. De gedragscode integriteit is als bijlage toegevoegd.

Graag ontvang ik uw reactie. Uiteraard ben ik graag bereid tot nader overleg.

Met vriendelijke groet,



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL



aan de Ondernemingsraad

Postbus 16243
2500 BE Den Haag

Stafdienst HR



datum 16 februari 2021
betreft Gedragscode Integriteit ambtelijke organisatie + klachtenregeling
ongewenste omgangsvormen
kenmerk XX
bijlagen 2

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

De gedragscode Integriteit van de Tweede Kamer voor de ambtelijke organisatie is herzien. Aanleiding voor het aanpassen van de gedragscode Integriteit is dat de informatie in de code deels verouderd was. De herziene versie van de gedragscode sluit aan bij de CAO Rijk (en informatie op P-Direkt), waardoor de informatie eenduidig is. Ook de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen is herzien, naar aanleiding van maatschappelijke ontwikkeling en aanbevelingen van de vertrouwenspersonen.

Gedragscode

In de herziene versie is de lijn van het Rijk gevolgd, maar zijn expliciet Kamerspecifieke aspecten opgenomen zoals verwijzing naar het eigen beleid ongewenste omgangsnormen, de klachtenregeling ongewenste omgangsnormen, de gedragsregeling digitale werkplek en regels m.b.t. omgang met Kamerleden. Ook is de herziene gedragscode aangepast aan de laatste wet- en regelgeving, waaronder de wijzigingen die het gevolg zijn van de invoering van de Wnra.

Communicatie

De gedragscode zal worden uitgebracht in een visueel aantrekkelijke folder, in samenwerking met stafdienst Communicatie. Medewerkers zullen worden geïnformeerd over de herziene gedragscode. Ook zal in 2021 aandacht worden besteed aan het vergroten van bewustwording omtrent integriteit, o.a. door het aanbieden van trainingen en het stimuleren van het gesprek over integriteit. Er zal extra aandacht worden besteed aan leidinggevenden en het belang van voorbeeldgedrag op het gebied van integriteit.

Klachtenregeling

In verband met maatschappelijke ontwikkelingen (zoals de #MeToo beweging) en aanbevelingen gedaan door de vertrouwenspersonen is de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen, zoals die binnen de Tweede Kamer geldt, op enkele punten herzien. Er zijn geen inhoudelijke wijzigingen doorgevoerd in de regeling zelf, enkel de opbouw en structuur is veranderd en de samenstelling van de commissie. Belangrijke reden om aan de samenstelling van de commissie een externe voorzitter toe te voegen is te waarborgen dat er voldoende kennis en expertise is binnen de commissie. Gelet op het aantal klachten bestaat het risico dat de kennis enigszins



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL



wegzakt. Daarnaast begrijpen de interne leden juist de 'taal' en de cultuur van de Kamer wat de behandeling van eventuele klachten ten goede zal komen.

De klachtenregeling is als volgt gewijzigd:

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

Het Presidium heeft met de klachtenregeling ingestemd, aangezien ook fracties daaraan gehouden zijn.

Instemmingsverzoek

Op basis van artikel 27 lid 1 van de WOR wordt de hernieuwde gedragscode integriteit voor de ambtelijke organisatie en de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen ter instemming aan de Ondernemingsraad voorgelegd.

Graag ontvang ik uw reactie. Uiteraard ben ik graag bereid tot nader overleg.

Met vriendelijke groet,



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Oplegnotitie Sociaal Jaarverslag 2020

Stafdienst HR

datum 10 maart 2021

Aard van de bespreking

Besluitvormend

Beknopte samenvatting

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

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

Beslispunten

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

Financiële consequenties

nvt

Personele consequenties

nvt

ICT-consequenties

nvt

**Advies** [REDACTED]

nvt

Advies [REDACTED]

Akkoord.

Advies [REDACTED]

De Stafdienst Communicatie adviseert het sociaal jaarverslag onder de diensthoofden te verspreiden via lijncommunicatie en hen te verzoeken het sociaal jaarverslag te bespreken met hun dienst. Hiervoor wordt de stafdienst HR verzocht kort maar krachtig te omschrijven en duiden wat de bijzonderheden zijn in dit verslag. Denk aan informatie over: wat valt op, wat gaat goed, wat kan worden aangepakt/verbeterd in 2021 (en hoe) etc.? Op deze wijze heeft de ambtelijke organisatie de mogelijkheid het sociaal jaarverslag te lezen en uitkomsten in te zetten als informerend en strategisch instrument. Daarnaast wordt geadviseerd conform artikel 31a WOR, dit verslag ter informatie aan de Ondernemingsraad te sturen.

Advies [REDACTED]

Akkoord.

Doorgeleiding

Presidium

Ondernemingsraad

- Informatie

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp : Sociaal Jaarverslag 2020

Opgesteld door : Stafdienst HR

- De Klachtencommissie heeft in 2020 geen meldingen ontvangen. De vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen hebben 18 meldingen gekregen. De vertrouwenspersonen integriteit geen meldingen. Het jaarverslag van de vertrouwenspersonen is eveneens toegevoegd.



Sociaal Jaarverslag 2020

jaarcijfers en toelichting

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

1. Inleiding

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

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

4.1.1



4.1.1

13. Werkbeleving en sociale veiligheid

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

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

14. Vertrouwenspersonen en klachtencommissie

Hieronder een overzicht van de meldingen bij de verschillende gremia:

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

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

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

OR TWEEDE KAMER

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

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

Dit schrijven bevat de beslissing van de or op uw voorgenomen besluit Instemmingsverzoek “gedragscode integriteit ambtelijke organisatie + klachtenregeling ongewenste omgangsvormen” van 22 februari 2021, kenmerk GR21.00014.

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

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

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

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

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

Vriendelijke groet,

[REDACTED]

[bericht Plein2 – publicatie 29 april 2021]

Beste collega's,

Het Presidium heeft op 21 april kennis genomen van het **Sociaal Jaarverslag 2020** van de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer. In dit verslag zijn de belangrijkste HR-gerelateerde cijfers en feiten over het afgelopen jaar weergegeven en staat een toelichting op het sociaal beleid dat is gevoerd. Wat is er in 2020 gedaan en gebeurd op het gebied van personeel en organisatie? En wat zijn de plannen voor 2021 en daarna? Hieronder een aantal punten die uit het jaarverslag naar voren komen.

Invoegen sociaal jaarverslag als PDF

04/19/2021 10:55

Werkbeleving en sociale veiligheid

In 2020 is stevig geïnvesteerd in het kenbaar maken van beschikbare psychosociale of bedrijfsmaatschappelijke steun voor medewerkers in de Kamer: een vragenlijst heeft zicht gegeven op het welbevinden van medewerkers. Managers en medewerkers hebben in hun diensten werkbeleving en werken in tijden van corona besproken, vertrouwenspersonen en bedrijfsmaatschappelijk werk zijn langs de (digitale) werkoverleggen gegaan en er is extra aandacht besteed aan de gesprekscyclus, loopbaan en vitaliteit.

4.1.1

4.1.1



OR TWEEDE KAMER

Datum	:	21 september 2021
Betreft	:	Reactie or onderzoeksvoorstel sociale veiligheid
Aan	:	■■■■■
Kenmerk OR	:	20210729_verkenning sociale veiligheid
Uw kenmerk	:	

Geachte mevrouw ■■■■■ beste ■■■■■,

De OR heeft met grote belangstelling het verslag van de verkenning en het onderzoeksvoorstel 'sociale veiligheid 2^e Kamer' van mw. ■■■■■ gelezen. De OR heeft een aantal vragen over de onderzoeksopzet en de rollen die de onderzoekster voor de OR ziet (onder kopje werkzaamheden), en zou een nadere toelichting van mw. ■■■■■ tijdens een OR vergadering zeer op prijs stellen.

De OR onderkent het belang van deze problematiek die mogelijk breder speelt in de organisatie, dan de uitkomsten van de WBO's en bijvoorbeeld de rapportages van de vertrouwenspersonen doen vermoeden. Echter, de OR is tevens van mening (en heeft dit al eerder geuit) dat een dergelijk gevoelig onderzoek dat uitsluitend gericht is op het ambtelijk deel van de organisatie, te eenzijdig is en geen goed beeld kan geven van de omvang en aard van de sociale onveiligheid en werkcultuur binnen de Tweede Kamer als de politieke pijler - de fracties niet meedoen.

Tot slot kan de grootschalige optuiging van dit onderzoek met een Adviesraad, een onderzoekscommissie van 3 leden en een klein team van ■■■■■ naar de indruk van de or gevoelens van sociale onveiligheid oproepen als zij gevraagd of ongevraagd gevoelige en vertrouwelijke zaken moeten gaan delen . Deelt u dat inzicht en hoe is dat wellicht te voorkomen?

met vriendelijke groet,

namens de or,

■■■■■

Tweede Kamer

DER STATEN - G E N E R A A L

aan Tweede Kamer der Staten-Generaal
Leden van de Ondernemingsraad
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Binnenhof 1a
2513 AA Den Haag

T [REDACTED]
E [REDACTED]@tweedekamer.nl

datum 25 maart 2020
betreft sociaal jaarverslag 2019, evaluatie "plan van aanpak WBO 2019",
jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2019,
evaluatie verzuimaanpak 2019.
pagina

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

Hierbij bieden wij u ter 4 documenten aan op het gebied van het gevoerde HR beleid binnen onze organisatie in 2019. Graag bespreken wij de inhoud daarvan met u in de komende overlegvergadering.
Het betreft de volgende vier stukken:

1. Sociaal jaarverslag 2019:

In het sociaal jaarverslag 2019 worden ontwikkelingen in beeld gebracht op het gebied van het gevoerde personeelsbeleid van de ambtelijke organisatie in 2019. In de notitie volgt een korte toelichting op de Infographic en waar mogelijk een vergelijking met 2018 en/of het Rijk. Daarnaast zijn relevante bijlagen toegevoegd.

2. Evaluatie ' plan van aanpak Werkbelevingsonderzoek':

Naar aanleiding van het werkbelevingsonderzoek in 2018 is er een organisatiebreed plan van aanpak gemaakt. Dit is geevalueerd: het plan van aanpak bleek ambitieus. Het motto bij de aanpak was altijd 'wat merkt de medewerker ervan'? [REDACTED] hebben [REDACTED] 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. [REDACTED] (ook zelf medewerker) hebben themasessies gevolgd om beter in te spelen op de werkbeleving van hun medewerkers. Ook in het geval van ziekte en re-integratie is meer hulp ingezet om

Tweede Kamer

DER STATEN - G E N E R A A L

aan Tweede Kamer der Staten-Generaal
Leden van de Ondernemingsraad
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Binnenhof 1a
2513 AA Den Haag

T [REDACTED]
E [REDACTED]@tweedekamer.nl

datum 25 maart 2020
betreft sociaal jaarverslag 2019, evaluatie "plan van aanpak WBO 2019",
jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2019,
evaluatie verzuimaanpak 2019.
pagina

medewerkers en leidinggevenden -daar waar mogelijk- tot re-integratiestappen te laten komen.

Op organisatieniveau zijn er een aantal zaken beleidsmatig uitgewerkt (denk aan het integriteitsbeleid of het arbobeleid), wat randvoorwaardelijk is voor een hogere bevologenheid.

3. Jaarverslag 2019 vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen: de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen (VPOO) geven 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 op alle drie de thema's vooral ingezet op:

- het verstevigen van de vaardigheden bij leidinggevenden,
- informatie en bewustwording bij medewerkers (verhogen werkbeleving en voorkomen ongewenst gedrag)
- verstevigen van de hulpstructuur en beleid op deze thema's

Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

aan Tweede Kamer der Staten-Generaal
Leden van de Ondernemingsraad
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Postbus 20018
2500 EA Den Haag

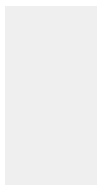
Binnenhof 1a
2513 AA Den Haag

T [REDACTED]
E [REDACTED]@tweedekamer.nl

datum 25 maart 2020
betreft sociaal jaarverslag 2019, evaluatie "plan van aanpak WBO 2019" ,
jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2019,
evaluatie verzuimaanpak 2019.
pagina

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
[REDACTED]



datum 1 maart 2020
betreft aanvullende verzuimregels coronavirus



From Communicatietotaal <Communicatietotaal@tweedekamer.nl>
Subject **Bericht Voorzitter en [REDACTED] over sociale veiligheid**
To Communicatietotaal <Communicatietotaal@tweedekamer.nl>
Date January 26, 2022 at 10:33:34 AM CET

cid:image001.png@01D1E8ED.0A8470C0

BERICHT VOORZITTER

Beste Kamerbewoners,

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

Alle medewerkers in de Tweede Kamer hebben recht op een veilige en plezierige werkplek waarin geen plaats is voor seksuele intimidatie, pesten of discriminatie.

Vertrouwenspersonen

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

In de bijlage vindt u meer informatie over het werk van de vertrouwenspersonen.

Trainingen

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

Beleid ongewenste omgangsvormen en klachtencommissie

De Klachtencommissie heeft nu een externe voorzitter en is opnieuw geformeerd. Het beleid en de commissie is van toepassing op de ambtelijke organisatie.

Meer informatie is ook te vinden op ons intranet: [Ongewenste omgangsvormen | Plein2](#).

Met vriendelijke groet,

Vera Bergkamp
Voorzitter Tweede Kamer der Staten-Generaal

[REDACTED]
[REDACTED]

OR TWEEDE KAMER

Datum	:	14 februari 2022
Betreft	:	Onderzoek sociale veiligheid
Aan	:	■■■■■
Kenmerk or	:	20220214_ondz_sociale_veiligheid_or
Uw kenmerk	:	GR21.00108

Geachte mevrouw ■■■■■, beste ■■■■■

Berichten over grensoverschrijdend gedrag, die ook de Tweede kamer lijken te raken, brengt de ondernemingsraad er toe om te vragen hoe het er nu voor staat met het aangekondigde onderzoek naar sociale veiligheid.

De ondernemingsraad heeft er vanaf het begin op aangedrongen om het onderzoek zo breed mogelijk uit te voeren, te weten voor alle “bewoners” van B67. De bestuurder heeft destijds aangegeven deze zienswijze te ondersteunen. Een onderzoek dat zich zou beperken tot de ambtelijke organisatie heeft naar onze mening geen toegevoegde waarde en zou zonde zijn van de benodigde middelen.

Vertrouwende u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

namens de or,

■■■■■



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Jaarverslag 2021 ongewenste omgangsvormen

Opgesteld door :

Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen

Aard van de bespreking ¹

Informerend

Beknopte samenvatting

Achtergrond:

Binnen de Tweede Kamer kennen we twee soorten vertrouwenspersonen: de vertrouwenspersoon integriteit (VPI) en de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen (VPOO). De Ambtenarenwet verplicht overheidswerkgevers een integriteitsbeleid te voeren dat is gericht op het bevorderen van goed ambtelijk handelen. Als gevolg hiervan heeft de ambtelijke organisatie VPI's aangesteld die door ambtenaren te benaderen zijn voor het veilig melden van vermoedens van misstanden. Het gaat om zaken die schade doen aan de organisatie. Bijvoorbeeld: diefstal, machtsmisbruik, schenden van regels, niet integer gedrag. De VPI's hebben in 2021 twee meldingen gekregen; deze betreffen de ambtelijke organisatie; hier is geen jaarverslag van gemaakt. de fracties voeren een eigen integriteitsbeleid.

De Arbowet verplicht alle werkgevers (dus ook niet-overheidswerkgevers) beleid te voeren ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting waaronder ongewenste omgangsvormen. Als gevolg hiervan heeft het Presidium van de Tweede Kamer VPOO's aangesteld. Deze VPOO's zijn dus zowel door Kamerambtenaren als fractiemedewerkers te benaderen voor zaken in de omgang, communicatie en wijze van leidinggeven waardoor een medewerker zich niet veilig voelt op het werk. Het kan gaan over pesten, intimidatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld en discriminatie. Er zijn 6 VPOO's werkzaam: 2 vanuit de fracties, 3 vanuit de ambtelijke organisatie en 1 externe vertrouwenspersoon. Het jaarverslag van de VPOO's betreft meldingen die vanuit fracties en ambtelijke organisatie bij deze vertrouwenspersonen zijn gedaan. Naast deze VPOO's hebben sommige fracties ook eigen vertrouwenspersonen aangesteld; de activiteiten van deze 'eigen fractie VPOO's' worden niet in dit jaarverslag weergegeven. Bijgaand jaarverslag omvat derhalve dus geen compleet beeld van meldingen bij de Kamerorganisatie.

Jaarverslag:

De vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen hebben een jaarverslag over 2021 opgesteld.

¹

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



Tweede Kamer

DER STATEN - G E N E R A A L

Het jaarverslag van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen geeft onder meer in hoofdstuk II het aantal meldingen weer dat de vertrouwenspersonen hebben ontvangen (26 meldingen), de aard van deze meldingen, de interventies die zijn ondernomen en de tijd die aan deze meldingen is besteed. De vertrouwenspersonen hebben ook medewerkers opgevangen die moeite hadden met emoties rondom de corona maatregelen (5 gesprekken). Onder hoofdstuk II.5 zijn enkele aanbevelingen gedaan.

Bij de klachtencommissie zijn geen klachten binnen gekomen en bij de vertrouwenspersonen integriteit zijn twee meldingen gedaan.

Voor alle vertrouwenspersonen en leden klachtencommissie geldt dat zij jaarlijks investeren in deskundigheidsbevordering, voorlichting en extern gecertificeerd zijn.

Het MT heeft het verslag tijdens een bijeenkomst met de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen en integriteit besproken. De aanbevelingen van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen met betrekking tot trainingen voor medewerkers, aandacht voor mentale gezondheid en interne communicatie, heeft het MT toegezegd. De verslagen worden besproken met de Ondernemingsraad en de diensthoofden en gepubliceerd op Plein2.

1. Formulering te nemen besluit

- Het Presidium neemt kennis van het jaarverslag 2021 van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen.

2. 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)

OR TWEEDE KAMER

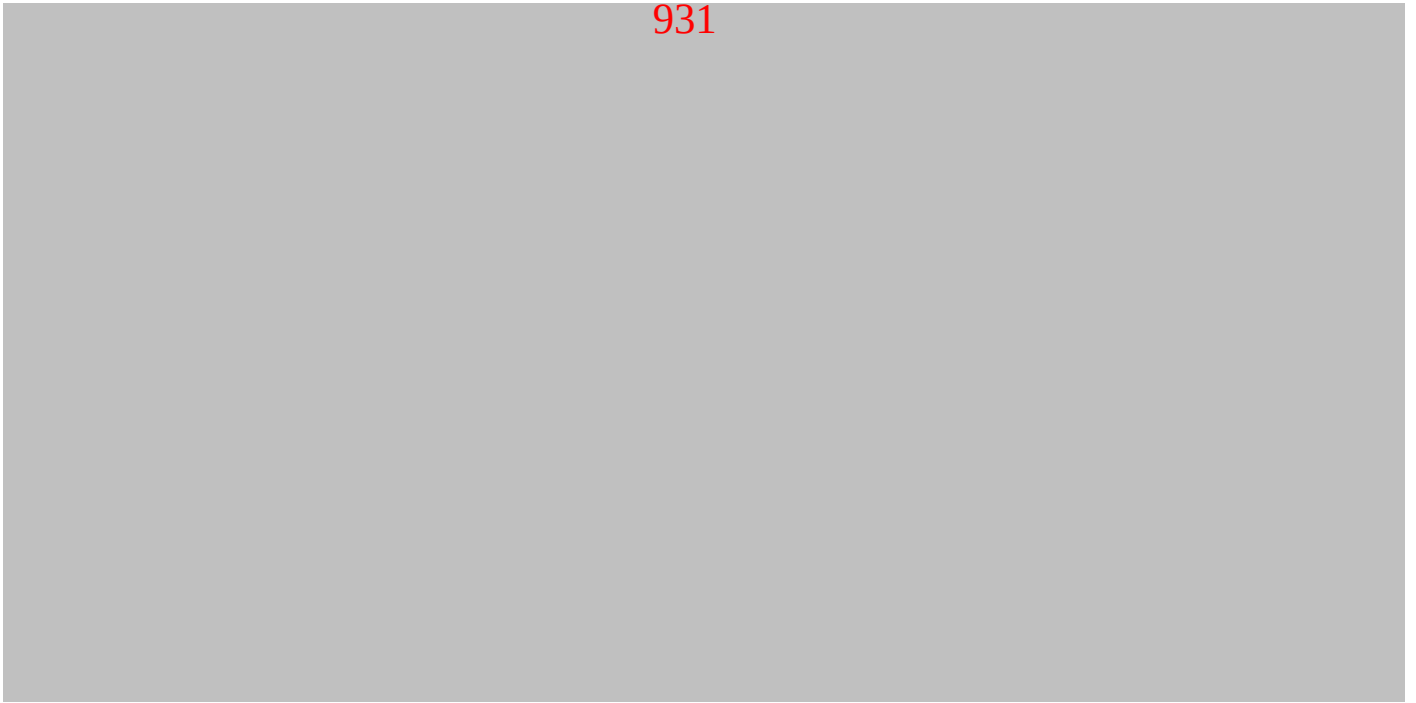
Datum	:	14 januari 2022 (verslagdatum)
Verzenddatum	:	10 maart 2022
Betreft	:	Werkbelevingsonderzoek bevindingen or
Aan	:	[REDACTED]
Kenmerk or	:	20220310_WBO_bevindingen_or
Uw kenmerk	:	

Geachte [REDACTED] en leden MT,

In de periode van half oktober tot en met december 2021, hebben leden van de or in kennismakingsgesprekken met de diensthoofden het WBO besproken en op uitnodiging van sommige diensten ook de interne afdelings- of teambesprekingen over het WBO bijgewoond. Dit laatste was het geval bij DAO, DVR, DIA, BD. Daarnaast heeft de OR op 2 september een briefing gehad over de uitkomst van het WBO voor de hele Tweede Kamer verzorgd door het onderzoeksbureau Triple-i.

Hieronder vindt u de hoofdbevindingen en aanbevelingen van de OR over het werkbelevingsonderzoek (WBO) 2021.

- Bij alle vergadergebonden diensten en in de groep diensthoofden zelf, is er sprake van een hoge werkdruk, stress en gevoel van sociale onveiligheid. Men heeft veel last van de lange en onvoorspelbare werkdagen, onregelmatige pauzes en het doorwerken in de recessen (waardoor men niet kan bijkomen). Ook hebben medewerkers last van de verruwing van het taalgebruik en toegenomen onbeleefde omgangsvormen in de TK. Sommige fracties houden zich standaard niet aan de coronaregels.



Geacht Kamerlid,

In deze email en bijlagen, treft u informatie aan over de onderwerpen 'neveninkomsten' en 'verblijfskostenvergoeding'.

Neveninkomsten

Ingevolge artikel 3 van de [Wet Schadeloosstelling leden Tweede Kamer](#) wordt bij het vaststellen van de hoogte van de schadeloosstelling jaarlijks rekening gehouden met neveninkomsten. Informatie over neveninkomsten dient u ieder jaar voor 1 april rechtstreeks aan de Belastingdienst door te geven door middel van bijgaand formulier. Op basis van uw opgave zal door de Belastingdienst de hoogte van de korting op de schadeloosstelling over 2019 worden berekend. Ook wanneer er geen neveninkomsten zijn genoten dient u dit middels het formulier op te geven.

De Belastingdienst verzoekt u dit formulier op te sturen naar:

Belastingdienst, Kantoor Den Haag
PDB Tz Team 05 (Vip)
T.a.v. de heer [REDACTED]
Postbus 30206
2500 GE Den Haag

Voor specifieke informatie over de vaststelling van de korting op de schadeloos[REDACTED] kunt u bij de Belastingdienst ook telefonisch terecht: de heer [REDACTED] telefoonnummer: 088-[REDACTED] (doorkiesnummer). Algemene informatie kunt u ook nalezen in bijgevoegde brochure.

De termijn waarop de Belastingdienst reageert, is afhankelijk van wanneer het formulier neveninkomsten is ingediend en de termijn die de Belastingdienst nodig heeft voor de verwerking. Eenmaal vastgesteld bericht de Belastingdienst u of er sprake is van een korting op de schadeloosstelling, en zo ja, welk bedrag. De Stafdienst HR ontvangt hiervan een afschrift. In het geval van een korting neemt deze dienst contact met u op, over hoe de korting wordt verrekend met de schadeloosstelling.

[REDACTED]

[REDACTED]



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Notitie Agenda VPOO

datum 25 januari 2021

T [REDACTED]
M +316 [REDACTED]
E [REDACTED]@tweedekamer.nl

1 Mededelingen

Integriteit: mail 13-01; diverse activiteiten opgepakt om integriteit meerjarig goed in te bedden.

2. **Jaarverslag 2020:** arja wil opzet maken en toevoegen “werken in Coronatijd”. gedragsvormen. Half febr eerste concept. 1 maart. VPI’s



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Notitie Agenda VPOO

datum 4 november 2019

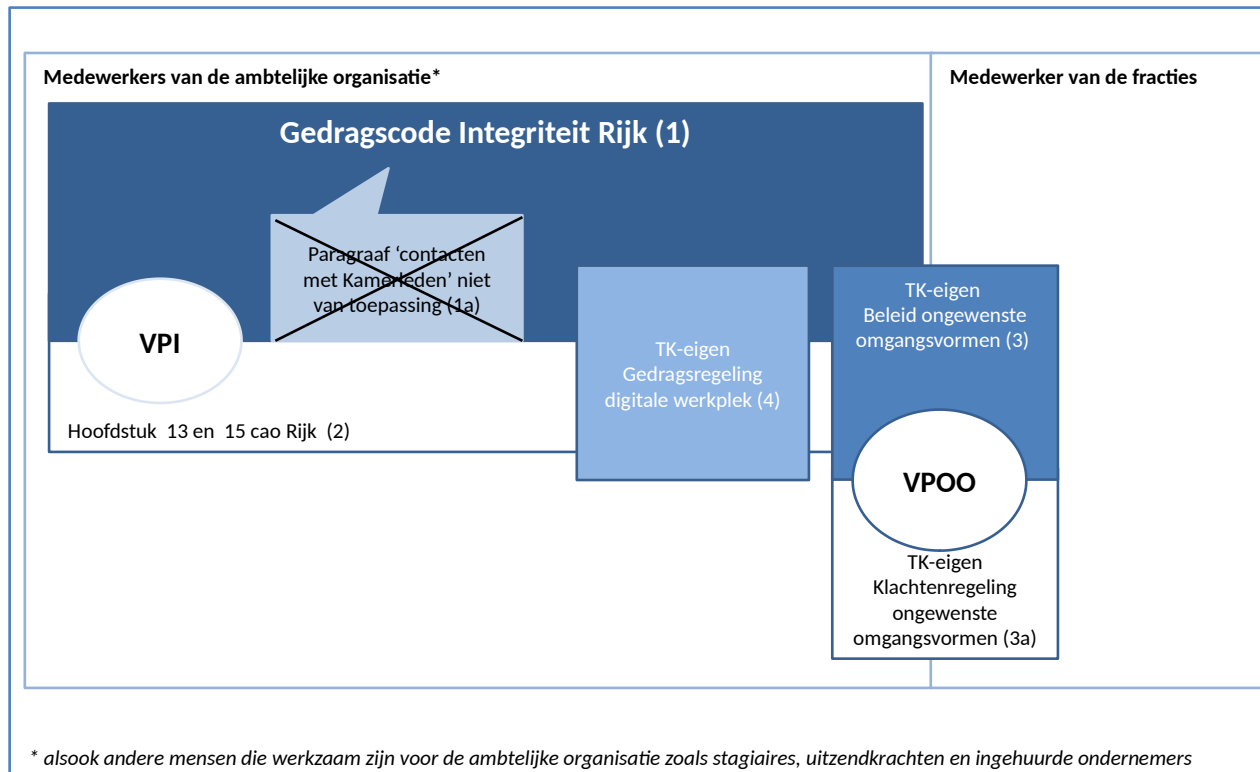
T [REDACTED]
M +316 [REDACTED]
E [REDACTED]@tweedekamer.nl

3 Jaarverslag 2018:

het concept jaarverslag 2018 is nog niet geagendeerd in het MT en Presidium.
Graag een finale klap hierop.

2 vragen:

- a.) willen jullie een MT bijeenkomst waarin –naast het jaarverslag- ook sociale veiligheid als breder thema wordt besproken?
- b.) Timing: aangezien aanbidding van het jaarverslag aan MT en Presidium pas in november zal plaatsvinden: is het een idee om een samengesteld jaarverslag te maken (over 2018+ jan-nov 2019)?





Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Ambtelijke basisnormen voor integriteitsbeleid *inclusief besluitenlijst*

Auteur	
Autorisatie door	
Bestemd voor	MT
Status / versie	1.1 herzien
Datum	1 november 2020
Gerelateerde documenten / evt. wet- en regelgeving	- Meerjarenbeleidsplan Integriteit 2020-2024 - Jaarplan integriteit 2020 Tweede Kamer

Hieronder volgt een opsomming van de **ambtelijke basisnormen** voor integriteitsbeleid¹. Deze modelaanpak verplicht alle overheidsorganisaties bij het openbaar bestuur en politie tot het voeren van een integriteitsbeleid dat aan bepaalde basisnormen voldoet. De basisnormen gelden zowel voor ambtenaren als voor politieke ambtsdragers. De basisnormen zijn overgenomen uit bijlage 3 van de 'Handreiking Integriteitsbeleidsplan' en vormen de richtlijn op basis waarvan het meerjarenbeleid en het jaarplan integriteit voor de Tweede Kamer invulling krijgt.

In dit document staat aangegeven in hoeverre de Tweede Kamer voldoet aan de ambtelijke basisnormen en welke MT-besluiten per deelonderwerp worden gevraagd. De kleuren geven aan wat de huidige stand van zaken is.

	Onderwerp	Status	Besluit
1a	Aandacht voor integriteit: de overheidsorganisatie heeft de verschillende aspecten van integriteit in een schriftelijk document vastgelegd. In een centraal register of anderszins op centraal niveau is relevante aan integriteit gerelateerde informatie beschikbaar.	<u>Bijna gereed</u> Hiertoe zijn het meerjarenbeleidsplan 2020-2024 en het Jaarplan 2020 opgesteld. Daarnaast wordt de verschillende informatie met betrekking tot het onderwerp, inclusief regelingen, centraal beschikbaar gesteld via Plein 2 en gearchiveerd door de Stafdienst HR.	Akkoord gaan met: (1) meerjarenbeleidsplan 2020-2024 (2) uitvoering van het Jaarplan 2020
1b	Aandacht voor integriteit: de organisatie verricht vanuit integriteitsoogpunt binnen de organisatie of binnen onderdelen daarvan periodiek onderzoek naar kwetsbare handelingen , functies en processen	<u>Niet gereed</u> Zie hierboven	Akkoord gaan met: (3) het verzoek aan de auditor van de Tweede Kamer om periodiek onderzoek te doen naar kwetsbare handelingen, functies en processen en daarover te rapporteren aan [REDACTED]
2a	De organisatie beschikt over een gedragscode .	<u>Gereed</u> Er is een gedragscode integriteit Tweede Kamer. Voorstel is om deze te actualiseren zodat het beter aansluit bij de huidige regelgeving die Rijksbreed geldt.	Akkoord gaan met: (4) actualiseren van de huidige verouderde gedragscode
2b	De gedragscode is goed kenbaar voor medewerkers.	<u>Gereed</u> De huidige gedragscode is onderdeel	Akkoord gaan met: (5) de Gedragscode TK onder de

¹ [Modelaanpak basisnormen integriteit](#)



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

van beëdiging en introductie van nieuwe medewerkers. Actualisering van de Gedragscode vraagt hernieuwde aandacht.

aandacht te brengen bij medewerkers

4.1.1

6 De organisatie beschikt over een nadere regeling voor de verplichte melding en openbaarmaking van nevenwerkzaamheden. De organisatie houdt een geactualiseerd overzicht bij van de gemelde nevenwerkzaamheden.	<u>Bijna gereed</u> De regels en procedures zijn opgenomen in eigen gedragscode. Door actualisering van deze gedragscode dienen huidige informatiestukken op Plein 2 opnieuw bekeken te worden. Aan- of afmelden van nevenwerkzaamheden gebeurt door medewerkers in het P-Direktportaal. Openbaarmaking van nevenwerkzaamheden van topmanagers gebeurt nog niet (via ABD). Het voorstel is om te onderzoeken of dit wenselijk en mogelijk is.	Akkoord gaan met: (7) het verzoek aan HR om te onderzoeken of openbaarmaking van nevenwerkzaamheden van MT-leden wenselijk en mogelijk is.
7 Er is een nadere regeling voor de verplichte melding van financiële belangen en transacties in effecten. Er worden functies aangewezen waarvoor deze meldplicht geldt.	<u>Bijna gereed</u> De meldplicht is geregeld in de eigen gedragscode. Door actualisering van deze gedragscode dienen huidige informatiestukken op Plein 2 opnieuw	Akkoord gaan met: (8) het verzoek aan HR om te onderzoeken of bepaalde functies moeten worden aangewezen waarbij altijd een meldplicht financiële



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

		bekeken te worden. Er zijn geen functies aangewezen waarvoor deze meldplicht altijd geldt. Voorstel is om te onderzoeken of dit nodig is.	belangen geldt.
8	De organisatie stelt voorschriften vast over het kennisnemen van of omgaan met vertrouwelijke informatie . Er worden maatregelen getroffen die beogen te voorkomen dat onbevoegde derden vertrouwelijke gegevens kunnen bezitten, raadplegen of beschadigen.	<u>Gereed</u> Dit is geregeld in de eigen gedragscode. Door actualisering van deze gedragscode dienen huidige informatiestukken op Plein 2 opnieuw bekeken te worden. Beleid voor Informatiebeveiliging en '<u>veilig werken</u>' is geregeld op Plein 2.	nvt
9	Voor het aannemen van relatiegeschenken of uitnodigingen is een regeling getroffen. De regeling bevat een meldplicht voor het aannemen van geschenken en uitnodigingen.	<u>Gereed</u> Dit is geregeld in de eigen gedragscode. Door actualisering van deze gedragscode dienen huidige informatiestukken op Plein 2 opnieuw bekeken te worden.	nvt
10	De organisatie stelt een inkoop-een aanbestedingsbeleid vast. Het beleid bevat richtlijnen voor het aantal aan te vragen offertes en de vastlegging van keuzen voor bepaalde procedures van aanbesteding.	<u>Gereed</u> FEZ kent een eigen inkoopbeleid waarin aandacht wordt besteed aan integriteit dat in 2020 is vastgesteld.	Akkoord gaan met: (9) het verlengen van het bestaande inkoopbeleid tot 01-01-2021 en het updaten van dit beleid in 2020 onder voorwaarde van voldoende capaciteit
11	Er wordt een vertrouwenspersoon of instantie voor integriteitskwesties aangesteld.	<u>Gereed</u> De Tweede Kamer heeft de <u>VPI</u> en VPOO aangesteld.	nvt
12	Er is voorzien in een procedure voor de wijze waarop de medewerkers vermoedens van aantastingen van de integriteit binnen de organisatie, kunnen aankaarten (klokkenluidersregeling).	<u>Gereed</u> Op dit moment geldt de interne klokkenluidersregeling Rijk, Politie en Defensie voor het melden van misstanden. Deze regeling sluit aan bij de Wet Huis voor klokkenluiders. Per 1 januari 2020 wordt dit geregeld in Hoofdstuk 13 cao Rijk.	nvt
13	De organisatie heeft een schriftelijk vastgelegde procedure voor het verrichten van een onderzoek , nadat een vermoeden van misstand (melding/signaal van een vermoeden van een integriteitsinbreuk) is gemeld.	<u>Gereed</u> De procedure rondom het instellen van een onderzoek is geregeld in bijlage 12 cao Rijk. Voorstel is om aan te sluiten bij de Rijksbrede baseline intern persoonsgericht onderzoek (BIPO).	Akkoord gaan met: (10) aansluiting bij de Rijksbrede baseline intern persoonsgericht onderzoek.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Ambtelijke basisnormen voor integriteitsbeleid *status november 2020*

Auteur	
Autorisatie door	
Bestemd voor	MT
Status / versie	0.1
Datum	20 november 2020
Gerelateerde documenten / evt. wet- en regelgeving	- Meerjarenbeleidsplan Integriteit 2020-2024 - Jaarplan integriteit 2020 Tweede Kamer

Hieronder volgt een stand van zaken met betrekking tot de **ambtelijke basisnormen** voor integriteitsbeleid¹. Deze modelaanpak verplicht alle overheidsorganisaties bij het openbaar bestuur en politie tot het voeren van een integriteitsbeleid dat aan bepaalde basisnormen voldoet. De basisnormen gelden zowel voor ambtenaren als voor politieke ambtsdragers. De basisnormen zijn overgenomen uit bijlage 3 van de 'Handreiking Integriteitsbeleidsplan' en vormen de richtlijn op basis waarvan het meerjarenbeleid en het jaarplan integriteit voor de Tweede Kamer invulling krijgt.

In dit document staat aangegeven in hoeverre de Tweede Kamer voldoet aan de ambtelijke basisnormen. De kleuren geven aan wat de stand van zaken is.

	Onderwerp	Status jan 2020	Status nov-2020
1a	Aandacht voor integriteit: de overheidsorganisatie heeft de verschillende aspecten van integriteit in een schriftelijk document vastgelegd. In een centraal register of anderszins op centraal niveau is relevante aan integriteit gerelateerde informatie beschikbaar.	<u>Bijna gereed</u> Hiertoe zijn het meerjarenbeleidsplan 2020-2024 en het Jaarplan 2020 opgesteld. Daarnaast wordt de verschillende informatie met betrekking tot het onderwerp, inclusief regelingen, centraal beschikbaar gesteld via Plein 2 en gearchiveerd door de Stafdienst HR.	<u>Gereed.</u>
1b	Aandacht voor integriteit: de organisatie verricht vanuit integriteitsoogpunt binnen de organisatie of binnen onderdelen daarvan periodiek onderzoek naar kwetsbare handelingen , functies en processen	<u>Niet gereed</u> De auditor van de Tweede Kamer doet periodiek onderzoek naar kwetsbare handelingen, functies en processen en daarover te rapporteren aan [REDACTED].	<u>Niet gereed</u> Geen activiteiten.
2a	De organisatie beschikt over een gedragscode .	<u>Gereed</u> Er is een gedragscode integriteit Tweede Kamer. Voorstel is om deze te actualiseren zodat het beter aansluit bij de huidige regelgeving die Rijksbreed geldt.	<u>Gereed</u> De huidige gedragscode is geactualiseerd en wordt in november 2020 aan MT en OR voorgelegd.
2b	De gedragscode is goed kenbaar voor medewerkers.	<u>Gereed</u> De huidige gedragscode is onderdeel van beëdiging en introductie van nieuwe medewerkers. Actualisering van de Gedragscode vraagt hernieuwde aandacht.	Vervolg in 2021 Geactualiseerde gedragscode moet onder de aandacht worden gebracht van medewerkers.

¹ [Modelaanpak basisnormen integriteit](#)



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

6 De organisatie beschikt over een nadere regeling voor de verplichte melding en openbaarmaking van nevenwerkzaamheden. De organisatie houdt een geactualiseerd overzicht bij van de gemelde nevenwerkzaamheden.	<u>Bijna gereed</u> De regels en procedures zijn opgenomen in eigen gedragscode. Door actualisering van deze gedragscode dienen huidige informatiestukken op Plein 2 opnieuw bekeken te worden. Aan- of afmelden van nevenwerkzaamheden gebeurt door medewerkers in het P-Direktportaal. Openbaarmaking van nevenwerkzaamheden van topmanagers gebeurt nog niet (via ABD). Het voorstel is om te onderzoeken of dit wenselijk en mogelijk is.	Vervolg in 2021 Openbaarmaking van nevenwerkzaamheden van [REDACTED] en evt directeurs moet onderzocht worden.
7 Er is een nadere regeling voor de verplichte melding van financiële belangen en transacties in effecten. Er worden functies aangewezen waarvoor deze meldplicht geldt.	<u>Bijna gereed</u> De meldplicht is geregeld in de eigen gedragscode. Door actualisering van deze gedragscode dienen huidige informatiestukken op Plein 2 opnieuw bekeken te worden.	<u>Niet gereed</u> Geen activiteiten.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Er zijn geen functies aangewezen
waarvoor deze meldplicht altijd geldt.
Voorstel is om HR ism BVA te laten
onderzoeken of dit nodig is.

9 Voor het aannemen van
relatiegeschenken of uitnodigingen
is een regeling getroffen. De
regeling bevat een meldplicht voor
het aannemen van geschenken en
uitnodigingen.

Gereed
Dit is geregeld in de gedragscode.

Gereed

11 Er wordt een **vertrouwenspersoon
of instantie voor
integriteitskwesaties** aangesteld.

Gereed
De Tweede Kamer heeft de VPI en VPOO
aangesteld.

Gereed
Er is geïnvesteerd in de
professionalisering en het vergroten
van bekendheid van VPOO en VPI.

Beleid ongewenste omgangsvormen

Versiebeheer			
Versie	Datum	Wijzigingen	Auteur
1.0	01-04-2016	Definitieve versie	
1.1	01-05-2021	Klachtenregeling uit beleid gehaald	

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

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

Jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2020

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

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

Vanuit de fracties

	Fractie GroenLinks
	Fractie CDA
	Fractie PvdA

Vanuit de Kamerorganisatie

	Griffie commissies S&F
	Beveiligingsdienst

Extern

	Rijksoverheid
---	---------------

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

I Leeswijzer

II: Verslag vertrouwenspersonen

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

II Verslag vertrouwenspersonen

II.2 Meldingen

Hieronder wordt verslag gedaan van:

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

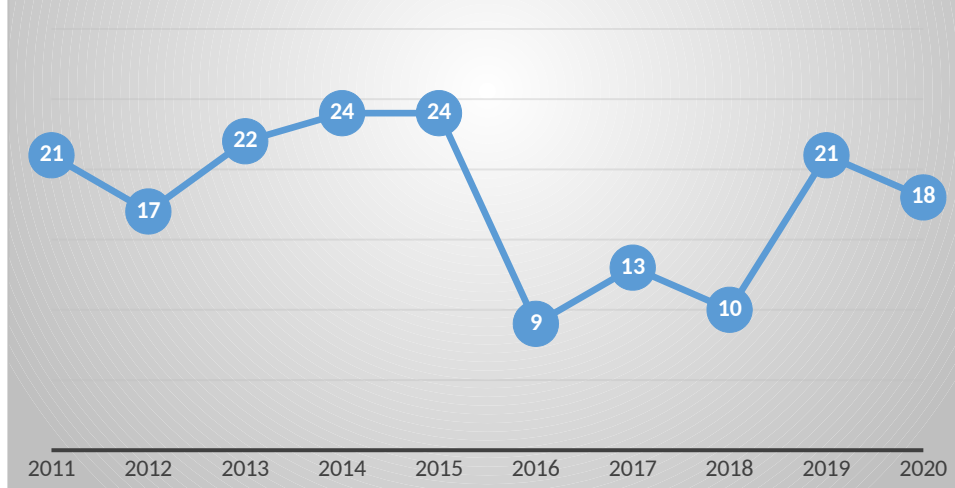
a. Aantal meldingen

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

Eind 2020 is de stand van zaken van afhandeling:

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

Aantal meldingen 2011-2020



b. Aard van de meldingen

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

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

c. Interventies

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

- Melder gelegenheid gegeven om zijn/haar verhaal te doen/hart te luchten;

- Melder voorbereid en vergezeld met gesprek leidinggevende
- Ondersteunende gesprekken gevoerd/aangeboden;
- Adviesgesprekken met leidinggevendenden gevoerd;
- Situatie geanalyseerd en handvatten gegeven om zelf de situatie op te lossen;
- Melder doorverwezen naar bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts, juridisch adviseur en externe hulpverlening

d. Afwikkeling en resultaten

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

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

e. Verantwoording van de tijdsbesteding

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

Urenbesteding 5 interne vertrouwenspersonen

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

Het totaal aan besteedde uren

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

II.2 Deskundigheidsbevordering

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

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

- Vergroten van inzicht in casuïstiek m.b.v. het bespreekmodel casuïstiek

- Reflectie op persoonlijke vaardigheden als vertrouwenspersoon.

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

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

II.3 Voorlichting

Het afgelopen jaar hebben we wederom tijd besteed aan het geven van voorlichting aan de Kamerbewoners, in totaal zo'n 10 uur. Vanwege de Lock down heeft voorlichting bij werkoverleggen voornamelijk virtueel plaatsgevonden. Naast het reguliere voorlichting geven over ongewenste omgangsvormen en wat we voor Kamerbewoners kunnen betekenen hebben we ook mogen aanschuiven bij een aantal werkoverleggen die geheel in het teken stonden van 'hoe gaat het met ons in Coronatijd'. Voor deze werkoverleggen werd ruim de tijd genomen; een uur en dit is positief en waardevol ervaren. Bij een aantal werkoverleggen was ook BMW aanwezig. De werkoverleggen die bezocht zijn waren de werkoverleggen van de ambtenaren.

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

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

II.5 Trends en aanbevelingen

Trends

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

Aanbevelingen

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



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Aan alle medewerkers van de
ambtelijke organisatie Tweede Kamer

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

T 070 318

E @tweedekamer.nl
I www.tweedekamer.nl

Betreft Gedragscode Integriteit
kenmerk GR21.00054
datum 23 juni 2021
bijlage 1

Beste collega,

Werken bij de Tweede Kamerorganisatie betekent werken in een 'glazen huis'. Wat een Kamerambtenaar doet, kan invloed hebben op hoe anderen tegen de Tweede Kamer aankijken. Daarmee heeft jouw gedrag indirect ook invloed op het vertrouwen dat het publiek in de overheid, en meer specifiek in de Tweede Kamer heeft. Het is daarom belangrijk dat Kamerambtenaren zich integer gedragen. Maar wat is integer gedrag eigenlijk? Het is misschien niet altijd voor iedereen duidelijk hoe je het beste kunt handelen in bepaalde situaties.

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

De Gedragscode Integriteit

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

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



datum 23 juni 2021
kenmerk GR21.00054

Ga in gesprek met elkaar

De Gedragscode Integriteit geeft je dus een kader voor integer handelen, maar integriteit gaat pas werkelijk leven in de dagelijkse praktijk als je hierover in gesprek gaat met elkaar. Ga daarom regelmatig met je collega's en leidinggevenden hierover in gesprek. Waar loop je in jouw functie tegenaan en welk gedrag wordt er in die situatie van je verwacht? Soms kan er een reden zijn dat je dit gesprek niet met je collega's of leidinggevenden kunt of wilt voeren. Dan kun je je verhaal kwijt bij een Vertrouwenspersoon Integriteit of een Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen. De Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen kun je benaderen wanneer je ongewenst gedrag hebtesignaleerd. Voor alle overige integriteitskwesties kun je naar de Vertrouwenspersoon Integriteit. Zij bieden een luisterend oor, kunnen je adviseren over vervolgstappen en eventueel helpen bij het melden van een integriteitsschending of het indienen van een klacht over ongewenste omgangsvormen.

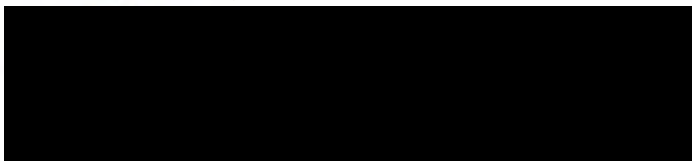
Workshops

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

Plein2/integriteit

Meer informatie over het inschrijven voor de trainingen, het voeren van het goede gesprek en over de vertrouwenspersonen kun je vinden op onze intranetpagina Plein2/integriteit.

Met vriendelijke groet,
namens het MT,





Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

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

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

T 070 318

E @tweedekamer.nl
I www.tweedekamer.nl

betreft Gedragscode Integriteit ambtelijke organisatie + klachtenregeling ongewenste omgangsvormen
kenmerk GR21.00014
datum 22 februari 2021
bijlagen 2

Geachte voorzitter en leden van de Ondernemingsraad,

De gedragscode Integriteit van de Tweede Kamer voor de ambtelijke organisatie is herzien. Aanleiding voor het aanpassen van de gedragscode Integriteit is dat de informatie in de code deels verouderd was. De herziene versie van de gedragscode sluit aan bij de CAO Rijk (en informatie op P-Direkt), waardoor de informatie eenduidig is. Ook de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen is herzien, naar aanleiding van maatschappelijke ontwikkeling en aanbevelingen van de vertrouwenspersonen.

Gedragscode

In de herziene versie is de lijn van het Rijk gevolgd, maar zijn expliciet Kamerspecifieke aspecten opgenomen zoals verwijzing naar het eigen beleid ongewenste omgangsnormen, de klachtenregeling ongewenste omgangsnormen, de gedragsregeling digitale werkplek en regels m.b.t. omgang met Kamerleden. Ook is de herziene gedragscode aangepast aan de laatste wet- en regelgeving, waaronder de wijzigingen die het gevolg zijn van de invoering van de Wnra.

Communicatie

De gedragscode zal worden uitgebracht in een visueel aantrekkelijke folder, in samenwerking met stafdienst Communicatie. Medewerkers zullen worden geïnformeerd over de herziene gedragscode. Ook zal in 2021 aandacht worden besteed aan het vergroten van bewustwording omtrent integriteit, o.a. door het aanbieden van trainingen en het stimuleren van het gesprek over integriteit. Er zal extra aandacht worden besteed aan leidinggevenden en het belang van voorbeeldgedrag op het gebied van integriteit.



datum 22 februari 2021
kenmerk GR21.00014

Klachtenregeling

In verband met maatschappelijke ontwikkelingen (zoals de #MeToo beweging) en aanbevelingen gedaan door de vertrouwenspersonen is de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen, zoals die binnen de Tweede Kamer geldt, op enkele punten herzien. Er zijn geen inhoudelijke wijzigingen doorgevoerd in de regeling zelf, enkel de opbouw en structuur is veranderd en de samenstelling van de commissie. Belangrijke reden om aan de samenstelling van de commissie een externe voorzitter toe te voegen, is om te waarborgen dat er voldoende kennis en expertise is binnen de commissie. Gelet op het aantal klachten bestaat het risico dat de kennis enigszins wegzakt. Daarnaast begrijpen de interne leden juist de 'taal' en de cultuur van de Kamer, wat de behandeling van eventuele klachten ten goede zal komen.

De klachtenregeling is als volgt gewijzigd:

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

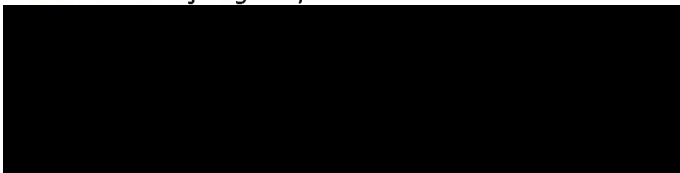
Het Presidium heeft met de klachtenregeling ingestemd, aangezien ook fracties daaraan gehouden zijn.

Instemmingsverzoek

Op basis van artikel 27 lid 1 van de WOR wordt de hernieuwde gedragscode Integriteit voor de ambtelijke organisatie en de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen ter instemming aan de Ondernemingsraad voorgelegd.

Graag ontvang ik uw reactie. Uiteraard ben ik graag bereid tot nader overleg.

Met vriendelijke groet,





Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

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

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

T 070 318 [REDACTED]

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

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

Geachte voorzitter en leden van de Ondernemingsraad,

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

Inhoudelijke toelichting werkbelevingsonderzoek

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

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



datum 26 augustus 2021
kenmerk 21.00076

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

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

Sociale omgeving, communicatie en leiderschap

De ervaren steun van collega's en leidinggevendenden en de teamsfeer scoren goed ten opzichte van het Nederlands gemiddelde en de meting van 2018. Medewerkers geven over het algemeen aan zich gewaardeerd te voelen, vooral door hun collega's en direct leidinggevende, in mindere mate door 'overige Kamerbewoners'. Medewerkers voelen zich geaccepteerd zoals ze zijn (inclusie). De communicatie tussen medewerkers en leidinggevendenden en tussen de verschillende diensten is ten opzichte van 2018 verbeterd. Op het gebied van sociale veiligheid en isolatie is wel blijvende aandacht nodig.

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

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

Kansen

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

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

Ongewenste omgangsvormen

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

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



datum 26 augustus 2021
kenmerk 21.00076

pvolging

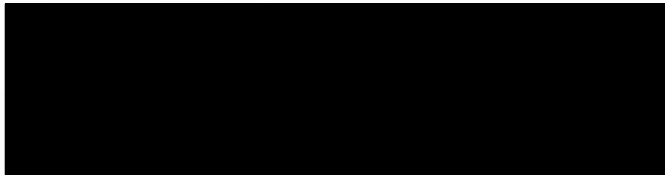
Begin september kunnen medewerkers door middel van een online dashboard (via individuele inlog op PC) de resultaten van hun dienst inzien en prioriteiten en verbeteruggesties aangeven. Vervolgens wordt hierover in gesprek gegaan binnen de diensten.

Relatie werkbelevingsonderzoek – onderzoek sociale veiligheid:

De resultaten van het WBO geven een gunstig beeld op de thema's 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. Een onderzoek naar sociale veiligheid betreft idealiter het gehele organisatiesysteem met daarin de interactie tussen de ambtelijke en politieke kant, patronen, systemen en collectieve gedragingen.

Graag ga ik met u in gesprek over de resultaten.

Met vriendelijke groet,





Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

aan De Ondernemingsraad

Postbus 20018
2500 EA Den Haag

E j

datum 21 april 2020

betreft Bevestiging besluit gedragscode integriteit & klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

uw kenmerk

pagina 1

Geachte voorzitter en leden van de Ondernemingsraad,

Op 13 april 2021 heeft uw raad ingestemd met de Bereikbaarheid- en beschikbaarheidsregeling crisisorganisatie en de Gedragscode integriteit en de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen. Hartelijk dank voor uw instemming en het constructieve overleg daarover.

Ik besluit het personeelsreglement conform mijn voorstellen van respectievelijk 18 en 22 februari 2021 vast te stellen. Het aangepaste personeelsreglement treedt per 1 mei 2021 in werking en treft u bijgaand aan. Met betrekking tot uw vragen en opmerkingen bij het verlenen van uw instemming informeer ik u als volgt.

Gedragscode integriteit en de klachtenregeling

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

Bereikbaarheid- en beschikbaarheidsregeling crisisorganisatie

In de communicatie naar de betreffende medewerkers toe zal – zoals door u geadviseerd – uitleg worden gegeven over de voorwaarden horende bij de implementatie van de regeling.



datum 22 april 2020

betreft Bevestiging besluit inrichting bereikbaarheid- en beschikbaarheidsregeling crisisorganisatie

Met vriendelijke groet,

[Redacted signature]

[Redacted text]



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

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

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

T 070 318

E @tweedekamer.nl
I www.tweedekamer.nl

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

Geachte voorzitter en leden van de Ondernemingsraad,

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

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

Met vriendelijke groet,



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

aan De Ondernemingsraad

Postbus 20018
2500 EA Den Haag

E j

datum 21 april 2020

betreft Bevestiging besluit gedragscode integriteit & klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

uw kenmerk

pagina 1

Geachte voorzitter en leden van de Ondernemingsraad,

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

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

Met vriendelijke groet,

[Redacted signature]

[Redacted text]



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

aan De Ondernemingsraad

Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Stafdienst HR

Binnenhof 1a
2513 AA Den Haag

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

datum 7 november 2018
pagina 1/3
bijlagen 3
kenmerk HR/18.1873
betreft Vertrouwenspersonen

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

Zoals bekend, heeft de politieke en ambtelijke organisatie aangegeven dat de aandacht voor sociale veiligheid een continue speerpunt is voor 2018 en 2019. Een van de onderwerpen daarin is het vergroten van de bewustwording op omgangsvormen en daarop aansluitend de professionaliteit, bekendheid en zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen te verhogen. Samen met de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen (VPOO's) is hiervoor een voorstel uitgewerkt (zie bijlage 1 oplegnotitie waarin samengevat de voorstellen en bijlage 2 de nadere toelichting in de notitie).

In de MT-vergadering van 11 juli jl. is dit voorstel 'actualisering organisatie vertrouwenspersonen Tweede Kamer' besproken. Het MT heeft de voorstellen overgenomen. Daarom zal het bestaande beleid 2012 (zie bijlage 3) op een aantal aspecten inhoudelijk worden aangepast, te weten:

- Aantal vertrouwenspersonen: het aantal interne vertrouwenspersonen wordt op termijn teruggebracht naar maximaal vier, aangevuld met één externe vertrouwenspersoon;

Op dit moment zijn er zes VPOO's. Drie namens de fracties en drie namens de ambtelijke organisatie. Ontstane vacatures worden niet meer ingevuld. Door natuurlijk verloop (einde benoemingstermijn of terugtreden op eigen verzoek) zal worden toegewerkt naar maximaal vier VPOO's (twee namens de fracties en twee namens de ambtelijke organisatie). Daarnaast zal de mogelijkheid worden toegevoegd om een externe VPOO te kunnen benaderen. Hiervoor zal een beroep worden gedaan op het Netwerk Vertrouwenspersonen UBR|EC O&P.



datum 1 november 2018

- Verduidelijking taken en verantwoordelijkheden: de vertrouwenspersonen hebben een verantwoordelijkheid als trainer/voorlichter en behandelen casuïstiek. Om meer duidelijkheid te geven aan de werkzaamheden en verantwoordelijkheden wordt gewerkt met een vastgelegde rolbeschrijving;

In samenwerking met de huidige VPOO's wordt de verdere vormgeving van o.a. de nieuwe taak/rol van trainer en voorlichter nader uitgewerkt en vormgegeven.

- Borgen van de kwaliteit en professionaliteit: het aannamebeleid van de vertrouwenspersonen wordt aangescherpt en het functioneren van de vertrouwenspersonen wordt ook na benoeming periodiek geëvalueerd;

De huidige werving, een voordracht uit de geleding waar een vacature ontstaat, wordt aangescherpt en anders vormgegeven. Een profiel gebaseerd op de 'rolomschrijving vertrouwenspersoon' (zie bijlage 1 van de toelichtende notitie) zal de basis zijn voor de werving. Aan het profiel zal nog worden toegevoegd dat een kandidaat een zo onafhankelijk mogelijke positie in de organisatie dient te hebben. Het hebben van een leidinggevende- of HR-functie wordt daarbij als bezwaarlijk genoemd. De selectie van kandidaten zal worden gedaan door een selectiecommissie bestaande uit: een OR-lid, een VPOO en een vertegenwoordiger van HR. De selectiecommissie doet een voordracht aan het Presidium voor benoeming.

- Versteving kennisoverdracht en samenwerking: voorgesteld wordt de kennisontwikkeling, -overdracht en samenwerking tussen de vertrouwenspersonen te verstevigen door periodiek overleg en het verplicht bijhouden van vakkennis;

De huidige VPOO's worden al voorzien van een meerdaagse training (8 dagdelen per jaar) en hebben met elkaar intervisiebijeenkomsten. Daar waar nodig en/of gewenst kunnen de VPOO's gebruikmaken van het trainingsaanbod van het Netwerk Vertrouwenspersonen Rijk.

- Verhogen continuïteit, zichtbaarheid en bereikbaarheid: de vertrouwenspersonen krijgen de beschikking over een eigen werk- en spreekkamer, aangevuld met basiscommunicatiemiddelen zoals, folders, flyers, posters en visitekaartjes;

In samenwerking met de huidige VPOO's en de Stafdienst Communicatie zal dit nader worden vormgegeven en uitgewerkt.

- Eigen budgetverantwoordelijkheid: de vertrouwenspersonen krijgen een eigen budget van (in eerste instantie) 5000 euro per jaar;



datum 1 november 2018

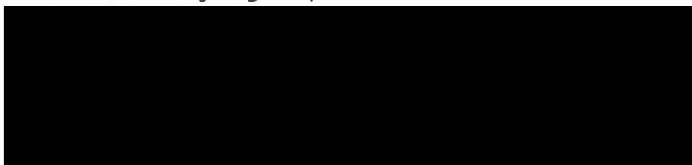
Het budget kan naar eigen inzicht van de VPOO's worden besteed. Onder andere voor posters, folders, het bezoeken van conferenties en dergelijke. De meerdaagse training (van 8 dagdelen) wordt niet uit dit budget vergoed.

- Eigen regeling tijd: de interne vertrouwenspersonen worden voor maximaal 40 uur per jaar vrijgesteld van werk.

De betreffende diensten/fracties waaruit de VPOO's afkomstig zijn krijgen hiervoor een financiële compensatie.

De Ondernemingsraad wordt verzocht in te stemmen met deze actualisatie van het Beleid ongewenste omgangsvormen.

Met vriendelijke groet,





Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

aan de Ondernemingsraad

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

T 070 318 [redacted]

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

datum 3 april 2019
betreft besluit op instemmingsaanvraag "vertrouwenspersonen"
ons kenmerk GR19.00027
pagina 1/1

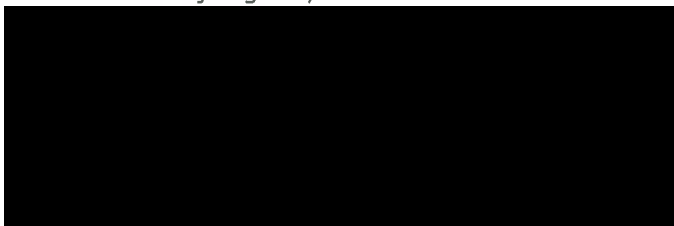
Geachte leden van de Ondernemingsraad,

Dank voor uw reactie van 14 maart jl. op het instemmingsverzoek actualisering vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen.

Op dit moment zijn wij nog in gesprek over en met een kandidaat voor de vervulling van de positie van de externe vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. A.s. donderdag 4 april vindt hierover een vervolgesprek plaats met een delegatie uit uw midden en interne vertrouwenspersonen.

De vervulling van de positie van de externe vertrouwenspersoon zal pas worden geëffectueerd op het moment dat kan worden voldaan aan de randvoorwaarden die u stelt in uw brief van 14 maart en die gesteld worden in de notitie 'actualisering vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen'. Conform uw advies zullen we na een jaar de nieuwe werkwijze met de vertrouwenspersonen evalueren. De stafdienst HR zal u op de hoogte houden van het vervolg en de evaluatie.

Met vriendelijke groet,



AGENDA OR TWEEDE KAMER (OV)*Overlegvergadering**Datum overlegvergadering:* maandag 4 oktober 2021*Locatie:* D3.22 Dreeskamer*Tijd:* 13:30u – 15:30u*Managementteam:*[REDACTED]
[REDACTED] (HR), [REDACTED].*Ondernemingsraad:*[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]*CAOP (as/adv)*

[REDACTED]

Voorzitter vergadering:

[REDACTED]

Stukken vergadering

Gevoegd bij e-mail (zover van toepassing)

Agenda**1. Welkom, opening en vaststellen agenda****6. Onderzoeken naar werkbeleving**

a. Resultaten WBO

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

Bijlage 1

[REDACTED] kan beide onderwerpen toelichten. Naar aanleiding van de
 onderzoeksopzet heeft de OR een brief gestuurd met een aantal aanvullende
 vragen over het onderzoek naar sociale veiligheid.

OR TWEEDE KAMER*Overlegvergadering*

Datum overlegvergadering: maandag 30 augustus 2021

Locatie: Van Mierlozaal

Tijd: 15:30u – 17:00u

Managementteam:

[REDACTED] (HR), [REDACTED],
[REDACTED] (stafadviseur MT).

Ondernemingsraad:

CAOP (as/adv)

Voorzitter ter vergadering:

Verhinderd

[REDACTED]
[REDACTED] (voorzitter)
[REDACTED]

Verslag

5. Werkbelevingsonderzoek (WBO)

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

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

De or zou graag zien dat er naast de algemene rapportage meer duiding per dienst komt. Nu is alleen het gemiddelde zichtbaar. Mevrouw [REDACTED] meldt dat heel bewust Kamerbreed eerst de algehele resultaten worden getoond. Per portefeuille is een dwarsdoorsnede gemaakt en zijn de diensten ten opzichte van elkaar inzichtelijk en daarmee ook de eventuele verschillen. Het is de bedoeling dat binnen de portefeuille/directie het gesprek plaatsvindt. De or zal conform zijn verzoek bij de diensten worden uitgenodigd. De rapportage Kamerbreed laat ten opzichte van 2018 zien dat er veel is verbeterd. Wel is meer differentiatie bij de diensten ten opzichte van elkaar. De onderzoeker zal met de or de oorzaken daarvan bespreken.

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

De or vindt dat ten aanzien van de opkomst er een inspanningsverplichting moet zijn om de respons te verhogen. Laatste heeft zeer zeker plaatsgevonden, meldt de voorzitter. Dit door meer tijd te gunnen, te rappelleren en PC's in ruimtes beschikbaar te stellen. [REDACTED] heeft de vraag over de representativiteit aan de onderzoeker gesteld "dat als het percentage wordt verhoogd de uitkomst dan wezenlijk anders is". Dit is niet het geval. Het doel moet zijn de medewerkers aan te moedigen om te komen met verbetervoorstellen. De aandacht moet niet uitgaan naar het managen van de (details) of de beeldvorming. Het is geen competitiestrijd.

De or stelt voor dat ten aanzien van de opkomst wel gekeken kan worden of er een bepaalde houding is ten opzichte van de organisatie. Bijvoorbeeld om het niet in te vullen. Indien dit zou spelen, waarvan niet gezegd wordt dat het zo is, kan bekeken worden waar die weerstand vandaan komt.

De or informeert of hij de onderliggende rapportages van de diensten ook kan inzien om een specifiek beeld te krijgen dan enkel het algemeen gemiddelde. Mevrouw [REDACTED] meldt dat de or welkom is bij de bespreking binnen de diensten. Daarmee zijn de rapportages inzichtelijk. De voorzitter stelt voor dat de or het rapport van de diensten ook bij de diensthoofden op kan vragen.

Sociale veiligheidsonderzoek

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

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

Bijlage 1**onderzoek sociale veiligheid 2^e kamer
verkenning door [REDACTED]****Opdracht**

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

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

Activiteiten

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

Impressie interviews

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

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

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

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

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

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

Conclusie

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

Advies onafhankelijk onderzoek

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

En specifiek:

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

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

Met specifieke aandacht voor:

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

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

Werkzaamheden

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

Onderzoekscommissie

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

Verder van belang

Tijdpad: oplevering april/mei 2022; eventueel tussenrapportage.

Openbaarmaking van het rapport en maximale transparantie over het proces.

OR TWEEDE KAMER OVERLEGVERGADERING

Bijeenkomst : OV 8 maart 2021
 Locatie : Via Pexip
 Tijd : 15.30 uur – 17.00 uur Overlegvergadering (OV)

Genodigden

MT

:

[REDACTED]

OR

:

[REDACTED]

Voorzitter

:

[REDACTED]

1. Opening en vaststellen agenda

4. Instemmingsaanvraag Gedragscode integriteit en Klachtenregeling

Bijlage 2 - pag. 7

- ***Gedragscode integriteit:*** Aanleiding voor het aanpassen van de gedragscode Integriteit is dat de informatie in de code deels verouderd was. De herziene versie van de gedragscode sluit aan bij de CAO-Rijk (en informatie op P-Direkt), waardoor de informatie eenduidig is. In de herziene versie is de lijn van het Rijk gevolgd, maar zijn expliciet Kamerspecifieke aspecten opgenomen zoals verwijzing naar het eigen beleid ongewenste omgangsnormen, de klachtenregeling ongewenste omgangsnormen, de gedragsregeling digitale werkplek en regels m.b.t. omgang met Kamerleden. Ook is de herziene gedragscode aangepast aan de laatste wet- en regelgeving, waaronder de wijzigingen die het gevolg zijn van de invoering van de Wnra. De gedragscode integriteit zal bijlage 3 van het personeelsreglement vervangen.
- ***Klachtenregeling:*** Ook de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen is herzien, naar aanleiding van maatschappelijke ontwikkelingen en aanbevelingen van de vertrouwenspersonen. Er zijn geen inhoudelijke wijzigingen doorgevoerd in de regeling zelf, enkel de opbouw en structuur is veranderd en de samenstelling van de commissie. Het aantal leden van de Klachtencommissie is verminderd naar een voorzitter, twee leden en twee plaatsvervangende leden en er wordt een externe voorzitter aangewezen. Bijlage 5 van het personeelsreglement zal aangepast worden met de nieuwe klachtenregeling.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

BIJLAGE 2

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

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

T 070 318

E @tweedekamer.nl
I www.tweedekamer.nl

betreft Gedragscode Integriteit ambtelijke organisatie + klachtenregeling ongewenste omgangsvormen
kenmerk 21.00014
datum 22 februari 2021
bijlagen 2

Geachte voorzitter en leden van de Ondernemingsraad,

De gedragscode Integriteit van de Tweede Kamer voor de ambtelijke organisatie is herzien. Aanleiding voor het aanpassen van de gedragscode Integriteit is dat de informatie in de code deels verouderd was. De herziene versie van de gedragscode sluit aan bij de CAO Rijk (en informatie op P-Direkt), waardoor de informatie eenduidig is. Ook de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen is herzien, naar aanleiding van maatschappelijke ontwikkeling en aanbevelingen van de vertrouwenspersonen.

Gedragscode

In de herziene versie is de lijn van het Rijk gevolgd, maar zijn expliciet Kamerspecifieke aspecten opgenomen zoals verwijzing naar het eigen beleid ongewenste omgangsnormen, de klachtenregeling ongewenste omgangsnormen, de gedragsregeling digitale werkplek en regels m.b.t. omgang met Kamerleden. Ook is de herziene gedragscode aangepast aan de laatste wet- en regelgeving, waaronder de wijzigingen die het gevolg zijn van de invoering van de Wnra.

Communicatie

De gedragscode zal worden uitgebracht in een visueel aantrekkelijke folder, in samenwerking met stafdienst Communicatie. Medewerkers zullen worden geïnformeerd over de herziene gedragscode. Ook zal in 2021 aandacht worden besteed aan het vergroten van bewustwording omtrent integriteit, o.a. door het aanbieden van trainingen en het stimuleren van het gesprek over integriteit. Er zal extra aandacht worden besteed aan leidinggevers en het belang van voorbeeldgedrag op het gebied van integriteit.



datum 22 februari 2021
kenmerk 21.00014

Klachtenregeling

In verband met maatschappelijke ontwikkelingen (zoals de #MeToo beweging) en aanbevelingen gedaan door de vertrouwenspersonen is de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen, zoals die binnen de Tweede Kamer geldt, op enkele punten herzien. Er zijn geen inhoudelijke wijzigingen doorgevoerd in de regeling zelf, enkel de opbouw en structuur is veranderd en de samenstelling van de commissie. Belangrijke reden om aan de samenstelling van de commissie een externe voorzitter toe te voegen, is om te waarborgen dat er voldoende kennis en expertise is binnen de

5.2.1

Kamer, wat de behandeling van eventuele klachten ten goede zal komen.

De klachtenregeling is als volgt gewijzigd:

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

Het Presidium heeft met de klachtenregeling ingestemd, aangezien ook fracties daaraan gehouden zijn.

Instemmingsverzoek

Op basis van artikel 27 lid 1 van de WOR wordt de hernieuwde gedragscode Integriteit voor de ambtelijke organisatie en de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen ter instemming aan de Ondernemingsraad voorgelegd.

Graag ontvang ik uw reactie. Uiteraard ben ik graag bereid tot nader overleg.

Met vriendelijke groet,



Gedragcode Integriteit Tweede Kamer – Ambtelijke Organisatie

Auteur	
Autorisatie door	
Status / versie	0.6
Datum	16-2-2021

Inhoud

Voorwoord	2
1. Inleiding.....	3
1.1 Waarom deze gedragscode?	3
1.2 Relatie tot integriteitsbeleid en organisatiegedragscodes	4
2. Goed werkgeverschap, werknemerschap en ambtenaarschap	4
2.1 Een goede overheidswerkgever	4
2.2 Een goede overheidswerknemer en ambtenaar	5
3. Waarden integriteit	6
3.1 Onafhankelijkheid en onpartijdigheid	6
3.2 Betrouwbaarheid en zorgvuldigheid	7
3.3 Eigen verantwoordelijkheid	7
4 Belangenverstrengeling en gebruik publieke middelen	7
4.1 Geschenken, diensten en andere voordelen of beloningen	7
4.2 Uitnodigingen, commerciële activiteiten en sponsoring	9
4.3 (Privé)gebruik van overheidsmiddelen en -voorzieningen	10
4.4 Financiële belangen en handel in effecten	11
4.5 Nevenwerkzaamheden en onverenigbare functies	12
4.6 Afkoelingsperiode bij gevoelige overstap naar ander werk	14
4.7 Omgang met lobbyisten.....	14
4.8 Inkoop, inhuur en aanbesteding	15
4.9 Betrokkenheid bij onafhankelijk onderzoek en (wetenschappelijke) integriteit	17
5 Informatie en communicatie.....	19
5.1 Zorgvuldig omgaan met informatie	19
5.2 Externe contacten en meningsuitingen	20
5.3 Onlinecommunicatie en sociale media	22
6 Werk- en privérelaties.....	22
6.1 Omgangsvormen.....	22
6.2 Privérelaties	24
7 Buitenland	25
7.1 Waar je in het algemeen rekening mee moet houden	25
7.2 Aanvullingen op specifieke onderwerpen	26
8 Preventie en handhaving	28
8.1 Indiensttreding en afleggen eed of belofte	28
8.2 Het voeren van het goede gesprek.....	29
8.3 Aandacht voor kwetsbare functies en kwetsbare ambtenaren.....	29
8.4 De rol van de vertrouwenspersoon	30
8.5 Integriteitsschendingen	31
8.6 Nadere informatie en advies	32
Model Integriteitsverklaring voor externen	33

Voorwoord

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

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

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

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

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

Elk jaar wordt een jaarplan integriteit opgesteld om er voor te zorgen dat dit onderwerp periodiek aandacht krijgt onder medewerkers in werkoverleggen, trainingen, managementrapportages, MT, communicatie-uitingen en audits.

1. Inleiding

1.1 Waarom deze gedragscode?

Het belang van een integere overheid

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

Vertrouwen is noodzaak

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

Integriteitsbewustzijn en de functie van de gedragscode

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

Integriteit is mensenwerk

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

Gedragscode als kader voor integer handelen

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

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

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

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

Praat erover!

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

1.2 Relatie tot integriteitsbeleid en organisatiegedragscodes

Status en werkingssfeer van deze gedragscode

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

Voor Kamerambtenaren. Maar ook voor externen!

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

Voor iedereen die werkt voor de Tweede Kamer

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

2. Goed werkgeverschap, werknemerschap en ambtenaarschap

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

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

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

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

2.1 Een goede overheidswerkgever

Zorgplicht, integriteitsbeleid en personeelsbeleid

De overheidswerkgever heeft, net als iedere andere werkgever, een zorgplicht voor zijn werknemers, de ambtenaren. Een goede overheidswerkgever gedraagt zich ten opzichte van zijn ambtenaren behoorlijk, maakt geen misbruik van bevoegdheden, respecteert de rechten en het privéleven van

ambtenaren, zorgt voor goede arbeidsomstandigheden en een veilige werkomgeving. Een volwaardig integriteitsbeleid is eveneens onderdeel van de zorgplicht van de overheidswerkgever.

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

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

Integriteit als speerpunt van personeelsbeleid

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

Leiderschap: de dubbele pet van leidinggevend

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

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

Voorbeeldfunctie leidinggevend: dit gaat niet vanzelf!

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

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

2.2 Een goede overheidswerknemer en ambtenaar

Sinds 1 januari 2020 is jouw ambtelijke aanstelling gewijzigd in een arbeidsovereenkomst. Als goed

overheidswerknemer kom je ten opzichte van jouw werkgever de verplichtingen die uit de arbeidsrelatie voortvloeien na. Maar je blijft ook ambtenaar en moet daarom voldoen aan de verplichtingen die de Ambtenarenwet jou oplegt en je als goed ambtenaar gedragen.

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

Loyaliteitsconflicten

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

Goed gedrag binnen en buiten diensttijd

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

Ook privégedrag telt

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

3. Waarden integriteit

3.1 Onafhankelijkheid en onpartijdigheid

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

Geen belangenverstrengeling en geen vriendjespolitiek

Belangenverstrengeling treedt op als je zelf direct of indirect belanghebbende of partij bent bij een beslissing waar je als ambtenaar invloed op hebt. Dit kan ook het geval zijn als niet jijzelf, maar jouw partner, een vriend of kennis belang heeft bij die beslissing. Je kunt ook onder druk gezet worden of verleid worden door anderen om in jouw werk hun belangen te dienen. Belangenverstrengeling, of

zelfs de schijn ervan, moet je zien te voorkomen. Praat erover. Door op tijd in te grijpen neem je jezelf en de organisatie in bescherming.

3.2 Betrouwbaarheid en zorgvuldigheid

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

Zeg wat je doet en doe wat je zegt

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

Gebruik bevoegdheid, middelen en informatie zorgvuldig

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

3.3 Eigen verantwoordelijkheid

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

Elkaar aanspreken en verantwoording afleggen

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

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

4 Belangenverstrengeling en gebruik publieke middelen

4.1 Geschenken, diensten en andere voordelen of beloningen

[Artikel 8, eerste lid, aanhef en onderdeel e Ambtenarenwet 2017 \(giften en degelijke\)](#)
[Artikelen 177 en 363 Wetboek van Strafrecht](#) (omkoping ambtenaar)

Als ambtenaar ben je in je werk betrouwbaar, onafhankelijk en onpartijdig. Je behandelt in je werk

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

Omkoping en aanvaarding geschenken, diensten of andere voordelen

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

Laat je niet verleiden door geschenken en voordelen

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

Uitgangspunten voor geschenken, diensten en voordelen:

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

Wat betekent dat in de praktijk?

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

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

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

Als je een geschenk (in eerste instantie) aanneemt of het wordt je bijvoorbeeld toegezonden, kan dat verschillende gevolgen hebben: je mag het houden, je moet het terugsturen/alsnog het aanbod weigeren, of je moet het afstaan. Voor het afstaan kunnen verschillende afspraken van toepassing zijn: denk aan verloting, verdeling, tentoonstelling, bestemming voor algemeen gebruik of voor een goed

doel. Als er aanleiding voor is, bijvoorbeeld uit veiligheidsoverwegingen, kan ook vernietiging noodzakelijk zijn.

Denk hierover na:

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

4.2 Uitnodigingen, commerciële activiteiten en sponsoring

Uitnodigingen

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

Laat jezelf niet fêteren

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

Uitgangspunten voor uitstapjes, reizen, etentjes en evenementen:

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

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

Commerciële activiteiten

Het komt regelmatig voor dat ambtenaren vanuit hun deskundigheid worden uitgenodigd om op te treden als spreker, of bijvoorbeeld als lid van een deskundigenpanel, op een commercieel georganiseerd congres of symposium. Anderen, onder wie ook weer collega- ambtenaren, komen daar dan tegen betaling van (soms hoge) toegangsgelden naar luisteren. Dat wringt. In de eerste plaats omdat de Tweede Kamer streeft naar kennisdeling, zonder dit te commercialiseren. In de tweede plaats omdat efficiënt moet worden omgegaan met de besteding van overheidsmiddelen.

Aan de andere kant is een dergelijke samenwerking van deze tijd en kan het zeker nuttig en wenselijk zijn om dit, soms ook op commercieel gebied, te doen. Bijvoorbeeld als de activiteit belangrijk is voor het ontwikkelen, uitleggen, of uitdragen van beleid. Het management bepaalt of dit het geval is. Ook hier geldt dat transparantie en openheid noodzakelijk zijn om een goede afweging te kunnen maken.

Geen commercialisering van overheidskennis

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

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

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

Sponsoring

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

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

Wil ik mij met deze sponsor inlaten?

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

Uitgangspunten voor sponsoring:

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

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

4.3 (Privé)gebruik van overheidsmiddelen en -voorzieningen

- [Gedragsregeling voor de digitale werkomgeving Tweede Kamer 17 januari 2019](#)

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

Gepast gebruik voor het werk

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

Geen verspilling van overheidsgeld

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

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

Gepast privégebruik

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

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

Voorbeelden van niet-toegestaan privégebruik:

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

4.4 Financiële belangen en handel in effecten

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

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

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

- houd vertrouwelijke, koersgevoelige informatie waarover je als ambtenaar beschikt geheim en
- gebruik deze niet om jezelf of anderen te bevoordelen.

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

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

4.5 Nevenwerkzaamheden en onverenigbare functies

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

Wat zijn nevenwerkzaamheden?

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

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

Uitgangspunten voor nevenwerkzaamheden:

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

Meldplicht en weging integriteitsrisico

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

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

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

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

Nevenwerkzaamheden? Alleen als het kan

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

Verboden nevenwerkzaamheden en onverenigbaarheid van functies

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

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

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

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