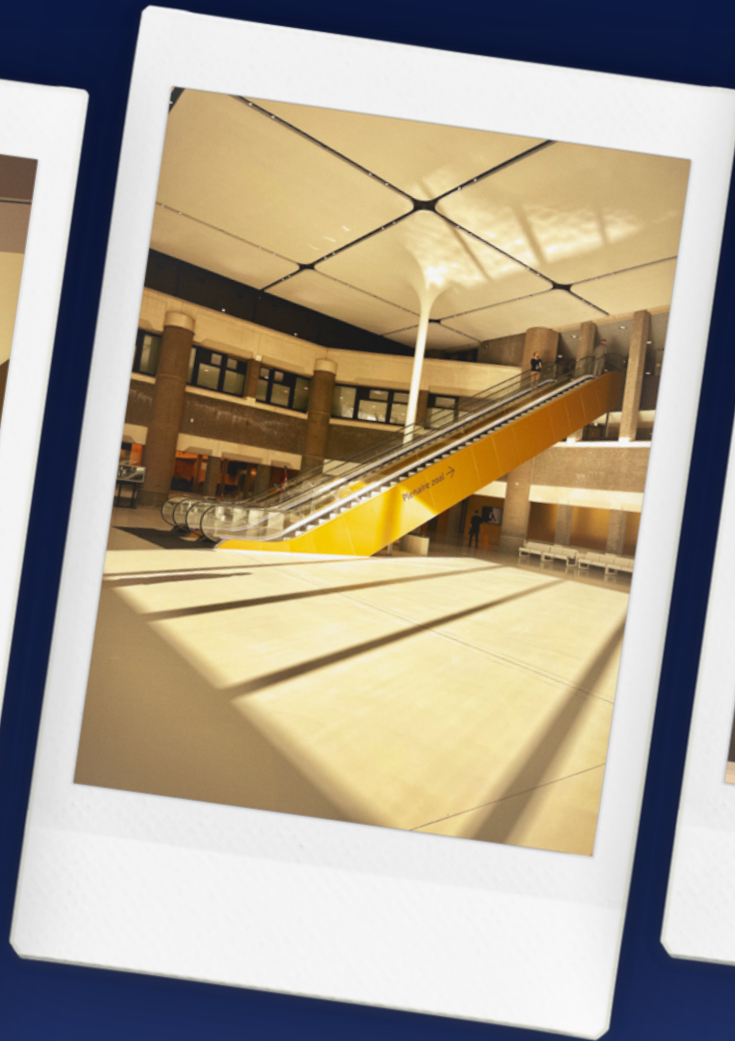




Universiteit  
Utrecht



# Kracht zonder Tegenkracht

Sociale veiligheid in de  
Tweede Kamer der Staten-Generaal

---

Leonie Heres, Marijke Naezer, Marij Swinkels,  
Isa Bertram, Kees van den Bos, Bart Sprokholt

## Melding maken of behoefte aan hulp of advies?

Mocht u na het lezen van het rapport melding willen doen van ongewenst gedrag, of behoefte hebben aan hulp of advies, dan kunt u zowel intern als extern terecht:

- Voor informatie vanuit de Tweede Kamer en contactgegevens van interne en externe vertrouwenspersonen, klachten- en onderzoekscommissies, zie de informatie op intranet: [Ongewenste Omgangsvormen | Plein2](#) of de [website van de Tweede Kamer](#)
- Extern kunt u onder meer terecht bij:
  - [Centrum Seksueel Geweld](#): 0800-0188
  - [Slachtofferhulp Nederland](#): 0900-0101
  - [Politie](#): 0900-8844
  - [Huis voor Klokkenluiders](#) (bij maatschappelijke misstanden): 088 – 1331 030

## Colofon

<b>Titel</b>	Kracht zonder Tegenkracht. Sociale veiligheid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal
<b>Auteurs</b>	Leonie Heres, Marijke Naezer, Marij Swinkels, Isa Bertram, Kees van den Bos en Bart Sprokholt
<b>Intern expertteam</b>	Kim Loyens, Elaine Mak, Eva van Vught
<b>Opdrachtgever</b>	Voorzitter en Griffier Tweede Kamer der Staten-Generaal
<b>© 2023</b>	Utrecht, april 2023



USBO advies, Universiteit Utrecht  
Auteursrechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden  
verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie,  
microfilm, digitale verwerking of anderszins, zonder voorafgaande  
schriftelijke toestemming van de auteurs

### Aanleiding en opdracht

De afgelopen jaren is de aandacht voor sociale veiligheid op het werk in Nederland sterk toegenomen. Regelmatig verschijnen er berichten in de kranten en op tv over grensoverschrijdend gedrag in organisaties. In de wetenschap, in de cultuur- en entertainmentsector, in de sport of op een willekeurige andere kantoor- of werkvloer: onder de noemer 'sociale veiligheid' worden veel verschillende soorten grensoverschrijdend gedrag bediscussieerd. Soms zijn het incidenten, vaker zijn het symptomen van structurele patronen en een bredere cultuur die een goed functioneren van organisaties in de weg staat.

In het Ramingsdebat op 21 juni 2021 gaf de Voorzitter van de Tweede Kamer aan dat zij structureel te veel signalen ontving over ongewenst gedrag binnen de Tweede Kamer. Omwille van de gezondheid en het welzijn van alle Kamerbewoners, en daarmee ook het functioneren van de Tweede Kamer als instituut, verzochten de Voorzitter en Griffier van de Tweede Kamer de Universiteit Utrecht om een onafhankelijk onderzoek te doen dat het sociaal klimaat en de sociale veiligheid in kaart bracht. Doel van het onderzoek was concrete inzichten te geven die de sociale veiligheid in de Tweede Kamer (verder) kan verbeteren.

In dit rapport doen we verslag van onze bevindingen, aan de hand van vier centrale onderzoeksvragen:

- Wat is de aard van de eventuele sociale veiligheid en/of onveiligheid binnen de Kamerorganisatie?

- Hoe wordt er in de Tweede Kamer omgegaan met signalen en meldingen van sociale onveiligheid?
- Welke factoren dragen bij aan de sociale (on)veiligheid in de Tweede Kamer?
- Welke concrete aanbevelingen zijn er om de sociale veiligheid in de Tweede Kamer op duurzame en systematische wijze te verbeteren?

### Onderzoeksopzet

De onderzoeksopdracht was erop gericht in kaart te brengen hoe de sociale veiligheid in de Tweede Kamer door Kamerbewoners in brede zin wordt ervaren en tot uiting komt. Daarbij was het belangrijk de onderliggende patronen en mechanismen bloot te leggen die de kans op sociaal onveilige situaties en grensoverschrijdend gedrag tussen Kamerbewoners vergroten of juist verkleinen. Dit onderzoek is dus een onderzoek naar ervaren sociale (on)veiligheid, en nadrukkelijk géén feitenonderzoek dat zich richt op waarheidsvinding rond specifieke voorvallen of personen.

Om de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek te bewaken, maakten we gebruik van een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethodes. Dit stelde ons in staat verschillende soorten data in samenhang met elkaar te analyseren en aan elkaar te toetsen. Voor dit onderzoek analyseerden we informatie uit:

- 654 anoniem ingevulde vragenlijsten met gesloten en open antwoorden;
- 30 kwalitatieve diepte-interviews met

in totaal 34 (oud-)Kamerbewoners en relevante functionarissen, en;

- 58 documenten, waaronder beleidsdocumenten, reglementen en regelingen, rapporten, sociaal jaarverslagen, website- en intranetpagina's, Kamerstukken en brieven.

Volledigheidshalve wijzen we de lezer erop dat de onderstaande conclusies moeten worden begrepen in het licht van de afbakening van het onderzoek en de kanttekeningen die in de diverse hoofdstukken aan van het rapport aan bod komen. Zo gaat het in het onderzoek nadrukkelijk om vermeend grensoverschrijdend gedrag zoals dat door de deelnemers aan het onderzoek is ervaren. We doen niet aan waarheidsvinding in dit onderzoek, maar rapporteren wel uiteenlopende zaken die veelal een grote impact hadden op onze deelnemers. Verder kunnen conclusies over aantallen en omvang vanwege de kans op zelfselectiebias en onder- of overrapportage niet worden veralgemeeniseerd naar alle Kamerbewoners.

## De aard van de ervaren sociale (on)veiligheid

Uit het onderzoek blijkt dat een groot deel van de Kamerbewoners dat meedeed aan dit onderzoek zich in algemene zin en gemiddeld genomen, sociaal veilig voelt in de Tweede Kamer. Tegelijkertijd is er genoeg ruimte voor verbetering: lang niet iedereen voelt zich sociaal veilig. Kijken we bovendien naar meer specifieke aspecten van sociale veiligheid, zoals de ruimte

om jezelf te zijn, anderen aan te spreken en melding te maken van dingen die misgaan, dan blijkt een behoorlijke minderheid van de deelnemende Kamerbewoners minder positief te zijn.

Een grote minderheid van de deelnemers ervaart bovendien in meer of mindere mate grensoverschrijdend gedrag van andere Kamerbewoners: dit wijst erop dat de aard van de ervaren sociale onveiligheid meer is dan een reeks incidenten. Deelnemende Kamerbewoners zouden onder meer worden geconfronteerd met kleinerende opmerkingen, roddelen, zwartmaken, discriminatie, delen van persoonlijke, vertrouwelijke informatie met anderen, sabotage en expres tegenwerken, pesten, schelden en schreeuwen. Ook oneigenlijke druk om iets te doen dat tegen de regels ingaat of niet-integer is komt volgens de deelnemers aan het onderzoek voor, net als bedreiging en intimidatie, ongewenste seksuele aandacht en seksuele intimidatie. Grensoverschrijdend gedrag komt binnen alle relaties binnen de Tweede Kamer voor, maar de belangrijkste bron van het beschreven grensoverschrijdende gedrag richting andere Kamerbewoners zijn ambtelijk leidinggevenden en Kamerleden.

Er zijn in de ervaren sociale veiligheid verder grote verschillen tussen en binnen groepen Kamerbewoners in ons onderzoek. Politieke Kamerbewoners lijken zich veiliger te voelen dan ambtelijke Kamerbewoners, waarbij Kamerleden zich over het geheel genomen weer veiliger voelen dan fractiemedewerkers. Tegelijkertijd verschilt dat ook weer per deelaspect van waar

we naar vroegen: op sommige onderdelen voelen Kamerleden zich juist minder sociaal veilig dan fractiemedewerkers. Verder valt op dat ambtelijk leidinggevenden zich minder sociaal veilig voelen dan niet-leidinggevende ambtenaren: zij ervaren zowel in relatie tot de politieke organisatie als onderling sociale onveiligheid.

## De omgang met signalen en meldingen

Veel van de Kamerbewoners in ons onderzoek bleken zelf geen duidelijk beeld of uitgesproken mening te hebben over de omgang met signalen en meldingen van sociaal onveilige situaties en interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag in de Tweede Kamer. Maar uit de analyse van beleidsdocumenten en ervaringen van Kamerbewoners die grensoverschrijdend gedrag meemaakten of waarnamen bij anderen, valt op te maken dat er zeer grote verschillen zijn in hoe signalen en meldingen worden opgepakt. Dit hangt nauw samen met de onoverzichtelijkheid, onvolledigheid en het niet-statusblinde karakter van meldkanalen. Daardoor blijkt met name grensoverschrijdend gedrag dat zich tussen ambtenaren, fractiemedewerkers en Kamerleden, of tussen Kamerleden onderling, lastig aan te pakken.

Er lijkt een zekere terughoudendheid te zijn in de Tweede Kamer om grensoverschrijdend gedrag te melden, en angst voor negatieve gevolgen of een gebrek aan vertrouwen in meldkanalen speelt daarin mee. Kamerbewoners in ons onderzoek die grensoverschrijdend gedrag wel intern meldden, werden soms wel en soms niet goed

geholpen: de ervaringen lopen zeer sterk uiteen. Met name vroege signalen en lichtere vormen van grensoverschrijdend gedrag blijken vaak goed aan te pakken met informele oplossingen. Bij ernstigere vormen en/of situaties waar sprake was van formele of informele machtsongelijkheid, lijkt de nadruk op informele oplossingen en het gebrek aan een sluitend meldsysteem het probleem juist te vergroten. Een concrete en duurzame aanpak van het grensoverschrijdende gedrag zelf ontbreekt volgens de verhalen van deelnemers. Onderliggende oorzaken blijken onvoldoende te worden geadresseerd.

## Factoren die bijdragen aan de sociale (on)veiligheid

Van de politieke omgeving en werkcultuur lijkt een sterke kracht uit te gaan die concrete risico's oplevert voor sociale onveiligheid en interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag en een inadequate omgang met signalen en meldingen daarvan. Verschillende, nauw met elkaar samenhangende factoren spelen daarbij een rol:

- De status van volksvertegenwoordiger en het aanzien van de democratie, gecombineerd met de staatsrechtelijke positie van Kamerleden;
- Omgangsvormen in het politieke debat die ook daarbuiten doorwerken in de contacten tussen Kamerleden, fractiemedewerkers en ambtenaren;
- De directe druk en aandacht vanuit (traditionele en sociale) media en burgers;
- De meer algemene druk op politici om te presteren en de (zeer) beperkte

ruimte om daarin fouten te maken, die doorwerkt in de werkdruk van alle Kamerbewoners;

- De bijzondere status en het aanzien van de Tweede Kamer als werkomgeving, en;
- De vele organisatorische scheidslijnen en maatschappelijke ongelijkheden die in de Tweede Kamer leiden tot grote formele en informele machtsverschillen tussen Kamerbewoners.

De analyse laat zien dat belangrijke factoren die kunnen helpen de risico's op grensoverschrijdend gedrag te minimaliseren en beheersen, niet sterk genoeg zijn om effectief tegenwicht te bieden aan de aanwezige machtsdynamieken en -verschillen. De persoonlijke kenmerken en motivaties van politici en ambtenaren -of in elk geval de stereotype beelden daarvan- versterken de onderling gevoelde machtsverhoudingen. 'Dienstbare' en 'loyale' ambtenaren en fractiemedewerkers lijken extra kwetsbaar voor grensoverschrijdend gedrag van 'statusgevoelige', 'brutale' en 'egocentrische' politici en accepteren vanwege hun loyaliteit aan het werk meer grensoverschrijdend gedrag dan ze wellicht elders zouden doen. Mogelijk schiet ook de selectie en socialisatie van politieke Kamerbewoners tekort, net als de roulatie van ambtelijk leidinggevenden. De fysieke plaats en tijdstippen waarop het Kamerwerk plaatsvindt, brengen eveneens eerder meer dan minder risico's met zich mee.

Hoewel het Presidium en ambtelijk leidinggevenden de afgelopen jaren zichtbare pogingen hebben ondernomen om de sociale veiligheid in de Tweede Kamer te verbeteren,

blijkt ook het leiderschap in de Tweede Kamer nog onvoldoende tegenwicht te kunnen bieden aan de verschillende factoren die grensoverschrijdend gedrag tussen Kamerbewoners in de hand werken. Niet zelden wijzen deelnemers in het onderzoek juist naar Kamerleden en ambtelijk leidinggevenden als bron van grensoverschrijdend gedrag. Op andere momenten draagt het leiderschap bij aan de sociale onveiligheid door niet of inadequaat op te treden bij signalen en meldingen.

Eén van de meest zichtbare tegenkrachten en het laatste vangnet om de sociale veiligheid te borgen, het Kamerbrede beleid rond ongewenste omgangsvormen in de Tweede Kamer, schiet tekort. Dit komt onder meer doordat het onvoldoende breed en zichtbaar gedragen en voorgeleefd wordt door Presidium en andere Kamerleden, en de ambtelijk leidinggevenden. Maar ook de beperkte reikwijdte van het Kamerbrede sociale veiligheidsbeleid en het onvermogen om in te grijpen bij bepaalde voorvallen, ondermijnt het effect ervan. Het sociale veiligheidsbeleid institutionaliseert en reproduceert daarmee onbedoeld zelfs de bestaande machtsverhoudingen.

Het beleid is daarnaast onvoldoende ingebed in primaire werkprocessen en richt zich nog onvoldoende op dieperliggende oorzaken van interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag. Tot slot kent het beleid verschillende andere tekortkomingen, inconsistenties en onduidelijkheden, zowel op papier als in uitvoering van en communicatie over het beleid. Het gevolg is dat voor alle Kamerbewoners,

en zowel voor melders als voor beklaagden, de sociale veiligheid en rechtszekerheid onvoldoende worden geborgd in de Tweede Kamer.

## Aanbevelingen

Het duurzaam en systematisch verbeteren van sociale veiligheid valt niet te realiseren door het zogenaamd 'uitrollen' van een kant-en-klaar beleidsplan. Een effectieve aanpak ontstaat alleen als gelijktijdig, doorlopend en op samenhangende wijze wordt gewerkt aan structuren, systemen én cultuur.

Het verbeteren van sociale veiligheid is bovendien een rommelig proces dat veel geduld, vasthoudendheid en een lange adem zal vragen. *Zichtbare* en *gezamenlijke* inspanningen van ambtelijke en politieke leiders zijn onontbeerlijk om te laten zien dat sociale veiligheid ook echt serieus wordt genomen. Symbolische maatregelen zullen op termijn vooral het cynisme en wantrouwen vergroten, en vormen daarom juist een risico voor de borging van sociale veiligheid op de lange termijn.

Het werken aan sociale veiligheid is een opgave waarbij de ambtelijke en politieke organisaties elkaar hard nodig zullen hebben om daadwerkelijk stappen te zetten. De opvolging van het onderhavige rapport vraagt dus om een investering van ambtenaren, fractiemedewerkers én Kamerleden. Het prioriteren van sociale veiligheid zal te midden van alle andere maatschappelijke opgaven en werkdruk niet eenvoudig zijn. Maar ook niets doen of de

boel laten zoals het is, heeft een prijs. Het gaat daarbij niet alleen om het belang van een paar individuen: het functioneren van het instituut en de democratie worden erdoor geraakt, net als het vertrouwen in en de reputatie van volksvertegenwoordigers en politieke partijen.

We merken verder op dat de aanbevelingen in brede zin gericht zijn op de ambtelijke en politieke organisaties in de Tweede Kamer. Vanwege hun bijzondere status en autonome positie kan de interne organisatie en cultuur van fracties sterk verschillen. Het lag buiten onze onderzoeksoopdracht die verschillen in detail te bestuderen. De mate waarin de aanbevelingen in meer of mindere mate aansluiten bij de interne werkelijkheid van fracties, voor hen uitvoerbaar zijn en/of al onderdeel zijn van de wijze waarop de fractie functioneert, is daarom aan de fracties zelf om te beoordelen.

Ons doel hier is om op basis van onze analyses en beschikbare wetenschappelijke kennis en inzichten aanknopingspunten te bieden voor verbetermogelijkheden. Of (een deel van) die verbeteringen via de weg van vrijwilligheid of aanvullende regulering tot stand moet komen, is uiteindelijk een politieke afweging. Op basis van onze bevindingen constateren we wel dat een breder gesprek over de institutionele inrichting van de politieke Kamer en de wijze waarop sociale veiligheid daarin een plek heeft, van waarde kan zijn.

Meer specifiek doen we de volgende twintig aanbevelingen, die we in het laatste hoofdstuk van het rapport verder uitwerken. Waar nodig

maken we daarbij onderscheid naar de ambtelijke en politieke organisatie van de Tweede Kamer:

1. Bekrachtig en beloon ambtelijke en politieke leiders die in staat zijn een sociaal veilige werkomgeving te creëren
2. Zorg voor een meer systematische borging van leiderschapskennis en -vaardigheden
3. Expliciteer, verbind en bekrachtig de gedeelde loyaliteit van Kamerbewoners aan de publieke taak. Laat steeds weer zien hoe sociale veiligheid daarmee verbonden is
4. Neem als leiders zelf zichtbare actie om formele en informele machtsafstanden te verkleinen
5. Initieer een doorgaand gesprek over politiek-ambtelijke verhoudingen
6. Versterk competenties op het gebied van samenwerking
7. Versterk competenties op het gebied van rolbewustzijn, de rol van emoties en omgang met rolconflicten
8. Verspreid kennis en inzichten over sociale veiligheid, grensoverschrijdend gedrag tussen personen en de patronen en mechanismen die daarachter schuilgaan
9. Versterk en versnel maatregelen om de druk op Kamerbewoners te verlichten
10. Voorkom dat ambtenaren en fractiemedewerkers functioneel en carrière-technisch afhankelijk zijn van één of enkele personen
11. Overweeg een Kamerbrede gedragscode in te stellen
12. Verbeter de communicatie over het sociaal veiligheidsbeleid
13. Expliciteer kwetsbare processen, groepen

en mechanismen in (communicatie over) het sociaal veiligheidsbeleid

14. Geef sociale veiligheid een duidelijke plek in inwerkprogramma's van Kamerleden, fracties en de ambtelijke organisatie
15. Onderzoek mogelijkheden om de kenbaarheid, effectiviteit en handhaving van het sociaal veiligheidsbeleid van fracties te versterken
16. Borg de verbinding en professionalisering van alle functionarissen met een taak in het sociaal veiligheidsbeleid
17. Ontwikkel een meldsysteem voor signalen, meldingen en klachten dat vertrekt vanuit de melder en de melding
18. Organiseer adequate informatie voor en begeleiding van betrokkenen bij meldingen en klachten tijdens én na het doorlopen van procedures
19. Zorg voor een systematische en consistente registratie van signalen en meldingen
20. Maak meer werk van het proactief signaleren van sociale veiligheidsrisico's

## Slotbeschouwing

Het onderzoek naar sociale veiligheid in de Tweede Kamer laat zien hoe de macht uit balans lijkt te zijn geraakt: er zijn sterke krachten die reële risico's vormen voor sociale onveiligheid en grensoverschrijdend gedrag tussen Kamerbewoners. Op die krachten zijn onvoldoende tegenkrachten georganiseerd. Dat betekent evenwel niet dat grensoverschrijdend gedrag in de Tweede Kamer onvermijdelijk is: het overgrote deel van de Kamerbewoners blijkt immers prima in staat zich professioneel te gedragen.

Voorgaande betekent ook niet dat Kamerbewoners die zich kennelijk grensoverschrijdend gedragen niet eerst en vooral een grote eigen verantwoordelijkheid dragen voor dat gedrag. Dat het gedrag ten dele verklaarbaar is en dat de omgeving de risico's op grensoverschrijdend gedrag lijkt te vergroten, betekent niet dat zulk gedrag ook maar enigszins gerechtvaardigd is. Integendeel: juist en vooral personen die werken in het hart van de Nederlandse democratie zijn eraan gehouden zorgvuldig met hun rollen, taken, verantwoordelijkheden en macht om te gaan.

De Tweede Kamer heeft een essentiële voorbeeldfunctie richting de samenleving. En de waardigheid van het parlement is van belang voor het vertrouwen van burgers. Los van de uitwerking die grensoverschrijdend gedrag heeft op de direct betrokkenen, heeft het gedrag van Kamerbewoners de potentie om de politieke en maatschappelijke verhoudingen te beïnvloeden.

Met het aanvaarden van hun machtspositie, aanvaarden Kamerbewoners dus ook de grote verantwoordelijkheid om op een zorgvuldige, waardige manier met die macht en invloed om te gaan.

Wat de conclusies uit het onderzoek laten zien, is dat sociale onveiligheid en het grensoverschrijdende gedrag dat sommige Kamerbewoners vertonen richting anderen niet in een vacuüm ontstaan: ze ontstaan in een omgeving die bepaalde risico's op zulk gedrag uitvergroot en actief in stand houdt, terwijl het er onvoldoende tegenkrachten tegenoverstelt. Er is onvoldoende sprake van een structurele en duurzame aanpak die de sociale veiligheid effectief weet te borgen.

De noodzaak om het anders te doen, is er wel. Omdat iedereen -dus ook Kamerbewoners- een wettelijk recht heeft op een sociaal veilige werkomgeving. Omdat er een grondwettelijk recht bestaat op gelijke behandeling en discriminatie niet is toegestaan. Omdat het aan de rest van Nederland laat zien wat goed werkgeverschap inhoudt, in plaats van dat dat alleen via wet- en regelgeving wordt geëist van andere organisatie; en daarmee diezelfde zulke wet- en regelgeving juist sterker maakt. Omdat het helpt goede professionals aan te trekken en te behouden, juist in een krappe arbeidsmarkt. En omdat grensoverschrijdend gedrag tussen Kamerbewoners grote gevolgen kan hebben voor de persoonlijke levens en carrières van betrokkenen en hun omgeving.

Maar ook omdat het van fundamenteel belang is voor het goed functioneren van de democratie. De sociale veiligheid van de omgeving waarin men werkt is namelijk inherent verbonden aan het primaire werkproces. Zeker in organisaties waar het werk direct voortkomt uit samenwerking, discussies, interacties en communicatie tussen mensen. Eerder wetenschappelijk onderzoek is daar duidelijk over. Het voeren van een strijd over ideeën heeft baat bij een omgeving die op interpersoonlijk vlak veilig is. Hoe minder ruimte er is om je uit te spreken, elkaar aan te spreken en jezelf te zijn, hoe minder men geneigd is heersende aannames en veronderstellingen te bevragen. En hoe minder de aanwezige kennis en inzichten worden benut, en minderheidsstemmen ook worden gehoord. Het risico op blinde vlekken en fouten neemt navenant toe, terwijl leervermogen, creativiteit, kennisdeling en prestaties juist in het gedrang komen.

In een omgeving waar beslissingen worden genomen die diep kunnen ingrijpen in de levens van Nederlandse burgers, is sociale veiligheid dan ook geen luxe. Sociale veiligheid is onmisbaar voor gedegen democratische besluitvormingsprocessen; een gebrek eraan is op termijn ondermijnend voor het functioneren van de Tweede Kamer als instituut.

Dat legt niet alleen een verantwoordelijkheid bij de Tweede Kamer en Kamerbewoners zelf. Risico's voor de sociale veiligheid in de Tweede Kamer komen deels voort uit een ingewikkelde maatschappelijke dynamiek waar pers, politieke partijen en burgers allen aan bijdragen: door hoe er wordt gekeken naar en geschreven over

de politiek, de verwachtingen die men heeft van politici en de manier waarop kritiek op en onvrede en oordelen over de politiek worden geuit.

Van de Tweede Kamer mag en moet veel worden verwacht. De maatschappelijke gevolgen van haar functioneren zijn immers groot. En fouten, ook klein en onbedoeld, kunnen ernstige gevolgen hebben. Tegelijkertijd blijft het mensenwerk, en zullen fouten zich voordoen. Om te zorgen dat met die fouten op een goede manier wordt omgegaan, kan enig mededogen, oog voor nuance en uitstel van oordeel zinvol zijn. Zodat er ook voor Kamerbewoners ruimte ontstaat om échte verantwoordelijkheid te nemen, te reflecteren en te leren van de eigen en collectieve fouten. Een dergelijke houding –vanuit ons allemaal– is van belang voor de sociale veiligheid en daarmee het functioneren van de Tweede Kamer op de lange termijn.

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b> . . . . .	4
Aanleiding en opdracht . . . . .	5
Onderzoeksopzet . . . . .	5
De aard van de ervaren sociale (on)veiligheid . . . . .	6
De omgang met signalen en meldingen . . . . .	7
Factoren die bijdragen aan de sociale (on)veiligheid . . . . .	7
Aanbevelingen . . . . .	9
Slotbeschouwing . . . . .	11
<b>1. Inleiding</b> . . . . .	20
1.1 Aanleiding . . . . .	21
1.2 Onze opdracht . . . . .	21
1.3 Het belang van sociale veiligheid . . . . .	25
1.4 Wat verstaan we onder sociale veiligheid? . . . . .	26
1.5 Ervaren sociale (on)veiligheid . . . . .	29
1.6 Onze onderzoeks aanpak . . . . .	30
1.7 Leeswijzer . . . . .	39
<b>2. Hoe sociale (on)veiligheid in de Tweede Kamer wordt ervaren</b> . . . . .	40
2.1 Het brede beeld van sociale onveiligheid. . . . .	42
2.2 Vormen van grensoverschrijdend gedrag . . . . .	49
2.3 Groepsverschillen in ervaren sociale onveiligheid. . . . .	61
2.4 Sociale onveiligheid in het contact tussen groepen . . . . .	66
2.5 Samenvatting en conclusies . . . . .	74
<b>3. De omgang met signalen en meldingen</b> . . . . .	78
3.1 Meldsystemen in de Tweede Kamer . . . . .	81
3.1.1 Meerdere, beperkt toegankelijke loketten voor meldingen over ambtenaren. . . . .	81
3.2 Het algemene beeld van de omgang met signalen en meldingen. . . . .	92



3.3	Waarom Kamerbewoners wel of juist niet melden . . . . .	105
3.4	De omgang met signalen en meldingen in de praktijk . . . . .	112
3.5	Samenvatting en conclusies . . . . .	122
<b>4.</b>	<b>Factoren die bijdragen aan sociale (on)veiligheid . . . . .</b>	<b>126</b>
4.1	De politieke omgeving . . . . .	128
4.2	Interpersoonlijke machtsverhoudingen . . . . .	137
4.3	Tegenkrachten en vangnetten . . . . .	139
4.4	Samenvatting en conclusies . . . . .	153
<b>5.</b>	<b>Conclusies: Kracht zonder tegenkracht . . . . .</b>	<b>156</b>
5.1	Beantwoording van de onderzoeksvragen . . . . .	157
5.2	Slotbeschouwing . . . . .	159
<b>6.</b>	<b>Aanbevelingen . . . . .</b>	<b>166</b>
6.1	Verbeteringen in ambtelijk en politiek leiderschap . . . . .	168
6.2	Verbetering van professionele kennis en competenties van alle Kamerbewoners . . . . .	175
6.3	Verbeteringen in algemene arbeidsomstandigheden . . . . .	177
6.4	Verbeteringen in sociaal veiligheidsbeleid . . . . .	179
6.5	Verbeteringen in het meldsysteem . . . . .	183
6.6	Verbeteringen voor monitoring en verantwoording . . . . .	186
6.7	Kanttelingen bij en randvoorwaarden voor verbetering van sociale veiligheid . . . . .	188
6.8	Een moreel appel aan de lezer . . . . .	189
	<b>Eindnoten . . . . .</b>	<b>192</b>
	<b>Bronnenlijst . . . . .</b>	<b>202</b>
	<b>Bijlage 1: Aanvullende onderzoekverantwoording . . . . .</b>	<b>208</b>
	<b>Bijlage 2: Vragenlijst . . . . .</b>	<b>214</b>
	<b>Bijlage 3: Uitnodiging, informatiebrief en privacyverklaring . . . . .</b>	<b>234</b>

<b>Bijlage 4: Interviewprotocol . . . . .</b>	<b>250</b>
<b>Bijlage 5: Bestudeerde documenten . . . . .</b>	<b>256</b>
<b>Bijlage 6: Over het onderzoeksteam . . . . .</b>	<b>262</b>
<b>Bijlage 7: Aanvullende tabellen . . . . .</b>	<b>282</b>

## Tabellen en figuren

Tabel 1.1. Respons op de vragenlijst en vergelijking met aantallen in de Tweede Kamer . . . . .	33
Tabel 6.1. Samenvatting aanbevelingen . . . . .	169
Figuur 2.1. Sociale veiligheid in rapportcijfers . . . . .	43
Figuur 2.2a. Aspecten van sociale veiligheid, antwoorden uit de politieke organisatie . . . . .	45
Figuur 2.2b. Aspecten van sociale veiligheid, antwoorden uit de ambtelijke organisatie . . . . .	46
Figuur 2.3. Vormen van grensoverschrijdend gedrag . . . . .	50
Figuur 2.4. Uitingvormen van grensoverschrijdend gedrag tussen Kamerbewoners . . . . .	52
Figuur 2.5. Bronnen van grensoverschrijdend gedrag per deelnemergroep . . . . .	54
Figuur 2.6. Bronnen van grensoverschrijdend gedrag per deelnemergroep . . . . .	57
Figuur 2.7. Sociale veiligheid in rapportcijfers: Deelnemers uit de politieke en uit de ambtelijke organisatie . . . . .	64
Figuur 3.1. Meldkanalen Tweede Kamer (origineel). Bron: website Tweede Kamer. . . . .	89
Figuur 3.2. Meldkanalen Tweede Kamer (aangepast op basis van beschikbare data) . . . . .	91
Figuur 3.3a. Aspecten van veiligheid rondom meldingen van grensoverschrijdend gedrag: Deelnemers uit de politieke organisatie . . . . .	94
Figuur 3.3b. Aspecten van veiligheid rondom meldingen van grensoverschrijdend gedrag: Deelnemers de ambtelijke organisatie . . . . .	95
Figuur 3.4. Belangrijke partijen bij meldingen van grensoverschrijdend gedrag . . . . .	98
Figuur 3.5. Meldingen van grensoverschrijdend gedrag . . . . .	107
Figuur 3.6a. Redenen om grensoverschrijdend gedrag jegens zichzelf vs. jegens anderen niet te melden . . . . .	108
Figuur 3.6b. Redenen van deelnemers uit de politieke vs. ambtelijke organisatie om grensoverschrijdend gedrag niet te melden: . . . . .	109

Figuur 3.7. Redenen van deelnemers om grensoverschrijdend gedrag wel te melden. . . . .	112
Figuur 3.8. Omgang met meldingen van grensoverschrijdend in rapportcijfers. . . . .	114
Figuur 4.1. Stereotiepe omschrijvingen van politici en ambtenaren door Kamerbewoners . . .	141
Figuur 5.1. Interne en externe druk in het gesloten sociale systeem van de Tweede Kamer . . .	161

# Hoofdstuk 1

# Inleiding

## 1.1 Aanleiding

In de Tweede Kamer is er steeds meer aandacht voor sociale veiligheid in de eigen werkomgeving. In de zogeheten Ramingsbrief die jaarlijks bij de begroting van de Tweede Kamer<sup>1</sup> wordt aangeboden, staat het onderwerp sinds 2018 als speerpunt genoemd. In werkbelevingsonderzoeken onder ambtenaren van de Tweede Kamer wordt expliciet gevraagd naar de bekendheid van sociaal veiligheidsbeleid, bekendheid van vertrouwenspersonen, en naar ervaringen met ongewenste omgangsvormen. Ook een aantal fracties<sup>2</sup> van politieke partijen deed interne werkbelevingsonderzoeken. Op verschillende manieren wordt ook vanuit de ambtelijke organisatie, binnen fracties en door de Voorzitter sinds 2018 daarnaast geïnvesteerd in de professionalisering van vertrouwenspersonen, de bekendheid van beleid en in opvang, communicatie en training.

In de eerste helft van 2021 stelde de Voorzitter van de Tweede Kamer dat meer en diepgaander onderzoek naar de sociale veiligheid in de Tweede Kamer nodig was. In het Ramingsdebat op 21 juni 2021 gaf zij aan *“structureel te veel”* signalen te ontvangen over ongewenst gedrag.<sup>3</sup> Verschillende medewerkers hadden, via vertrouwenspersonen en bedrijfsmaatschappelijk werk, aangegeven de werkomgeving als *“sociaal onveilig, een angstcultuur”* te ervaren. Zij voelden zich daarbij onvoldoende gesteund door de ambtelijke en/of politieke organisatie (inclusief fracties).<sup>4</sup>

De signalen die de vertrouwenspersonen ontvingen, zouden volgens hen wijzen op

mogelijk dieperliggende, structurele problemen die verband houden met de manier waarop de ambtelijke en politieke organisatie is ingericht. Hierover hebben de vertrouwenspersonen de Voorzitter, Griffier en Hoofd HR geïnformeerd.<sup>5</sup>

Ook media besteedden in 2021 aandacht aan de sociale onveiligheid die sommige Kamerbewoners ervoeren, vanwege het grensoverschrijdend gedrag dat andere Kamerbewoners zouden vertonen en hoe daarmee in de Kamer zou zijn omgegaan. Tegelijkertijd werd er in de werkbelevingsonderzoeken in de ambtelijke organisatie – in vergelijking tot het Nederlandse gemiddelde – weinig melding gedaan van interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag.<sup>6</sup> Bij de Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen is sinds 2014 bovendien geen enkele officiële klacht binnengekomen. Het aantal meldingen en/of klachten binnen de fractieorganisaties waren en zijn niet bekend bij de Voorzitter en Griffier.

Dit alles roept vragen op. Over de mate waarin de signalen die de Voorzitter bereikten ook breder in de Tweede Kamer worden herkend. Over het functioneren van het bestaande beleid en meldsystemen. En over factoren die bijdragen aan de mogelijke sociale onveiligheid. Die vragen vormen de aanleiding van ons onderzoek.

## 1.2 Onze opdracht

Omwille van de gezondheid en het welzijn van alle Kamerbewoners en daarmee ook het functioneren van de Tweede Kamer als instituut, gaven de Voorzitter en Griffier van de Tweede

Kamer opdracht om “met een onafhankelijk onderzoek het sociaal klimaat en de sociale veiligheid in kaart [te] brengen.” Het gaat daarbij om het “gehele organisatiesysteem: met daarin de interactie tussen de ambtelijke en politieke kant, patronen, systemen en collectieve gedragingen.” Doel van het onderzoek is concrete inzichten te geven die de sociale veiligheid (verder) kan verbeteren.<sup>7</sup>

In november en december 2021 ontving USBO Advies, Universiteit Utrecht het verzoek een voorstel uit te werken voor onderzoek naar het sociale klimaat en de sociale veiligheid in de Tweede Kamer. Na een (meervoudig onderhandse) aanbestedingsprocedure waarbij meerdere partijen is gevraagd een onderzoeksvoorstel in te dienen, is de opdracht in maart 2022 gegund.

In april 2022 zijn we met het onderzoek gestart. Het onderzoek is in april 2023 afgerond en aangeboden aan de Voorzitter en Griffier. Het is gelijktijdig met deze aanbieding door ons ook per e-mail ter beschikking gesteld aan alle deelnemers aan het onderzoek en aan alle Kamerbewoners en oud-Kamerbewoners van wie het onderzoeksteam de contactgegevens ter beschikking had. In Bijlage 1 vindt u meer informatie over de betrokkenheid van de begeleidingscommissie uit de Tweede Kamer, hoe de onafhankelijkheid van het onderzoek en de betrokken onderzoekers is geborgd en wat we hebben gedaan om de privacy en sociale veiligheid van Kamerbewoners tijdens het onderzoek te beschermen.

### Over wie gaat dit onderzoek?

Het onderzoek gaat over de hele ambtelijke en politieke organisatie van de Tweede Kamer. Daaronder verstaan we in dit geval alle Kamerbewoners die een formele arbeids- of politieke relatie hebben met de Kamerorganisatie. Naast ambtenaren, Kamerleden en fractiemedewerkers kunnen dat dus ook stagiairs, uitzendkrachten en ander ingehuurd personeel zijn.

Mensen die hun werkomgeving als sociaal onveilig ervaren besluiten soms om te vertrekken. Zij ervaren mogelijk meer ruimte om over hun ervaringen te vertellen nadat ze zijn weggegaan. Hun ervaringen kunnen bovendien belangrijke informatie bevatten over de aard en omgang met sociale veiligheid. Daarom konden ook oud-Kamerbewoners die tot vijf jaar voor aanvang van het onderzoek in de Tweede Kamer werkzaam waren, zich aanmelden voor deelname aan het onderzoek. Journalisten vallen buiten de onderzoekspopulatie. Zij hebben immers geen formele arbeidsrelatie en ook geen politieke relatie met de Kamerorganisatie.

In dit rapport doen we verslag van onze bevindingen, aan de hand van vier centrale onderzoeksvragen:

- Wat is de aard van de eventuele sociale veiligheid en/of onveiligheid binnen de Kamerorganisatie?
- Hoe wordt er in de Tweede Kamer omgegaan met signalen en meldingen van sociale onveiligheid?
- Welke factoren dragen bij aan de sociale (on)veiligheid in de Tweede Kamer?

- Welke concrete aanbevelingen zijn er om de sociale veiligheid in de Tweede Kamer op duurzame en systematische wijze te verbeteren?

Eerst brengen we in Hoofdstuk 2 de **aard van de sociale veiligheid en eventuele onveiligheid** in de Tweede Kamer in kaart. Het gaat daarbij niet zozeer om de vraag hoe vaak grensoverschrijdend gedrag tussen personen voorkomt, of hoeveel procent van de Kamerbewoners met dat gedrag te maken krijgt. Want ook gedrag dat in aantallen misschien niet vaak voorkomt, kan heel grote directe en indirecte gevolgen hebben. Daarom wilden we in de eerste plaats vooral weten wat de aard van de sociale (on)veiligheid is in de Tweede Kamer: wat voor soort gedragingen doen zich zoal voor, en hoe dragen die bij aan een gevoel van sociale (on)veiligheid?

Inzicht in het soort gedrag dat zich voordoet, binnen en tussen groepen Kamerbewoners, biedt concrete handvatten voor maatregelen om de sociale veiligheid te verbeteren. Omdat de Tweede Kamer een omgeving is waarin ambtenaren, fractiemedewerkers én Kamerleden werken, besteden we niet alleen aandacht aan sociale veiligheid binnen de ambtelijke organisatie en binnen de politieke organisatie. We kijken ook expliciet naar hoe de sociale veiligheid wordt ervaren in de politiek-ambtelijke samenwerking en in de relatie tussen Kamerleden en fractiemedewerkers. Dat doen we zowel op het niveau van de hoogste ambtelijk leidinggevenden (Griffier, directeuren en diensthoofden) en het Presidium (bestaande uit de Voorzitter en de ondervoorzitters van de

Tweede Kamer, allen Kamerleden<sup>8</sup>) als tussen ambtenaren, fractiemedewerkers en Kamerleden in algemene zin.

In Hoofdstuk 3 brengen we de **formele en informele omgang met (signalen en meldingen van) interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag** in de Tweede Kamer in kaart. Naast het soort gedrag dat Kamerbewoners ervaren, doet ook de *omgang* met signalen en meldingen van grensoverschrijdend gedrag ertoe. De reactie van leidinggevenden of leiders in een groep, collega's en verantwoordelijk functionarissen op grensoverschrijdend gedrag kan immers een grote steun zijn. Hun reactie bevestigt en versterkt de morele waarden en normen in de omgeving, door te laten zien welk gedrag wel én niet wordt geaccepteerd.<sup>9</sup> Een goede omgang met signalen en meldingen van grensoverschrijdend gedrag kan dus helpen het gevoel van sociale veiligheid te herstellen.

Maar de manier waarop er wordt omgegaan met signalen en meldingen kan sociale onveiligheid ook verergeren. Bijvoorbeeld omdat er niet of niet zichtbaar genoeg wordt opgetreden tegen grensoverschrijdend gedrag, of omdat signalen en meldingen niet serieus genoeg worden genomen.<sup>10</sup> Dat geldt nog meer in organisaties of gemeenschappen waar sprake is van een sterk ontwikkelde eigen cultuur, regels en een nadrukkelijk eigen normen- en waardenpatroon.<sup>11</sup>

## Geen feitenonderzoek.

Onze opdracht was erop gericht in kaart te brengen hoe de sociale veiligheid in de Tweede Kamer door Kamerbewoners in brede zin wordt ervaren en tot uiting komt. Daarnaast wilden we de onderliggende patronen en mechanismen blootleggen die de kans op sociaal onveilige situaties en interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag vergroten of juist verkleinen. Dit onderzoek is dus een onderzoek naar ervaren sociale (on)veiligheid, en nadrukkelijk géén feitenonderzoek dat zich richt op waarheidsvinding rond specifieke voorvallen of personen. Om die reden, en om de anonimiteit te beschermen van iedereen die aan het onderzoek heeft meegewerkt, doen we in dit rapport geen uitspraken die herleidbaar zijn tot concrete situaties of personen, of specifieke fracties of diensten. Waar nodig zijn citaten aangepast om de anonimiteit van deelnemers te kunnen garanderen, zonder dat we daarbij de inhoud van wat er is gezegd wezenlijk hebben veranderd. Ook vermelden we geen respondentcodes, om te voorkomen dat combinaties van citaten tot identificatie van personen kunnen leiden.

In Hoofdstuk 4 rapporteren we onze bevindingen ten aanzien van factoren die bijdragen aan de sociale veiligheid of onveiligheid die Kamerbewoners ervaren. Het gedrag van mensen, de omgang met grensoverschrijdend gedrag en de betekenis die mensen daar vervolgens aan geven, staan nooit op zichzelf. Ze hangen nauw samen met allerlei factoren. Inzicht in de **factoren die bijdragen aan interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag**, en meer algemeen aan de ervaren sociale veiligheid, kan belangrijke aanknopingspunten

bieden voor wat er in systemen, structuren en cultuur veranderd kan worden om de sociale veiligheid te bewaken en/of te vergroten.

We kijken daarbij naar verschillende *individuele, organisationele, en situationele* factoren. *Individuele* factoren zijn persoonskenmerken, individuele motieven en belangen. *Organisationele* factoren zijn leiderschap, het moreel klimaat, HRM- en integriteitsbeleid, inrichting van werkprocessen en -systemen, en de kerntaak van de organisatie. En *situationele* factoren zijn specifieke omstandigheden rond een concreet incident, zoals de relatieve machtsafstand tussen betrokkenen, het moment of tijdstip waarop iets plaatsvindt, of de plaats en inrichting van de fysieke ruimte.<sup>12</sup>

Eerder onderzoek laat zien dat in verschillende soorten interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag, ook verschillende factoren een rol kunnen spelen. In veel gevallen blijken organisatie- en andere omgevingsfactoren een grotere invloed te hebben dan individuele persoonskenmerken.<sup>13</sup> Maar bijna altijd is grensoverschrijdend gedrag het gevolg van een complex samenspel tussen deze drie typen factoren en de bredere maatschappelijke omgeving. Daarnaast komen verschillende vormen van grensoverschrijdend vaak tegelijkertijd of in samenhang met elkaar voor.<sup>14</sup>

Dit onderzoek heeft als doel om inzicht te geven in welke factoren, waarvan in eerder onderzoek is vastgesteld dat ze ertoe doen, met name een rol spelen in hoe sociaal veilig Kamerbewoners zich voelen en of hun sociale veiligheid ook

echt geborgd is. Het onderzoek zal daarom niet toetsen of er sprake is van oorzaak-gevolg relaties. Daarnaast richten we ons vooral op die factoren die er op basis van onze onderzoeksdata het meest toe lijken te doen en hoe die factoren met elkaar samenhangen. We geven dus geen uitputtend overzicht van alle mogelijke factoren die direct of indirect bijdragen aan de sociale veiligheid en interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag.

Aan het eind van het onderzoeksrapport richten we ons op **aanbevelingen voor een duurzame en systematische verbetering van de sociale veiligheid** in de Tweede Kamer. Op basis van onze analyses formuleren we zo concreet mogelijke handreikingen voor verschillende groepen belanghebbenden met verschillende rollen in de Tweede Kamer. We besteden aandacht aan wat beter kan en moet, maar ook aan wat juist behouden of versterkt moet worden. We kijken naar (mogelijke) interventies op de korte en lange termijn. Tot slot besteden we aandacht aan algemene, proactieve interventies om de sociale veiligheid te vergroten maar ook aan maatregelen om de omgang met signalen en meldingen te verbeteren.

## Vragen over het onderzoek?

Heeft u vragen over dit onderzoek of wilt u in contact komen met de onderzoekers? Wij zijn per e-mail te bereiken via [socialeveiligheid@uu.nl](mailto:socialeveiligheid@uu.nl).

## 1.3 Het belang van sociale veiligheid

Dit onderzoek naar sociale veiligheid in de

Tweede Kamer staat niet op zichzelf. De afgelopen jaren is de aandacht voor sociale veiligheid op het werk in heel Nederland sterk toegenomen. Regelmatig verschijnen er berichten in de kranten en op tv over grensoverschrijdend gedrag in organisaties. In de wetenschap, in de cultuur- en entertainmentsector, in de sport of op een willekeurige andere kantoor- of werkvloer: onder de noemer 'sociale veiligheid' worden veel verschillende soorten grensoverschrijdend gedrag bediscussieerd. Soms zijn het incidenten, vaker zijn het symptomen van structurele patronen en een bredere cultuur die een goed functioneren van organisaties in de weg staat.

Het onderwerp roept in de praktijk veel vragen op. Wat mag nu wel en wat mag niet? Wanneer is een grap alleen maar een 'foute' of 'flauwe' grap', en wanneer is dat grensoverschrijdend? Wanneer is een opmerking 'gewoon' onfatsoenlijk en wanneer is het kwetsend, denigrerend of ronduit intimiderend? Wanneer gaat het nog om gedrag dat 'er gewoon bij hoort' en wanneer gaat het over de schreef? Het debat wordt daarbij fel gevoerd, met scherpe en soms snelle oordelen over de voorbeelden die aan het licht komen. Hoe heeft zulk gedrag zolang kunnen voortbestaan? Waarom werd het kennelijk geaccepteerd? Waarom werd niet eerder ingegrepen, of geven mensen het zelf niet gewoon aan als ze iets niet prettig vinden?

Organisaties hebben er alle belang bij om expliciet aandacht te besteden aan sociale veiligheid. Wetenschappelijk onderzoek is hier duidelijk over: een sociaal veilige werkomgeving draagt bij aan het welzijn, de betrokkenheid

en de tevredenheid van medewerkers.<sup>15</sup> Het bevordert bovendien de taakprestaties van teams en organisaties, de mate waarin informatie wordt uitgewisseld, de creativiteit, en het leren in organisaties. Werk maken van sociale veiligheid is dus meer dan bijzaak of randvoorwaarde: het komt de kerntaak van een organisatie direct ten goede.<sup>16</sup>

De verschillende vormen van interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag en intimiderend of destructief leiderschap hebben daarentegen een negatief effect op het welzijn en functioneren van medewerkers, teams en organisaties als geheel.<sup>17</sup> Hoewel soms wordt gezegd dat het 'er nu eenmaal bij hoort' als je onder hoge druk en op topniveau moet presteren, is er geen enkel bewijs dat dit soort gedrag of leiderschap tot betere prestaties leidt. Integendeel, het werkt uiteindelijk vooral averechts.<sup>18</sup> **Aandacht voor sociale veiligheid is in het belang van werkgever en werknemer én een onmisbaar kenmerk van goed werkgeverschap in moderne organisaties.**

Het is tot slot belangrijk op te merken dat alle medewerkers in Nederland ook een wettelijk *recht* hebben op een sociaal veilige werkomgeving. De Arbowet bepaalt dat werkgevers zich moeten inspannen om zogenaamde 'psychosociale arbeidsbelasting' te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken.<sup>19</sup> In de Arbowet wordt onder 'psychosociale arbeidsbelasting' verstaan: "*de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie die stress teweegbrengen* [taalfout in origineel]".<sup>20</sup>

Werkgevers moeten actief beleid voeren op (sociale) veiligheid, dat beleid toetsen en waar nodig bijstellen om de (sociale) veiligheid van de werkomgeving te verbeteren.<sup>21</sup>

## 1.4 Wat verstaan we onder sociale veiligheid?

Hoewel uit de Arbowet een wettelijke verplichting volgt voor werkgevers om de sociale veiligheid te bewaken en borgen, vinden we in die wet geen duidelijke definitie van sociale veiligheid. Bovendien zien we in de praktijk en in het publieke debat dat wat onder de noemer van 'sociale onveiligheid' wordt besproken, breder is dan de categorieën grensoverschrijdend gedrag die de Arbowet benoemt (seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten). In de praktijk en in het publieke debat over sociale onveiligheid komen naast deze categorieën ook gedragingen aan bod zoals sabotage, verbale intimidatie, kleineren en buitensluiting. Omgekeerd lijkt werkdruk -ook genoemd in de Arbowet onder psychosociale belasting- in het publieke debat maar ook in beleid minder vaak onder sociale veiligheid te worden geschaard. Ook de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen van de Tweede Kamer sluit werkdruk expliciet uit als vorm van 'ongewenste omgangsvormen'.<sup>22</sup>

In de praktijk lijkt sociale onveiligheid dus vooral te gaan om allerlei soorten gedrag tussen personen dat (persoonlijk en/of professioneel) grensoverschrijdend is of als zodanig wordt ervaren. Om van een sociaal veilige werkomgeving te kunnen spreken, moet dat soort gedrag er *niet* zijn. Dit zien we ook

terug in één van de weinig wetenschappelijke definities in Nederland van 'sociale veiligheid', in het Basishandboek Integrale Veiligheid. In dat boek wordt sociale veiligheid in algemene zin -dus ook buiten de werkomgeving- gedefinieerd als "*de mate waarin mensen beschermd zijn en zich beschermd voelen tegen persoonlijk leed door misdrijven (criminaliteit), overtredingen en overlast door andere mensen*".<sup>23</sup> Van sociale onveiligheid zou dan sprake zijn wanneer er tussen personen grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt. Zulk grensoverschrijdend gedrag kan worden opgevat als gedrag "*waarbij de grens tussen dader(s) en slachtoffer(s) over wat gepast en ongepast gedrag is (langzaam) erodeert en het slachtoffer aangetast wordt in zijn of haar persoon*".<sup>24</sup>

Anders dan in Nederland, is de term 'sociale veiligheid' in de internationale wetenschappelijke literatuur veel minder bekend. Wetenschappelijk onderzoek is meestal veel specifiek gericht op concrete vormen van grensoverschrijdend gedrag tussen personen, zoals (seksuele) intimidatie, discriminatie, fysieke en verbale dreigingen of geweld, kleinerende en denigrerende opmerkingen, uitsluiting, pesterijen en sabotage<sup>25</sup>. Nauw verwant is onderzoek dat wordt gedaan naar fenomenen als toxisch, destructief of intimiderend leiderschap<sup>26</sup> en de morele cultuur en het klimaat van organisaties.<sup>27</sup>

In internationaal onderzoek wordt vaak de term *psychologische* veiligheid gebruikt. Bij psychologische veiligheid, gaat het om de indruk die iemand heeft van de gevolgen van het nemen van interpersoonlijke risico's in de werkomgeving.<sup>28</sup> Meer concreet gaat het er dan

om dat men zich vrij voelt om zichzelf te zijn en van gedachten te wisselen, elkaar aan en tegen te spreken en melding te maken van fouten, problemen of mogelijke misstanden, zonder dat men bang is dat dat de relatie met de groep schaadt of dat men erom benadeeld wordt.<sup>29</sup>

Psychologische veiligheid is daarmee in feite een verlengde van wat we in Nederland sociale veiligheid noemen: het legt vooral de nadruk op wat er wél moet zijn om van een sociaal veilige werkomgeving te kunnen spreken. Het is goed om daarbij op te merken dat onderzoek naar psychologische veiligheid vaak zowel het individuele als het groepsniveau (team, organisatie) bekijkt.<sup>30</sup> Dat betekent dat zowel gedeelde als individuele ervaringen er toe doen - we spreken namelijk van psychologische veiligheid als er een *gedeelde* overtuiging is in een groep dat het veilig is om interpersoonlijke risico's te nemen.<sup>31</sup> Als een deel van een groep zich onveilig voelt, kunnen we niet spreken van psychologische veiligheid binnen die groep, ook als de meerderheid zich wél veilig voelt. Naast het bekijken van *gemiddelden* op groepsniveau, moeten we dus ook oog houden voor individuele ervaringen.

Uit eerder onderzoek komt duidelijk naar voren dat niet alleen sociale maar ook psychologische veiligheid belangrijk is om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen en een gezond werkklimaat te creëren.<sup>32</sup> Bovendien zijn sociale en psychologische veiligheid lastig van elkaar te onderscheiden en werken ze op elkaar in. Vanwege de aanleiding en het doel van dit onderzoek is het belangrijk te kijken naar

kenmerken van zowel sociale als psychologische veiligheid. Deze benadering sluit aan bij de praktijk in veel organisaties en enkele recente studies die in Nederland zijn gedaan naar sociale veiligheid en interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag op het werk.<sup>33</sup>

Op basis van de term ‘psychosociale arbeidsbelasting’ hanteren we in dit onderzoek dus een definitie van sociale veiligheid die perspectieven uit onderzoek over sociale en psychologische veiligheid combineert. Een formele definitie wordt gegeven in het kader hiernaast. We bedoelen met ‘sociale veiligheid’ dat mensen zich vrij voelen om hun werk te doen en zichzelf te zijn zonder dat ze bang hoeven te zijn voor grensoverschrijdend gedrag van anderen. Ze durven elkaar aan te spreken of tegen te spreken en melding te maken van fouten, problemen, en misstanden, zonder dat ze bang zijn dat ze daar zelf voor worden

afgestraft. In een sociaal veilige werkomgeving zijn en voelen mensen zich bovendien beschermd tegen persoonlijke pijn of verdriet dat wordt veroorzaakt door andere mensen.

Met ‘sociale onveiligheid’ bedoelen we het tegenovergestelde van sociale veiligheid: mensen voelen zich niet of onvoldoende vrij om hun werk te doen, zich uit te spreken en zichzelf te zijn en/of voelen zich onvoldoende beschermd tegen grensoverschrijdend gedrag van anderen. Verbale, fysieke en seksuele intimidatie, geweld, schelden, dreigementen, discriminatie, uitsluiting, pesten, (aanhoudend) kleinerende opmerkingen, en andere vormen van interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag kunnen de werkomgeving sociaal onveilig maken.

### Een formele definitie van sociale veiligheid.

Sociale veiligheid is de overtuiging dat men in de interpersoonlijke verhoudingen binnen een groep of organisatie (1) vrij is om zichzelf te zijn, zich uit te spreken en melding te maken van (vermoedelijke) fouten, problemen, en misstanden en (2) daarbij beschermd is tegen persoonlijk leed dat kan worden veroorzaakt door grensoverschrijdend gedrag van andere mensen in de groep of organisatie. Van een sociaal veilige werkomgeving spreken we als deze overtuiging in de groep of organisatie breed wordt gedeeld. Ontbreekt het in een groep of organisatie aan deze overtuiging, en ervaart men bijvoorbeeld

interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag en/of onvoldoende ruimte om zichzelf te zijn, zich uit te spreken en melding te maken van (vermoedelijke) fouten, problemen, en misstanden, dan is sprake van sociale onveiligheid.

Met interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag tot slot bedoelen we gedrag waarbij de grens tussen dader(s) en slachtoffer(s) over wat gepast en ongepast gedrag is (langzaam) erodeert en het slachtoffer aangetast wordt in zijn of haar persoon.<sup>46</sup>

### Sociale veiligheid, grensoverschrijdend gedrag en andere begrippen.

Vanwege de focus op sociale veiligheid beperken we ons in dit onderzoek tot grensoverschrijdend gedrag dat plaatsvindt in de contacten en communicatie tussen personen. Gedrag dat de normen overschrijdt van wet- en regelgeving of de geldende gedragscode, maar waar geen interactie tussen personen plaatsvindt die leidt tot persoonlijke schade (zoals bij fraude, corruptie of belangenverstrengeling) valt buiten de kaders van het onderzoek.

Grensoverschrijdend gedrag tussen personen wordt in de praktijk ook wel ‘ongewenste omgangsvormen’<sup>47</sup> of ‘ongewenst gedrag’

genoemd. Maar die begrippen kunnen verwarrend zijn, omdat ze vaak smaller of juist breder worden opgevat dan wat we in dit onderzoek bestuderen.

In dit rapport gebruiken we in lijn met onze definitie in vooral de term ‘grensoverschrijdend gedrag’. In de vragenlijst (zie Bijlage 2) is ervoor gekozen de term ‘ongewenst gedrag’ te gebruiken, omdat dit beter aansluit bij de bestaande communicatie in de Tweede Kamer over sociale veiligheid. De begrippen ongewenst gedrag en ongewenste omgangsvormen gebruiken we verder vooral wanneer we deelnemers citeren en zij die begrippen dus zelf gebruiken.

## 1.5 Ervaren sociale (on)veiligheid

In onderzoek naar sociale veiligheid en onveiligheid is het belangrijk te onderkennen dat, omdat het onderwerp gaat over gedrag tussen personen, subjectiviteit en percepties onvermijdelijk een rol spelen. Sociale (on) veiligheid is inherent subjectief. Dat wordt soms als een beperking of probleem gezien. Immers, als iets subjectief is, is het moeilijk vast te stellen wat er ‘echt’ is gebeurd. Sommige mensen vinden het lastig dat niet kan worden vastgesteld of het beeld dat men heeft wel ‘klopt’ en of iemand niet gewoon ‘overgevoelig is’. Het zou het belang miskennen van *gedeelde* in plaats van individueel bepaalde normen. Want als de normen voor iedereen weer ergens anders kunnen liggen, zou het weinig richting geven voor wat nu wel en niet

gepast gedrag is in organisaties.

Maar juist bij sociale onveiligheid vormen percepties en ervaringen een belangrijke realiteit die organisaties serieus moeten nemen. Want als mensen een situatie op een bepaalde manier ervaren, zullen zij daar vervolgens ook naar handelen.<sup>34</sup> Zoals ook later in dit onderzoek zal blijken uit de verhalen van Kamerbewoners zelf, hebben percepties en ervaringen van de sociale onveiligheid in een omgeving reële gevolgen voor hoe mensen (samen)werken, voor hun welzijn en voor de prestaties van organisaties. Bovendien weten we uit eerder onderzoek dat mensen die te maken krijgen met ingrijpende vormen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag eerder de neiging hebben die ervaring te bagatelliseren, dan

deze te overdrijven.<sup>35</sup>

Het is daarom belangrijk om als organisatie een goed beeld te hebben van (uiteenlopende én gedeelde) percepties en ervaringen van sociale veiligheid, en van de eventuele verschillen in persoonlijke grenzen of interpretatie van bepaald gedrag. Dat is dan ook het vertrekpunt van ons onderzoek: de belevingen van Kamerbewoners zelf en de patronen en mechanismen die ertoe leiden dat men zich sociaal meer of minder veilig voelt. **Wanneer we in dit onderzoek dus spreken over sociale veiligheid of grensoverschrijdend gedrag tussen personen, gaat het altijd om *vermeende* sociale veiligheid en onveiligheid, zoals die door de deelnemers aan het onderzoek wordt ervaren.**

We duiden de bevindingen uit ons onderzoek door de ervaringen van de verschillende Kamerbewoners, zoals met ons gedeeld in zowel de interviews als de enquête, met elkaar in verband te brengen. Hierbij maken we ook gebruik van bestaand wetenschappelijk onderzoek naar sociale en psychologische veiligheid<sup>36</sup>, (morele) moed, uitspreken en aanspreken<sup>37</sup>, en diverse vormen van integriteitsschendingen, in het bijzonder waar het gaat om grensoverschrijdend gedrag tussen personen.<sup>38</sup>

## 1.6 Onze onderzoeksaanpak

Voor het onderzoek verzamelden we informatie via een online vragenlijst, interviews en documenten. Door gebruik te maken van een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve

onderzoeksmethodes, en de verschillende soorten data in samenhang met elkaar te analyseren en aan elkaar te toetsen, vergrootten we de betrouwbaarheid en validiteit van ons onderzoek. Zo kregen we een breed beeld van de ervaren sociale (on)veiligheid in de Tweede Kamer, maar ook rijke, gedetailleerde informatie over patronen en mechanismen die daarachter schuilgaan. En door documenten te bestuderen, konden we de verhalen van deelnemers verder verklaren, werden ontwikkelingen in de tijd beter zichtbaar en kwamen knelpunten in structuren, systemen en beleid duidelijker naar voren.

Het gebruik van verschillende methoden maakte het bovendien mogelijk voor Kamerbewoners om zelf te bepalen op welke manier zij wilden deelnemen aan het onderzoek: via een anonieme vragenlijst of in een persoonlijk gesprek met de onderzoekers. In het laatste geval zou de betrokkenheid van deelnemers alleen bij de onderzoekers bekend zijn. Hieronder zetten we kort uiteen hoe we de data hebben verzameld en geanalyseerd.

### Onderzoeksdata in het kort.

Voor dit onderzoek analyseerden we informatie uit:

- 654 anoniem ingevulde vragenlijsten met gesloten en open antwoorden;
- 30 kwalitatieve diepte-interviews met in totaal 34 (oud-)Kamerbewoners en relevante functionarissen, en;
- 58 documenten, waaronder beleidsdocumenten, reglementen en regelingen, rapporten, sociaal jaarverslagen, website- en intranetpagina's, Kamerstukken en brieven.

### Aard en omgang, niet *omvang* van grensoverschrijdend gedrag.

De nadruk in het onderzoek ligt op de *aard* van en de *omgang* met sociale (on)veiligheid, oftewel waar het uit bestaat. Ons doel was niet vast te stellen wat de *omvang* van grensoverschrijdend gedrag was, oftewel hoe vaak interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag voorkomt. Om te weten hoe de sociale veiligheid kan worden verbeterd, is het namelijk vooral belangrijk te weten *wát* er speelt (om wat voor gedrag gaat het?), hoe een bepaalde werksfeer ontstaat (wat vergroot of verkleint sociale veiligheid en onveiligheid?) en of er goed mee wordt omgegaan in de praktijk, zowel om te voorkomen dat het misgaat als wanneer het toch misgaat (is de sociale veiligheid geborgd, zowel preventief als in reactie op signalen en meldingen?).

De in dit rapport genoemde percentages en aantallen moeten daarom met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Het gaat in alle gevallen om *vermeende* gebeurtenissen, zoals ze zijn ervaren door de deelnemers aan het onderzoek. Bovendien treedt in dit type onderzoek soms selectiebias op. Dan doen bijvoorbeeld vooral mensen mee met zeer negatieve en zeer positieve ervaringen die ze graag willen delen, of doen personen met belangrijke

ervaringen niet mee juist omdat ze zich daar niet sociaal veilig genoeg voor voelen. Een uitvoerige non-respons analyse, waarmee kan worden vastgesteld waarom mensen juist *niet* deelnemen, valt niet binnen de reikwijdte van het onderzoek. We weten dus niet in hoeverre er daadwerkelijk sprake is van selectiebias. Tot slot is het goed mogelijk dat verschillende deelnemers over één en hetzelfde voorval rapporteren, omdat deelnemers werd gevraagd naar grensoverschrijdend gedrag dat zij zelf ervaarden, maar ook naar grensoverschrijdend gedrag dat op anderen gericht was maar waar zij van wisten.

Dit alles maakt dat er altijd een risico is op over- of onderrapportage van bepaalde verschijnselen. De cijfers in dit rapport zijn dan ook niet bedoeld om een indruk te geven van *hoe vaak* er grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt. Zij zijn wel bedoeld om een goed beeld te geven van de ervaringen met sociale (on)veiligheid en grensoverschrijdend gedrag van de deelnemers aan onze vragenlijst. In de bespreking van de resultaten in dit rapport lichten we daarom toe wat de cijfers die daarin staat nu eigenlijk wel én niet zeggen.

#### 1.6.1 Vragenlijst

Voor het onderzoek maakten we een online vragenlijst. De vragenlijst was bedoeld om informatie te verzamelen over (1) de aard van de ervaren sociale (on)veiligheid, (2) hoe er volgens Kamerbewoners wordt omgegaan met signalen en meldingen van grensoverschrijdend gedrag tussen personen en (3) suggesties voor

mogelijke verbetering van de sociale veiligheid in de Tweede Kamer. De vragen zijn gebaseerd op eerder wetenschappelijk onderzoek naar sociale en psychologische veiligheid, grensoverschrijdend gedrag tussen personen en melden en meldsystemen. De vragenlijst vindt u in Bijlage 2.

In de vragenlijst konden Kamerbewoners



anoniem en op een laagdrempelige manier hun ervaringen met ons delen. De vragenlijst bestond uit open en gesloten vragen over de ervaren sociale veiligheid, ervaringen met grensoverschrijdend gedrag tussen personen, hoe er is omgegaan met zulk gedrag en welke aanbevelingen deelnemers zelf zouden doen om de sociale veiligheid in de Tweede Kamer te verbeteren. Deelnemers hadden in de vragenlijst veel ruimte om hun antwoorden toe te lichten, voorbeelden te geven, of dingen op te schrijven die zij belangrijk vonden om aan het onderzoeksteam mee te geven.

De vragenlijst is op 16 juni 2022 per e-mail door de Universiteit Utrecht verzonden aan alle Kamerbewoners.<sup>39</sup> Daarna is nog driemaal een herinnering verstuurd.<sup>40</sup> De vragenlijst is daarnaast onder de aandacht gebracht via onder meer een brief van de Kamervoorzitter, de website en intranet van de Kamerorganisatie, en fysieke banners en posters in het Kamergebouw.

De vragenlijst is gesloten op 1 oktober 2022. Voor oud-Kamerbewoners is een aparte vragenlijst opgezet. Van oud-Kamerbewoners worden geen contactgegevens bijgehouden, onder meer uit privacyoverwegingen. Via publicaties en berichtgeving over het onderzoek of via oud-collega's konden oud-Kamerbewoners van het onderzoek vernemen. Zij konden zich vervolgens aanmelden bij het onderzoeksteam, en ontvingen dan een link naar de vragenlijst. Voor meer informatie over de anonimiteit en privacy van deelnemers, verwijzen we u graag naar de uitnodigingsmail, informatiebrief en uitgebreidere privacyverklaring die Kamerbewoners

toegestuurd kregen (zie Bijlage 3).

De uitnodigingsmail voor de vragenlijst is verstuurd naar alle 1748 Kamerbewoners van wie we op 14 juni 2022 een e-mailadres hadden. Daarvan hebben in totaal 646 huidige Kamerbewoners deelgenomen aan de vragenlijst. Van 102 Kamerbewoners bleek bij de eerste verzending van de uitnodiging het e-mailadres niet bereikbaar of bleek het te gaan om personen die wel over een e-mailadres van de Tweede Kamer beschikten maar die in werkelijkheid geen Kamerbewoner (meer) zijn en buiten de doelgroep van het onderzoek vallen, zoals ministers, of tijdelijk personeel dat al niet meer werkzaam was in de Tweede Kamer en waarvan het mailadres niet langer operationeel was. Van 3 Kamerbewoners werd bij de eerste verzending op andere manieren duidelijk dat zij gedurende de loop van het onderzoek niet bereikbaar waren of niet langer werkzaam waren in de Tweede Kamer.

**Daarmee komt de reële onderzoekspopulatie uit op 1643 huidige Kamerbewoners en is de respons met 646 huidige Kamerbewoners 39,3%.** Oud-Kamerbewoners zijn bij het vaststellen van dit percentage niet meegerekend. Het responspercentage (zie Tabel 1.1) is gezien de aard en context van het onderzoek ruim voldoende te noemen en volstaat voor de beantwoording van de onderzoeksvragen. We merken verder op dat de werkelijke respons hoger zal liggen omdat -zoals we hierboven constateren- een deel van de e-mailadressen die we ontvingen van personen was die buiten de doelgroep van het onderzoek vielen.

Organisatie	N	N in populatie Tweede Kamer
<b>Politiek</b>	213	656 (32.5%)
Lid Presidium/Kamerlid	38	150 (25.3%)
Fractiemedewerker	173	506 (34.2%)
<b>Ambtelijk</b>	428	682 (62,8%)
Griffiersdiensten	99	190 (52,1%)
Stafdiensten + Directie Huisvesting	214	312 (68,6%)
CIO-diensten	97	179 (54,2%)
Lid MT of diensthoofd	32	22
Andere leidinggevende functie	47	44
Geen leidinggevende functie	339	

**Tabel 1.1.** Respons op de vragenlijst en vergelijking met aantallen in de Tweede Kamer

Noot 1: De tabel is gebaseerd op gegevens van Kamerbewoners op peildatum 14 juni 2022. Oud-Kamerbewoners zijn in deze tabel niet opgenomen. Een volledige omschrijving van de sample inclusief oud-Kamerbewoners is te vinden in Tabel B1.

Noot 2: De aantallen deelnemers in de subgroepen tellen niet volledig op tot het totaal aantal deelnemers. Dit komt doordat een aantal respondenten niet heeft aangegeven in welk onderdeel van de organisatie of in welke functie zij werkzaam is. Waar deze respondenten wel andere antwoorden hebben gegeven, zijn die antwoorden meegenomen in de analyses van algemene gemiddelden en scores, maar niet in de vergelijking tussen specifieke groepen functies of groepen diensten. van algemene gemiddeldes en scores, en niet in de vergelijking tussen specifieke groepen functies of diensten.

Van de 150 Kamerleden namen er 38 deel aan het onderzoek (25,3%). Van de 506

fractiemedewerkers die een actieve e-mailaccount hebben in de Tweede Kamer, deden er 173 mee aan het onderzoek (34,2%). Tot slot namen 428 ambtenaren deel, van de in totaal 682 ambtenaren die ten tijde van het versturen van de vragenlijst in de Tweede Kamer werkzaam waren (62,8%). Van de Griffiersdiensten waren dat er 99, van de Stafdiensten en Directie Huisvesting (HR, FEZ, Communicatie, Huisvesting en Beveiliging) 214<sup>41</sup> en van de CIO-diensten deden er 97 mee. Een klein deel van de ambtenaren (18) heeft niet aangegeven bij welke dienstengroep zij werkzaam zijn. Daarnaast hebben 8 oud-Kamerbewoners deelgenomen aan de vragenlijst. Zij waren werkzaam bij verschillende onderdelen van de Kamerorganisatie.

Vanwege het kleine aantal oud-Kamerbewoners, hebben we deze data voor de analyses samengevoegd met de data van huidige Kamerbewoners.

Als het gaat om demografische en functiekenmerken, is de respons ook goed te noemen: er is sprake van een voldoende evenredige verdeling tussen mannen en vrouwen, leeftijdsgroepen, kortere en langere dienstverbanden. Het merendeel van de deelnemers heeft een vast contract (86,2%), een klein deel heeft een tijdelijk contract, of een contract via uitzendbureau of detachering. Omdat we niet hebben gevraagd naar specifieke functie, kunnen we niet nagaan of de verschillende hiërarchische niveaus evenredig vertegenwoordigd zijn.

Het zou kunnen dat met name ambtenaren op

de lagere hiërarchische niveaus minder goed vertegenwoordigd zijn. Een belangrijk deel van deze ambtenaren werkt namelijk niet (regelmatig) op een computer. Via de Ondernemingsraad van de Tweede Kamer is er expliciet een ruimte en computer ter beschikking gesteld voor deze groep, maar hiervan is voor zover bekend geen gebruik gemaakt. Omdat er geen cijfers bij ons bekend zijn van Kamerbewoners die zich niet identificeren als man of vrouw, kunnen we daarin geen vergelijking maken tussen de deelnemers aan het onderzoek en de onderzoekspopulatie. Naar etniciteit en eventuele migratieachtergrond hebben we in de vragenlijst niet gevraagd. Omdat de culturele diversiteit in de Tweede Kamer relatief laag is, zou dit in combinatie met andere gegevens tot een te grote herleidbaarheid van bepaalde Kamerbewoners kunnen leiden en hun bereidheid tot deelname kunnen beperken.

De respons is zoals gezegd ruim voldoende voor de aard en context van het onderzoek, en om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden. Tegelijkertijd is het goed om ons bewust te zijn van wie er mogelijk *niet* hebben deelgenomen en waarom, omdat dit ook belangrijk is voor een goede interpretatie van de bevindingen.

Allereerst gaat het in dit onderzoek om een gevoelig onderwerp. Dat geldt des te meer, zo blijkt ook uit de interviews, in een politieke omgeving waar politieke belangen en dynamieken een rol spelen. Die gevoeligheid kan de bereidheid tot deelname beperken. Hoewel we van veel deelnemers juist hoorden dat zij de onafhankelijkheid van de onderzoekers en de uitgebreide privacy- en beveiligingsmaatregelen waardeerden, kan het zijn dat niet-deelnemende Kamerbewoners minder vertrouwen hadden dat hun anonimiteit goed geborgd was.

### Geen zichtbare invloed media-berichtgeving op bevindingen uit de vragenlijst.

In de namiddag van 28 september 2022, enkele dagen voor sluiting van de vragenlijst, werd bekend dat het Presidium had besloten een feitenonderzoek te laten doen naar een oud-Kamervoorzitter wegens vermeend grensoverschrijdend gedrag. De respons op de vragenlijst is in deze laatste dagen voor de sluiting op 1 oktober niet significant toe- of afgenomen. Van de 654 deelnemers vulden 11 het in op 29 of 30 september. De geanalyseerde vragenlijstdata gaan dus vrijwel volledig over de periode vóórdat de media berichtten over de

kwestie rond de oud-Kamervoorzitter. Ook in de inhoudelijke antwoorden is niet zichtbaar dat de mediaberichtgeving veel invloed heeft gehad op de data van de vragenlijst. De antwoorden van de deelnemers die in de laatste twee dagen de vragenlijst invulden waren gemiddeld genomen niet zichtbaar anders dan die van deelnemers die tot en met 28 september de vragenlijst invulden. Wel heeft één deelnemer in reactie op de ontstane dynamiek verzocht diens data te verwijderen.

Ten tweede kunnen Kamerbewoners die ontevreden zijn over hoe er is gereageerd op eerdere signalen en meldingen die zij hebben afgegeven over de sociale veiligheid in de Tweede Kamer mogelijk in mindere mate deelgenomen aan het onderzoek, omdat ze door die eerdere ervaringen misschien minder vertrouwen hadden in dit onderzoek en wat ermee zou gebeuren.

De respons in ons onderzoek is lager dan in de twee werkbelevingsonderzoeken die eerder onder ambtenaren van de Tweede Kamer zijn gehouden (2018: 74% en 2021: 62%). Daarbij moet worden opgemerkt dat, anders dan in die onderzoeken, ook Kamerleden en fractiemedewerkers voor ons onderzoek zijn benaderd. In de ambtelijke organisatie was de respons op de vragenlijst met bijna 63% vergelijkbaar met die uit het laatste werkbelevingsonderzoek uit 2021. De verdeling over de verschillende groepen diensten is daarbij ook evenredig.

Met name onder Kamerleden en fractiemedewerkers is de respons in verhouding wat lager, al is die nog steeds voldoende te noemen (zie Tabel 1.1). Hierin kan meespelen dat Kamerleden en fractiemedewerkers onder hoge druk staan om te presteren. In een omgeving waar ook vele andere urgente kwesties spelen die van groot maatschappelijk belang zijn, zal niet iedereen even groot belang hechten aan of tijd hebben voor onderzoek naar de eigen sociale veiligheid. Een andere reden kan zijn dat fracties minder dan de ambtelijke organisatie aandacht hebben besteed aan het onderzoek. Mogelijk omdat hun voorkeur uitgaat naar het organiseren

van aandacht voor sociale veiligheid binnen de eigen fractie of politieke partij. Dergelijke verklaringen hebben we evenwel niet zelf kunnen toetsen. Een definitieve verklaring valt daarom niet te geven.

Voor de analyses van de kwantitatieve data is vooral gebruik gemaakt van beschrijvende statistische methoden met behulp van SPSS software. Voor zover vergelijkingen tussen groepen gemaakt worden en er voldoende deelnemers waren binnen de betreffende groepen, deden we ook zogeheten *mean difference analyses* (T-tests en ANOVA) om te kijken of eventuele verschillen statistisch significant zijn. Daarnaast zijn de open vragen van de enquête op dezelfde manier geanalyseerd als de interviewdata (zie paragraaf 1.6.2).

### 1.6.2 Interviews

Kwalitatieve diepte-interviews zijn een goede manier om inzicht te krijgen in percepties en ervaringen, zoals die ook in dit onderzoek centraal staan. Het geeft veel details en deelnemers hebben de mogelijkheid om uitgebreider te vertellen over wat ze hebben meegemaakt of gezien, en hoe zij het werken in de Tweede Kamer ervaren. De interviews hadden een semigestructureerd karakter. Dat betekent dat we vooraf een lijst met vragen opstelden waarmee we informatie over de onderzoeksvragen op konden halen. Net als in de vragenlijst baseerden we deze vragen op begrippen en inzichten uit de wetenschappelijke literatuur. De vragen hadden een open karakter en gaven structuur aan het interview. Maar, afhankelijk van het verloop van het interview,

kon van deze structuur ook worden afgeweken. Dit gaf de onderzoekers de mogelijkheid om direct op specifieke antwoorden van deelnemers door te vragen. Daarnaast bood het meer ruimte aan de deelnemers om hun verhaal te doen, waardoor ook aspecten aan bod konden komen die niet vooraf op basis van eerder onderzoek voorzien of verwacht waren. Het interviewprotocol is opgenomen in Bijlage 4.

Voor de interviews was het vooral belangrijk dat de selectie van deelnemers *theoretisch* representatief is. We hebben daarom doelgericht gezocht naar geschikte personen om te interviewen. Meer precies hebben we geprobeerd een zo divers mogelijke groep (oud-) Kamerbewoners te spreken, die werkzaam zijn of waren in de Tweede Kamer. Het gaat dan om mensen met heel uiteenlopende functies, binnen verschillende diensten of fracties en op hogere en lagere hiërarchische posities binnen de ambtelijke en politieke organisatie. Waar mogelijk hielden we in de politieke organisatie ook rekening met de grootte en politieke kleur van fracties, regering- en oppositiepartijen, aantal jaren dat de fractie of het Kamerlid deel van de Tweede Kamer uitmaakt en of de fractie sociaal veiligheidsbeleid voert.

Verder is ook gekeken naar diversiteit in persoonskenmerken (voor zover bekend: genderidentiteit, leeftijd, migratieachtergrond, religieuze achtergrond, handicap en seksuele oriëntatie) en functiemarkers (wel/niet leidinggevend). Dit is belangrijk omdat uit eerder onderzoek bekend is dat personen uit minderheidsgroepen en niet-leidinggevend meer risico lopen om met grensoverschrijdend

gedrag van anderen te worden geconfronteerd.<sup>42</sup> Tot slot zijn ook functionarissen geïnterviewd die in de Tweede Kamer een rol vervullen in de totstandkoming en uitvoering van het sociale veiligheidsbeleid.

Parallel aan de gerichte selectie van deelnemers hebben we (oud-) Kamerbewoners tot slot ook de mogelijkheid gegeven zichzelf via e-mail aan te melden voor een interview. Door een gerichte, theoretisch gedreven selectie te combineren met deelname op basis van eigen aanmelding, benutten we inzichten uit eerder onderzoek maar lieten we ook ruimte voor nieuwe en onverwachte inzichten. Op deze manier vergrootten we dus de kans dat de voor dit onderzoek meest relevante patronen, mechanismen en factoren in het onderzoek naar voren zouden komen.

In de periode juni-december 2022 heeft het onderzoeksteam 57 mensen of groepen mensen benaderd voor een interview. Van hen stemden uiteindelijk 15 in met deelname aan het onderzoek, waaronder zowel ambtenaren, fractiemedewerkers als Kamerleden. Van 37 personen, allen Kamerleden, kregen we geen reactie op onze herhaalde uitnodiging. Slechts 5 personen, eveneens Kamerleden, gaven expliciet aan niet deel te nemen aan het onderzoek omdat zij wegens drukte niet beschikbaar waren. Om toch ook voldoende en zo divers mogelijke groep Kamerleden te interviewen, zijn er daarom verhoudingsgewijs meer uitnodigen naar deze groep verstuurd dan naar ambtenaren en fractiemedewerkers.

Verder meldden 20 mensen zichzelf of samen aan

voor een interview. Van deze (groepen) personen hebben we er uiteindelijk 16 gesproken. De andere interviews vonden niet plaats vanwege omstandigheden bij de personen in kwestie of omdat we na de eerste aanmelding geen contact

meer met hen kregen.

Een aantal interviews vond plaats in groepsverband. In 31 interviews spraken we in totaal 35 (oud-)Kamerbewoners.<sup>43</sup> Eén

### Beperkte invloed mediaberichtgeving op bevindingen uit de interviews.

De eerdergenoemde mediaberichtgeving over het vermeende grensoverschrijdend gedrag van een oud-Kamervoorzitter en de dynamiek die dat teweeg heeft gebracht, lijkt in beperkte mate invloed gehad op de patronen, mechanismen en factoren die we tegenkwamen in de interviewdata. Interviews zijn afgenomen zowel vóór als na het bekend worden van de kwestie.

Ten tijde van en kort na de berichtgeving bleek het lastiger deelnemers te vinden voor deelname aan het onderzoek. Tegelijkertijd waren er ook enkele deelnemers die juist naar aanleiding van de ontstane dynamiek zelf met de onderzoekers contact opnamen of er in interviews naar verwezen om de sociale veiligheid in de Tweede Kamer meer in algemene zin te beschrijven.

Verder merken we op dat een aantal deelnemers aan de vragenlijst of interviews nadrukkelijk hun zorgen uitten over (1) de (omgang met) de kwestie, waardoor zij zich minder sociaal veilig voelden en (2) de wijze waarop het onderzoek van de Universiteit Utrecht zou worden uitgevoerd en gerapporteerd. Waar nodig hebben we extra aandacht besteed aan het toelichten van onze werkwijze. Uiteindelijk heeft één deelnemer

besloten om deelname aan het onderzoek in te trekken.

In de analyse van de interviews is expliciet gekeken naar de mogelijke doorwerking van de kwestie op onze bevindingen. We hechten eraan te benadrukken dat alleen al in de interviews veel verschillende personen zijn genoemd die grensoverschrijdend gedrag zouden hebben vertoond. De aard van de omschreven gedragingen loopt bovendien uiteen: zowel in het soort gedrag, als in de situaties, omstandigheden en professionele relaties waarin het gedrag zich voordoet (politiek-ambtelijk, binnen de politieke organisatie en binnen de ambtelijke organisatie). Dat geldt ook voor de data uit de eerdergenoemde vragenlijst.

De bevindingen waarvan we verslag doen, gaan dus echt over de hele breedte van de Tweede Kamer en niet over een of enkele specifieke casussen. Het laat zien dat voorvallen van grensoverschrijdend gedrag tussen personen geen op zichzelf staande incidenten zijn, maar passen in een breder patroon. Sociale veiligheid verdient daarmee in grote delen van de Tweede Kamer aandacht.

respondent heeft zich enige tijd na afronding van het interview teruggetrokken uit het onderzoek. De informatie uit dit interview is dus niet gebruikt voor de analyse. Daarom spreken we in dit onderzoek over data gebaseerd op 30 interviews met 34 personen.

Bij onderzoek naar gevoelige onderwerpen speelt altijd het risico dat mensen antwoorden geven die sociaal wenselijk zijn: deelnemers geven dan vooral de antwoorden die ze denken dat de onderzoekers willen horen, of die ‘gepast’ zijn. In onze interviews viel juist het tegenovergestelde op: deelnemers waren opvallend openhartig over hun ervaringen, twijfels en worstelingen. Veel van de gesprekken waren emotioneel en indringend. Verhalen werden onderbouwd met concrete en

gedetailleerde voorbeelden. Veel deelnemers gebruikten het interview ook om genuanceerd te reflecteren op hun eigen ervaringen en het beeld dat zij van de organisatie hebben.

De analyse van de interviews vond plaats via een systematisch proces van zogenaamde open, axiale en thematische codering met behulp van NVivo codeersoftware. Tijdens de dataverzameling werden al eerste ruwe analyses, observaties en aandachtspunten in de data geïdentificeerd die relevant waren om in vervolginterviews op door te vragen. Op deze manier vond een continue wisselwerking plaats tussen de kwalitatieve dataverzameling en de analyse. Dit vergroot de interne validiteit en versterkt de theoretische generaliseerbaarheid

### Samenstelling van deelnemers aan de interviews.

- 19 ambtenaren<sup>48</sup>, 9 fractiemedewerkers, 6 Kamerleden
- 30 Kamerbewoners, 4 oud-Kamerbewoners
- 15 (groeps)interviews op basis van selectie door het onderzoeksteam, 15 op basis van eigen aanmelding

Verder zijn de deelnemers uit de politieke organisatie verspreid over links-midden-rechtse partijen, nieuwere en oudere partijen, regering- en oppositiepartijen. We spraken deelnemers uit fracties mét en zonder een eigen sociaal veiligheidsbeleid. Deelnemers uit de ambtelijke organisatie komen uit elk van de verschillende dienstgroepen (Stafdiensten, Griffiersdiensten, CIO-diensten en Directie Huisvesting). Ze zijn verspreid over verschillende hiërarchische niveaus.

Niet-leidinggevenden waren in de interviews wel minder goed vertegenwoordigd. Omdat vermelding van persoonskenmerken met name deelnemers uit minderheidsgroepen mogelijk herkenbaar maken, rapporteren we deze gegevens niet.

Verder geldt dat overal waar we in dit rapport spreken over Kamerbewoners, ambtenaren, fractiemedewerkers, Kamerleden of bijvoorbeeld ambtelijk leidinggevenden, dit ook oud-Kamerbewoners kunnen zijn. Om de anonimiteit van deelnemers te kunnen beschermen maken we in de verslaglegging geen onderscheid tussen deze groepen. In de analyse van onze data is hier wel nadrukkelijk rekening mee gehouden.

van de bevindingen.<sup>44</sup> Naarmate het aantal interviews de 30 naderde, leek verzadiging van de data op te treden. Dat wil zeggen dat er geen nieuwe informatie meer werd verkregen uit de interviews en we voldoende beeld hadden van wat er speelt rond sociale (on)veiligheid in de Tweede Kamer om de onderzoeksvragen te beantwoorden.

### 1.6.3 Documentanalyse

Om de bevindingen uit de vragenlijst en interviews goed in context te kunnen plaatsen, en nog beter te begrijpen op welke manier bestaande structuren, systemen en beleid een rol spelen in de ervaren sociale (on)veiligheid, hebben we 58 documenten bestudeerd. Het gaat dan bijvoorbeeld om gedragscodes, sociaal veiligheidsbeleid, maar ook uitkomsten van werkbelevingsonderzoeken, jaarverslagen en diverse Kamerstukken. De documentanalyse gaf daarmee belangrijke aanknopingspunten voor de aanbevelingen. De documenten zijn op verschillende wijzen verzameld: (1) aangeleverd door de begeleidingscommissie van het onderzoek, op eigen initiatief, (2) aangeleverd door de begeleidingscommissie van het onderzoek, op specifiek verzoek van het onderzoeksteam, (3) aangedragen door deelnemers aan het onderzoek en (4) via openbare bronnen.<sup>45</sup> De documenten zijn als ondersteunend materiaal axiaal en thematisch gecodeerd met behulp van NVivo codeersoftware.

In Bijlage 5 is een lijst opgenomen met de bestudeerde documenten. In een aantal gevallen geven we omwille van anonimiteit en vertrouwelijkheid geen specifieke informatie

maar vermelden we alleen het type document. De analyse van de documenten vond, net als de interviews, plaats via een proces van open, axiale en thematische codering. Waar uit de analyse bleek dat aanvullende documentatie ontbrak, is die opgevraagd bij de Tweede Kamer. Alle opgevraagde stukken zijn -voor zover beschikbaar- aan het onderzoeksteam verstrekt.

### 1.7 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken beantwoorden we één voor één de onderzoeksvragen van het onderzoek. We bespreken daarbij steeds de bevindingen uit de vragenlijst en de interviews, en vullen die waar nodig aan met bevindingen uit de documentanalyse. In Hoofdstuk 2 gaan we in op de aard van de sociale (on)veiligheid die Kamerbewoners ervaren. In Hoofdstuk 3 gaan we vervolgens in op hoe er volgens betrokken functionarissen én Kamerbewoners zelf in de Tweede Kamer wordt omgegaan met signalen en meldingen van grensoverschrijdend gedrag tussen personen. In Hoofdstuk 4 richten we ons op de patronen en mechanismen die schuilgaan achter de sociale (on)veiligheid in de Tweede Kamer. In Hoofdstuk 5 brengen we de drie voorgaande hoofdstukken bijeen en vatten we de belangrijkste conclusies uit ons onderzoek samen. In Hoofdstuk 6, tot slot, doen we onze aanbevelingen.

# Hoofdstuk 2

## Hoe sociale (on)veiligheid in de Tweede Kamer wordt ervaren

De eerste vraag in ons onderzoek gaat over de aard van de sociale veiligheid en onveiligheid die Kamerbewoners ervaren. Met 'aard' bedoelen we hier: waar de sociale (on)veiligheid volgens deelnemers aan het onderzoek uit bestaat, hoe 'sociale veiligheid' en 'sociale onveiligheid' er specifiek in de Tweede Kamer uitziet. Hoe uit de ervaren sociale (on)veiligheid zich, waar uit het zich vooral, en wat speelt er binnen bepaalde groepen Kamerbewoners en in de contacten tussen die groepen?

We beginnen in 2.1 met het geven van een breed beeld van de sociale (on)veiligheid: hoe ervaren Kamerbewoners de sociale veiligheid in algemene zin, zowel voor henzelf als voor anderen? In 2.2 gaan we dieper in op sociale onveiligheid, door duidelijk te maken wat voor soort grensoverschrijdend gedrag Kamerbewoners zoal meemaken, om zich heen zien, en wie dat gedrag vertonen. In 2.3 kijken we naar de verschillen die er bestaan tussen groepen Kamerbewoners in hoe zij de sociale (on)veiligheid ervaren. In 2.4 beschrijven we de sociale (on)veiligheid in de relatie tussen verschillende groepen Kamerbewoners, zoals tussen de politieke en ambtelijke Kamerbewoners of tussen Kamerleden en fractiemedewerkers. In 2.5 eindigen we met de belangrijkste conclusies uit dit hoofdstuk.

### Niet één organisatie.

Bij het lezen van dit hoofdstuk, alsook de volgende hoofdstukken, is het goed te benoemen dat de Tweede Kamer niet één organisatie is. Er zijn vele verschillende organisaties, en binnen die organisatie weer verschillende onderdelen. Voor de ambtelijke organisatie gaat het in hoofdlijnen om:

- De Griffier, directeuren en diensthoofden;
- Diensten;
- Afdelingen binnen diensten.

De politieke organisatie is verder versnipperd. In het politieke deel van de Kamer zijn de volgende (deels overlappende) groepen met name relevant om te onderscheiden:

- Het Presidium van de Tweede Kamer, bestaande uit de Voorzitter en de ondervoorzitters, allen zelf ook Kamerleden;
- 150 zelfstandige Kamerleden, die zelf geen dienstverband hebben met een (politieke of fractie)organisatie maar werken met een rechtstreeks mandaat van de kiezer;
- 20 fracties c.q. politieke groepen<sup>49</sup>, waarin de 150 Kamerleden zich langs politieke lijn hebben georganiseerd. Fracties hebben doorgaans een stichting van waaruit fractiemedewerkers worden aangesteld. Een fractie gaat zelf over de inrichting van de eigen organisatie. Zij voeren dus ook hun eigen –meer of minder geformaliseerde– beleid voor (de aansturing van) de fractiemedewerkers die bij hen in dienst zijn.

## 2.1 Het brede beeld van sociale onveiligheid

### 2.1.1 Heel veilig voor mijzelf, voldoende veilig voor de ander

Mensen kunnen zich sociaal (on)veilig voelen ten aanzien van verschillende eenheden en niveaus in een werkomgeving: de directe eigen werkomgeving (zoals een dienst of fractie), maar bijvoorbeeld ook de bredere ambtelijke of politieke organisatie, of de Tweede Kamer als geheel. Zo kunnen mensen zich in de directe werkomgeving veilig voelen, maar daarbuiten in de bredere organisatie of in relatie tot andere organisaties waarmee men moet samenwerken juist veel minder. Of andersom, omdat ze juist in die andere omgeving een andere plek innemen in de (informele) hiërarchie.

Om een algemeen beeld te krijgen van de aard van de ervaren sociale veiligheid in de Tweede Kamer vroegen we Kamerbewoners in de vragenlijst om een cijfer te geven voor de sociale veiligheid in vier werkomgevingen, op verschillende niveaus:

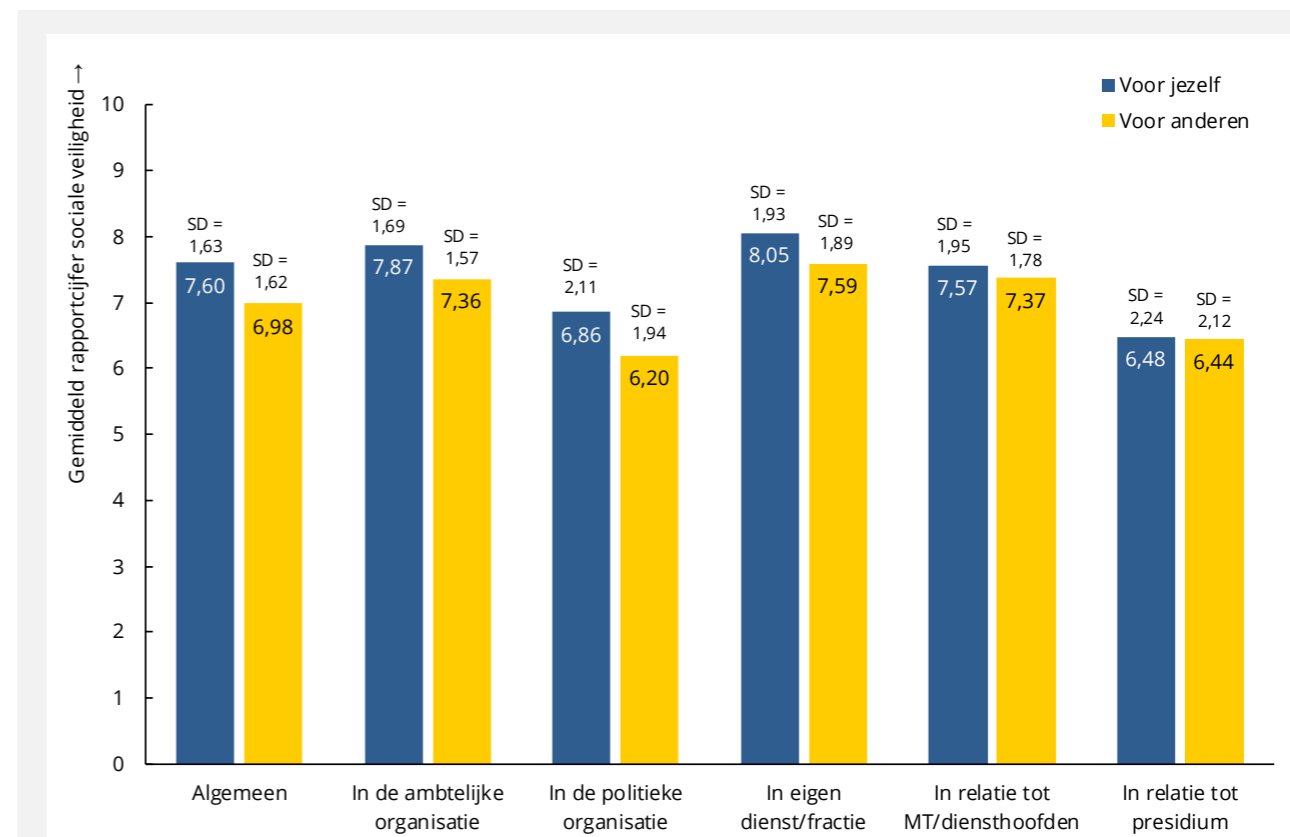
- De Tweede Kamer in het algemeen;
- De ambtelijke organisatie;
- De politieke organisatie; en
- De directe eigen werkomgeving (zijnde de eigen dienst of fractie).

We vroegen daarbij bovendien steeds hoe sociaal veilig zij de genoemde werkomgeving vinden voor henzelf én hoe veilig zij elk van deze werkomgevingen inschatten voor anderen.

**Gemiddeld scoren de Kamerbewoners die aan het onderzoek deelnamen<sup>50</sup> de sociale**

**veiligheid die zij zelf ervaren in de Tweede Kamer als geheel een 7,6 op een schaal van 1 tot 10 (zie Figuur 2.1).** Als we kijken naar de gehele groep Kamerbewoners en hoe zij zich voelen in de verschillende onderdelen van de Kamer, zien we dat men zich met name binnen de eigen directe werkomgeving veilig voelt (dus binnen de eigen dienst of fractie). Hiervoor geeft men een gemiddelde score van 8,1. Vlak daarna volgt hoe Kamerbewoners (dus zowel politieke als ambtelijke Kamerbewoners) zich voelen in de ambtelijke organisatie, met een gemiddelde van 7,9. De veiligheid in de politieke organisatie scoort lager, maar wordt gemiddeld genomen met een 6,9 nog steeds als grotendeels sociaal veilig ervaren. Al met al geven de deelnemende Kamerbewoners dus een (ruim) voldoende voor de eigen sociale veiligheid. Voor velen van hen geldt dat zij zich zelden tot nooit sociaal onveilig voelen. **Veel Kamerbewoners zijn ronduit positief over hun ervaring van de werkomgeving.**

Bij deze hoge scores plaatsen we een drietal opmerkingen. Allereerst lopen de scores in de eigen directe werkomgeving en in de politieke organisatie meer uiteen: daar zijn de meningen tussen Kamerbewoners vrij sterk verdeeld. Ten tweede wil een *gemiddeld* voldoende score nadrukkelijk niet zeggen dat de Tweede Kamer als een sociaal veilige omgeving kan worden gezien, of dat er geen problemen zijn die urgent zijn en dringend aandacht verdienen. Om over dat laatste iets te kunnen zeggen, moeten we namelijk eerst goed kijken naar de specifieke ervaringen van individuele Kamerbewoners, met name Kamerbewoners uit gemarginaliseerde



**Figuur 2.1.** Sociale veiligheid in rapportcijfers

Gemiddelde rapportcijfers voor sociale veiligheid, zoals men dat voor zichzelf ervaart en zoals men denkt dat het voor anderen is. Cijfers werden gegeven op een schaal van 1 (zeer sociaal onveilig) tot 10 (zeer sociaal veilig).

groepen, en naar de omgang met signalen en meldingen. Daar komen we later in dit hoofdstuk en in Hoofdstuk 3 op terug.

Ten derde gaan antwoorden op een algemene vraag als deze uit van de definitie die deelnemers zelf hanteren: mogelijk denken mensen bij sociale veiligheid vooral aan (extremere vormen van) grensoverschrijdend gedrag. Ze denken dan niet per se aan andere aspecten zoals de ruimte voelen om jezelf te zijn, fouten te maken en elkaar feedback te geven. Hierdoor kunnen deelnemers een relatief hoog cijfer geven, terwijl bij een meer gedetailleerde uitvraag blijkt dat zij toch een bepaalde mate van onveiligheid voelen

(zie de volgende paragrafen).

Gevraagd naar een toelichting, geven de mensen die aangeven zich (zeer) sociaal veilig te voelen in de Tweede Kamer meestal aan dat ze zelf niks hebben meegemaakt en in een fijn team werken waar het veilig is. Ze voelen zich gesteund door collega's, hebben een fijne leidinggevende die goed naar ze luistert en/of vinden de Tweede Kamer als geheel een hele fijne werkomgeving. Zo stelt een anonieme ambtenaar in de vragenlijst: *"Ik [...] heb niet eerder zo'n correcte en vriendelijke werkomgeving meegemaakt"*. Daarnaast geven deelnemers aan dat ze zich veilig voelen omdat ze *"veel mensen kennen"* en een soort *"club"* om zich

heen hebben gebouwd van mensen waar ze in de organisatie op kunnen bouwen.

“  
Ik heb niet eerder zo’n correcte en vriendelijke werkomgeving meegemaakt  
”

Maar er zijn ook deelnemers die benadrukken dat ze “tegen een stootje” kunnen, of dat een beetje onveiligheid er nu eenmaal bij hoort in dit type werk: “IK BEN MONDIG GENOEG OM VOOR MEZELF OP TE KOMEN [hoofdletters in origineel]” wordt er bijvoorbeeld gesteld. In de toelichtingen klinkt soms ook een wat kritische ondertoon door over hoe er tegenwoordig wordt omgegaan met sociale veiligheid: “[Ik voel me veilig] omdat ik een persoon ben die niet over haar heen laat lopen. En ik tegen een grapje kan en niet zo snel iets onveilig vind. Helaas leven we in een wereld waar iets al snel ook onveilig wordt genoemd.” Ook hier komen we later in dit rapport, met name in Hoofdstuk 4, op terug wanneer we onderliggende factoren voor sociale (on)veiligheid nader bekijken.

**Wanneer we vragen hoe sociaal veilig men de Tweede Kamer vindt voor anderen liggen de scores opvallend lager dan hoe veilig zij zich zelf voelen, al zijn de scores nog wel voldoende** (zie Figuur 2.1). In de vragenlijst geven Kamerbewoners de sociale veiligheid voor anderen in de Tweede Kamer gemiddeld een 7,0. Ook nu doen de eigen directe werkomgeving (dus de eigen dienst of fractie; 7,6) en de ambtelijke organisatie (7,4) het beter dan de politieke organisatie. De sociale veiligheid in de politieke

organisatie is volgens deze Kamerbewoners voor anderen dan zichzelf namelijk gemiddeld niet meer dan een 6,2 waard.

### 2.1.2 Niet iedereen voelt ruimte om zichzelf te zijn

De documentanalyse steunt de bevindingen dat een groot deel van de Kamerbewoners zich (ruim) voldoende sociaal veilig voelt, in elk geval waar het ambtenaren betreft. Uit werkbelevingsonderzoeken uit 2018 en 2021 blijkt dat de meeste ambtenaren in de afgelopen jaren veel steun van collega’s en leidinggevenden en een goede teamsfeer ervaarden. Gemiddeld genomen voelen ze zich gewaardeerd, rechtvaardig behandeld en geaccepteerd zoals ze zijn.

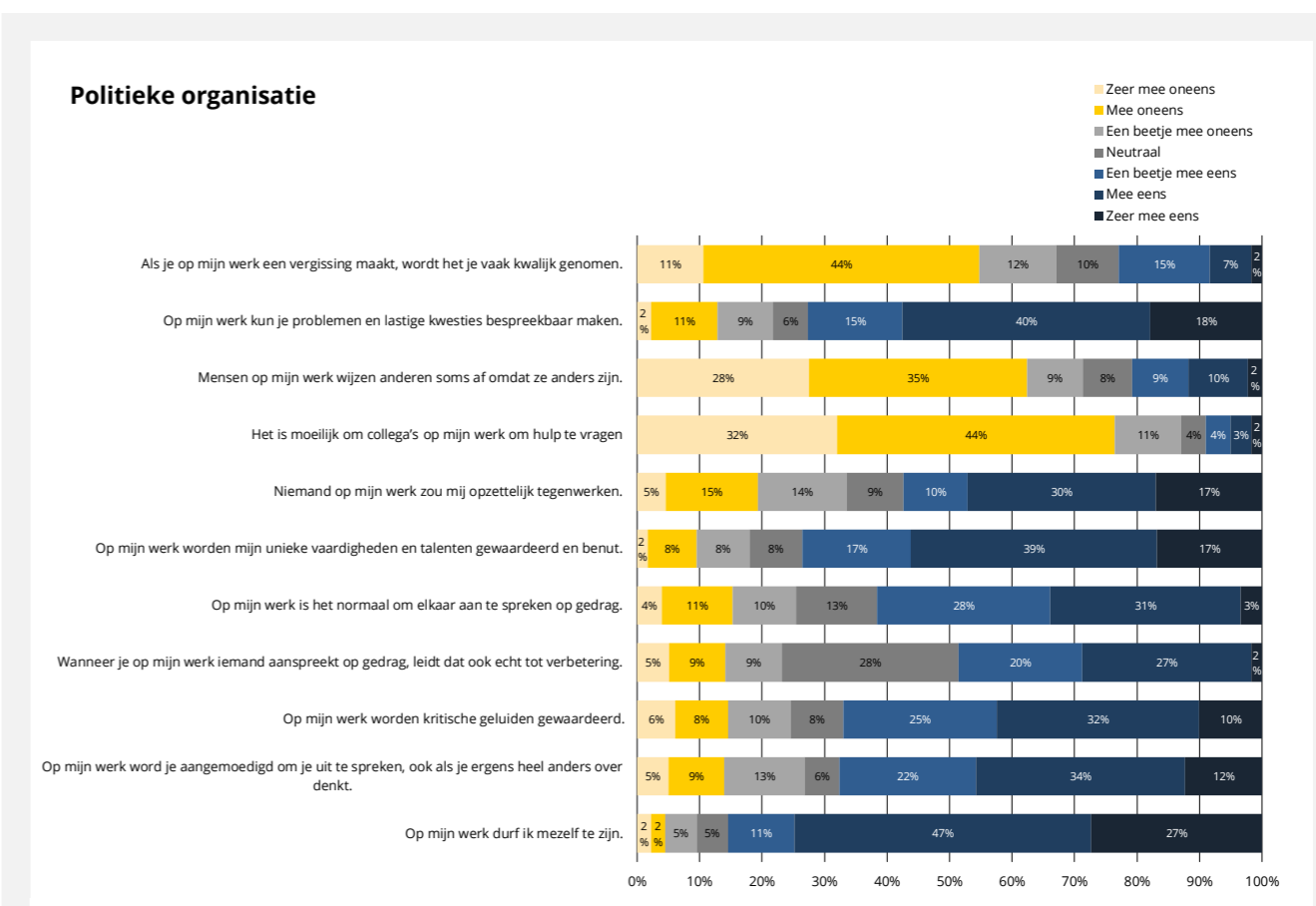
Toch werd in 2018 al geconstateerd dat de sociale veiligheid die ambtenaren ervaren beter kan: een belangrijk deel van de ambtenaren vreesde toen dat fouten maken negatieve persoonlijke consequenties heeft en vermijdt risico’s; lastige kwesties werden ook toen al niet altijd bespreekbaar gemaakt. In 2021 is de conclusie uit het werkbelevingsonderzoek dat er op dit vlak weliswaar sprake was van een “indicatieve verbetering ten opzichte van 2018”, maar nog zeker ruimte voor verbetering.<sup>51</sup>

Ook in onze eigen vragenlijst vroegen we deelnemers -ambtenaren, maar dit keer ook Kamerleden en fractiemedewerkers- naar concrete kenmerken van een sociaal veilige werkomgeving. Zo vroegen we Kamerbewoners naar de ruimte die zij ervaren om zichzelf te zijn (zie Figuur 2.2a en 2.2b), omdat dit een belangrijk

onderdeel is van hoe sociaal veilig iemand zich voelt (zie Hoofdstuk 1).

Een grote meerderheid van de Kamerbewoners die de vragenlijst invulde, was het eens met de stelling dat zij zichzelf durfden te zijn op het werk. Tegelijkertijd is er alle reden om aandacht te blijven houden voor sociale veiligheid: bijna 1 op de 10 deelnemende Kamerbewoners geeft aan niet zichzelf te durven zijn op het werk, terwijl 1 op de 5 deelnemers hier ‘neutraal’ of hooguit ‘een beetje mee eens’ op antwoordt. En eveneens ruim 1 op de 5 stelt dat in de Tweede Kamer mensen soms worden afgewezen omdat ze ‘anders’ zijn.<sup>52</sup>

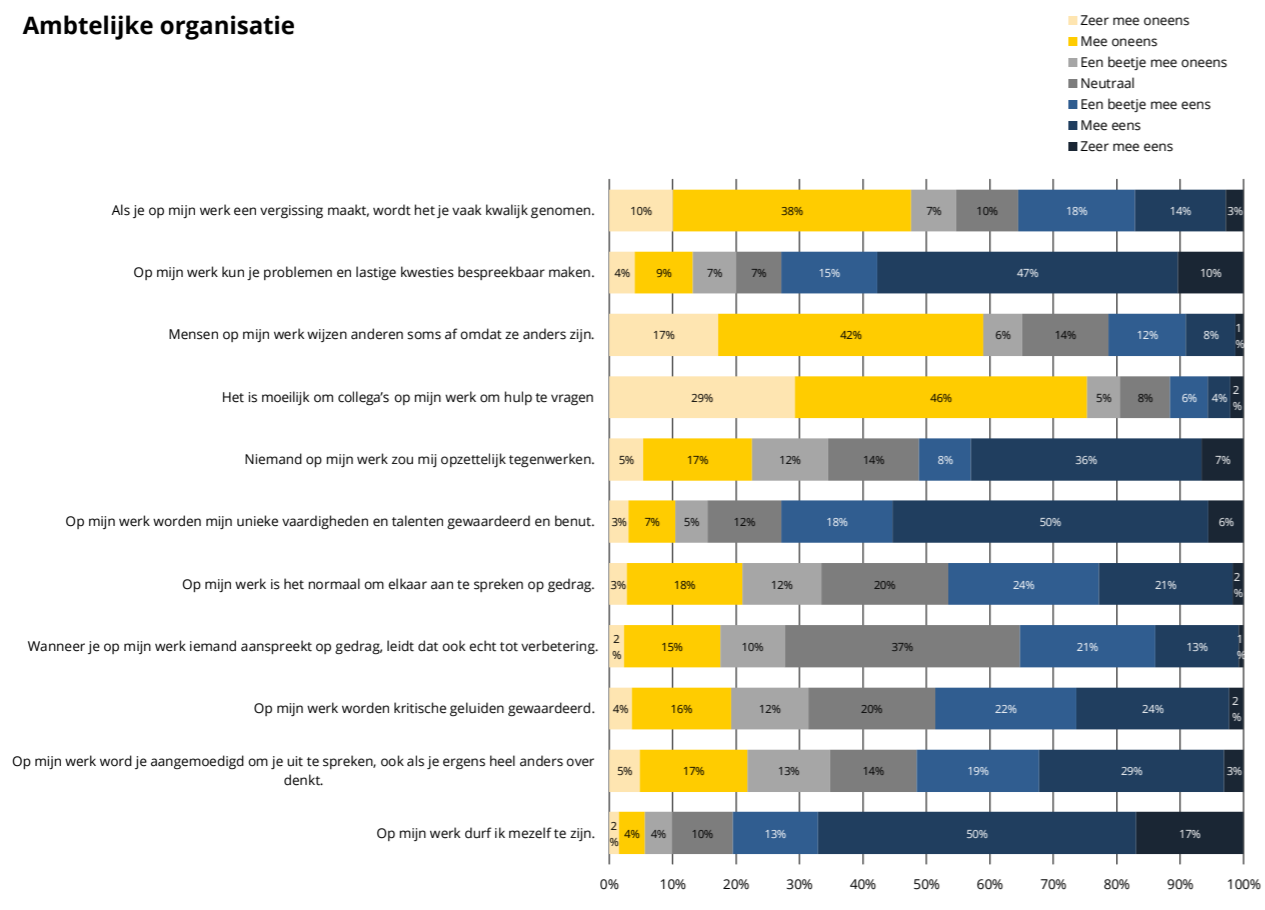
In de interviews vertellen deelnemers uitgebreider over hoe de ruimte om zichzelf te zijn en emoties te tonen soms beperkt is. Meerdere van hen verwachten negatieve reacties van andere Kamerbewoners, soms naar aanleiding van concrete, eerdere ervaringen: “dan krijg je, daar heb je het weekdier” of “dat is een hysterisch wijf”.



**Figuur 2.2a.** Aspecten van sociale veiligheid, antwoorden uit de politieke organisatie

Aspecten van sociale veiligheid, zoals ervaren door deelnemers uit de politieke organisatie. Antwoorden werden gegeven op een schaal van 1 (zeer mee oneens) tot 7 (zeer mee eens).

Ambtelijke organisatie



Figuur 2.2b. Aspecten van sociale veiligheid, antwoorden uit de ambtelijke organisatie

Aspecten van sociale veiligheid, zoals ervaren door deelnemers uit de ambtelijke organisatie. Antwoorden werden gegeven op een schaal van 1 (zeer mee oneens) tot 7 (zeer mee eens).

Maar het komt soms ook doordat iemand weinig aandacht ervaart voor de Kamerbewoner als mens: *“Het is, heb je je targets gehaald, een soort afvinklijst. [...] “Vroeger stonden mensen hier dag en nacht voor elkaar klaar, ze praatten met elkaar. Nu is het alleen maar strak plannen, geen ruimte meer. [...] De mens zelf wordt weggecijferd”*, aldus een ambtenaar.

2.1.3 Ruimte voor fouten is soms beperkt

Ook de ruimte die men ervaart om fouten te maken, is een belangrijk aspect van de sociale

veiligheid die mensen ervaren. Gevraagd naar de ruimte die ze ervaren om zich uit te spreken, dingen bespreekbaar te maken en een kritisch geluid te laten horen, zijn de meningen van Kamerbewoners verdeeld (zie Figuur 2.2a en 2.2b). Zo zegt bijna 1 op de 4 van de deelnemers dat problemen en lastige kwesties bespreekbaar kunnen worden gemaakt, terwijl 1 op de 5 het juist een beetje tot zeer oneens is met deze stelling. Bijna 1 op de 3 deelnemende Kamerbewoners geeft verder aan dat kritische geluiden niet (voldoende) worden gewaardeerd. Een ongeveer even grote groep zegt dat mensen

niet worden aangemoedigd zich uit te spreken en stelt dat als je op het werk een vergissing maakt, je dat vaak kwalijk wordt genomen. Een deelnemer: *“Fouten maken wordt hard afgerekend.”*

“ Fouten maken wordt hard afgerekend ”

De angst om fouten te maken, komt ook duidelijk terug in de interviews. Meerdere deelnemers omschrijven een *“afrekencultuur”*, waarin mensen worden afgerekend op hun fouten. Vooral fouten die politieke gevolgen (kunnen) hebben, worden gezien als gevaarlijk: *“Het is niet toegestaan dat er iets misgaat. Als dat politiek effect heeft of negatief in de publiciteit komt, dan kunnen politici in woede ontsteken en dan krijg jij de schuld als ambtenaar of fractiemedewerker. Dat maakt het in mijn ogen onveilig”*, zo vertelt een ambtenaar.

Ook fractiemedewerkers ervaren de druk om geen fouten te maken, zeker wanneer dit politiek uitvergroet kan worden of politiek verstrekkende gevolgen kan hebben, bijvoorbeeld bij het voorbereiden van stemmingen over moties. Kamerleden en fractiemedewerkers voelen de publieke opinie over hun schouder meekijken, en hebben hierdoor soms het gevoel zich geen fouten te kunnen veroorloven.

Ambtenaren vertelden ons hoe de angst voor fouten vanuit de politiek doorwerkt richting ambtelijk leidinggevenden op alle niveaus en naar de uitvoerend ambtenaren. Een ambtenaar geeft als voorbeeld: *“Die [onveiligheid] sijpelt*

*altijd door naar beneden. Dat is onvermijdelijk. Als jij je als leidinggevende druk maakt over hoe je het doet en hoe jouw dienst functioneert, ja, dat heeft zeker gevolgen voor hoe jij je opstelt ten opzichte van jouw medewerkers. [...] Ik denk dat je in ieder geval probeert zoveel mogelijk...niks raars te doen. Niks uit te proberen. Niks waarbij je opvalt, of je hoofd boven het maaiveld uitsteekt.”* De interviews laten zien dat de angst om fouten te maken mensen bang maakt om initiatief te tonen en met vernieuwende, creatieve plannen te komen.

Bovendien kan de angst om fouten te maken ervoor zorgen dat mensen fouten op elkaar af proberen te schuiven, wat de onveiligheid verder vergroot. Zo beschrijft een ambtenaar in de vragenlijst: *“Men zoekt snel een zondebok om naar te wijzen, gericht op wat niet goed gaat. Terwijl er juist aandacht zou moeten zijn [voor] wat wel goed gaat. Voorbeeld uit de dagelijkse praktijk is dat diensthoofden/ lijnmanagers zichtbaar fouten maken, maar er makkelijk mee weggelaten omdat er geen consequenties worden gesteld vanuit hogere hand. Sommigen weten je op sluwe wijze voor het karretje te spannen en als het verkeerd uitpakt jou (of collega's) verantwoordelijk te stellen/ aan te wijzen”. Een ander stelt: “[Er is] de neiging van de politiek, mede veroorzaakt (vermoed ik) door de zware druk die zij ervaren, om ambtenaren vrij gemakkelijk ‘onder de bus te gooien’ en de schuld te geven, in plaats van rugdekking. Soms misschien onbewust, maar toch...”*.



### 2.1.3 Feedback, aanspreken en melden is geen vanzelfsprekendheid

We vroegen deelnemers ook naar de ruimte die er volgens hen is om elkaar feedback te geven, aan te spreken en problemen of misstanden aan te kaarten. Ook dat zegt immers iets over de sociale veiligheid die men ervaart. Daarbij zien we dat 31% van de deelnemende Kamerbewoners aangeeft dat het niet normaal is om elkaar onderling aan te spreken op gedrag, terwijl 51% stelt dat dat wel het geval is. En wordt er iemand aangesproken op diens gedrag, dan leidt dat volgens 40% ook echt tot verbetering. 34% van de Kamerbewoners in het onderzoek beantwoordde deze vraag als 'neutraal', terwijl 26% het er (een beetje tot zeer) mee oneens is dat aanspreken tot verandering van gedrag leidt. Het geven en ontvangen van feedback, het onderling aanspreken en het bespreekbaar maken van fouten en misstanden is kortom geen vanzelfsprekendheid -de ervaringen van de deelnemers lopen sterk uiteen.

De interviews laten zien dat ook hier sprake is van angst voor de negatieve gevolgen die het uitspreken voor henzelf kan hebben. Zo vertelt een ambtenaar: *"Ik doe soms gewoon alsof ik dingen niet zie. Als ik weet dat het conflicteert met het Presidium of het MT...Soms zie ik mensen [dingen doen die tegen de regels ingaan], die mensen eromheen hebben last, maar ik stel het niet aan de kaak. Ik denk niet dat ik voet aan de grond krijg. Dat is een inschatting. Een risicoanalyse. Wat levert het mij op? In dit geval alleen slechte dingen. Dan word je weer gezien als lastig."*

Veel van de geïnterviewden zeiden ook dat ze zich niet beschermd voelen tegen grensoverschrijdend gedrag van anderen, omdat het aankaarten ervan negatieve gevolgen voor ze zou hebben. Een ambtenaar die wél problematisch gedrag van een collega aan de kaak wilde stellen, verwachtte hiervoor een hoge prijs te betalen: *"Dat ik destijds het lef heb gehad om het gedrag van [die collega] aan te kaarten, dat kon pas nadat ik had besloten dat het me mijn kop kon kosten."* De conclusie van een andere ambtenaar sluit hierbij aan: *"Je bent heel dienstig en gedeisd en dan overleef je [...] En anders dan moet je elders zoeken."*

“  
*Je bent heel dienstig en gedeisd en dan overleef je. En anders dan moet je elders zoeken*  
”

Ook geïnterviewden uit de politieke organisatie voelen zich niet altijd vrij om feedback te geven en misstanden aan te kaarten. Een fractiemedewerker sprak zich kritisch uit en kreeg daar zo'n nare reactie op dat het meteen de laatste keer was: *"Ik deed een uitspraak over iets [dat in de partij was gebeurd...] en [dat Kamerlid] draaide helemaal door. [...Het Kamerlid] ervoer het als een persoonlijke aanval. Vloeken, tieren [...], ik kreeg er geen speld meer tussen. [...] Ik dacht: ik kan gewoon niks zeggen"*.

In de politieke organisatie speelt daarnaast mee dat mensen zich vaak heel loyaal voelen aan de partij. Vanuit die loyaliteit vinden ze dat ze zich niet kritisch uit horen te laten over de partij. Een geïnterviewde zegt over haar medewerking aan

ons onderzoek: *"Ik heb echt goed nagedacht om mee te doen aan dit onderzoek, dit voelt al een beetje als verraad"*. Een andere geïnterviewde zegt iets soortgelijks, en benoemt tijdens het interview meermaals dat ze *"het nest niet wil bevullen"*.

### Toegenomen aandacht door recente casuïstiek roept vragen op.

Veel geïnterviewden hebben het idee dat de aandacht voor sociale veiligheid als thema de afgelopen tijd is toegenomen. Dat was al een tijd gaande, maar geldt des te meer sinds het afgelopen jaar verschillende casussen in de media verschenen: *"Ik denk dat we een les aan het leren zijn op dit moment. Daarvoor iets minder, denk ik. Nu is het zo naar buiten gekomen [...]; men kan niet meer doen alsof het niet zo'n groot probleem is"* (ambtenaar). Wel hebben sommige geïnterviewden hun bedenkingen over het tempo waarmee zaken worden opgepakt en de intenties achter de toegenomen aandacht. Dergelijke scepsis kan de acceptatie en effectiviteit beperken van maatregelen om de sociale veiligheid te verbeteren.

### 2.1.4 Achter het positieve brede beeld schuilt een wereld van verschil en nuance

Alles bij elkaar genomen, lijkt de Tweede Kamer door veel van de Kamerbewoners in dit onderzoek als sociaal veilig te worden ervaren. Desgevraagd scoren Kamerbewoners hun werkomgeving vrij hoog op sociale veiligheid. Maar achter die gemiddelde scores gaat veel schuil: er is een belangrijke minderheid voor wie de Tweede Kamer kennelijk nog niet de sociale veiligheid biedt die zij zou moeten bieden. Bovendien verschilt de ervaren sociale veiligheid

per onderdeel van de Tweede Kamer.

Vragen we naar concrete aspecten van een sociaal veilige werkomgeving, dan blijkt er zowel mogelijkheid als noodzaak voor verbetering. Bijvoorbeeld in de ruimte die men ervaart om zich uit te spreken, kritisch te zijn, elkaar aan te spreken en melding te doen van grensoverschrijdend gedrag door andere Kamerbewoners; aspecten die belangrijk zijn in hoe sociaal veilig men zich werkelijk voelt (zie Hoofdstuk 1). Daarnaast is er, zoals we in de volgende paragraaf zullen zien, ook een grote minderheid onder de deelnemers die grensoverschrijdend gedrag van andere Kamerbewoners ervaart of heeft ervaren. **Ondanks de positieve gemiddelde scores van de sociale veiligheid in de Tweede Kamer, blijkt er dus wel degelijk reden tot zorg over de sociale onveiligheid die Kamerbewoners ervaren.** In de volgende paragraaf gaan we dieper in op de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag tussen Kamerbewoners die in het onderzoek naar voren kwamen.

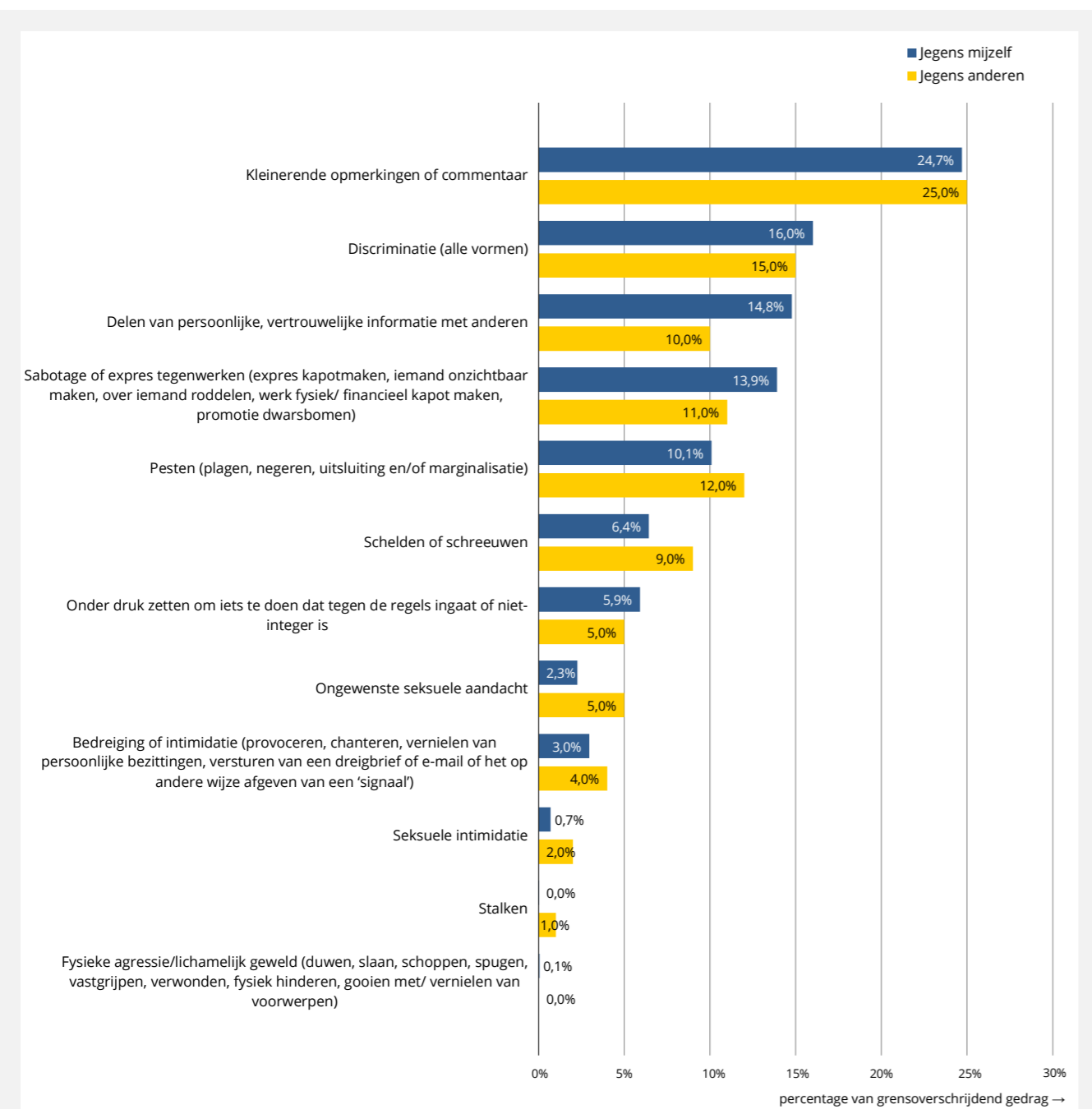
## 2.2 Vormen van grensoverschrijdend gedrag

### 2.2.1 Een waaier van grensoverschrijdend gedrag tussen personen

Om meer zicht te krijgen op het soort grensoverschrijdend gedrag tussen personen dat in de Tweede Kamer wordt ervaren, vroegen we deelnemers in de vragenlijst wat zij in de laatste twaalf maanden op dit gebied zelf

hebben meegemaakt (zie Figuur 2.3). Hieruit blijkt dat vrijwel alle denkbare vormen van grensoverschrijdend gedrag tussen personen óók in de Tweede Kamer voorkomen.

**Van de 654 deelnemers aan het onderzoek, geven er 250 (35,7%) aan dat zij zelf ten minste éénmaal een of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag van andere Kamerbewoners hebben ervaren.** In totaal



**Figuur 2.3.** Vormen van grensoverschrijdend gedrag

Overzicht van de gerapporteerde vormen van grensoverschrijdend gedrag. Resultaten zijn uitgeplitst naar gedrag dat men jegens zichzelf ervaren heeft, en gedrag jegens andere Kamerbewoners dat men heeft gezien, gemerkt, of waarvan men heeft gehoord.

rapporteerden de deelnemers 575 uitingen van grensoverschrijdend gedrag te hebben ervaren. Dit laat zien dat veel van deze deelnemers dus te maken hebben (gehad) met niet één maar meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag van anderen. Dat kan binnen één voorval zijn, maar ook omdat men meerdere keren zulk grensoverschrijdend gedrag heeft ervaren. Verder valt op dat hoewel de meeste ervaringen die worden geschetst recent zijn, een behoorlijk deel ook al een aantal jaren voortsleept. Dat laat zien dat in de Tweede Kamer onveilige situaties lang kunnen voortbestaan.

De meest genoemde vormen van grensoverschrijdend gedrag tussen Kamerbewoners zijn:

- Kleinerende opmerkingen of commentaar;
- Discriminatie, opmerkingen of grappen wegens geslacht, genderidentiteit, huidskleur of etniciteit, geloofsovertuiging, fysieke beperking, seksuele geaardheid/ voorkeur, leeftijd of anders;
- Persoonlijke, vertrouwelijk informatie die werd gedeeld met anderen;
- Sabotage of expres tegenwerken;
- Pesten;
- Schelden of schreeuwen.

Daarnaast komen ook andere vormen van grensoverschrijdend gedrag voor, zoals Kamerbewoners die oneigenlijke druk ervaren om iets te doen dat tegen de regels ingaat of niet-integer is. Bedreiging of intimidatie en ongewenste seksuele aandacht en seksuele intimidatie worden ook gemeld. Tot slot zijn er enkele deelnemers die chantage, stalking en fysieke agressie hebben ervaren.

In de open antwoorden van de vragenlijst wordt het meest gesproken over roddelen, zwartmaken of uitsluiting, schreeuwen en schelden, seksueel overschrijdend gedrag, kleineren, denigreren of vernederen, en discriminatie of ongelijke behandeling. Dat kan erop wijzen dat deze vormen het meest voorkomen, of dat men vooral bij deze vormen van grensoverschrijdend gedrag direct concrete voorbeelden en verhalen in gedachten heeft die kennelijk een indruk hebben achtergelaten.

De vele voorbeelden die deelnemers met ons deelden, spreken tot de verbeelding. In Figuur 2.4 schetsen we aan de hand van situaties gebaseerd op de interviews en open vragen in de vragenlijst hoe de vele verschillende soorten grensoverschrijdend gedrag tussen personen in de Tweede Kamer concreet tot uiting komen.

Tot slot hebben we ook gevraagd naar het *aantal keer* dat deelnemers zeggen grensoverschrijdend gedrag van andere Kamerbewoners te hebben ervaren. In de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoekervaarden 95 deelnemers 1 of 2 keer zulk gedrag; 56 Kamerbewoners hadden 3 tot 5 keer zo'n ervaring en 42 Kamerbewoners geven aan wel 6 tot 10 keer grensoverschrijdend gedrag te hebben meegemaakt. Voor 5 Kamerbewoners komt het aantal uit tussen 11 en 20, oftewel één of meerdere keren per maand. En 7 deelnemers geven aan in een jaar tijd zelfs meer dan 20 keer te zijn geconfronteerd met grensoverschrijdend gedrag van andere Kamerbewoners. Uit de open antwoorden in de vragenlijst blijkt dat het hier soms gaat om relatief 'mildere' vormen van grensoverschrijdend gedrag die vrij vaak

**Kleinerende opmerkingen of commentaar**

Afgesnuwd en afgebluft worden. Het verwijt krijgen emotioneel instabiel, zwak of een weekdier te zijn. Schertsende en denigrerende opmerkingen naar je hoofd krijgen die suggereren dat je geen kennis van zaken zou hebben, bijvoorbeeld van de politieke wereld (vanwege vermeende leeftijd, gender, functie, kennisniveau, ervaring, enzovoorts)

**Delen van persoonlijke, vertrouwelijke informatie met anderen**

Cultuur van 'binnen is buiten'. Niemand durven te vertrouwen omdat alles wat je doet direct op straat ligt. Jouw vertrouwelijke informatie of persoonlijke zaken uit gesprekken worden doorspeeld aan anderen. Informatie die je deelt wordt gelekt naar media of gedeeld via social media.

**Pesten (plagen, negeren, uitsluiting en/of marginalisatie)**

Als nieuwe collega uitgetest worden door kinderlijke plagerijtjes op de werkplek. Genegeerd, doodgezwegen en weggekeken worden. Met de tijd meer en meer worden uitgesloten, buiten spel gezet worden of op een zijspoor worden gezet als je iets zegt dat niet past binnen wat men wilt horen.

**Chantage**

Emotionele pleidooien om iets buiten de regels om gedaan te krijgen. Bij een kritische vraag te horen krijgen dat je voor je baan moet oppassen.

**Sabotage of expres tegenwerken**

Nare roddels en ongefundeerde beschuldigingen worden over je verspreid. Dat je wordt zwartgemaakt. Steeds weer onterecht de schuld krijgen van fouten, het gevoel dat anderen op zoek zijn naar manieren om je weg te werken. Bewust tegengewerkt worden door je leidinggevende of ondergeschikten. Dingen die horen bij je werk, worden je persoonlijk kwalijk genomen.

**Fysieke agressie/ lichamenlijk geweld**

Dat er met voorwerpen wordt gegooid of met deuren wordt geslagen. Opzettelijk niet voldoende afstand houden, dichterbij komen of in iemands gezicht hoesten ten tijde van de coronapandemie.

**Discriminatie, opmerkingen of grappen**

Dat er gespot wordt over jouw accent. Gediscrimineerd worden op basis van geslacht, genderidentiteit, seksuele geaardheid of voorkeur, leeftijd, huidskleur of etniciteit, een fysieke of geestelijke beperking, geloofsovertuiging, of andere afwijkende overtuigingen. Dat er moeilijk wordt gedaan over de manier waarop je uiting wilt geven aan wie je bent. Geconfronteerd worden met niet-inclusieve regels en gebruiken (o.a. misgendering, niet-werkende facial recognition software)

**Seksueel grensoverschrijdend gedrag, ongewenste seksuele aandacht en seksuele intimidatie**

Onder druk gezet worden door iemand uit een hogere machtspositie om seksuele handelingen te verrichten. Seksueel getinte en suggestieve berichten en foto's ontvangen. Op openbare plekken ongewenste seksuele toespelingen van andere Kamerbewoners krijgen. Opdringerigheid, ongewenste aanrakingen, flirterige opmerkingen, opmerkingen over uiterlijk en erotisch getinte grappen.

**Bedreiging of intimidatie**

Via de e-mail in hoofdletters dreigende taal ontvangen. In een overleg zitten waar anderen op tafels slaan.

**Uitingsvormen van grensoverschrijdend gedrag****Stalken**

Aanhoudend lastigvallen. Zonder werkgerelateerde aanleiding, buiten werktijd om zogenaamd 'vriendelijke' appjes krijgen van een andere Kamerbewoner.

**Onder druk zetten om iets te doen dat tegen de regels ingaat of niet-integer is**

Onder druk worden gezet om berichten te wissen die onder de Woo vallen. Door anderen aangezet worden om dingen te lekken naar de media. Geïntimideerd worden om buiten de regels, procedures en bevoegdheden om publieke middelen in te zetten waar ze niet voor bedoeld worden.

**Schelden en schreeuwen**

Scheldkanonnades naar je hoofd krijgen. Met scheldwoorden toegeschreeuwd krijgen dat je werk onder de maat is. Dat er op luide toon geroepen wordt dat je direct moet komen. Dat er in reactie op een kritische vraag naar je wordt geschreeuwd 'bemoei je er niet mee!'

**Figuur 2.4.** Uitingsvormen van grensoverschrijdend gedrag tussen Kamerbewoners

Noot: De genoemde uitingsvormen zijn gebaseerd op data uit interviews en vragenlijst. Het betreft hier geen woordelijke citaten van deelnemers.

voorkomen maar die de deelnemers zelf niet altijd als zeer problematisch zagen. Maar soms gaat het ook om langslappende kwesties en gedrag dat al jaren voortduurt.

### 2.2.2 Ambtelijk leidinggevenden en Kamerleden vormen grootste bron van grensoverschrijdend gedrag

De vragenlijst laat zien dat er volgens de deelnemers in alle groepen Kamerbewoners -van uitvoerend ambtenaren tot Griffier, en van fractiemedewerker tot Presidium en andere Kamerleden- mensen zijn die zich schuldig

maken aan grensoverschrijdend gedrag richting anderen. En dat ook in elk van deze groepen grensoverschrijdend gedrag van anderen wordt ervaren. Verder blijkt dat het meeste grensoverschrijdende gedrag dat Kamerbewoners ervaren, afkomstig is uit hun eigen functiegroep (zie Figuur 2.5). Niettemin springen twee groepen Kamerbewoners er in het bijzonder uit als bron van grensoverschrijdend gedrag.

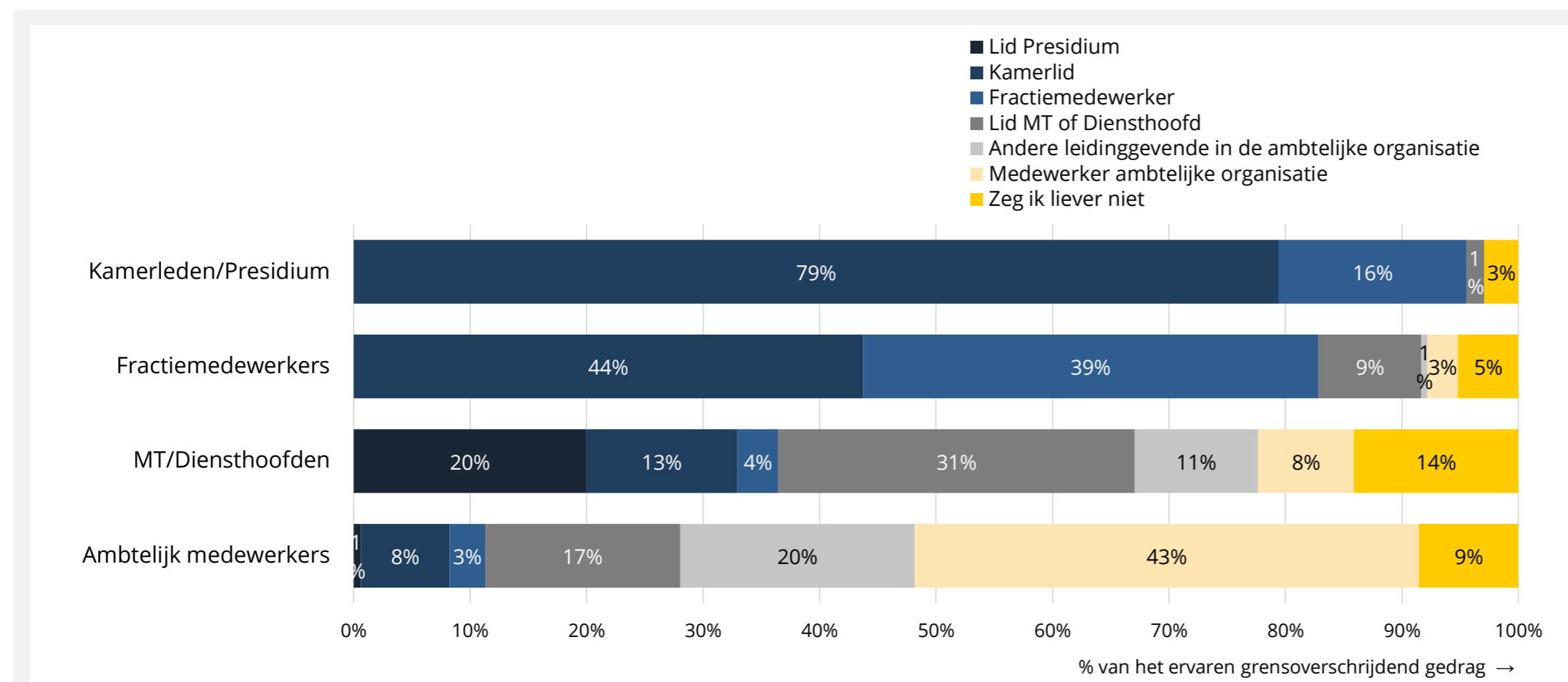
Een eerste belangrijke bron van grensoverschrijdend gedrag tussen personen zijn de 66 ambtelijk leidinggevenden. Zij maken

samen zo'n 4% van de Kamerbewoners uit, maar worden in 26% van de gerapporteerde gevallen genoemd als bron van grensoverschrijdend gedrag. In totaal wijzen de deelnemers aan de vragenlijst 177 keer een ambtelijk leidinggevende aan. Zowel in absolute aantallen als in verhouding tot de grootte van de groep, zijn ambtelijk leidinggevenden daarmee de grootste bron van het grensoverschrijdend gedrag dat deelnemers ervaren in het jaar voorafgaand aan ons onderzoek.

Dit is opvallend om twee redenen. Allereerst dragen leidinggevenden nadrukkelijk een formele verantwoordelijkheid voor het borgen van de sociale veiligheid. Juist van hen verwachten medewerkers daarom dat zij zich gedragen volgens de geldende waarden en normen. Ten tweede blijkt uit de resultaten dat juist leidinggevenden in dit onderzoek zich zélf ook minder sociaal veilig voelen dan niet-leidinggevenden, zoals we in paragraaf 2.3.2 toelichten. De data laten zien dat een belangrijk deel van de sociale onveiligheid die ambtelijk leidinggevenden ervaren, ontstaat door grensoverschrijdend gedrag van andere ambtelijk leidinggevenden. Al vormen ook andere bronnen een belangrijke oorzaak, zoals we later in dit hoofdstuk bespreken.

Over ambtelijk leidinggevenden kregen we via de vragenlijst met name verhalen te horen die gingen over roddelen, uitsluiting en ander pestgedrag of denigrerende opmerkingen. We merken op dat het dan vaak gaat om situaties waarbij leidinggevenden volgens de deelnemers aan de vragenlijst ofwel snel heel persoonlijk worden, of dat er weinig ruimte is voor hoor en wederhoor: *"Ik werd door derden zwart gemaakt, mijn diensthoofd ging onmiddellijk daarin mee, hij heeft mij niet gehoord, gesteund, begeleid."* Een andere ambtenaar: *"[Het gaat om] gedrag van uitsluiting, roddelen, achterdocht, manipulatie, onder druk zetten op basis van positie (macht), omgeven door enorm wantrouwen en achterdocht"*.

Ook wordt er volgens deelnemers door sommige leidinggevenden niet integer met vertrouwelijke informatie omgegaan. Bijvoorbeeld door



**Figuur 2.5.** Bronnen van grensoverschrijdend gedrag per deelnemergroep

Overzicht van wie het gerapporteerde grensoverschrijdend gedrag vertoonde, uitgesplitst naar deelnemers die vallen onder de ambtelijke organisatie (MT/diensthoofden en ambtelijke medewerkers) en deelnemers die vallen onder de politieke organisatie (Kamerleden/leden van het Presidium en fractiemedewerkers). Deze percentages zijn enkel gebaseerd op gerapporteerd ongewenst gedrag dat deelnemers jegens zichzelf ervaren hebben.

persoonlijke details uit een functioneringsgesprek met collega's te delen. Of doordat leidinggevendenden vertrouwelijke informatie van de ene collega over de andere collega delen met de andere collega terwijl dat niet zo is afgesproken. Tot slot voelen sommige ambtenaren zich niet altijd gezien, met name als ze jonger zijn, een ander land van herkomst hebben dan Nederland, vrouw zijn, of non-binair zijn. Zij voelen weinig ruimte om zichzelf te kunnen zijn in een organisatie die volgens deelnemers masculien en heteronormatief is.

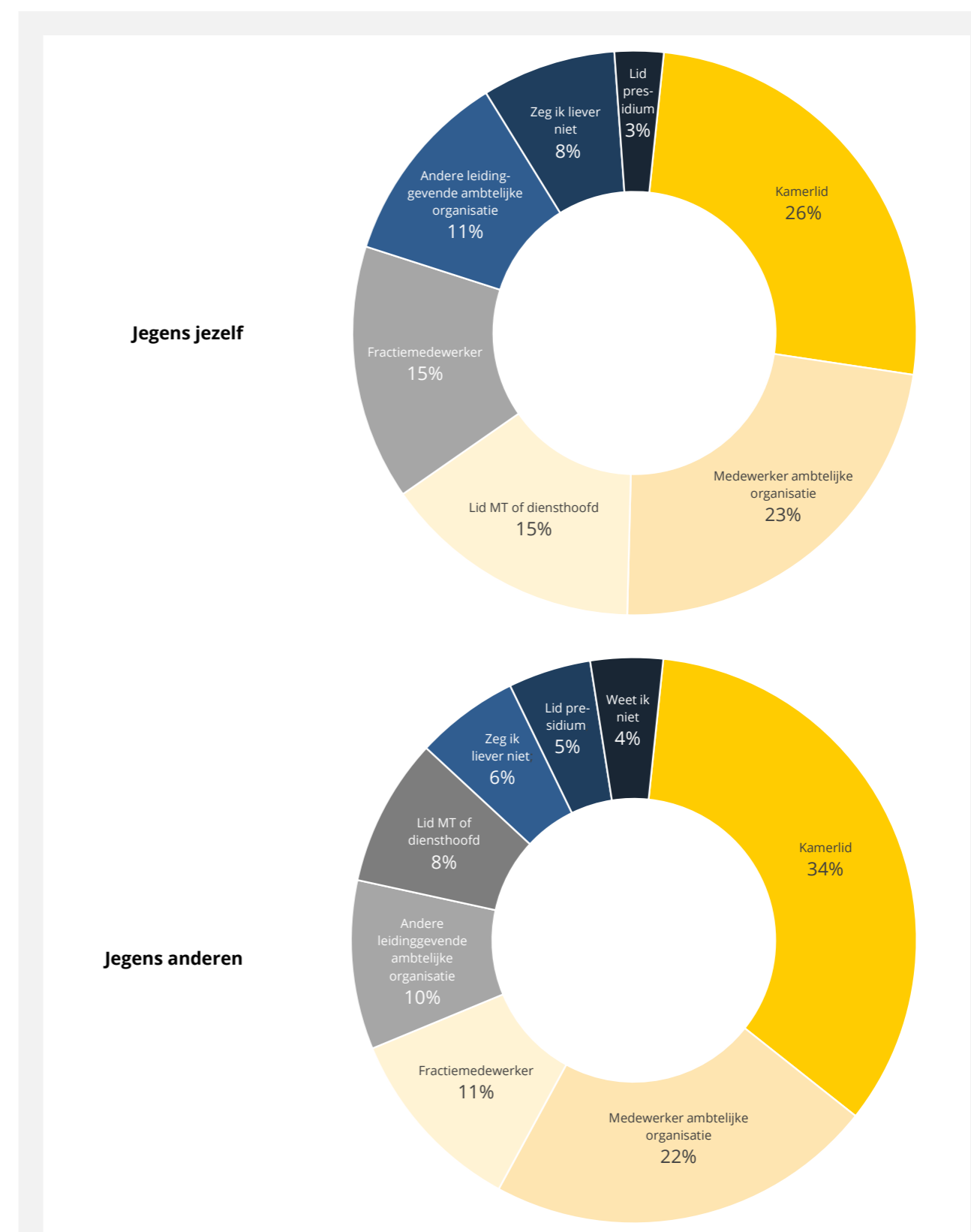
“ Het gaat om gedrag van uitsluiting, roddelen, achterdocht, manipulatie, onder druk zetten op basis van positie (macht), omgeven door enorm wantrouwen en achterdocht ”

Verder is opvallend dat van de 177 gevallen waarbij een ambtelijk leidinggevende wordt aangewezen, meer dan de helft (57%) voor rekening komt van leden uit de groep hoogste ambtelijk leidinggevendenden, bestaande uit diensthoofden, directeuren en Griffier (21 in totaal)<sup>53</sup>: een sterke oververtegenwoordiging van de hogere ambtelijk leidinggevendenden dus ten opzichte van leidinggevendenden op lagere hiërarchische niveaus. En veel meer dan je op basis van de omvang van deze groep leidinggevendenden zou verwachten. Het grensoverschrijdende gedrag werd vooral ervaren door ambtelijk medewerkers en collega's uit de groep diensthoofden, directeuren en/of

Griffier. Maar ook fractiemedewerkers ervoeren grensoverschrijdend gedrag van de hoogste ambtelijk leidinggevendenden.

Een tweede belangrijke bron van grensoverschrijdend gedrag zijn Kamerleden. Hoewel Kamerleden maar zo'n 9% van alle Kamerbewoners uitmaken, worden zij net als ambtelijk leidinggevendenden in 26% van de gevallen aangewezen als degene die zich grensoverschrijdend gedraagt: veel meer dan je op basis van het aantal Kamerleden zou verwachten (zie Figuur 2.6). In totaal rapporteerden de deelnemers 174 gevallen waarin een Kamerlid de grenzen overschreed in het onderlinge contact. Het gedrag richtte zich daarbij vooral op fractiemedewerkers, andere Kamerleden en hogere ambtelijk leidinggevendenden. Maar ook niet-leidinggevende ambtenaren ervoeren grensoverschrijdend gedrag van Kamerleden.

Of het hier gaat om een groot aantal ambtelijk leidinggevendenden en Kamerleden dat zich aan het gedrag schuldig maakt, of om klein aantal personen dat dat vaker en bij een groot aantal andere Kamerbewoners doet, is niet uit de vragenlijst op te maken. Maar de interviewgegevens suggereren dat het gedrag zeker niet beperkt is tot maar een paar leidinggevendenden of Kamerleden: in de interviews wordt grensoverschrijdend gedrag van een groter aantal leden uit beide groepen beschreven. De aard en ernst van de beschuldigingen varieert daarbij overigens wel: van kleineren, schreeuwen en intimideren tot bijvoorbeeld seksuele intimidatie.



**Figuur 2.6.** Bronnen van grensoverschrijdend gedrag per deelnemergroep

Overzicht van wie het gerapporteerde ongewenste gedrag vertoonde, uitgesplitst naar gedrag dat men jegens zichzelf ervaren heeft, en gedrag jegens andere Kamerbewoners dat men heeft gezien, gemerkt, of waarvan men heeft gehoord.

Na ambtelijk leidinggevenden en Kamerleden wordt er vooral gewezen naar niet-leidinggevende ambtenaren als oorsprong van het ervaren of waargenomen grensoverschrijdende gedrag. Niet-leidinggevend ambtenaren vormen samen 42% van de Kamerbewoners maar zijn in iets meer dan 23% van de gerapporteerde voorvallen de 'pleger'. Niet-leidinggevend ambtenaren worden dus verhoudingsgewijs veel *minder* aangewezen als bron van grensoverschrijdend gedrag dan je op basis van de grootte van de groep zou verwachten. Zo wordt er in 156 gevallen naar hen verwezen als degene die zich misdroeg tegen de deelnemer –in vrijwel alle gevallen collega-ambtenaren.

Niet bekend is hoeveel fractiemedewerkers er precies in de Tweede Kamer werken; enkel dat er 506 ten tijde van het onderzoek een actieve mailaccount bij de Tweede Kamer hadden. Fractiemedewerkers zouden op basis daarvan dus ongeveer 31% van het totaal aantal Kamerbewoners zijn. In 99 gevallen -15% van het totaal aantal beschreven voorvallen- werden zij aangewezen als degene die zich tegenover deelnemers aan het onderzoek grensoverschrijdend hadden gedragen. Daarmee lijkt ook deze groep verhoudingsgewijs veel minder vaak te worden aangewezen als bron van grensoverschrijdend gedrag dan enkel op basis van de omvang van deze groep kan worden verwacht. Het gedrag was vooral gericht op collega-fractiemedewerkers, maar soms ook op Kamerleden en ambtenaren.

### Grensoverschrijdend gedrag wordt vooral tussen collega's en 'naar beneden' getoond.

We constateren dat grensoverschrijdend gedrag in veel gevallen plaatsvindt binnen functiegroepen en dus tussen collega's onderling. Tegelijkertijd zijn vooral de hogere ambtelijk leidinggevenden en Kamerleden sterk oververtegenwoordigd als aangewezen bron van grensoverschrijdend gedrag. Het gedrag van en binnen deze twee groepen vormt daarmee een belangrijke reden voor de sociale onveiligheid die men ervaart in de Tweede Kamer. Bij deze groepen valt bovendien op dat veel van het grensoverschrijdend gedrag niet alleen binnen de eigen groep plaatsvindt, maar juist gericht is op personen die een minder sterke machtspositie in de Tweede Kamer hebben. Te denken valt aan niet-leidinggevende ambtenaren, of fractiemedewerkers.

Tot slot geven deelnemers in 19 gevallen aan zelf grensoverschrijdend gedrag van één of meerdere van de 9 leden van het Presidium<sup>54</sup> te hebben ervaren. In paragraaf 2.4 gaan we dieper in op de sociale veiligheid in het contact tussen specifieke groepen Kamerbewoners.

### 2.2.3 Geen individuele maar een collectieve ervaring van grensoverschrijdend gedrag

We vroegen de deelnemers ook welke vormen van grensoverschrijdend gedrag zij collega-Kamerbewoners zagen vertonen richting anderen of waar zij van hadden gehoord. Want ook gedrag dat niet op iemand zelf is gericht, maar dat iemand wel heeft gezien, gehoord of gemerkt, weegt mee in de sociale veiligheid die die persoon ervaart en zegt meer algemeen iets

over de sociale veiligheid van de werkomgeving. **Van de 654 deelnemers aan het onderzoek, geven er 290 (44,3%) aan dat zij het afgelopen jaar ten minste éénmaal grensoverschrijdend gedrag tussen andere Kamerbewoners hebben waargenomen.** In totaal rapporteren deze deelnemers maar liefst 813 uitingen van grensoverschrijdend gedrag.

Bij dit soort aantallen is belangrijk op te merken dat het hier kan gaan om gebeurtenissen waar meerdere mensen tegelijk getuige van waren, of waar meerdere mensen van op de hoogte waren. En dat ook hier geldt dat tijdens één voorval meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag kunnen worden waargenomen. Het aantal van 813 staat dus niet gelijk aan het aantal keer dat zich grensoverschrijdend gedrag in de Tweede Kamer heeft voorgedaan.

Toch suggereren deze bevindingen dat grensoverschrijdend gedrag tussen Kamerbewoners meer is dan een reeks geïsoleerde incidenten. Of het nu gaat om meer of minder ernstige vormen: het opzoeken en overschrijden van grenzen in omgangsvormen lijkt geregeld voor te komen in de Tweede Kamer en uit zich op veel verschillende manieren. Het gebeurt bovendien op een kennelijk vrij zichtbare of kenbare manier: bijna de helft van de deelnemende Kamerbewoners kan één of meer voorbeelden geven van grensoverschrijdend gedrag tussen anderen uit de periode juni 2021 tot oktober 2022. Een zekere mate van grensoverschrijdend gedrag lijkt zelfs geaccepteerd in (delen van) de Tweede Kamer, en wordt gezien als normaal. Dat blijkt ook uit de

interviews (zie Hoofdstuk 3 en 4).

Vergelijken we de aard van het grensoverschrijdend gedrag dat men zelf ervaart met dat wat mensen gezien, gehoord of waargenomen hebben bij anderen, dan valt op dat vooral pesten, schelden en schreeuwen, bedreiging en intimidatie in verhouding meer zichtbaar of breder bekend zijn onder Kamerbewoners. Dat geldt ook voor discriminatie, grappen of opmerkingen wegens huidskleur of etniciteit, geslacht, genderidentiteit of seksuele voorkeur. In verhouding minder breed bekend bij anderen zijn (ervaren) gevallen van leeftijd gerelateerde discriminatie, grappen of opmerkingen, het delen van persoonlijke, vertrouwelijke informatie met anderen, oneigenlijke druk, sabotage en opzettelijk tegenwerken.

### 2.2.4 Wel meldingen, bijna geen klachten

Om het beeld van de sociale veiligheid in de Tweede Kamer verder in te vullen, hebben we gekeken of de hierboven besproken resultaten uit de vragenlijst en interviews zich ook vertalen meldingen bij de interne en externe Vertrouwenspersonen en Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen. De sociaal jaarverslagen van de Tweede Kamer laten zien dat het aantal meldingen dat bij vertrouwenspersonen binnenkomt wisselt. Maar in de periode van 2011 tot en met 2021 waren er meestal rond de 21 tot 26 meldingen op jaarbasis.<sup>55</sup> In 2021 ligt het aantal meldingen (26) op zo'n 1 tot 1,5% van het totaal aantal (geschatte) ambtenaren en fractiemedewerkers.

Uitschieters zijn de jaren 2018 en 2020: toen werden er 'slechts' 10 en 13 meldingen gedaan. Een duidelijke verklaring voor deze uitschieters blijkt niet uit de genoemde documenten.

In de sociaal jaarverslagen valt een tweetal zaken op. Allereerst zien we dat in 2021 zo'n 35% van de meldingen is binnengekomen bij de externe vertrouwenspersoon, die in 2019 is aangesteld. Dit kan wijzen op een toenemende bekendheid van de externe vertrouwenspersoon. Een andere verklaring kan zijn dat Kamerbewoners niet (meer) voldoende vertrouwen hebben in de interne afwikkeling van meldingen en daarom voorkeur hebben om hun melding te doen bij een persoon van buiten de directe werkomgeving.

Ten tweede valt op dat het vrijwel uitsluitend gaat om meldingen bij vertrouwenspersonen: bijna nooit wordt ook daadwerkelijk een klacht ingediend bij de Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen. Sinds 2014 is er zelfs geen enkele formele klacht meer ingediend bij deze commissie. Dat betekent dat er dus ook geen feitenonderzoeken zijn gedaan naar wat er is gebeurd.<sup>56</sup>

Dat roept de vraag op hoe we het aantal meldingen moeten duiden: wat zeggen deze meldingen en het gebrek aan klachten over de aard van de sociale veiligheid in de Tweede Kamer? In het werkbelevingsonderzoek van 2021 onder ambtenaren is de conclusie van het onderzoeksbureau dat er in vergelijking met "het gemiddelde in Nederland" in hun vragenlijst in elk geval weinig meldingen worden gedaan van grensoverschrijdend gedrag tussen personen.

### Meldingen en klachten in het kort.

In de Tweede Kamer wordt een gesprek met een vertrouwenspersoon als een 'melding' opgevat. Van een klacht is sprake wanneer er een klacht formeel wordt ingediend bij de klachtencommissie. Uit de sociaal jaarverslagen die worden opgesteld door de Vertrouwenspersonen en Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen blijkt dat:

- Jaarlijks zo'n 21 tot 26 meldingen van ongewenste omgangsvormen worden gedaan bij Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen
- Sinds 2014 geen enkele formele klacht is ingediend bij de Klachtencommissie
- Jaarlijks is 80 tot 90% van de meldingen afkomstig van ambtenaren, en 10-20% van fractiemedewerkers

Hierbij merken we wel op dat maar een deel van de fracties de klachtenregeling van de Tweede Kamer van toepassing heeft verklaard op de arbeidsverhoudingen tussen die groeperingen en de fractiemedewerkers die werkzaam zijn in de Tweede Kamer. Deze toepassingsverklaring is niet verplicht en fracties kunnen ook een eigen sociaal veiligheidsbeleid (inclusief meldstructuur) inrichten. Onbekend is hoeveel van de niet-aangesloten fracties een eigen klachtenprocedure hebben en hoeveel meldingen of klachten via die weg zijn gedaan.

Maar voor een goede interpretatie van dit soort cijfers is een vergelijking met een algemeen Nederlands gemiddelde weinig informatief. Want als mensen tijdens hun werkzaamheden weinig contact hebben met anderen, is de kans dat zij last hebben van grensoverschrijdend gedrag

van anderen kleiner. Terwijl in omgevingen waar juist heel veel wordt samengewerkt en veel onderling contact is, ook de risico's op grensoverschrijdend gedrag in dat contact toenemen. En zo zijn er meer factoren die een rol kunnen spelen in verschillen tussen organisaties die een generieke 'benchmark' lastig tot niet goed te interpreteren maken zonder ook de context van de werkomgeving daarin mee te wegen. Bovendien, zo beargumenteerden we al eerder, is het een valkuil om vooral naar gemiddelden te kijken: als een meerderheid zich sociaal veilig voelt, betekent dat niet dat de werkomgeving ook sociaal veilig is. De ervaringen van specifieke personen en groepen in de minderheid doen er óók toe.

Willen we de aantallen meldingen goed interpreteren, dan moeten we dus vooral kijken (1) naar patronen over de tijd heen, in relatie tot inspanningen die de organisatie doet om sociale veiligheid te borgen en (2) naar hoe er met meldingen -en andere signalen wordt omgegaan. Zo zou het bijna volledig uitblijven van formele klachten mogelijk kunnen worden verklaard doordat er (goede) informele oplossingen worden gevonden, waardoor verdere escalatie en juridisering niet nodig zijn. Maar het kan evengoed een aanwijzing zijn dat melders zich onvoldoende veilig voelen om van bestaande klachtprocedures gebruik te maken, of dat deze procedures onvoldoende antwoord bieden op het soort meldingen dat er wordt gedaan.

In elk geval valt op dat het aantal meldingen bij vertrouwenspersonen laag is ten opzichte van het in onze vragenlijst gemelde grensoverschrijdende

gedrag. Mogelijk zijn er meer meldingen gedaan binnen fracties of politieke partijen zelf. En in andere gevallen zal een melding een te sterke reactie zijn op wat er gebeurt, en volstaat het om de persoon of personen in kwestie of diens leidinggevende(n) aan te spreken. Maar zelfs dan is het verschil tussen de in dit onderzoek gerapporteerde voorvallen en de bij de Tweede Kamer gemelde voorvallen opmerkelijk te noemen.

Bovendien is uit de bevindingen op te maken dat ook ernstiger vormen van grensoverschrijdend gedrag die in principe altijd 'meldenswaardig' zijn, momenteel buiten het blikveld van de vertrouwenspersonen en klachtencommissie blijven. Een functionaris die zelf onderdeel is van het meldsysteem zegt dan ook over het uitblijven van formele klachten: "We weten sinds *The Voice* allemaal dat dat [het niet ontvangen van formele klachten] *slecht nieuws is, daar kun je niet happy over wezen. Er gaat in de pijplijn iets mis.*" In Hoofdstuk 3 kijken we naar wat deelnemers dan wél met hun ervaringen en observaties doen en hoe er volgens verschillende betrokkenen met signalen en meldingen wordt omgegaan binnen de Tweede Kamer.

## 2.3 Groepsverschillen in ervaren sociale onveiligheid

### 2.3.1 De Tweede Kamer als eilandengroep

In paragraaf 2.1 constateerden we al dat het algemene beeld van sociale veiligheid en de gemiddelden op zichzelf geen volledig beeld geeft van de aard van de sociale veiligheid in

de Tweede Kamer. Er is namelijk niet maar één Kamerorganisatie: de Tweede Kamer is in werkelijkheid een verzameling van vele verschillende organisaties, deelorganisaties en groepen, die deels overlappen en ook samenwerken, maar ook weer scheidslijnen creëren waarlangs de ervaren sociale veiligheid verschilt.

De scheidslijnen tussen de ambtelijke en de politieke organisatie, en binnen de verschillende (groepen) politieke organisaties, zien we terug in de ervaringen van sociale veiligheid die deelnemers beschrijven, zowel in de vragenlijst als de interviews. De politieke organisatie en de ambtelijke organisatie werden in de interviews beschreven als twee verschillende werelden, met elk een eigen cultuur, werkwijze en omgangsvormen. Fracties en diensten werden ook wel “eilandjes” genoemd: afgesloten, naar binnen gekeerde eenheden die zich weinig met elkaar bemoeien. Een geïnterviewde noemt de fracties zelfs “BV’s, die als entiteit niks te maken hebben met de Kamer” (ambtenaar). Al zijn er ook groepen eilandjes die wel meer naar elkaar toe trekken dan anderen en als het ware eilandengroepen vormen.

De “eilandjes” en eilandengroepen kunnen dus sterk van elkaar verschillen. Bovendien hebben mensen doorgaans meer zicht op wat er direct om hen heen gebeurt, dan elders in de organisatie. Inderdaad geven de meeste geïnterviewden aan dat ze weinig zicht hebben op sociale veiligheid buiten hun eigen directe werkomgeving (zijnde de eigen dienst of fractie). Deze Kamerbewoner uit de politieke organisatie

kon bijvoorbeeld geen antwoord geven op onze vraag naar sociale veiligheid in de Tweede Kamer als geheel: *“Dat is een moeilijke [vraag], omdat als je in een fractie werkt, dan wordt dat een beetje jouw wereld. De wereld eromheen, daar zit je wel in, maar die merk je nauwelijks meer op. [...] De Tweede Kamer is al een bubbel, maar de fracties daarbinnen ook”. Sterker nog: doordat de ambtelijke en politieke werelden voor sommigen zo gescheiden zijn, kan het voorkomen dat medewerkers uit de ene wereld niet of nauwelijks contact hebben met medewerkers uit de andere wereld: “Ik spreek nooit Tweede Kamer-ambtenaren. [...] Dat hier honderden mensen voor Tweede Kamer werken, dat gaat grotendeels langs je heen in een fractie”.*

In dit onderzoek hebben we vooral onderzocht of er eventuele verschillen zijn tussen de ambtelijke en politieke organisatie en de drie groepen Kamerbewoners daarbinnen: ambtenaren, fractiemedewerkers en Kamerleden. Vanwege de vertrouwelijkheid hebben we deelnemers aan de vragenlijst nadrukkelijk niet gevraagd naar de fractie of specifieke dienst en afdeling waarin zij werkzaam zijn. Verder hebben we gekeken naar meer algemene scheidslijnen waarlangs de sociale veiligheid kan verschillen: leidinggevende versus niet-leidinggevende medewerkers, medewerkers met vaste versus tijdelijke contracten en korte versus lange dienstverbanden. Tot slot hebben we gekeken naar verschillen in ervaren sociale veiligheid langs genderidentiteit en leeftijd. Hieronder rapporteren we de verschillen die op basis van de vragenlijstdata ook statistisch significant zijn.<sup>57</sup>

### De rol van intersectionaliteit.

Uit eerder onderzoek weten we dat specifieke combinaties van bepaalde persoonskenmerken (zogenaamde intersectionaliteit<sup>58</sup>) de kans vergroten dat iemand te maken krijgt met grensoverschrijdend gedrag van anderen.<sup>59</sup> Het combineren van persoonsgegevens in dit onderzoek zou, vanwege de kleine aantallen die binnen de verschillende groepen vallen, concrete personen en situaties te herkenbaar maken. Vanwege de vertrouwelijkheid hebben we dus geen combinaties van persoonsgegevens onderzocht en gerapporteerd. Om dezelfde reden hebben we ook niet expliciet gevraagd naar de eventuele migratieachtergrond, geloofsovertuiging, seksuele voorkeuren of oriëntatie of zichtbare en niet-zichtbare handicap van deelnemers. Zoals we ook in Hoofdstuk 3 en 4 aangeven, is het desondanks belangrijk dat er in sociaal veiligheidsbeleid goed wordt gekeken naar groepen die vanwege (combinaties van) specifieke persoonskenmerken extra beschermd moeten worden tegen grensoverschrijdend gedrag van anderen.

### 2.3.2 Opvallende verschillen tussen groepen

Uit de analyses blijkt dat er bepaalde groepen zijn die zich sociaal veiliger voelen dan andere groepen. Statistisch significant zijn de verschillen tussen de volgende groepen:

- Kamerleden en fractiemedewerkers voelen zich sociaal veiliger dan ambtenaren
- Kamerleden ervaren minder ruimte om zichzelf te zijn, zich uit te spreken of vergissingen te maken dan fractiemedewerkers
- Ambtelijk leidinggevendenden voelen zich

minder sociaal veilig dan niet-leidinggevende ambtenaren

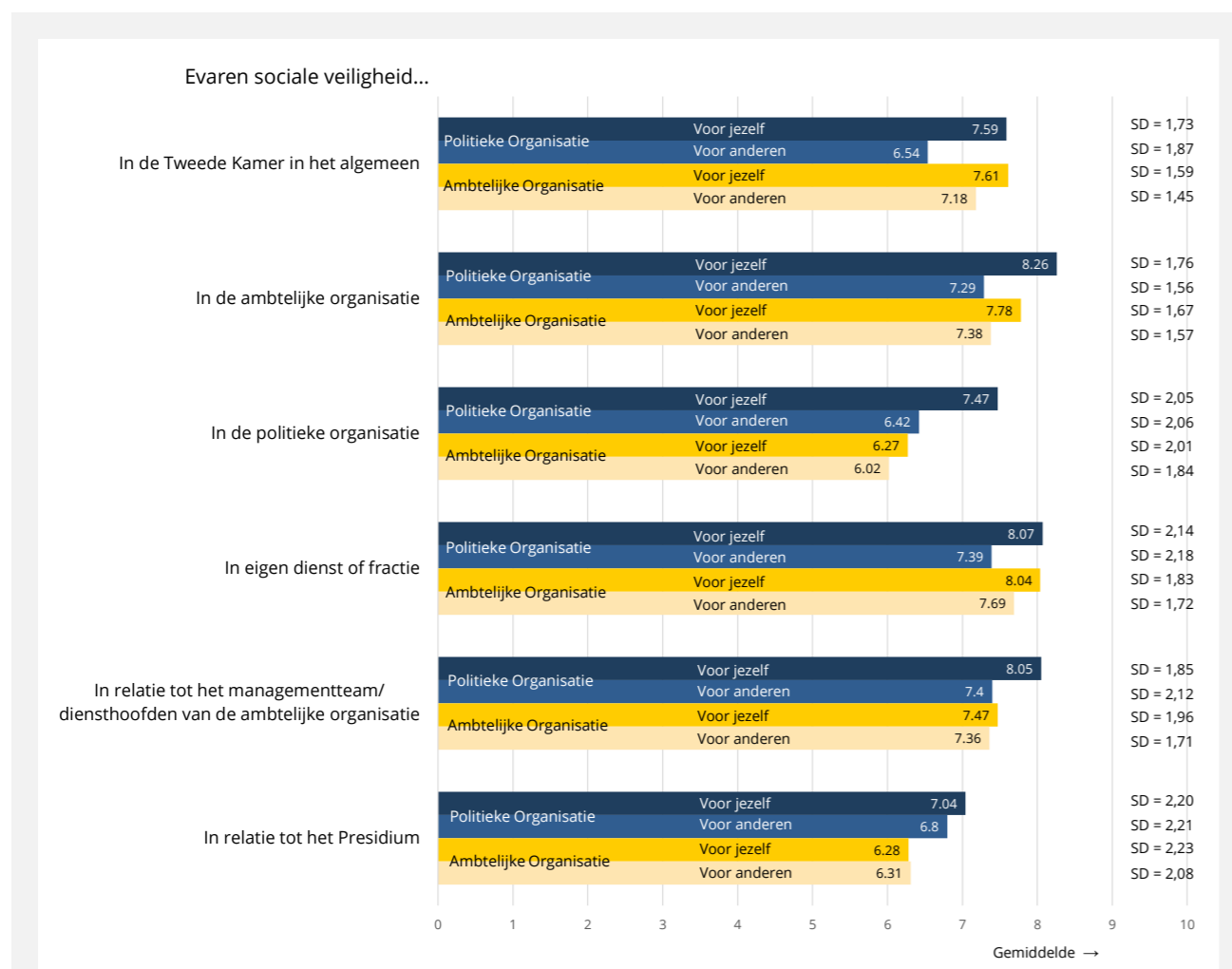
- Binnen de diensten die onderdeel uitmaken van de Directie Huisvesting ervaren ambtenaren meer sociale onveiligheid dan in de Griffiediensten, Stafdiensten en CIO-diensten
  - Mannen voelen zich iets sociaal veiliger dan vrouwen, maar de verschillen zijn niet groot
- Verklaringen voor de gevonden verschillen bespreken we in Hoofdstuk 3 en 4. In Bijlage 7 geven we in tabellen meer details bij de resultaten en analyses.

### Kamerleden en fractiemedewerkers voelen zich sociaal veiliger dan ambtenaren.

Met name opvallend is dat Kamerleden en fractiemedewerkers (7,5 gemiddeld op een schaal van 1-10) zich sociaal veiliger voelen in de politieke organisatie dan ambtenaren zich in die omgeving voelen (6,3). Maar ook als het gaat om de sociale veiligheid binnen de ambtelijke organisatie hebben Kamerleden, fractiemedewerkers en ambtenaren verschillende belevingen: Kamerleden en fractiemedewerkers scoren de sociale veiligheid in de ambtelijke organisatie een 8,3 terwijl ambtenaren zelf de ambtelijk organisatie met een 7,8 waarderen. Kamerleden en fractiemedewerkers lijken dat verschil overigens zelf ook te herkennen: zij schatten de sociale veiligheid voor anderen in de Tweede Kamer aanzienlijk lager in dan dat ambtenaren dat doen (6,5 versus 7,2; zie Figuur 2.7).

Ambtenaren scoren ook consistent en significant iets lager dan Kamerleden en fractiemedewerkers





**Figuur 2.7.** Sociale veiligheid in rapportcijfers: Deelnemers uit de politieke en uit de ambtelijke organisatie

Gemiddelde rapportcijfers voor sociale veiligheid, uitgesplitst naar deelnemers uit de politieke organisatie en deelnemers uit de ambtelijke organisatie, zoals men dat voor zichzelf ervaart en zoals men denkt dat het voor anderen is. Cijfers werden gegeven op een schaal van 1 (zeer sociaal onveilig) tot 10 (zeer sociaal veilig).

op alle vragen die gaan over de mogelijkheid om zichzelf te zijn, zich uit te spreken en ingewikkelde kwesties bespreekbaar te maken. Het meest zichtbaar is het verschil in de ruimte die ambtenaren ervaren om anderen aan te spreken (zie Figuur 2.2b).

**Onderling ervaren Kamerleden en fractiemedewerkers de sociale veiligheid ook anders.** Kamerleden ervaren minder ruimte om zichzelf te zijn, zich uit te spreken of vergissingen

te maken dan fractiemedewerkers. Kamerleden ervaren meer dan fractiemedewerkers dat vergissingen hen kwalijk worden genomen, en dat zij in hun werk opzettelijk (zouden kunnen) worden tegengewerkt (zie Tabel B1 in Bijlage 7).

Kamerleden vertellen in de vragenlijst met name over fysieke en verbale intimidatie. Dat kan zijn dat er geschreeuwd wordt tijdens een fractievergadering, in de gang, of juist buiten het gebouw, of dat sprake is van intimidatie op

sociale media. Verder hebben Kamerleden die de vragenlijst hebben ingevuld te maken met seksueel grensoverschrijdend gedrag van mede-Kamerleden en discriminatie vanwege seksuele geaardheid of religieuze uitingen.

**Ambtelijk leidinggevenden voelen zich minder sociaal veilig dan niet-leidinggevende ambtenaren.** Ambtenaren met een leidinggevende functie voelen zich zowel binnen de politieke organisatie als binnen de ambtelijke organisatie minder veilig dan niet-leidinggevenden. Het gaat dan niet alleen om leidinggevenden uit de groep van Griffier, directeuren en diensthoofden, maar ook leidinggevenden op lagere hiërarchische niveaus. De ambtelijk leidinggevenden die deelnamen scoren de sociale veiligheid in de politieke organisatie een 5,5, terwijl niet-leidinggevenden diezelfde politieke organisatie een 6,5 geven (zie Tabel B2 in Bijlage 7).

Binnen de ambtelijke organisatie zien we dat niet-leidinggevenden hun eigen sociale veiligheid een 7,9 gemiddeld geven, terwijl leidinggevenden uitkomen op een 7,2 gemiddeld. Eenzelfde patroon zien we in de verschillende manieren waarop leidinggevenden en niet-leidinggevenden de sociale veiligheid voor anderen beoordelen. En ook op meer specifieke kenmerken van sociale veiligheid, zoals de ruimte die er is om vergissingen te maken, de mate waarin mensen worden afgewezen omdat ze 'anders' zijn en of ze worden aangemoedigd om zich uit te spreken, ook als ze ergens heel anders over denken (zie Tabel B3 in Bijlage 7).

Binnen de groep ambtelijk leidinggevenden valt bovendien op dat de hoogste ambtelijk leidinggevenden (diensthoofden, directeuren, en Griffier) onderling ook geen grote sociale veiligheid kent. Zo geeft 60% van deze groep aan zelf grensoverschrijdend gedrag te hebben ervaren. In de meeste gevallen (30%) was het gedrag afkomstig van een andere hogere ambtelijk leidinggevende. Verder zijn ook Presidiumleden (20%) en andere Kamerleden (14%) een belangrijke bron van grensoverschrijdend gedrag richting de hoogste ambtelijk leidinggevenden (zie Tabel 2.3).

We merken op dat dit patroon afwijkt van wat we in andere wetenschappelijke onderzoeken tegenkomen. In andere organisaties is het doorgaans zo dat leidinggevenden zich juist meer sociaal veilig voelen dan niet-leidinggevenden.<sup>60</sup> De verklaring voor deze opmerkelijke bevinding lijkt grotendeels te liggen in het gegeven dat ambtelijk leidinggevenden in hun werk zowel direct als indirect meer te maken hebben met de politieke organisatie; een relatie die als bijzonder onveilig wordt ervaren. In Hoofdstuk 4 komen we hierop terug.

**Diensten binnen de Directie Huisvesting scoren lager dan andere dienstgroepen, maar gemiddeld nog steeds (ruim) voldoende.** Het gaat dan vooral om de sociale veiligheid die ambtenaren uit deze Directie voor zichzelf en voor anderen ervaren binnen de Tweede Kamer in het algemeen (7,1 en 6,7), binnen de ambtelijke organisatie (6,8 en 6,6) en binnen de eigen dienst (7,2 en 7,1). Deze scores liggen lager dan in de andere dienstgroepen, waar scores voor

de eigen sociale veiligheid gemiddeld rond de 7,6 tot 8,6 liggen en voor anderen tussen de 7,2 en 8,2. Als het gaat om de politieke organisatie verschilt deze dienstengroep niet significant van de Griffiediensten, Stafdiensten en CIO-diensten, hoewel de Directie Huisvesting ook daar wel lager scoort dan de andere dienstgroepen. Verder valt op dat er ook meer variatie is in de scores van ambtenaren binnen de Directie Huisvesting: de ervaringen lopen er dus ook tussen ambtenaren onderling meer uiteen (zie Tabel B4 in Bijlage 7).

#### **Mannen voelen zich sociaal veiliger dan vrouwen, al zijn de verschillen niet heel groot.**

Mannen voelen zich vooral sociaal veiliger dan vrouwen binnen de Tweede Kamer in het algemeen (7,8 versus 7,4), en binnen de ambtelijke organisatie (8,0 versus 7,7).<sup>61</sup> Mannen schatten bovendien de sociale veiligheid voor anderen ook hoger in dan vrouwen. Ook binnen de politieke organisatie en binnen hun eigen dienst of fractie zien we dit verschil, hoewel statistisch gezien niet significant: vrouwen scoren de sociale veiligheid consistent lager dan mannen (zie Tabel B5 in Bijlage 7).

De data geven ook aanwijzingen dat medewerkers met een tijdelijk contract of een contract via een uitzendbureau of detachering zich *sociaal veiliger* voelen dan medewerkers met een vast contract. Hetzelfde geldt voor medewerkers die korter in dienst zijn: ook zij lijken zich juist *meer sociaal veilig* te voelen dan medewerkers die langer in dienst zijn. Omdat de aantallen deelnemers in de eerste twee groepen klein zijn, bleek het echter niet mogelijk om een goede vergelijking te maken. De

bevindingen passen echter bij eerder onderzoek dat laat zien dat nieuwe medewerkers en medewerkers die zeer lang in dienst zijn, zich sociaal veiliger voelen dan medewerkers die een meer gemiddeld dienstverband hebben. Een mogelijke verklaring voor beide afwijkende bevindingen is dat Kamerbewoners die korter in dienst zijn (en daardoor (nog) geen vast contract hebben) nog niet volledig door hebben wat zich onder de oppervlakte afspeelt. En dat deze Kamerbewoners vertrekken zodra zij te maken krijgen met, of weet hebben van, grensoverschrijdend gedrag van andere Kamerbewoners.<sup>62</sup>

## **2.4 Sociale onveiligheid in het contact tussen groepen**

Hiervoor beschreven we hoe de Tweede Kamer een werkomgeving is die in feite uit vele verschillende organisaties bestaat: een eilandengroep waarbinnen weer allerlei kleinere en grotere eilandjes en eilandengroepen bestaan. Binnen en tussen die eilandjes en eilandengroepen bestaan weer allerlei lijnen waarlangs de ervaringen van Kamerbewoners verschillen, bijvoorbeeld langs hiërarchische lijnen of genderidentiteit. In het dagelijkse werk opereren veel 'eilandjes' grotendeels los van elkaar. Het is dan ook niet verrassend dat het grensoverschrijdend gedrag dat Kamerbewoners ervaren zich vooral binnen hun eigen directe kring afspeelt. Toch zien we in de vragenlijst en de interviews ook duidelijk terug dat er ook in het contact tussen de verschillende onderdelen van de Tweede Kamer sociale onveiligheid wordt ervaren.

In wat volgt bespreken we de sociale (on)veiligheid die Kamerbewoners ervaren in verschillende relaties:

- Tussen de politieke en de ambtelijke organisatie
- Tussen de hogere ambtelijk leidinggevenden enerzijds (diensthoofden, directeuren en Griffier) en de politieke leiding anderzijds (Presidium, waaronder de Voorzitter)
- Tussen de hogere ambtelijk leidinggevenden enerzijds (diensthoofden, directeuren en Griffier) en ambtelijk medewerkers
- Tussen Kamerleden en fractiemedewerkers
- Tussen Kamerleden onderling en tussen fracties onderling

### **2.4.1 Sociale veiligheid is in politiek-ambtelijke relaties niet gelijkwaardig**

We kijken eerst naar de relatie tussen de politieke en de ambtelijke organisatie in algemene zin. Eerder zagen we al dat ambtenaren zich minder sociaal veilig voelen in de politieke en ambtelijke organisatie dan Kamerleden en fractiemedewerkers. Dat verschil in ervaren sociale veiligheid blijkt des te groter wanneer we kijken naar hoe men de relatie met de ambtelijke en politieke top ervaart.

Zo blijkt uit de vragenlijst dat Kamerleden en fractiemedewerkers zich gemiddeld behoorlijk veilig voelen in relatie tot de ambtelijke organisatie als geheel (8,3; zie Figuur 2.7 eerder in dit hoofdstuk). En ook in hun relatie tot de diensthoofden en het ambtelijk managementteam<sup>63</sup> scoren ze de sociale veiligheid vrij hoog (8,1). Omgekeerd voelen ambtenaren -zowel leidinggevend

als niet-leidinggevend- zich in relatie tot de politieke organisatie (6,3) en ten opzichte van het Presidium (6,3) veel minder sociaal veilig. Dit verschil in ervaren sociale veiligheid in de onderlinge relatie lijkt grotendeels te worden verklaard doordat het met name Kamerleden en mindere mate ook fractiemedewerkers zijn die zich grensoverschrijdend zouden gedragen richting ambtenaren, dan andersom.

Zowel de open vragen uit de vragenlijst als de interviews bieden talloze voorbeelden die laten zien dat als het gaat om sociale veiligheid, de politiek-ambtelijke verhoudingen niet gelijkwaardig zijn. Zo komt in de interviews herhaaldelijk terug dat Kamerleden, en in mindere mate ook fractiemedewerkers, zich soms onaangenaam, onbeschoft en grensoverschrijdend gedragen richting ambtenaren, zoals restaurant-medewerkers, bodes, chauffeurs en griffiers. Zowel in de interviews als de vragenlijst beschrijven ambtenaren hoe zij of collega-Kamerbewoners soms door Kamerleden worden toegesnauwd, toegeschreeuwd en als 'sloofje' worden behandeld. Maar deelnemers vertelden ook verhalen over seksueel grensoverschrijdend gedrag en andere onveilige situaties: in apps, in de lift van het Kamergebouw en op borrels.

Een ambtenaar vertelt in een interview: "[Dan] komt een Kamerlid [hierheen], dan kan 'ie niet snel genoeg geholpen worden, want er zijn meer mensen die wat willen. Dan kunnen ze wel eens onaangenaam uit de hoek komen. [...] In de zin van: 'dan moet je maar harder werken', 'schiet nou eens op', of: 'dit is heel belangrijk, dat begrijp je zeker niet.'

[...] [Het principe van de ambtenaren is:] *U roept wij draaien. Dat is prima, want als u roept en wij kunnen draaien, dan is het oké. Maar als het teveel is, en u gaat schreeuwen, dan wordt het vervelend. [...] Dat vond ik onveilig voor mijn medewerkers.*"

Ambtenaren die nauw samenwerken met Kamerbewoners uit de politieke organisatie, met name Kamerleden, kunnen hard getroffen worden als er onenigheid ontstaat. Die onenigheid ontstaat vaak mede door onduidelijkheid en inconsistenties rond taken, rollen, verantwoordelijkheden en rechten. Concreet gaat het dan bijvoorbeeld over Kamerleden en fractiemedewerkers die ingrijpen in procedures waar zij volgens ambtenaren geen zeggenschap over hebben, rondom allerlei verschillende diensten die de ambtelijke organisatie aanbiedt: van beveiliging tot ICT-systemen.

Een ambtenaar vertelt over een situatie waarin iemand kritisch was over het plan van een Kamerlid om iets te veranderen aan de fractiekamer: *"Dat was prima, alleen er was niet gekeken of dat überhaupt kon. Een technische analyse. [Dus werd voorgesteld]: moeten we dat niet eerst doen? [...]. Dat ervaaarde [het Kamerlid] als sabotage. Toen moest [die persoon] bij [het Kamerlid] komen, is er een soort verhoor à la parlementaire enquête, echt met iemand die een verslag maakt".*

Een andere ambtenaar weigerde mee te werken aan (vermeend) niet-integer gedrag van een Kamerlid: *"De politiek [...] gebruikte [publieke middelen voor eigen gebruik]. Maar waarom*

*moeten burgers [daaraan] meebetalen?".* Het voorval leidde tot fysiek intimiderend gedrag. Bij andere deelnemers werd er bedreigd met ontslag, of leidde een kritische opstelling van een ambtenaar richting een politicus zelfs daadwerkelijk tot ontslag.

Een laatste voorbeeld illustreert hoe ook de interactie tussen Kamerleden doorwerkt op ambtenaren: *"Aan de ene kant is er heel veel veiligheid, je bent heel hecht met collega's, je kan altijd bij ze terecht, elke collega staat klaar om met je te praten. [...] Maar in bepaalde commissies], zitten Kamerleden die kunnen ontvlammen. [...] Schreeuwen, weglopen [...] Als je in een debat zit, [...] dat je bijna bang wordt dat het zwart voor iemands ogen wordt. Dat vind ik eng. [...] Soms worden we heel boos gebeld door Kamerleden. Ze bedoelen het nooit persoonlijk maar sommigen worden boos en gaan schreeuwen."*

Het algehele beeld dat uit de verhalen naar voren komt is er één van een ongelijke relatie, waarbij ambtenaren zich niet goed kunnen verdedigen tegen (druk vanuit) de politieke organisatie: *"Als ambtenaar tegenover Kamerleden ben je kwetsbaar. Leden zijn zich niet altijd bewust van het feit dat je je als ambtenaar niet tegen alles kan verdedigen. Ambtenaren blijven dienstbaar en beleefd, ook als je niet netjes wordt benaderd. En als ambtenaar ben je aan procedures gebonden, daar is ook niet altijd begrip voor".* Een andere ambtenaar: *"Het lijkt wel of alles dat de Kamerleden wensen waargemaakt moet worden, ook als dit niet kan of mag."*

#### 2.4.2 Aanhoudende sociale onveiligheid tussen de hoogste ambtelijk leidinggeevenden en politieke leiding

Omwille van de anonimiteit rapporteren we geen resultaten die specifiek terug te herleiden zouden kunnen zijn tot leden van het Presidium, Griffier, directeuren of diensthoofden. Gesprekken met deelnemers op allerlei verschillende niveaus en in verschillende gelederen van de Tweede Kamer, geven evenwel een duidelijk en vrij consistent beeld van aanhoudende sociale onveiligheid in de relatie tussen de hogere ambtelijk leidinggeevenden enerzijds, en het Presidium anderzijds.

Verschillende geïnterviewden gaven aan dat de relatie tussen de hoogste ambtelijk leidinggeevenden en het Presidium ingewikkeld is, omdat hier de (machts)verhouding tussen de politieke en de ambtelijke organisatie het meest zichtbaar en expliciet tot uiting komt. Volgens de geïnterviewden wordt het managementteam hierbij soms onder de voet gelopen door het Presidium, waaronder de Voorzitter. Geïnterviewden benadrukken dat dit niet 'nieuw' is en ook zeker niet alleen gaat over het vermeende gedrag van de vorige Kamervoorzitter waarover in de media berichten zijn verschenen.

Zo legt een ambtenaar uit: *"We hebben natuurlijk altijd al heel veel last gehad van de verhoudingen tussen het Presidium en de Voorzitter, en het MT. Dat is gewoon een pijnpunt. [...] Het is heel moeilijk voor het MT om te functioneren onder een Presidium dat de touwtjes in handen heeft genomen. Want dat is volgens mij wat er aan de hand is.*

[Interviewer: Verwijs je nu naar de situatie met [de oud-Kamervoorzitter]? *Nee, daarvoor was het ook al. [...] De Voorzitter heeft op de een of andere manier veel macht in de [ambtelijke] organisatie.*" Een andere geïnterviewde: *"die patronen [...] zie ik zo lang als ik bij de Kamer werk terug, maar is de afgelopen jaren toegenomen."*

“ Die patronen zie ik zo lang als ik bij de Kamer werk terug, maar is de afgelopen jaren toegenomen ”

Volgens deze en andere geïnterviewden is de (informele) hiërarchie duidelijk: als het Presidium iets wil, vinden ze een manier om dat te doen, met of zonder het managementteam. Een ambtenaar verwoordt het als volgt: *"Er is een kleine ambtelijke organisatie, met een duidelijke taakomschrijving, waar het Presidium dwars doorheen banjert als ze willen."* Dat blijkt ook uit de vragenlijst, waarin geregeld wordt verwezen naar de intimiderende stijl van (huidige en eerdere) Presidiumleden. *"[Zij veroorzaken] tamelijk extreme werkdruk, nee zeggen is er niet of nauwelijks bij. Dit wordt door de betrokken ambtenaren als sociaal onveilig ervaren, nog los van een overbelast gevoel. Ook al [zijn ze] prettig in de omgang".* Sommige (huidige en/of eerdere) leden van het Presidium wordt verweten te: *"intimideren, schofferen, buitensluiten, negeren, pesten. Veel ambtenaren [...] zijn, weggepest en teleurgesteld, vertrokken."*

“  
Veel ambtenaren zijn weggepest en teleurgesteld, vertrokken

”

Tonen ambtelijk leidinggevenden zich kritisch en bieden ze weerstand aan de Voorzitter of andere leden van het Presidium, dan wordt dat hen niet in dank afgenomen, zo stellen meerdere geïnterviewden. Sterker nog, een kritische opstelling van de Griffier, directeuren, diensthoofden of afdelingshoofden kan volgens hen tot serieuze represailles leiden: zwartmakerij, ongefundeerde beschuldigingen van fouten of grensoverschrijdend gedrag, hevige intimidatie –alles met als doel ambtenaren die tegenwicht bieden of kritiek uitten weg te krijgen. Ook zonder formele macht en bevoegdheden over de ambtelijke organisatie, en zelfs als er vanuit de Griffier, directeuren en diensthoofden weerstand wordt geboden, heeft het Presidium, waaronder de Voorzitter, in de beleving van een deel van de ambtenaren uiteindelijk het laatste woord.

Volgens verschillende ambtenaren wordt het Presidium hierbij ook nadrukkelijk geholpen door een deel van de ambtelijk leidinggevenden. Met name directeuren en/of diensthoofden die het goed kunnen vinden met de Voorzitter, stemmen volgens hen soms direct af met de Voorzitter: het managementteam wordt wel geïnformeerd, maar heeft dan geen formele rol in de besluitvorming en wordt in wezen buiten spel gezet, zo is de beleving. “Dus het is handiger om het goed te kunnen vinden met de Voorzitter, dan om het goed te kunnen vinden met

het MT.” Het resterende deel van de ambtelijk leidinggevenden wordt daarmee buiten spel gezet en het Presidium zou haar wil kunnen doordrukken: “[...] bepaalde [diensthoofden] zitten er zo lang dat ze een informeel machtsconstruct veroorzaken. [...] Best een aardige club, latent aanwezig in de Kamerorganisatie. Bij besluitvorming tegenstrijdig aan hun belangen, daar krijg je last van [...] Ondermijning van onze eigen organisatie”, aldus een ambtenaar.

### 2.4.3 Ambtelijk leidinggevenden niet altijd effectief als buffer tegen politieke druk

In deze paragraaf gaan we dieper in op de relatie tussen de hogere ambtelijk leidinggevenden (diensthoofden, directeuren en Griffier) en andere ambtenaren. Gemiddeld genomen is die relatie goed te noemen: ambtelijk medewerkers geven gemiddeld een ruime voldoende (7,5) voor de sociale veiligheid die zij ervaren in het contact met de hogere ambtelijk leidinggevenden (zie Figuur 2.7 eerder in dit hoofdstuk).

Meerdere ambtenaren beschreven in interviews hoe een goed managementteam kan functioneren als een “buffer” tussen de ambtelijke organisatie en de (top van de) politieke organisatie: “Als ambtelijk leidinggevende moet je heel onafhankelijk autonoom je werk doen, je moet veel tegenspel bieden aan politiek”. Eén ambtenaar beschrijft een managementteam waarbij hij zich in goede handen voelde:

“Dat was óns MT. [...] Hun belangrijkste taak was als filter te functioneren tegenover de Tweede Kamer, dat deden ze heel goed. De directeuren zorgden dat

onzin en zin gefilterd werden voor ambtenaren. [...] Ik had een keer een overleg met [mijn directeur], [een Kamerlid] klopte aan, gelijk ging de deur open, [die] ging gelijk roeptoeteren. [De directeur] die was geweldig daarin, die liet [het Kamerlid] uitrazen, stond op, ging naar [het Kamerlid] toe en zei: ‘Wat fijn dat u dat ziet, maar wat jammer dat u niet ziet dat [geïnterviewde ambtenaar] hier is.’ Dat was een hele veilige constatering, dat je directeur er zo in staat. Die hield dingen die speelden echt weg bij het ambtelijke apparaat.” De functie van ‘buffer’ kan overigens ook op lagere niveaus nog nodig zijn, zo blijkt ook uit andere interviews.

Maar de vragenlijst laat zien dat een belangrijk deel van de hogere ambtelijk leidinggevenden zich tegenwoordig gevangen voelt in een ingewikkelde relatie, waarin ze enerzijds op moeten komen voor belangen van medewerkers en die moeten verdedigen, en anderzijds zich moeten kunnen weren tegen de druk die vanuit de politiek komt. Een politiek die zich bovendien steeds meer lijkt te willen bemoeien met (de inrichting van) de ambtelijke organisatie.

Deze gespannen verhouding tussen politieke en ambtelijke organisatie lijkt een weerslag te hebben op de sociale veiligheid die ambtelijke medewerkers ervaren in hun relatie met de ambtelijke leidinggevenden. Zo wordt in de interviews duidelijk dat intimiderend gedrag vanuit Kamerleden (inclusief Presidium) richting de hogere ambtelijk leidinggevenden soms “doorsijpelt” naar de lagere hiërarchische niveaus in de ambtelijke organisatie. Een leidinggevende ambtenaar legt uit hoe dat werkt:

“Mensen in de politiek zijn gewend op heel andere manier te communiceren en te debatteren. [...] Dat is altijd een gevecht, altijd op een dominante manier je gelijk te halen [...]. Wat daar gebeurt, doen ze exact hetzelfde met de ambtelijke organisatie. [...Bijvoorbeeld] met vele diensthoofden en directeuren. [...] En ik kan goed relativeren, nuanceren en het naar mensen vertalen, maar toch ben je teleurgesteld en boos. Wat ga je daarmee doen? [...] Met een rugzak vol kom je terug en die schud je leeg binnen je eigen dienst. [...] Je proeft gewoon de frustratie op iedere laag. Dat sijpelt gewoon door.” Zoals dit citaat laat zien, kan het gebeuren dat een leidinggevende ambtenaar een “oorvijs” krijgt vanuit de politieke organisatie, hier gefrustreerd over is, en die frustratie afreageert op de eigen medewerkers.

“  
Je proeft gewoon de frustratie op iedere laag. Dat sijpelt gewoon door

”

Uit open vragen in de vragenlijst blijkt verder dat ambtenaren snel het idee hebben dat ambtelijk leidinggevenden op alle niveaus niet goed luisteren naar de signalen die ze afgeven en de klachten die ze bij hen doen. Sommige ambtenaren beschrijven daarnaast dat ook kritiek op het werk van hogere ambtelijk leidinggevenden niet welkom is, fouten breed worden uitgemeten, of het aanklaarten van gevoeligheden of mogelijke fouten vaak als persoonlijk wordt opgevat door leidinggevenden.

#### 2.4.4 Sociale (on)veiligheid in de relatie tussen Kamerleden en fractiemedewerkers

In paragraaf 2.2.2 lieten we al zien dat Kamerleden een belangrijke bron zijn van het grensoverschrijdend gedrag dat fractiemedewerkers ervaren. Hoewel fractiemedewerkers gemiddeld genomen heel positief zijn over de sociale veiligheid in hun eigen fracties, geeft nog steeds een derde van de fractiemedewerkers in ons onderzoek aan dat zij in meer of mindere mate grensoverschrijdend gedrag hebben ervaren. Dat gedrag komt van collega-fractiemedewerkers, maar ook vaak van Kamerleden.

Fractiemedewerkers noemen het gescheld en geschreeuw door Kamerleden die hoger in de hiërarchie geplaatst staan en zich vaak ontastbaar lijken te wanen in de ogen van fractiemedewerkers. Dat gaat gepaard met veel druk om hard te werken. Het grensoverschrijdende gedrag lijkt dan als het ware te werken als een ventiel om de druk die Kamerleden ervaren te ontladen en verlichten. Een fractiemedewerker schrijft in de vragenlijst: *“Een Kamerlid die (wellicht door grote stress) niet goed om wist te gaan met een medewerker die niet precies had gedaan wat zij had verwacht, begon onredelijk boos gedrag te vertonen.”*

De zes Kamerleden die wij interviewden voelen zich over het algemeen veilig binnen hun eigen fractie. Als zij zich onveilig voelen, dan is de oorzaak eerder een mede-Kamerlid (uit de eigen of een andere fractie) dan een fractiemedewerker uit de eigen fractie. Zo zegt een Kamerlid: *“Mijn*

*eigen medewerkers, daar heb ik eigenlijk ook nooit problemen mee. De enige zorg zit in plenaire zaal zelf, [...] dat is de enige plek waar ik mij onprettig voel”.*

Kamerleden hebben dan ook weinig van hun fractiemedewerkers te vrezen, legt een ander geïnterviewd Kamerlid uit. Dit Kamerlid vindt deze afhankelijkheidsrelatie risicovol en zegt: *“Voor wat betreft de samenwerking tussen Kamerleden en medewerkers is er vaak sprake van een intensieve samenwerking met wederzijdse afhankelijkheid. Maar er is verschil: ik kan hem of haar ontslaan als het me niet bevalt, omgekeerd kan dat niet. [...] Als ik vervelend ben... [...] Stel, ik zou een medewerker onheus bejegenen, dan zijn er heel weinig instrumenten om me uit mijn functie te zetten [...] Daar zit iets in de structuur dat ze heel afhankelijk zijn van het Kamerlid en hoe die ze behandelt”.* Het is dus van belang om goed te borgen in de structuur dat ook medewerkers ergens terecht kunnen anders dan bij het Kamerlid waar ze voor (of veel) mee werken.

In de vragenlijst beamen fractiemedewerkers dit punt en geven ze aan dat het met enige regelmaat voorkomt dat fractiemedewerkers eruit gewerkt worden zodra de relatie met een Kamerlid niet (meer) goed is.

Per fractie en per Kamerlid kan het sterk verschillen hoe veilig een fractiemedewerker zich voelt. De persoonlijkheid, communicatiestijl en leiderschapskwaliteiten van Kamerleden zijn namelijk van grote invloed op de ervaren veiligheid van de medewerkers. Deze geïnterviewde fractiemedewerker voelt zich

bijvoorbeeld heel veilig in de fractie: *“Al die jaren heb ik zelf binnen de fractie behoorlijk positieve ervaringen. [...] Ik voel me 100% veilig, ik hoop de rest ook.”* Een andere fractiemedewerker, uit een andere fractie, heeft juist heel andere ervaringen: *“Er is veel mis met de sociale veiligheid in de fractie. Ik heb een hele leuke tijd gehad met collega-fractiemedewerkers, maar er is veel hiërarchie. [...] Tijdens het fractieoverleg komen alleen Kamerleden aan het woord. Het is moeilijk voor medewerkers om zich uit te spreken, zeker als ze kritisch zijn op de politieke lijn en verhoudingen”.*

Ook in de interviews vertelden Kamerbewoners over uiteenlopende vormen van grensoverschrijdend gedrag door Kamerleden richting fractiemedewerkers, dat soms ook door mensen van buiten de fractie werd opgemerkt: *“Bijvoorbeeld [een bepaald Kamerlid], daar zat een ambtelijke dienst naast, het krijsen en gillen was daar te horen. [...] Een ander Kamerlid gooit met stoelen, dat hoor je dan natuurlijk. Of als iemand heel onaardig is, dat horen we”.* Maar, zoals deze en andere geïnterviewden opmerkten: *“Fracties zijn gesloten bolwerken”.* Zulk grensoverschrijdend gedrag komt dan ook niet snel naar buiten, zoals verder uitgewerkt zal worden in Hoofdstuk 3 en 4.

Des te meer waardeerden sommige fractiemedewerkers het dat zij via de vragenlijst en/of interviews hun verhaal konden doen: *“Binnen onze fractie bestaat een onderstroom van ontevreden collega's die nergens hun ei kwijt kunnen omdat het als niet loyaal aan de partij zal worden gezien. Ikzelf heb op het punt gestaan contact op te nemen met NRC toen zij een oproep deden aan fractiemedewerkers [...] Dit onderzoek is de eerste*

*keer dat ons actief gevraagd wordt naar onze nare ervaringen en dat we dus <gerechtvaardigd> ons ongecensureerde verhaal kunnen doen over machtige mensen binnen de partij”.*

#### Verhalen uit de praktijk.

Uit de vragenlijst kwamen meerdere verhalen van fractiemedewerkers over Kamerleden. Om meer kleur te geven aan wat fractiemedewerkers zoal meemaken, combineerden we citaten uit de open antwoorden van meerdere deelnemers in onderstaande beschrijvingen. Onderstaande zijn dus geen letterlijke citaten maar gebaseerd op verschillende samengevoegde citaten die vervolgens op kleine onderdelen zijn aangepast om de anonimiteit van deelnemers beter te borgen:

*“Er is een Kamerlid, met een hoge positie in de partij, die medewerkers kapot maakt. Eerst overspoelt dit Kamerlid je met aandacht en complimentjes, maar vervolgens word je toegeschreeuwd omdat je een keer een kritische vraag stelt over een motie. Dan ben je ‘af’. Dan word je buitengesloten, compleet genegeerd. Er wordt gevraagd of je niet maar gewoon ander werk moet gaan zoeken, ook al zeggen collega's dat je gewoon prima werk doet. Het Kamerlid lijkt wel onaantastbaar. Er valt niet mee te praten en het Kamerlid is erg dominant.”*

*“Ik ken fractiemedewerkers die werken voor een Kamerlid dat erom bekend staat het leven van anderen zuur te maken. Die schijnt tegen vrouwelijke medewerkers te zeggen dat ze zich moeten voorbereiden op een moment dat ze seks gaan hebben. Hij maakt allemaal seksistische en discriminerende grappen. Valt fractiemedewerkers en ambtenaren lastig met seksueel getinte appjes.”*

### 2.4.5 Het politieke spel en de sociale (on)veiligheid tussen Kamerleden en fracties onderling

Tot slot kijken we nog naar de sociale veiligheid in de relatie tussen Kamerleden en fracties onderling, dus over de grenzen van de eigen fractie heen. Eerder constateerden we dat Kamerleden zich doorgaans zeer sociaal veilig voelen. Maar ook dat áls ze grensoverschrijdend gedrag van anderen ervaren, dat vooral afkomstig is van andere Kamerleden en medewerkers van andere fracties.

Geïnterviewde Kamerleden beschreven hoe de Nederlandse democratie per definitie een onderlinge strijd is om zetels, waarbij politieke opvattingen bovendien sterk uiteen kunnen lopen. Dit beïnvloedt ook de ervaren sociale veiligheid, zowel in debatten als in de wandelgangen.

Aan de ene kant valt op hoe mild sommige Kamerleden waren over (persoonlijke) aanvallen in het politieke debat: *“Die partij noemt een Kamerlid [een negatieve bijnaam], maar dat doen zij voor hun filmpje. [...] Het is echt theater, als de camera uitgaat staan die Kamerleden samen te lachen. Als zij elkaar daarna passeren, zeggen ze elkaar gewoon gedag, gaan ze koffiedrinken”*. Veel gedrag dat in andere omgevingen als grensoverschrijdend wordt gezien, wordt onder Kamerleden getolereerd onder de noemer *“het hoort erbij”*. Deze acceptatie van (enige mate van) grensoverschrijdend gedrag heeft reële gevolgen, die verder worden uitgewerkt in Hoofdstuk 4 als we komen te spreken over factoren die de sociale veiligheid vergroten of juist verkleinen.

Aan de andere kant bleek uit de interviews ook heel duidelijk dat het politieke spel wel degelijk een zekere mate van sociale onveiligheid met zich meebrengt: *“Je weet: als ik iets heel stoms doe, dan kan het goed dat er volgende verkiezingen een zetel minder is, en een andere partij heeft daar profijt van. [...] Dat is ook een prikkel, om het bijna uit te gaan lokken. [...] Het is zeker niet zo dat alle mensen zo zijn. [...] Maar er zijn er, die vinden het niet erg als je valt. Die stress voel ik”*. Een enkel Kamerlid omschrijft ook bepaalde plekken in het Kamergebouw te mijden, omdat de nabijheid van specifieke andere Kamerleden een sociaal onveilig gevoel geven.

## 2.5 Samenvatting en conclusies

In dit hoofdstuk brachten we in kaart wat de aard is van de sociale veiligheid en onveiligheid die Kamerbewoners ervaren. We bespraken hoe de ervaren sociale (on)veiligheid zich in de Tweede Kamer volgens deelnemers uit, waar het zich vooral uit, en wat er speelt binnen bepaalde groepen Kamerbewoners en in de contacten tussen die groepen. Hieronder zetten we de belangrijkste conclusies daaruit nogmaals op een rij.

**1. Veel deelnemers aan het onderzoek voelen zich sociaal veilig.** Een grote groep van de aan dit onderzoek deelnemende ambtenaren, fractiemedewerkers en Kamerleden ervaart de werkomgeving in algemene zin als sociaal veilig. Velen van hen voelen zich zelden tot nooit sociaal onveilig. Zij zijn ronduit positief over hun ervaring van de werkomgeving.

De politieke organisatie wordt door alle Kamerbewoners als minder veilig ervaren dan de ambtelijke organisatie.

- 2. Maar er zijn grote verschillen in ervaringen tussen en binnen groepen Kamerbewoners.** Voorgaande betekent dan ook niet dat de Tweede Kamer per se een sociaal veilige werkomgeving is. Zo ervaart een aanzienlijke minderheid van de deelnemende Kamerbewoners beperkte ruimte om zichzelf te zijn, fouten te maken, feedback te geven, elkaar aan te spreken en problemen of misstanden aan te kaarten. Een grotere groep is over deze kenmerken van de werkomgeving slechts gematigd positief. Er is dan ook veel ruimte voor verbetering op deze punten.
- 3. Een grote minderheid van de Kamerbewoners in dit onderzoek ervaart bovendien grensoverschrijdend gedrag van andere Kamerbewoners.** Veelvoorkomende uitingsvormen zijn kleinerende opmerkingen, roddelen, zwartmaken, discriminatie, delen van persoonlijke, vertrouwelijke informatie met anderen, sabotage en expres tegenwerken, pesten, schelden en schreeuwen. Ook oneigenlijke druk om iets te doen dat tegen de regels ingaat of niet-integer is komt volgens de deelnemers voor, net als bedreiging en intimidatie, ongewenste seksuele aandacht en seksuele intimidatie.
- 4. In alle groepen -ambtenaren, fractiemedewerkers en Kamerleden- wordt sociale onveiligheid ervaren.** In

algemene zin zien we wel dat Kamerleden en fractiemedewerkers in dit onderzoek zich sociaal veiliger voelen dan ambtenaren. Ambtelijk leidinggevenden voelen zich opvallend genoeg juist sociaal *minder* veilig dan niet-leidinggevend ambtenaren. Met name in relatie tot en in contacten met de politieke organisatie ervaren ambtelijk leidinggevenden sociale onveiligheid.

- 5. De belangrijkste bron van grensoverschrijdend gedrag richting andere Kamerbewoners zijn ambtelijk leidinggevenden en Kamerleden.** Uit de interviews blijkt dat het hier niet om een kleine groep leidinggevenden of Kamerleden gaat die zulk gedrag zouden vertonen; deelnemers aan het onderzoek verwijzen naar veel verschillende personen. De aard en ernst van de beschuldigingen varieert daarbij wel. Hoewel ambtenaren hun relatie met hogere ambtelijk leidinggevenden gemiddeld (zeer) positief noemen, lijken diezelfde ambtelijk leidinggevenden niet altijd in staat een effectieve buffer te vormen tegen de enorme politieke druk waaraan de ambtelijke organisatie wordt blootgesteld. Ook zouden sommige hogere ambtelijk leidinggevenden zich grensoverschrijdend gedragen richting andere hogere ambtelijk leidinggevenden.
- 6. De ervaren sociale veiligheid is in politiek-ambtelijke contacten niet gelijkwaardig: deze relatie wordt door de ambtenaren in het onderzoek als aanzienlijk minder veilig ervaren dan door de politieke Kamerbewoners.** Dit verschil in ervaren

sociale veiligheid in de onderlinge relatie lijkt grotendeels te worden verklaard doordat het met name Kamerleden en mindere mate ook fractiemedewerkers zijn die zich grensoverschrijdend zouden gedragen richting ambtenaren, dan andersom. In de relatie tussen de hogere ambtelijk leidinggevenden en het Presidium lijkt de sociale onveiligheid bovendien een aanhoudend punt van zorg te zijn.

**7. Ook de relatie tussen Kamerleden en fractiemedewerkers kenmerkt zich door ongelijke ervaring van sociale onveiligheid.**

De Kamerleden in het onderzoek ervaren vooral grensoverschrijdend gedrag van mede-Kamerleden en niet-Kamerbewoners. Tegelijkertijd vormen Kamerleden voor fractiemedewerkers juist een belangrijke bron van grensoverschrijdend gedrag. Per fractie kan het wel sterk verschillen hoe sociaal veilig men zich voelt. Al met al is er in alle relaties tussen groepen Kamerbewoners ruimte voor verbetering van de sociale veiligheid.

# Hoofdstuk 3

## De omgang met signalen en meldingen

In dit hoofdstuk kijken we hoe er in de Tweede Kamer wordt omgegaan met signalen en meldingen van sociale onveiligheid. We richten ons in dit hoofdstuk dus specifiek op wat er is geregeld en wat er wordt gedaan in die gevallen waar het al is misgegaan. Systemen, structuren en beleid waarmee in de Tweede Kamer wordt geprobeerd te voorkomen dat grensoverschrijdend gedrag tussen personen zich voordoet, komen in Hoofdstuk 4 aan bod. In dat hoofdstuk kijken we naar factoren die de sociale veiligheid vergroten of juist verkleinen.

In paragraaf 3.1 brengen we in kaart

hoe er melding kan worden gedaan van grensoverschrijdend gedrag door elk van de drie groepen Kamerbewoners. Hoe werkt het systeem als een Kamerbewoner grensoverschrijdend gedrag van een andere Kamerbewoners ervaart? Waar kunnen verschillende soorten Kamerbewoners terecht en wat zou er volgens het beleid kunnen en moeten gebeuren met een signaal of melding? In paragraaf 3.2 gaan we in op hoe de Kamerbewoners in ons onderzoek in algemene zin denken dat er wordt omgegaan met signalen en meldingen. Vervolgens gaan we in paragraaf 3.3 meer gericht in op de ervaringen van Kamerbewoners die concrete voorvallen van

### De organisatie van werkgeverschap in de Tweede Kamer.

Iedere werkgever in Nederland is wettelijk verplicht (artikelen 3, lid 2 van de Arbowet en 7:611 BW) ervoor te zorgen dat hun mensen werken in een fysiek én sociaal veilig werkklimaat. Zij moeten daarvoor ook een risico-inventarisatie en -evaluatie uitvoeren waarin alle veiligheidsaspecten zijn onderzocht en van een aanpak voorzien zijn.

In de Tweede Kamer zijn er grofweg drie soorten werkgevers en één groep Kamerbewoners zonder werkgever:

- De meeste Tweede Kamerambtenaren hebben een arbeidsovereenkomst met de Staat der Nederlanden. De ambtelijke organisatie wordt geleid door de Griffier.
- De Tweede Kamer is werkgever van de Griffier van de ambtelijke organisatie. De Kamer beslist over het aangaan en beëindigen van het dienstverband van de Griffier. Het Presidium

is belast met het uitoefenen van de overige rechtspositionele bevoegdheden ten aanzien van de Griffier.<sup>84</sup>

- Ten behoeve van afzonderlijke fracties worden doorgaans stichtingen opgericht die fractiemedewerkers aanstellen om Kamerleden in hun werk ondersteunen.<sup>85</sup> In de stichtingen heeft meestal (met uitzondering van kleinere fracties, groepen en zelfstandige Kamerleden) een fractiebestuur of fractiebureau de leiding. Fractiemedewerkers en Kamerleden zijn niet in dienst van de politieke partij.
- De 150 Kamerleden zijn gekozen via democratische verkiezingen en moeten 'zonder last' hun werk kunnen doen, zo stelt artikel 67, derde lid, van de Grondwet. Zij hebben daarom géén werkgever, maar een kiezersmandaat. Er is ook geen gezagsverhouding tussen de Voorzitter en de Kamerleden.



grensoverschrijdend gedrag ervaren of hebben waargenomen: wat waren hun overwegingen om wel of juist niet melding te doen van het gedrag? Aansluitend bespreken we in 3.4 de ervaringen van Kamerbewoners die daadwerkelijk een melding van grensoverschrijdend gedrag door

een andere Kamerbewoner deden: wat leren die ervaringen ons over hoe er in de praktijk wordt omgegaan met signalen en meldingen? In paragraaf 3.5 vatten we onze bevindingen samen en zetten we de belangrijkste conclusies op een rij.

### Signaal, melding of klacht?

In beleid en praktijk rond sociale veiligheid en integriteit worden begrippen als ‘signaal’, ‘melding’ en ‘klacht’ op verschillende manieren gebruikt. Tussen organisaties verschilt de betekenis van deze begrippen, en in beleid wordt niet altijd expliciet gemaakt wat nu het verschil is.

In de door ons bestudeerde beleidsdocumenten van de Tweede Kamer wordt ‘signaal’ afwisselend gebruikt met het begrip ‘melding’. In de interviews en andere stukken lijkt ‘signaal’ meestal te verwijzen naar meer algemene, indirecte bekendmaking bij leidinggevendenden of anderszins verantwoordelijken dat er zorgen zijn over omgangsvormen binnen (delen van) de Tweede Kamer, al loopt het ook hier soms door elkaar. In de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen wordt het begrip ‘signaal’ niet gebruikt of gedefinieerd.<sup>86</sup>

Met een ‘melding’ wordt in het sociale veiligheidsbeleid van de Tweede Kamer bedoeld op het zich wenden tot de *vertrouwenspersoon* in verband met ongewenste omgangsvormen.<sup>87</sup> Maar in de interviews en vragenlijst zien we dat ambtenaren soms ook bekendmakingen bij leidinggevendenden als meldingen opvatten. Meldingen die worden gedaan bij bijvoorbeeld leidinggevendenden, ambtelijk secretarissen of leden

van het fractiebestuur<sup>88</sup>, worden niet standaard geregistreerd en zien we dus niet terug in de aantallen meldingen dat in het sociaal jaarverslag van de Tweede Kamer wordt besproken (zie Hoofdstuk 2).

In het beleid van de Tweede Kamer wordt tot slot, als het om sociale onveiligheid gaat, met een ‘klacht’ bedoeld een schriftelijke klacht over het (vermeend) grensoverschrijdend gedrag door een ambtenaar, fractiemedewerker of Kamerlid die is ingediend bij de Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen.<sup>89</sup>

In dit rapport bedoelen we met het doen van een melding dat een geval van grensoverschrijdend gedrag is gemeld aan een persoon of organisatie(onderdeel) die iets aan dat gedrag zou kunnen doen. Dat kan een vertrouwenspersoon zijn, maar dus ook een leidinggevende of anderszins verantwoordelijk functionaris. Het woord ‘signaal’ gebruiken we om te verwijzen naar meer algemene geluiden, verhalen, geruchten en dergelijke die vooraf kunnen gaan aan een melding. Met ‘klacht’ bedoelen we, in lijn met de definitie van de Tweede Kamer zelf: een schriftelijke klacht over het (vermeend) grensoverschrijdend gedrag die is ingediend bij de Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen.

## 3.1 Meldsystemen in de Tweede Kamer

Wanneer een Kamerbewoner te maken krijgt met (vermeend) grensoverschrijdend gedrag van andere Kamerbewoners, zijn er verschillende plekken waar diegene terecht kan. Waar iemand naartoe moet of kan is afhankelijk van wat er precies speelt. Dit heeft vooral te maken met het gegeven dat er in de Tweede Kamer niet één, maar vele werkgevers zijn: die van ambtenaren, die van directeuren en Griffier, en die van fractiemedewerkers. Voor Kamerleden is er überhaupt geen werkgever, omdat zij werken op basis van een mandaat van de kiezer. Hoe signalen en meldingen (kunnen) worden opgepakt, hangt dus in belangrijke mate af van wie het signaal of de melding afkomstig is én van de persoon of personen over wie het signaal of de melding gaat. Bovendien maakt het uit over welk gedrag het gaat: voor signalen en meldingen over integriteit gelden andere wegen dan voor signalen en meldingen over ongewenste omgangsvormen.

### 3.1.1 Meerdere, beperkt toegankelijke loketten voor meldingen over ambtenaren

In mei 2021 is de vernieuwde Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen van de Tweede Kamer (hierna: Klachtenregeling) in werking getreden die voorziet in hulp, advies en meldpunt specifiek voor ambtenaren en fractiemedewerkers van de Tweede Kamer die ongewenste omgangsvormen ervaren.<sup>64</sup> Gaat het om grensoverschrijdend gedrag door een ambtenaar richting een andere Kamerbewoner,

dan lijkt de route op basis van deze Klachtenregeling op het eerste gezicht helder: zij kunnen dan terecht bij de Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen (VPOO's) en eventueel de Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen (hierna: Klachtencommissie). Maar niet voor iedereen staat deze route open: alleen collega-ambtenaren en fractiemedewerkers van fracties die de Klachtenregeling van toepassing hebben verklaard op de arbeidsrelatie met fractiemedewerkers kunnen een klacht indienen. Kamerleden en fractiemedewerkers van fracties die het beleid niet van toepassing hebben verklaard (zie kader), hebben deze formele mogelijkheid niet. Hoewel via de VPOO's mogelijk wel een informele oplossing kan worden gezocht, betekent het dat voor een deel van de sociaal onveilige situaties die zich tussen Kamerbewoners kunnen voordoen, er geen formele mogelijkheden zijn om grensoverschrijdend gedrag van ambtenaren te adresseren.

Het ontbreken van formele routes vergroot het risico dat daar waar zich toch grensoverschrijdend gedrag van ambtenaren richting Kamerleden en/of fractiemedewerkers wordt ervaren, vooral andere wegen gezocht zullen worden: bijvoorbeeld door direct bij de ambtelijke leiding te klagen. Daarbij moet echter voor ogen worden gehouden dat voor de klager noch de beklagde ambtenaar is voorzien in duidelijke rechten en plichten rond de opvolging van een dergelijke informele klacht. Bovendien is de wijze van opvolging dan afhankelijk van een specifieke leidinggevende en mogelijk weinig transparant. Tegen de achtergrond van

de formele en informele machtspositie die de politieke organisatie heeft ten opzichte van de ambtelijke organisatie (zie Hoofdstuk 4), moet dit als een risico voor de sociale veiligheid van Kamerleden, fractiemedewerkers én ambtenaren worden beschouwd.

De routes om gedrag van ambtenaren te melden of een klacht in te dienen, zijn ook om een andere reden niet voldoende helder en sluitend. Er wordt namelijk onderscheid gemaakt tussen meldingen over grensoverschrijdend gedrag tussen personen ('ongewenste omgangsvormen') en integriteitskwesties. Zo kunnen ambtenaren terecht bij Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen (VPOO's) of bij Vertrouwenspersonen Integriteit (VPI's), afhankelijk van het soort gedrag waarover men iets wil delen. De juridische grondslag voor deze

twee functies verschilt: waar de VPOO's vooral bedoeld zijn om tegemoet te komen aan de eisen uit de Arbeidsomstandighedenwet, zijn de VPI's ingesteld om signalen en meldingen te ontvangen die gaan over integriteitsschendingen en misstanden, bijvoorbeeld als sprake is van (vermeende) overtredingen van wet- en regelgeving rond nevenfuncties en belangenverstrengeling. De functies van VPOO en VPI worden door verschillende personen ingevuld. Er zijn vijf interne VPOO's -twee uit de ambtelijke organisatie en drie uit de fracties- en één externe VPOO. In principe maakt een melder zelf de keuze voor een bepaalde vertrouwenspersoon. Meldt een Kamerbewoner zich met een signaal of melding van grensoverschrijdend gedrag door een andere Kamerbewoner bij de VPI, dan is het beleid om de melder te begeleiden of door te

### Toepasselijkheid van de Klachtenregeling op Kamerleden en fractiemedewerkers.

Fractiemedewerkers zijn doorgaans in dienst bij de stichting van de fractieorganisatie. Het Reglement van Orde van de Tweede Kamer verplicht de fractie expliciet tot het voeren van een arbeidsomstandighedenbeleid ex art. 3, tweede lid, Arbwet, gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Het is de fractieorganisatie c.q. de stichting die krachtens de Arbeidsomstandighedenwet als werkgever dus uiteindelijk verantwoordelijk is voor het sociale veiligheidsbeleid waar medewerkers onder vallen.

Iedere fractieorganisatie bepaalt daarom zelf of

ze zich wel of niet aansluit bij het bredere beleid van de Tweede Kamer, of dat het eigen beleid voert. De VPOO en de Klachtencommissie kunnen daarom pas een melding of klacht over het gedrag van een fractiemedewerker in behandeling nemen als die andere werkgever, de fractieorganisatie, de Klachtenregeling van de Tweede Kamerorganisatie van toepassing heeft verklaard op de arbeidsverhoudingen tussen de politieke groepering en de fractiemedewerkers die bij hen werkzaam zijn.

Kamerleden hebben überhaupt geen werkgever en vallen daarom hoe dan ook buiten de huidige Klachtenregeling.

### Wat doen de Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen bij een melding?

De vijf VPOO's zijn er in de eerste plaats voor begeleiding, ondersteuning en behandeling van meldingen en klachten over ongewenste omgangsvormen. Daarnaast hebben ze als taak bij te dragen aan kennis, voorlichting, training en verantwoording over (ongewenste) omgangsvormen en hebben ze een rol in het bewaken en actualiseren van het te voeren beleid over (ongewenste) omgangsvormen.

De VPOO's hebben nadrukkelijk geen mandaat om zelf (feiten)onderzoek naar (vermeend) grensoverschrijdend gedrag van Kamerbewoners te doen. Zij kunnen melders wel doorverwijzen naar de Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen voor het indienen van een formele klacht. Anders dan de VPOO's kan de Klachtencommissie wel onderzoek instellen naar wat er is gebeurd.

Sinds in elk geval 2018 zijn er geen melders doorverwezen of begeleid naar de Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen. Uit analyse van de jaarverslagen van de vertrouwenspersonen en klachtencommissie uit

verwijzen naar de VPOO.

We merken op dat verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag en integriteitsschendingen niet altijd goed van elkaar te onderscheiden zijn, en zich ook tegelijkertijd kunnen voordoen.<sup>65</sup> Dat is één van de redenen waarom onder meer het Huis

2018 tot en met 2021 blijkt dat de VPOO's een luisterend oor bieden en melders ruimte geven om hun hart te luchten. Sommige melders wilden geen interventie, en wilden alleen bespreken of weten welke vervolgstappen mogelijk zijn.

Soms helpen VPOO's melders de situatie te analyseren en geven ze handvatten om zelf de situatie op te lossen of een gesprek met een leidinggevende aan te gaan. Op andere momenten verwijzen ze melders (ook) door of begeleiden ze hen naar bedrijfsmaatschappelijk werk, de bedrijfsarts, de vertrouwenspersoon integriteit, een personeelsfunctionaris, juridisch adviseur of de Adviseur Integriteit voor Kamerleden. De VPOO gaat alleen over tot actie na instemming van de melder.

De VPOO's kunnen meldingen ook op een andere manier onder de aandacht brengen: zo stuurden de vertrouwenspersonen in 2021 ook een adviesbrief aan de Kamervoorzitter, waarin zij op basis van de door hen ontvangen meldingen pleitten voor een Kamerbreed onderzoek naar sociale veiligheid.

voor Klokkeluiders nadrukkelijk pleit voor een gecombineerde vertrouwenspersoon voor drie *taken*: *ongewenste omgangsvormen*, *integriteit en misstanden*.<sup>66</sup> In Hoofdstuk 2 zagen we daarvan een concreet voorbeeld, waarbij het aanspreken van een Kamerlid op mogelijk oneigenlijk gebruik van publieke middelen gepaard ging met intimiderend gedrag. Ook kan

worden gedacht aan situaties waarin een melding over een misstand tot represailles leidt die dan weer onder de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen vallen terwijl het inhoudelijk wel gerelateerd is aan de misstand. Uit het schriftelijk vastgestelde sociale veiligheidsbeleid voor de ambtelijke organisatie konden we niet opmaken hoe er moet worden omgegaan met situaties waarbij sprake is van zowel grensoverschrijdend gedrag tussen personen als schendingen van (andere) integriteitsnormen.

### 3.1.2 Uiteenlopende meldsystemen bij grensoverschrijdend gedrag door fractiemedewerkers

Om fractieorganisaties te ondersteunen in het van toepassing verklaren van de Klachtenregeling, heeft de ambtelijke organisatie met de ambtelijk secretarissen van de fracties besproken hoe zij de Klachtenregeling als werkgever juridisch kunnen inbedden.<sup>67</sup> Maar het aansluiten bij de Klachtenregeling is voor fracties niet verplicht.

We troffen in de documentatie geen overzicht aan van welke fracties zich wel en welke fracties zich niet hebben aangesloten. De informatie staat voor zover we hebben kunnen nagaan ook niet vermeld op het intranet van de Tweede Kamer, Plein2. Bij navraag bleken de Stafdienst HR noch de gecontacteerde vertrouwenspersonen te beschikken over een geactualiseerd overzicht. Uit de wel bij hen bekende en aan ons verstrekte (doch gedateerde) gegevens blijkt dat slechts een klein deel van de fracties de regeling tot dusver inderdaad van toepassing heeft verklaard. Dat betekent dat ambtenaren weliswaar voor een luisterend oor of informele oplossingen

terecht kunnen bij de vertrouwenspersoon, maar dat het hen voorafgaand aan het gesprek met de vertrouwenspersoon niet duidelijk is of de Klachtencommissie ontvankelijk is om een klacht over een fractiemedewerker in behandeling te nemen. Het is mogelijk dat ambtenaren wel bij de VPOO een melding kunnen doen over een fractiemedewerker, maar dat zij vervolgens geen formele klacht kunnen indienen bij de Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen.

Mogelijk beschikken fracties die de Klachtenregeling van de Tweede Kamer niet hebben overgenomen over een eigen regeling. In dat geval zou een ambtenaar of Kamerlid bij de fractie zelf een klacht kunnen indienen. Onduidelijk is hoeveel partijen daadwerkelijk zo'n klachtenregeling en een uitgewerkt beleid rond sociale veiligheid hebben en of die mogelijkheid werkelijk bestaat; onderzoek binnen specifieke fracties en naar het beleid van fracties viel buiten onze onderzoeksopdracht. Wel is gebleken dat in elk geval een aantal, maar niet alle, fracties beschikken over een schriftelijk vastgelegd sociaal veiligheidsbeleid en bijbehorende meldsystemen. Door de vele verschillende meldkanalen en het ontbreken van een overzicht lijkt het voor ambtenaren in elk geval ingewikkeld om op basis van de schriftelijke communicatie te doorgronden waar zij terecht kunnen als ze te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag door een fractiemedewerker.

### 3.1.3 Onduidelijke verantwoordelijkheden bij grensoverschrijdend gedrag door Kamerleden

Voor Kamerleden die grensoverschrijdend gedrag van ambtenaren en fractiemedewerkers ervaren, geldt dat zij vooral op informele manieren een klacht kunnen indienen bij de werkgever c.q. leidinggevende van de betreffende ambtenaar of fractiemedewerker. Maar er is omgekeerd geen eenduidige, schriftelijk vastgelegde route waarlangs een formele klacht kan worden ingediend over grensoverschrijdend gedrag door Kamerleden.

De redenering is dat Kamerleden niet onder het gezag van één of meerdere werkgevers vallen. De Voorzitter en het Presidium hebben ook geen gezagsverhouding tot Kamerleden. De Tweede Kamer benoemt uit haar leden een voorzitter.<sup>68</sup> De Voorzitter is dus gewoon een Kamerlid, net als ieder ander Kamerlid, maar dan met de bevoegdheden om het Reglement van Orde te handhaven.<sup>69</sup> De Tweede Kamer heeft tot op heden onvoldoende mogelijkheid en/of noodzaak gezien om een voorziening te treffen voor meldingen van grensoverschrijdend gedrag door Kamerleden richting ambtenaren, fractiemedewerkers en/of andere Kamerleden.

Een en ander neemt niet weg dat de Voorzitter geen formele bevoegdheid nodig heeft om een Kamerlid, fractiemedewerker of Kamerambtenaar op zijn of haar gedrag aan te spreken, zo betoogde eerder de Landsadvocaat. Dit geldt des te meer indien een slachtoffer zich bij de Voorzitter heeft gemeld. Daarnaast is de Tweede Kamer de Cao-werkgever van de Kamerambtenaren, oftewel de partij die verantwoordelijk is voor de collectieve arbeidsvoorwaarden

van Kamerambtenaren. Daarmee rust op de Kamer de verantwoordelijkheid om de verplichtingen na te leven die voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwetgeving.<sup>70</sup>

### De rol van het College van Onderzoek Integriteit Tweede Kamer.

Sinds 2021 heeft de Tweede Kamer een gedragscode. Voor het toezicht op die gedragscode is een College van Onderzoek Integriteit Tweede Kamer ingesteld.<sup>71</sup> Dit College kan naar aanleiding van klachten van burgers –inclusief ambtenaren, fractiemedewerkers en andere Kamerleden– onderzoek doen naar mogelijke overtredingen van de gedragscode door Kamerleden.

Het College neemt echter geen klachten van grensoverschrijdend gedrag richting ambtenaren of fractiemedewerkers in behandeling: sociale onveiligheid en in het bijzonder interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag worden niet geregeld in de Gedragscode Integriteit voor Kamerleden, noch in het Reglement van Orde en valt daarmee buiten het toetsingskader van het College.<sup>72</sup> Bovendien is er een lange lijst met klachten die niet in behandeling genomen kunnen worden door dit College, zoals klachten over het gedrag van Kamerleden tijdens debatten, klachten over strafbare feiten, en klachten over gedrag dat voor 1 april 2021 heeft plaatsgevonden.<sup>73</sup> Uit het meest recente jaarverslag van de Tweede Kamer valt op te maken dat klachten van grensoverschrijdend gedrag door Kamerleden richting andere Kamerbewoners het College niet of vrijwel niet bereiken.<sup>74</sup>

Hier zien we nog meer dan bij fractiemedewerkers de tekortkomingen in het sociale veiligheidsbeleid in de Tweede Kamer. Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen (VPOO's) kunnen ambtenaren en fractiemedewerkers weliswaar een luisterend oor en informele hulp proberen bieden, maar er zijn geen duidelijke verantwoordelijkheden, bevoegdheden, taken, rollen en procedures belegd om in te grijpen als het gaat om gedrag van Kamerleden. Ook bij grensoverschrijdend gedrag tussen Kamerleden onderling hebben de VPOO's en de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag formeel geen rol. Ongewenste omgangsvormen lijken bovendien buiten het taakgebied van de Onafhankelijk Adviseur Integriteit en het College van Onderzoek Integriteit Tweede Kamer te vallen.

Voor het indienen van een klacht over een Kamerlid kunnen ambtenaren, fractiemedewerkers (van de eigen en andere partij) en collega-Kamerleden mogelijk wel terecht bij de fractieorganisatie, als die een Klachtenregeling heeft waarin dat op die manier is opgenomen. Maar zelfs als die mogelijkheid er zou zijn, dan zijn de bevoegdheden om in te grijpen beperkt.

Als blijkt dat het Kamerlid zich inderdaad grensoverschrijdend heeft gedragen, kunnen fracties besluiten dat een Kamerlid niet langer deel uit zal maken van de fractie.<sup>75</sup> Daarnaast kunnen de persoonlijke en politieke gevolgen van het bekend worden van het (vermeende) gedrag natuurlijk groot zijn. Maar Kamerleden kunnen niet worden gedwongen tot het volgen van coaching of training, en zij kunnen ook niet

### De rol van politieke partijen.

Politieke partijen zijn verenigingen van burgers, die de functie hebben om programma's en kandidatenlijsten op te stellen ten behoeve van de verkiezingen. Politieke partijen zijn niet hetzelfde als de fractieorganisatie die fractiemedewerkers in dienst hebben en moeten daar dus van worden onderscheiden. Fractieorganisaties opereren zelfstandig en zijn dus niet rechtspositioneel verbonden aan de politieke partij.

Een politieke partij kan ook een Klachtenregeling hebben voor haar leden. In dat geval kan een politieke partij naar aanleiding van een signaal, melding of klacht besluiten tot ingrijpen, bijvoorbeeld in de vorm van een feitenonderzoek. Maar een politieke partij kan een lid van die

partij hooguit royeren: ook een partij kan een Kamerlid niet een zetel afnemen, omdat volksvertegenwoordigers door de kiezer zijn gekozen en 'zonder last' hun werk doen.

De Groep van Staten tegen Corruptie (GRECO), een werkgroep van de Raad van Europa, dringt er al langere tijd op aan om de verantwoordelijkheid voor gedrags- en integriteitsregels in het parlement niet bij de afzonderlijke politieke partijen of fracties te laten. GRECO stelt dat parlementen in Europa juist zelf gedragsregels moeten vaststellen voor volksvertegenwoordigers om zo de integriteit van het instituut te kunnen waarborgen.<sup>90</sup>

worden ontslagen of overgeplaatst, zoals in organisaties soms gebeurt. Een Kamerlid dat zich schuldig maakt aan grensoverschrijdend gedrag richting andere Kamerbewoners kan in principe diens zetel houden totdat de kiezer bij nieuwe verkiezingen anders bepaalt.<sup>76</sup> Daar komt bij dat wanneer grensoverschrijdend gedrag van een Kamerlid alleen of primair via brede bekendmaking en publiek debat tot concrete consequenties leidt, dit Kamerbewoners een extra prikkel geeft om informatie te lekken naar media. Dit op zichzelf vergroot de sociale onveiligheid des te meer.

### 3.1.4 Melder én beklagde zijn onvoldoende beschermd bij vermeend grensoverschrijdend gedrag tussen groepen Kamerbewoners

Voorgaande houdt ook in dat er geen procedure is vastgelegd voor wanneer en op basis van welke criteria er een (feiten)onderzoek wordt ingesteld naar wat er is gebeurd tussen ambtenaren, fractiemedewerkers of Kamerleden, of tussen Kamerleden onderling. Uit de communicatie rond sociale veiligheid in de Tweede Kamer die we in de stukken aantreffen, maken we op dat in elk geval tot begin 2022 de verantwoordelijk ambtenaren, de Griffier en het Presidium een feitenonderzoek naar grensoverschrijdend gedrag van Kamerleden niet als een (reële) mogelijkheid zagen. En ook nu nog lijkt de voorlichting richting Kamerbewoners daarop ingericht. Zo stond tot in elk geval 22 februari 2023 het volgende vermeld op de website van de Tweede Kamer<sup>77</sup>:

*“De Tweede Kamer heeft een voorbeeldfunctie. De Voorzitter bekijkt dan ook samen met het Presidium*

*welke verbeteringen er in algemene zin doorgevoerd kunnen worden voor een veilige werkomgeving in de Tweede Kamer. Dat doen zij binnen de mogelijkheden die er zijn. Er wordt bijvoorbeeld gekeken of de huidige hulp- en klachtenstructuur verder verbeterd moet worden. Ook dragen de Voorzitter en het Presidium zorg voor goede interne voorlichting. De gekozen leden van de Tweede Kamer hebben geen werkgever. Er bestaat geen gezagsverhouding tussen de Voorzitter van de Tweede Kamer en de Kamerleden. Dat betekent dat de Voorzitter en het dagelijks bestuur van de Tweede Kamer – het Presidium – geen mogelijkheden hebben om onderzoek te doen naar incidenten. Zij kunnen bijvoorbeeld geen feitenonderzoek doen.”*

Deze informatie staat op gespannen voet met het gegeven dat de Griffier (als verantwoordelijke voor de ambtelijke organisatie) en het Presidium (die namens de Tweede Kamer optreedt als werkgever van de Griffier en tevens belast is met het aangaan en beëindigen van dienstverbanden van directeurs) vanwege de Arbeidsomstandighedenwet een gezamenlijke plicht hebben om de sociale veiligheid van ambtenaren te borgen, onderzoek te doen en op te treden bij grensoverschrijdend gedrag richting ambtenaren. Dit is in heel concrete zin ook gebleken toen in het najaar van 2022 de Griffier en het Presidium besloten om naar aanleiding van concrete signalen van grensoverschrijdend gedrag door een toenmalig Kamerlid in diens eerdere rol als Kamervoorzitter, toch een feitenonderzoek in te laten stellen.

Het ligt buiten de reikwijdte van ons onderzoek om nader in te gaan op deze specifieke casus.

Onze opdracht gaat immers over de omgang met signalen en meldingen in algemene zin. Maar op basis van het voorgaande kunnen we wel vaststellen dat niet alleen Kamerbewoners die grensoverschrijdend gedrag ervaren maar ook de ambtenaren, fractiemedewerkers en Kamerleden die daarvan beschuldigd worden momenteel onvoldoende beschermd zijn. **Het ontbreken van een klachtenregeling en meldsysteem dat in werking treedt bij grensoverschrijdend gedrag tussen leden van verschillende groepen Kamerbewoners betekent dat de zorg voor en rechten van Kamerbewoners bij beschuldigingen niet altijd goed zijn geborgd.** Immers, een goede klachtenregeling kent bijvoorbeeld ook bepalingen over hoe er met beklagden wordt omgegaan, wanneer en op welke manier zij worden geïnformeerd, hoe en door wie ze worden begeleid tijdens een eventueel onderzoek, hoe hoor- en wederhoor zijn georganiseerd en welke sanctiemogelijkheden er zijn.

Door het ontbreken van een heldere Klachtenregeling voor de omgang met grensoverschrijdend gedrag door Kamerleden, worden alle beslissingen en acties hieromtrent op *ad hoc* basis en in de context van de casuïstiek in kwestie genomen. Dat vergroot het risico dat besluiten en handelingen gepolitiseerd raken en zorgt voor onzekerheid bij betrokkenen die het gevoel van sociale onveiligheid kan vergroten. Daar komt bij dat de informatievoorziening richting Kamerbewoners over wat er wel en niet gebeurt bij een melding over grensoverschrijdend gedrag door fractiemedewerkers of Kamerleden op onderdelen onduidelijk en inconsistent is met

de daadwerkelijke praktijk.

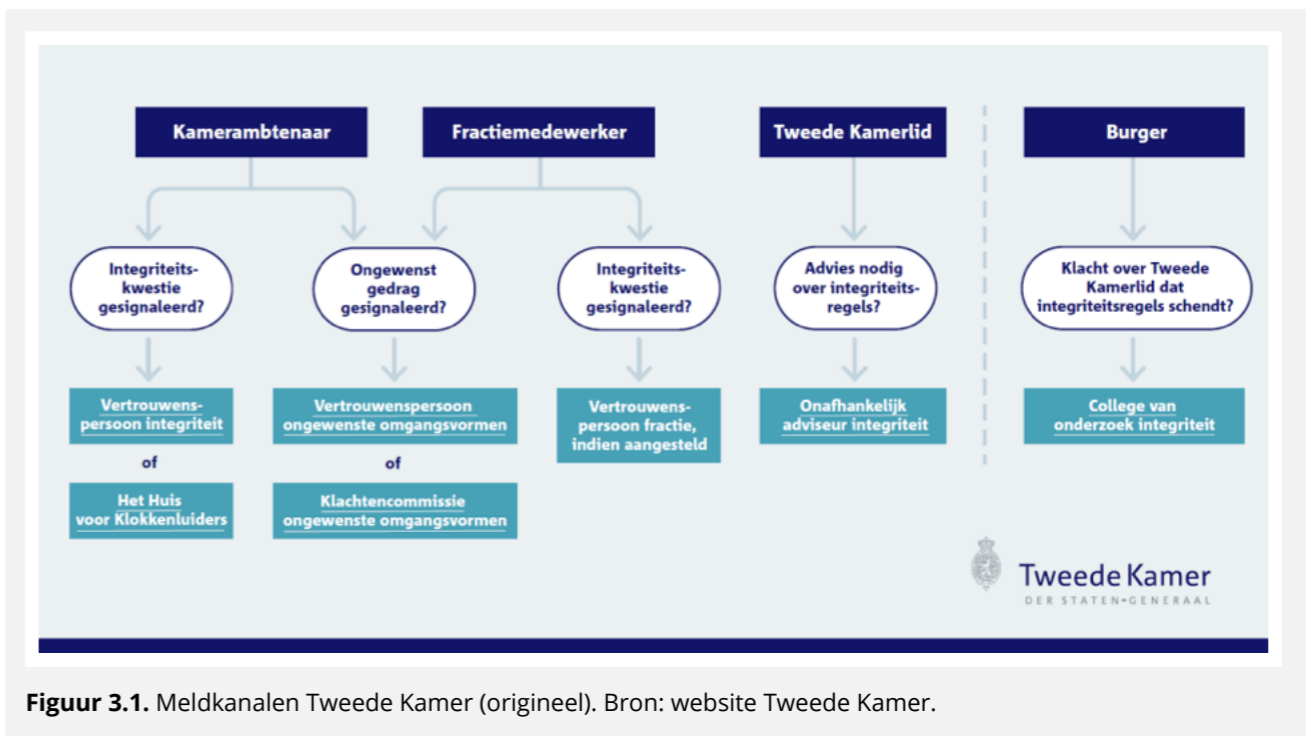
Tot slot ontbreekt beleid dat is gericht op specifieke groepen in de Tweede Kamer, zoals Kamerleden zelf en de (hogere) ambtenaren en fractiemedewerkers die direct met hen samenwerken onder soms gespannen situaties. Juist deze groepen zijn extra kwetsbaar voor grensoverschrijdend gedrag. Met name Kamerbewoners die zelf een hogere machtspositie in de Kamer hebben geven aan dat VPOO's in hun beleving het gezag missen om juist in dit soort situaties ook voor hen een effectieve rol te vervullen.

### 3.1.4 Belang van de melder en melding is ondergeschikt aan het systeem

De mogelijkheden om melding te doen van grensoverschrijdend gedrag zijn dus sterk afhankelijk van de persoon *over wie* men een melding wil doen en van het precieze gedrag *waarover* men een melding wil doen of klacht wil indienen. De inrichting van het meldsysteem wordt momenteel vooral bepaald door hoe verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden van de verschillende werkgevers in het Kamergebouw georganiseerd zijn, en de verschillende juridische grondslagen om het gedrag van verschillende soorten Kamerbewoners te normeren en sanctioneren. Het resultaat is een onoverzichtelijk en niet-sluitend geheel aan meldkanalen waarin het belang van de melder (laagdrempelig, eenvoudig en veilig kunnen melden) en de melding (effectief aanpakken van grensoverschrijdend gedrag) ondergeschikt is geraakt aan het systeem.

Figuur 3.1 illustreert hoe op de website van de Tweede Kamer de verschillende manieren om een melding te doen of klacht in te dienen momenteel in kaart zijn gebracht en worden gecommuniceerd aan Kamerbewoners. In Figuur 3.2 (pagina 90 en 91) geven we een meer omvattend overzicht van de verschillende routes om te melden, waarbij we ook laten zien voor welke situaties nog niet duidelijk is vastgelegd waar een melding of klacht kan en moet worden gedaan. Deze tweede figuur laat duidelijk zien dat meldsystemen en klachtregelingen vooral tekortschieten als Kamerbewoners te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag

van andere groepen Kamerbewoners dan zichzelf. En dat Kamerbewoners -ambtenaren, fractiemedewerkers én Kamerleden- daarmee ook des te kwetsbaarder zijn voor beschuldigingen van grensoverschrijdend gedrag, doordat niet is voorzien in een eenduidige en sluitende procedure om zulke beschuldigingen op zorgvuldige wijze bespreekbaar te maken, aan te pakken en waar nodig verder te onderzoeken. In Hoofdstuk 4 komen we hierop terug, wanneer we ingaan op factoren die de sociale onveiligheid in de Tweede Kamer vergroten.



Figuur 3.1. Meldkanalen Tweede Kamer (origineel). Bron: website Tweede Kamer.



## 3.2 Het algemene beeld van de omgang met signalen en meldingen

### 3.2.1 Een weinig eenduidig beeld van de omgang met signalen en meldingen

#### Percepties zijn veranderlijk.

We wijzen de lezer erop dat de data uit de vragenlijst en een deel van de interviews, is verzameld voordat eind september 2022 in de media bericht werd gedaan van mogelijk grensoverschrijdend gedrag door een oud-Kamervoorzitter. Sommige interviews vonden plaats ten tijde van de mediaberichtgeving of vlak daarna.

Uit eerder onderzoek is bekend dat breed gedeelde verhalen over (vermeend) grensoverschrijdend gedrag en percepties van hoe daarmee is omgegaan, van invloed zijn op de kennis die mensen hebben van meldsystemen en hun beeld vormen van hoe er in de praktijk wordt omgegaan met signalen en meldingen. Dat geldt ook voor mensen die zelf weinig concrete en directe informatie hebben over wat zich rondom een casus precies heeft voorgedaan.

De vragenlijst voor dit onderzoek werd per 1 oktober 2022 gesloten. Toen in de laatste dagen van september 2022 meer aandacht in de media kwam over de kwestie rond de oud-Voorzitter, zagen wij geen opvallende toename in deelnemers aan de vragenlijst. Slechts een klein aantal vragenlijsten is ingevuld na deze berichtgeving in de media. Dat wijst erop dat de berichtgeving in

In de vragenlijst vroegen we Kamerbewoners eerst in algemene zin naar hun beeld van hoe er met meldingen in de Tweede Kamer wordt omgegaan: heeft men het idee dat melden op een veilige manier kan, zonder dat men er zelf op afgerekend wordt, en wordt melding doen ook gewaardeerd en aangemoedigd? En, zouden

de media vrijwel geen invloed heeft gehad op de dataverzameling via de vragenlijst.

Het is natuurlijk wel mogelijk dat Kamerbewoners ook vóór de mediaberichtgeving al op de hoogte waren van deze casus. Tegelijkertijd is het goed mogelijk dat het beeld van Kamerbewoners sinds de mediaberichten wel degelijk is veranderd, in positieve of negatieve zin. Mogelijk is naar aanleiding van de kwestie meer aangemoedigd tot melden bijvoorbeeld, of hebben Kamerbewoners inmiddels een sterkere mening over de omgang met signalen en meldingen dan ze hadden ten tijde van de dataverzameling. Ook is het mogelijk dat de meldingsbereidheid vanwege de kwestie inmiddels is toe- of juist afgenomen.

De resultaten in dit hoofdstuk die gaan over algemene beelden van de omgang met signalen en meldingen, kunnen daarom het beste worden gezien als een momentopname. Ze geven waardevolle aanknopingspunten voor mogelijkheden tot verbetering van de sociale veiligheid omdat ze wijzen op onderliggende patronen en mechanismen. Periodieke monitoring is nodig om veranderingen over de tijd goed in kaart te brengen en de invloed van maatregelen en casuïstiek op de langere termijn te kunnen bepalen.

#### Het duiden van 'neutrale' antwoorden.

Uit de resultaten maken we op dat veel deelnemers het lastig vonden om te beoordelen hoe veilig het melden in werkelijkheid is. Ongeveer een derde tot bijna de helft van de deelnemers kiest de optie 'neutraal' om aan te geven in hoeverre ze het eens zijn met stellingen over de omgang met signalen en meldingen. Hoewel dit kan betekenen dat deelnemers de situatie goed noch slecht vinden, duiden de grote aantallen erop dat deze neutrale houding meer voortkomt uit onbekendheid met hoe het er betreft melden aan toegaat. Ook in de toelichting verwijzen deelnemers regelmatig naar het gebrek aan eigen ervaring om een oordeel te kunnen geven over het meldsysteem.

Vanwege bovenstaande rapporteren we in dit

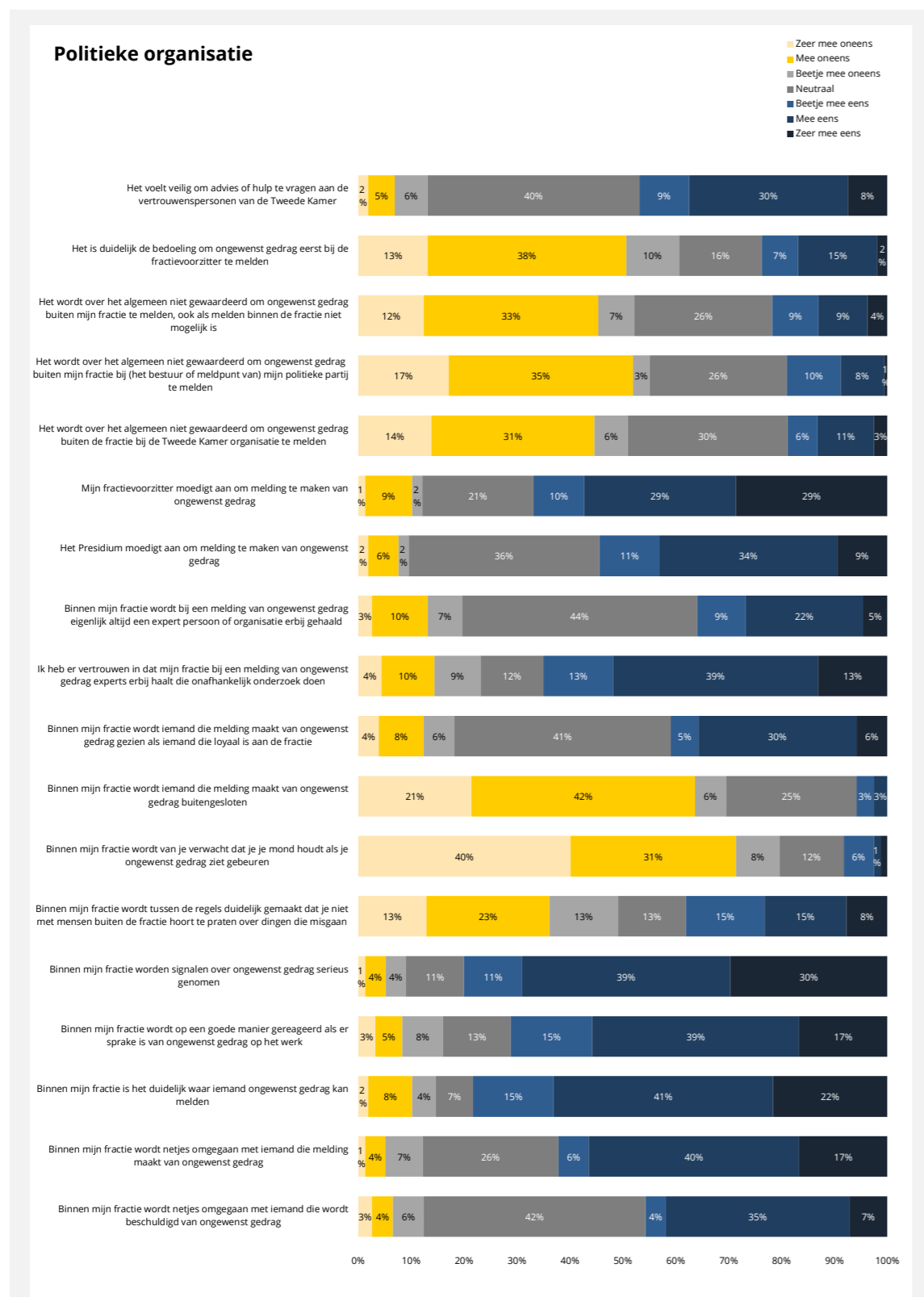
Kamerbewoners zelf melding doen als ze te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag door een andere Kamerbewoner? Waarom wel of juist niet en bij wie? Omdat de meldsystemen en ondersteuning voor ambtenaren er anders uitziet dan voor fractiemedewerkers en Kamerleden, maken we in deze paragraaf steeds onderscheid tussen de ambtelijke en politieke organisatie van de Tweede Kamer. We beginnen daarbij met het beeld van alle deelnemers aan het onderzoek. In paragraaf 3.2.4 gaan we specifiek in op de ervaringen van mensen die zelf grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt of waargenomen.

In Figuur 3.3 laten we zien hoe er vanuit de ambtelijke en politieke organisatie wordt

hoofdstuk geen gemiddelden op de vragen over het melden: die zouden een vertekend beeld opleveren. In plaats daarvan kijken we vooral naar welk aandeel van de deelnemers meer vertrouwen lijkt te hebben in het meldsysteem en welk aandeel minder. Het gegeven dat een behoorlijke groep van de deelnemende Kamerbewoners de vragen over de veiligheid van melden als 'neutraal' beantwoordt, is ook inhoudelijk relevant: het suggereert dat deze groep de veiligheid van melden niet als iets vanzelfsprekends aanneemt. Hoewel er dus voor veel van deze deelnemers geen directe reden is om het meldsysteem echt te wantrouwen, gaan ze er met andere woorden ook niet zomaar vanuit dat het allemaal wel goed zit.

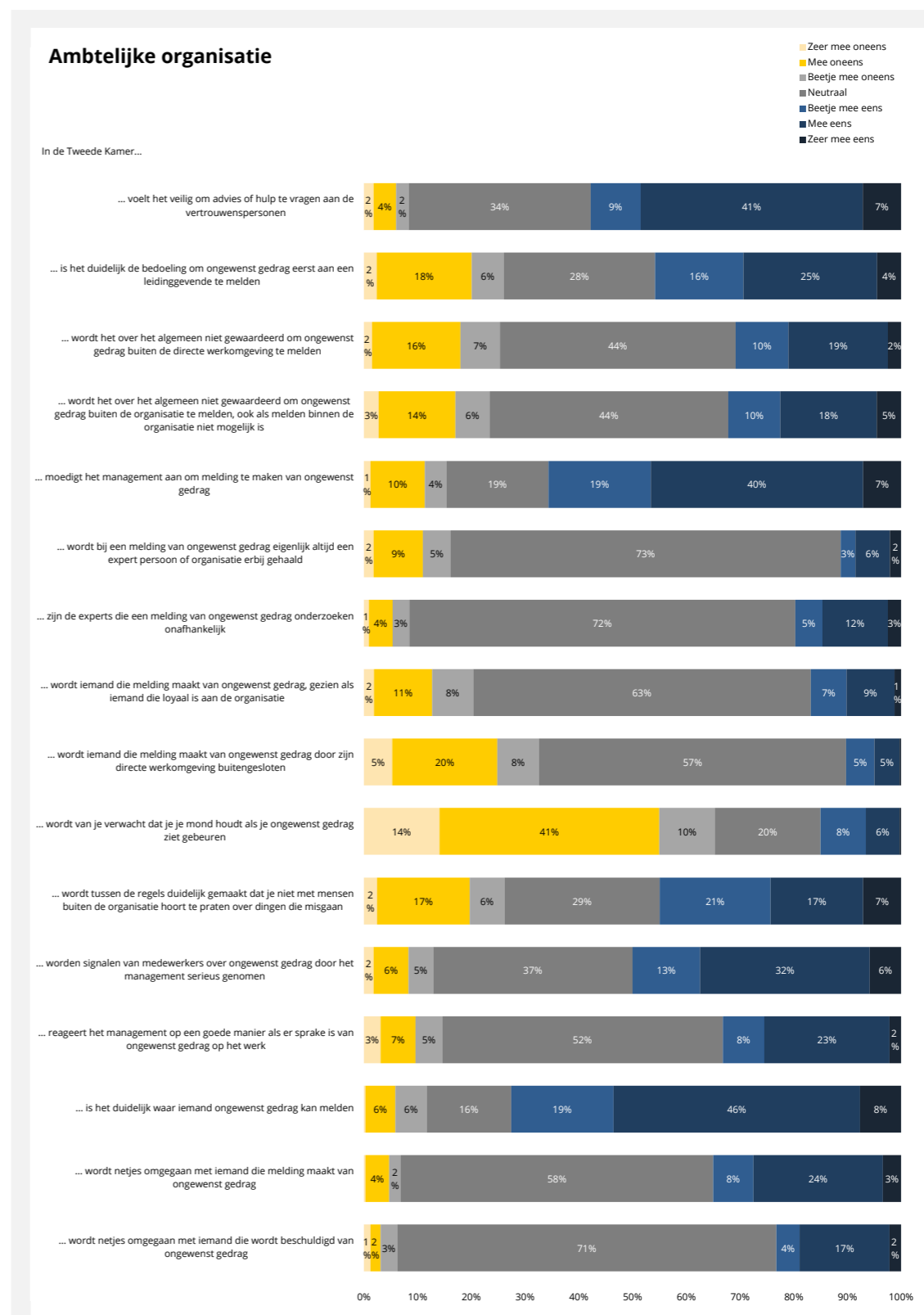
gedacht over het doen van meldingen. Alles bij elkaar genomen, hebben de meeste Kamerbewoners in het onderzoek een neutraal tot redelijk positief beeld over de mogelijkheden om te melden en de manier waarop er met meldingen wordt omgegaan. De Kamerleden en fractiemedewerkers die aan dit onderzoek deelnamen zijn wel positiever dan de ambtenaren; onder die laatste groep lijkt melden nog niet vanzelfsprekend veilig en gewenst, al is men ook niet ronduit negatief.

Daarbij wijzen we de lezer er wel expliciet op dat dit beeld mogelijk vertekend is. De kans bestaat dat naar verhouding meer medewerkers en leden hebben meegedaan uit fracties die veel aandacht besteden aan sociale veiligheid en daarom ook deelname aan ons onderzoek



**Figuur 3.3a.** Aspecten van veiligheid rondom meldingen van grensoverschrijdend gedrag: Deelnemers uit de politieke organisatie

Percepties van de veiligheid rondom het melden van grensoverschrijdend gedrag, uitgesplitst naar deelnemers uit de politieke organisatie. Antwoorden werden gegeven op een schaal van 1 (zeer mee oneens) tot 7 (zeer mee eens).



**Figuur 3.3b.** Aspecten van veiligheid rondom meldingen van grensoverschrijdend gedrag: Deelnemers uit de ambtelijke organisatie

Percepties van de veiligheid rondom het melden van grensoverschrijdend gedrag, uitgesplitst naar deelnemers uit de ambtelijke organisatie. Antwoorden werden gegeven op een schaal van 1 (zeer mee oneens) tot 7 (zeer mee eens).



de omgang met signalen en meldingen, zijn de percentages die we noemen daarom niet vanzelfsprekend representatief voor alle fracties in de Tweede Kamer. Omdat we omwille van vertrouwelijkheid niet hebben gevraagd en niet (kunnen) rapporteren vanuit welke fracties wél is deelgenomen, is het aan de fracties zelf om te beoordelen of de bevindingen uit het onderzoek herkenbaar en toepasbaar zijn op henzelf.

Hoe dan ook voelt een aanzienlijk deel van de Kamerbewoners die aan het onderzoek deelnamen zich aangemoedigd om ervaringen met grensoverschrijdend gedrag kenbaar te maken. Zo wordt melden volgens 66% van de deelnemende ambtenaren aangemoedigd door het management. Maar niet iedereen herkent zich hierin: 15% van de ambtenaren zegt dat die aanmoediging niet of onvoldoende gebeurt en 19% antwoordt neutraal. Ook fractievoorzitters moedigen meldingen aan, zo stelt 67% van de Kamerleden en fractiemedewerkers die meededen aan dit onderzoek. 54% van hen geeft aan dat ook het Presidium dat doet. Een minderheid van 12% en 10% van de deelnemers uit de politieke organisatie vindt dat fractievoorzitters respectievelijk Presidium meldingen niet of onvoldoende aanmoedigen, en ook hier kiezen veel deelnemers voor 'neutraal'.

Melden van grensoverschrijdend gedrag wordt echter niet per se gezien als loyaal gedrag. Ongeveer 1 op de 5 Kamerbewoners ervaart niet of onvoldoende dat iemand die melding doet, ook als loyaal aan de organisatie wordt gezien. Een grote groep deelnemers geeft aan het niet te weten of hier neutraal tegenover te staan. Verder

zien we ook hier een duidelijk verschil tussen de ambtelijke en politieke organisatie: waar 17% van de ambtenaren het idee heeft dat melden als een uiting van loyaliteit aan de organisatie wordt gezien, heeft 41% van de deelnemende fractiemedewerkers en Kamerleden het idee dat het gezien wordt als loyaal aan de fractie. Zo'n 15% van de ambtenaren is het er zelfs (een beetje tot zeer) mee eens dat verwacht wordt dat je je mond houdt als je grensoverschrijdend gedrag ziet gebeuren. Onder de bevraagde Kamerleden en fractiemedewerkers is dat 8%.

Zijn er signalen van grensoverschrijdend gedrag, dan verwacht of weet 50% van de ambtenaren dat die ook echt serieus worden genomen door het management; 37% weet het niet of staat neutraal tegenover deze stelling terwijl 13% verwacht dat zulke signalen onvoldoende serieus worden genomen. 33% van de ambtenaren in het onderzoek stelt dat het management ook goed reageert op grensoverschrijdend gedrag. Maar meer dan de helft weet het niet of staat er neutraal tegenover (52%) en 15% is negatief over de reactie van het management op grensoverschrijdend gedrag tussen personen.

De deelnemende fractiemedewerkers en Kamerleden zijn in dat opzicht een stuk positiever: waar 9% van hen meent of verwacht dat signalen niet voldoende serieus worden genomen, verwacht maar liefst 80% dat dat wel degelijk het geval is. En ook de reactie van fracties op grensoverschrijdend gedrag wordt in de politieke organisatie veel beter beoordeeld. 71% van de deelnemende fractiemedewerkers en Kamerleden verwacht dat er goed mee

om zal worden gegaan. Tegelijkertijd valt niet uit te sluiten dat deze fractiemedewerkers en Kamerleden vooral afkomstig zijn uit fracties waar de sociale veiligheid al meer aandacht krijgt. Daar kan deelname aan het onderzoek op zichzelf dus mogelijk meer zijn aangemoedigd en als veiliger zijn ervaren. Zo laten we verderop in dit hoofdstuk, in paragraaf 3.4, zien dat ook onder fractiemedewerkers wel degelijk zorgen zijn over hoe er met signalen en meldingen is of zal worden omgegaan.

Een grote angst voor uitsluiting van melders van grensoverschrijdend gedrag lijkt er niet te zijn onder Kamerbewoners. Wel merken we op dat een groot deel van de ambtenaren in het onderzoek niet weet of dit gebeurt of hier neutraal tegenover staat (57%). Slechts 33% van de ambtenaren geeft aan er vertrouwen in te hebben dat uitsluiting vanwege een melding niet zal plaatsvinden, tegenover 69% van de deelnemende Kamerleden en fractiemedewerkers.

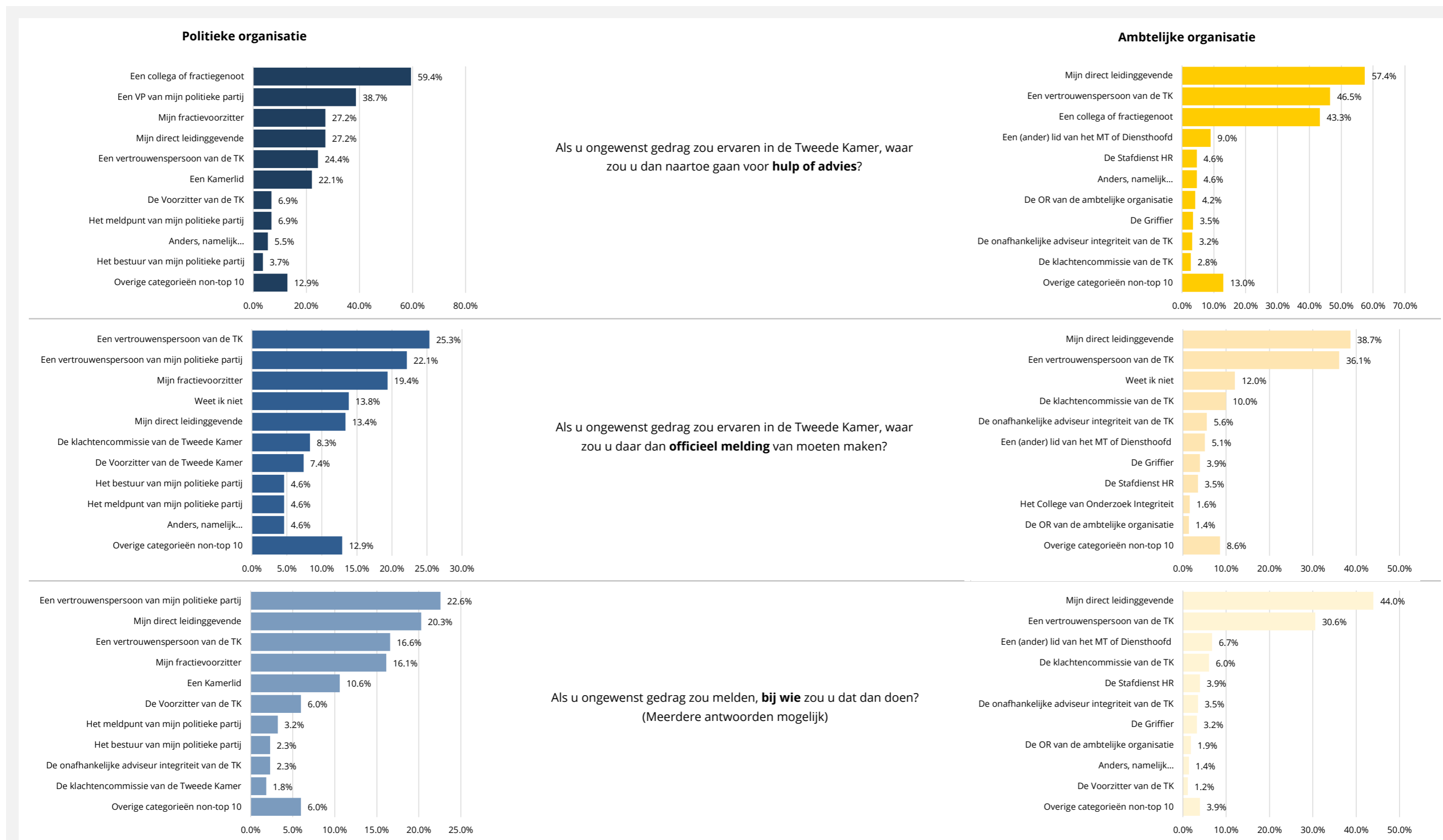
### 3.2.2 Hulp en advies wordt vooral in eigen kring gezocht

In paragraaf 3.1 zijn we ingegaan op de rol van Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen (VPOO) en de Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen bij signalen en meldingen van interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag. Maar signalen worden niet altijd op de specifieke daarvoor ingerichte plekken ontvangen. We vroegen Kamerbewoners daarom naar wie ze toe zouden gaan voor hulp en advies, waar ze volgens hen formeel zouden moeten melden en waar

ze zouden melden als ze zelf te maken zouden krijgen met grensoverschrijdend gedrag (zie Figuur 3.4).

Uit de antwoorden van deelnemers blijkt, in lijn met eerder onderzoek bij andere organisaties<sup>78</sup>, dat collega's en direct leidinggevendenden een belangrijke rol vervullen. De voorkeuren voor waar men zich in eerste instantie toe wendt, lopen uiteen: binnen of buiten de directe werkomgeving, bij een hiërarchisch verantwoordelijke of juist onafhankelijke buitenstaander.

De meeste Kamerleden en fractiemedewerkers zouden zich bij het ervaren van ongewenst gedrag voor hulp en advies wenden tot een collega of fractiegenoot: 60% van de deelnemers uit deze groep zou dat doen. Een kleiner, maar nog steeds significant deel van hen zou zich (ook) wenden tot de vertrouwenspersoon van de eigen politieke partij (39%) of -in mindere mate- een vertrouwenspersoon van de Tweede Kamer (24%). Ook de eigen fractievoorzitter (27%), de direct leidinggevende (27%) of een (ander) Kamerlid (22%) zijn vertrouwde personen om hulp en advies bij te vragen. Slechts een kleine groep van 7% van de Kamerleden en fractiemedewerkers in dit onderzoek ziet de Voorzitter van de Tweede Kamer als iemand om hulp of advies aan te vragen. Voor ambtenaren zijn met name de direct leidinggevende (57%) en de vertrouwenspersonen van de Tweede Kamer (47%) de personen aan wie men hulp of advies zou vragen bij grensoverschrijdend gedrag. Ook onder ambtenaren hebben collega's een belangrijke



**Figuur 3.4.** Belangrijke partijen bij meldingen van grensoverschrijdend gedrag

Overzicht van waar men in geval van ongewenst gedrag naartoe zou gaan voor hulp of advies, waar men denkt officieel te moeten melden, en waar men daadwerkelijk naartoe zou gaan voor het doen van een melding van ongewenst gedrag. Antwoorden zijn uitgesplitst naar deelnemers uit de politieke organisatie en deelnemers uit de ambtelijke organisatie.

rol: 43% zou naar hen toe gaan voor hulp of advies. Directeuren en diensthoofden (9%), alsook de Griffier (3%) lijken geen vanzelfsprekende personen zijn voor ambtenaren die hulp en advies zoeken. Ook de Stafdienst HR (5%) en de Ondernemingsraad (4%) vervullen die rol in mindere mate.

Op de vraag of het überhaupt veilig voelt om naar vertrouwenspersonen toe te gaan voor hulp of advies is men overwegend positief of neutraal. 58% van deelnemende ambtenaren zich veilig om naar hen toe te gaan voor hulp of advies. Een kleinere 8% geeft aan dat het niet veilig voelt om naar de vertrouwenspersonen toe te stappen. Maar een groot deel van de deelnemers, 34%, kiest hier voor 'neutraal' en heeft dus niet per se een positieve verwachting. Onder Kamerleden en fractiemedewerkers zien we eenzelfde patroon: 47% ziet het als veilig om vertrouwenspersonen van de Tweede Kamer te benaderen voor hulp of advies, 13% is het daar niet mee eens, en maar liefst 40% kiest hier voor 'neutraal' (zie Tabel 3.1 eerder in het hoofdstuk).

Als het gaat om naar buiten treden, buiten de directe werkomgeving of buiten de Tweede Kamer als geheel, zien we dat er meer terughoudendheid leeft. Zoals de eerdergenoemde Figuur 3.3 laat zien, denkt rond de 20% van fractiemedewerkers en Kamerleden, en 30% van de ambtenaren, dat het doen van een melding buiten de eigen werkkring niet gewaardeerd wordt, zelfs als melden binnen de eigen organisatie of fractie niet mogelijk is. Veel deelnemers, vooral onder ambtenaren, antwoorden hier 'neutraal' en hebben dus ook

niet per se het vertrouwen dat dat in orde zou zijn.

Meer algemeen stelt een grote groep ambtenaren (45%) dat er tussen de regels door duidelijk wordt gemaakt dat het niet de bedoeling is dat er met mensen buiten de organisatie wordt gesproken over dingen die misgaan. Slechts 26% van de deelnemende ambtenaren ervaart die ruimte wel. In de politieke organisatie ervaart 38% dat men niet wordt geacht buiten de fractie te praten over dingen die misgaan. Daar staat tegenover dat bijna de helft (49%) van de deelnemende Kamerleden en fractiemedewerkers aangeeft dat voor hen die ruimte er wel is.

### 3.2.3 Wat deelnemers weten over beschikbare meldkanalen

Gevraagd waar men naartoe zou moeten voor het doen van een *officiële melding* van grensoverschrijdend gedrag, geeft slechts een kleine 13% van de deelnemende Kamerbewoners aan dat niet te weten. De bekendheid van meldkanalen lijkt daarmee op het eerste gezicht behoorlijk goed te zijn. Maar op basis van verdere antwoorden blijkt dat deelnemers toch een minder goed beeld hebben van de officiële meldkanalen.

Van de ambtenaren denkt een aanzienlijk deel, conform het beleid, dat een melding *officieel* ingediend zou moeten worden bij een vertrouwenspersoon (36%) en/of (als formele klacht) bij de Klachtencommissie (10%). Van hen geeft 11% aan niet te weten waar een melding zou moeten worden ingediend. Een groot deel van de ambtenaren (39%) denkt zich daarnaast

voor een formele melding te moeten wenden tot de direct leidinggevende, al is een melding bij de leidinggevende formeel gezien niet nodig: een melder kan ook direct bij de VPOO en/of Klachtencommissie terecht.

Gevraagd waar ze *daadwerkelijk* naartoe zouden gaan in geval van grensoverschrijdend gedrag, kiezen ambtenaren iets minder vaak voor de vertrouwenspersoon (30%) en de Klachtencommissie (6%), en juist iets vaker voor de direct leidinggevende (44%). Als deze meldingen bij de leidinggevende niet worden doorgeleid naar de VPOO of Klachtencommissie, worden zij niet geregistreerd en volgens de geldende procedures afgehandeld. Alleen al daarom is het belangrijk te weten hoe leidinggevend in de praktijk met meldingen omgaan. De beschrijvingen van casussen, zowel in de vragenlijst als in interviews, geven hiervan een beeld. Deze bespreken we later in dit hoofdstuk.

Fractiemedewerkers geven meestal aan dat zij officieel melding horen te doen bij een vertrouwenspersoon van de Tweede Kamer (24%) of bij een vertrouwenspersoon van hun politieke partij (21%). Slechts 10% kiest de Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen van de Tweede Kamer. Verder wordt vooral de directe leidinggevende (15%) en de fractievoorzitter (16%) vaker genoemd als officiële meldroute.

Ook hen vroegen we waar ze daadwerkelijk naartoe zouden gaan in geval van grensoverschrijdend gedrag. De antwoorden

laten zien dat fractiemedewerkers zich dan vaker zouden wenden tot de direct leidinggevende (24%), vertrouwenspersonen van de partij (23%) en Kamerleden (11%). De vertrouwenspersonen van de Tweede Kamer (15%) en de Klachtencommissie (2%) worden hier juist weer minder genoemd. In hoeverre dit overeenkomt met het beleid van de fracties van deze medewerkers, is voor ons op basis van de beschikbare data niet vast te stellen. Wel valt op dat het officieel melden bij de Vertrouwenspersonen en Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen van de Tweede Kamer lang niet door iedereen gezien wordt als het voornaamste meldpunt. Mogelijk heeft dit ermee te maken dat deze twee organen niet toezien op de relatie met Kamerleden (zie paragraaf 3.1) en/of dat ze zich meer identificeren met de eigen fractie en die ook als een veiliger omgeving ervaren.

Kamerleden tot slot, geven aan dat zij zich vooral moeten wenden tot hun fractievoorzitter voor een officiële melding van grensoverschrijdend gedrag door andere Kamerbewoners (34%). Verder worden vooral de Voorzitter van de Tweede Kamer (21%), een vertrouwenspersoon van de Tweede Kamer (29%), een vertrouwenspersoon van de politieke partij (24%) en het bestuur van de partij (24%) genoemd.

Op de vraag waar ze daadwerkelijk naartoe zouden gaan in geval van ongewenst gedrag, noemen zij het vaakst de vertrouwenspersonen van de Tweede Kamer en van de partij (beiden 24%) en de fractievoorzitter en de Voorzitter van de Tweede Kamer (beiden 18%). Ook hier geldt

dat omdat Kamerleden zelf geen werkgever hebben, zij mogelijk niet altijd een officiële plek hebben om melding te doen - zeker als het om grensoverschrijdend gedrag van andere Kamerleden gaat.

De resultaten laten zien dat het ingewikkelde meldsysteem dat we in paragraaf 3.1 schetsten, de bekendheid van meldkanalen en de verantwoordelijkheden, taken en rollen van verschillende functionarissen niet ten goede komt. Dat er verschillende “loketten” zijn voor verschillende typen Kamerbewoners (politiek, ambtelijk) en verschillende typen grensoverschrijdend gedrag (integriteit, ongewenst gedrag) werkt volgens verschillende deelnemers aan de vragenlijst en interviews verwarrend. Zowel in de vragenlijst als in een interview verwijzen sommige deelnemers naar de Onafhankelijk Adviseur Integriteit voor Kamerleden als vertrouwenspersoon voor ambtenaren, of naar het College van Onderzoek Integriteit, die juist geen meldingen van grensoverschrijdend gedrag tussen personen in behandeling lijken te kunnen nemen.

Die verwarring treedt met name op wanneer ambtenaren grensoverschrijdend gedrag ervaren van een fractiemedewerker of Kamerlid. Een geïnterviewde die te maken kreeg met seksuele intimidatie weet niet direct waar ze hulp zou kunnen krijgen: *“Ik denk dat als ik op zoek ga, dat ik er wel achter kan komen waar ik een klacht kan indienen, maar ik zou het nu niet weten.”* Een collega-ambtenaar heeft dezelfde ervaring: *“We weten niet goed waar we moeten zijn. Als ik een klacht heb over een fractiemedewerker, gok*

*ik dat ik terecht kan bij de ambtelijk secretaris of de fractiesecretaris. Maar misschien moet ik juist naar een klachtensecretaris, misschien wel een vertrouwenspersoon in de fractie, juist niet de leidinggevende. Maar dat weet ik nu niet”.*

Ook onder fractiemedewerkers en Kamerleden zelf heerst onduidelijkheid. Een geïnterviewde uit de politieke organisatie zegt daarover: *“Er is een integriteitscommissie, maar het is me totaal onduidelijk voor wie ze zijn en over wie zij gaan”.* Een ander zag pas in de oproep voor ons onderzoek dat er een vertrouwenspersoon was voor politiek medewerkers: *“In mails van dit onderzoek zag ik: je kunt naar de Kamervertrouwenspersoon. Dat heb ik [destijds] niet gedaan, want ik wist niet dat dat kon.”* En zelfs een functionaris die zelf onderdeel uitmaakt van het meldsysteem, is kritisch: *“De Kamer heeft vertrouwenspersonen voor integriteit en voor ongewenste omgangsvormen. Hoe dat is verdeeld, dat is [...] niet helemaal duidelijk.”*

### 3.2.4 De algemene meldingsbereidheid van Kamerbewoners

Zouden Kamerbewoners te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag van een andere Kamerbewoner, dan zou 75% dit wel en 25% dit niet melden. In de politieke organisatie ligt die meldingsbereidheid net iets lager (72%) dan in de ambtelijke organisatie (76%). Hierbij moeten we opmerken dat het gaat om *voorgenomen* meldingsbereidheid – het zou dus kunnen dat de verhouding anders ligt in gevallen waarin men daadwerkelijk met grensoverschrijdend gedrag te maken krijgt, zoals we ook in paragraaf 3.3 zien.

Dat er kennelijk voor een aanzienlijk deel van de

deelnemers een drempel is om tot melden over te gaan, heeft waarschijnlijk meerdere oorzaken. Deels kan het worden verklaard doordat sommige Kamerbewoners onvoldoende ruimte ervaren om buiten de eigen werkkringen dingen bespreekbaar te maken en melding te doen. Een andere mogelijke verklaring is dat een deel van de mensen die grensoverschrijdend gedrag niet zou melden, onvoldoende vertrouwen heeft in de expertise en onafhankelijkheid van de personen of organisaties die bij de afwikkeling van een melding betrokken zijn (zie ook Figuur 3.3).

Figuur 3.3 laat zien dat een kleine meerderheid van de fractiemedewerkers en Kamerleden (62%) er vertrouwen in heeft dat er netjes met melders wordt omgegaan binnen de fractie. Een wat kleinere groep (46%) verwacht dat er ook met de beschuldigde netjes wordt omgegaan. Tegelijkertijd valt op dat 20% van de fractiemedewerkers en Kamerleden niet (echt) verwacht dat er bij meldingen een expert wordt gehaald. En dat 23% beperkt of geen vertrouwen heeft dat er experts worden ingeschakeld die op onafhankelijke wijze onderzoek doen.

In zowel de vragenlijst als de interviews uiten verschillende deelnemers uit de politieke organisatie twijfels over de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersonen. Zo twijfelen sommige Kamerbewoners aan de betrouwbaarheid van een vertrouwenspersoon zélf, bijvoorbeeld omdat de functie soms gecombineerd wordt met andere rollen zoals die van HR-medewerker. In een ander voorbeeld vertelt een deelnemer aan het onderzoek: *“De vertrouwenspersonen hadden al een lange staat van dienst binnen de fractie zelf en*

*zaten dicht op de fractietop. Dat gaf geen gevoel van onafhankelijkheid.”*

Hoewel een externe vertrouwenspersoon bij dergelijke twijfels een goede oplossing kan zijn, denken verschillende geïnterviewden dat de drempel om daar naartoe te stappen erg hoog is. Zij geven aan dat ze de interne vertrouwenspersoon juist prettiger vinden, omdat die dichterbij staat.

Onder ambtenaren lijkt een veel kleiner deel zorgen te hebben over deze aspecten. Dat wil overigens niet zeggen dat ambtenaren onverkort vertrouwen op de expertise van betrokkenen en op het onafhankelijk onderzoek: in de vragenlijst geven veel deelnemende ambtenaren aan het eenvoudigweg niet te weten of ze geven een ‘neutraal’ oordeel hierover. Bovendien uit ook een kleiner deel van de deelnemende ambtenaren, in vergelijking met Kamerleden en fractiemedewerkers, expliciet vertrouwen in dat er netjes zal worden omgegaan met melders (35%) en beschuldigde (23%). In de interviews zien we ook terug dat niet alle ambtenaren de vertrouwenspersonen als onafhankelijk ervaren: *“Eén vertrouwenspersoon vind ik te dicht in de organisatie zitten. Is het wel onafhankelijk? Heeft die geen vriendjes van vriendjes die samen in een kamer zitten? Het voelt niet veilig.”*

“  
Is het wel onafhankelijk? Heeft die geen vriendjes van vriendjes die samen in een kamer zitten? Het voelt niet veilig  
”

Uit de interviews spreekt verder over en weer wantrouwen tussen de politiek en de ambtenarij, waardoor vertrouwenspersonen van ‘de andere partij’ als niet geschikt worden beoordeeld: *“We hebben vertrouwenspersonen, zowel ambtelijk als ook uit de politiek. Maar er is een ongeschreven regel dat een ambtenaar niet naar een vertrouwenspersoon uit de politiek gaat. Je gaat niet de vuile was buiten hangen bij de politiek.”*

Op basis van een soortgelijke redenering willen fractiemedewerkers soms niet naar een vertrouwenspersoon die bij een andere fractie werkt: *“Ik kan me voorstellen dat mensen terughoudend zijn met het gaan naar een vertrouwenspersoon van een andere fractie, want het wordt snel politiek hier. Als ik de behoefte zou hebben zou ik naar de externe gaan denk ik.”* Een functionaris die zelf onderdeel uitmaakt van het meldsysteem merkt inderdaad op: *“Ik denk dat fractiemedewerkers niet naar een vertrouwenspersoon van buiten hun fractie zouden gaan. Ik denk niet dat ze dat niet durven, maar meer dat ze het niet willen. Je wilt je eigen club geen schade doen.”*

De terughoudendheid om te melden kan ook andere oorzaken hebben. Zo kan het zijn dat Kamerbewoners het niet de moeite waard vinden

om grensoverschrijdend gedrag te melden. Bijvoorbeeld omdat ze zulk gedrag uiteindelijk niet zo problematisch vinden, of vinden dat het er gewoon bij hoort. Of juist omdat men goede ervaringen heeft met het zelf zoeken naar een informele manier om het gedrag te laten stoppen en de situatie op te lossen.

Maar men kan ook terughoudend zijn omdat er onvoldoende vertrouwen is dat melden ook echt zin heeft. In de interviews lijkt dit samen te hangen met vertrouwen in het lerend vermogen van de Tweede Kamer, in algemene zin en specifiek als het gaat om de aanpak van grensoverschrijdend gedrag tussen personen. Deelnemers uit zowel de ambtelijke als de politieke organisatie, en zowel hoger als lager in de hiërarchie, benoemen dat er misschien wel de wil is om lessen te trekken uit signalen en meldingen, maar dat dit in de praktijk niet van de grond komt. *“Er is geen zelflerend vermogen bij de politiek”*, aldus een ambtenaar.

Een geïnterviewde uit de ambtelijke organisatie constateert bijvoorbeeld: *“Hoeveel werkgroepen, enquêtes, tevredenheidsonderzoeken of externe onderzoeksrapporten op veiligheid en cultuur er wel niet zijn geweest en uitgevoerd om te werken aan cultuurverandering... Ik heb er wel tien langs zien komen! Dat is mooi, je pakt er altijd wat van op, maar het heeft fundamenteel en structureel bijna niets veranderd.”* Andere ambtenaren doen vergelijkbare uitspraken: *“Er zijn telkens onderzoeken geweest, daar is niks mee gebeurd. Een papieren tijger.”*

Een Kamerbewoner uit de politieke organisatie verbindt het gebrek aan lerend vermogen aan de

tijdelijkheid van politieke posities: *“We zijn geen lerende organisatie. Dat komt omdat de politiek met de waan van de dag bezig is. Over 4 jaar is er een nieuwe Kamer.”* Ook binnen de fracties zijn de geluiden niet altijd hoopvol: *“Ik heb [tijdens mijn exitgesprek] alles gezegd wat ik vond. [...] Ik zei ook: jullie zijn niet goed met me omgegaan. [De fractiemedewerker] heeft niks gevraagd, van: wat kunnen we beter doen?”* Een ander: *“Ik geloof echt dat er breed de wil is dat misstanden niet plaatsvinden. [...] Maar de kunde, dat is een andere vraag.”*

“  
Er zijn telkens onderzoeken geweest, daar is niks mee gebeurd.  
Een papieren tijger  
”

Het beeld onder sommige Kamerbewoners dat melden niet veel zin heeft, komt ook voort uit hoe er volgens hen eerder met signalen en meldingen is omgegaan. *“Ja, voelde me gehoord, maar had niet het idee dat er iets gedaan kon worden of dat er closure was [...] ik blijf echt achter met een gevoel van onveiligheid. Ik weet ook niet waar ik heen moet”*, aldus een Kamerbewoner in een interview. Soms gaat het dan om eigen ervaringen, maar misschien wel vaker nog lijken de verhalen die rondgaan in de organisatie het beeld van de omgang met signalen en meldingen te kleuren.

Illustratief zijn de reacties van enkele geïnterviewden die we spraken korte tijd nadat de casus rond de oud-Voorzitter in het nieuws was gekomen: *“En dat zag je ook wel weer een*

*beetje bevestigd in dat artikel van NRC, dat er 23 meldingen zijn gedaan. [...] Die meldingen zijn dus ergens beland, die liggen ergens, maar daar is blijkbaar helemaal niks mee gebeurd”*. Een andere geïnterviewde vertelt iets soortgelijks: *“Blijkbaar wordt er wel wat mee gedaan, gezien het onderzoek. Maar dat is dan wel jaren later. Ze is geen Voorzitter meer. En dan hoor je dingen terug als: die signalen moeten heel lang zijn genegeerd. Ik denk dat ze het proberen te negeren tot het niet meer kan”*. Wanneer zulke casuïstiek vervolgens niet bespreekbaar wordt gemaakt, kan de indruk ontstaan dat er te weinig wordt gedaan aan het verbeteren van de sociale veiligheid.

In de volgende paragraaf kijken we naar deelnemers in ons onderzoek die een concreet geval van grensoverschrijdend gedrag door andere Kamerbewoners meemaakten of hebben waargenomen, en waarom zij wel of juist niet melding daarvan deden.

### 3.3 Waarom Kamerbewoners wel of juist niet melden

Van de 654 deelnemers aan de vragenlijst, hebben er 245 een uitgebreidere omschrijving gegeven van het grensoverschrijdende gedrag dat zij zelf ervoeren (124) en/of dat zij gehoord of gezien hadden bij een ander (132). In de meeste gevallen gaat het om gedrag dat zich vrij recentelijk heeft voorgedaan, al zijn er ook deelnemers die aangeven dat het gedrag zich over een langere periode heeft voorgedaan. Met name een aantal ambtenaren met een langere staat van dienst stelt dat grensoverschrijdend

gedrag tussen personen van alle tijden is: "Dit soort zaken maak ik al die jaren mee, en [ik] kan er ondertussen een boek over schrijven. Dit is volgens mij een cultuur van 'wij zijn de Tweede Kamer, wat wij doen is heel erg belangrijk dus voor ons gelden deze regels [en] zelfs de wettelijke [regels] niet". Kamerleden en fractiemedewerkers verwijzen wat dat betreft vaker dan ambtenaren naar recente voorbeelden.

In wat volgt, bespreken we in de eerste plaats hoe Kamerbewoners zélf met het voorval zijn omgegaan: hebben ze het gemeld of niet, en waarom juist wel of niet?

### 3.3.1 Waarom sommige Kamerbewoners met concrete ervaringen niet meldden

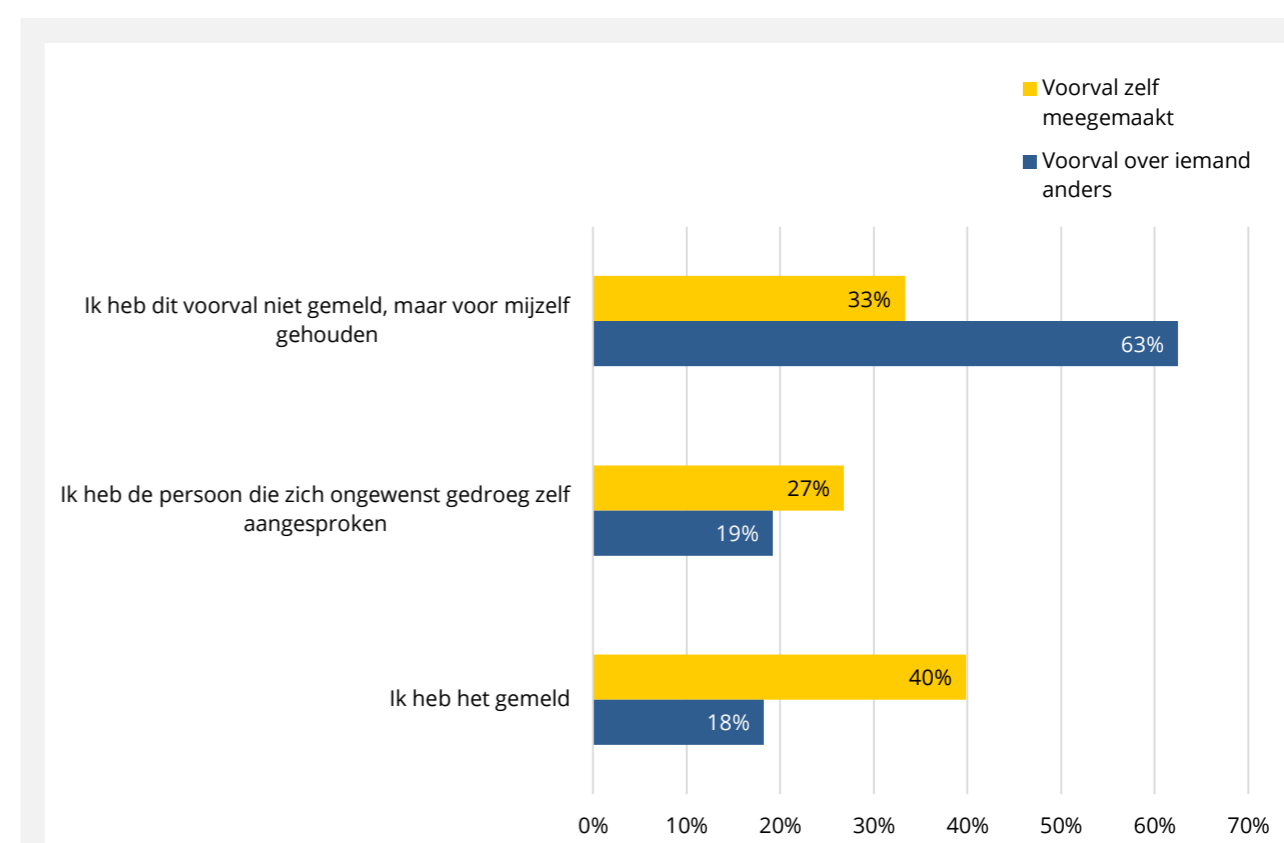
Van de 245 deelnemers die in de vragenlijst een voorval omschreven waar zijzelf of een andere Kamerbewoner mee te maken heeft gehad, zegt 22% de persoon die zich misdroeg daarop te hebben aangesproken. Dit sluit aan bij onze bevindingen uit hoofdstuk 2, waar al bleek dat onderling aanspreken nog geen breed gedeelde gewoonte lijkt te zijn in de Tweede Kamer en niet iedereen zich voldoende veilig voelt om dat te doen.

Van de deelnemers die een voorval omschreven dat zij zélf meemaakten, geeft 33% aan dat zij het voorval niet gemeld hebben, maar voor zichzelf hebben gehouden, terwijl 40% aangeeft het wel te hebben gemeld. 27% heeft de persoon die zich ongewenst gedroeg zelf aangesproken. Ging het om grensoverschrijdend gedrag richting iemand anders, dan hield 63% van de

deelnemers het voor zichzelf en meldde 18% het. 20% sprak de persoon die het gedrag vertoonde er zelf op aan (zie Figuur 3.5). Met name onder niet-leidinggevende fractiemedewerkers en ambtenaren wordt een groter deel niet dan wel gemeld. Zo geeft 52% van ambtenaren zonder leidinggevende functie aan dat zij het voor zichzelf hebben gehouden (22% heeft wel gemeld), tegenover 36% van de leidinggevende ambtenaren (40% heeft wel gemeld). Het is een patroon dat ook terugkomt in de open vragen.

Deelnemers konden meerdere redenen opgeven voor waarom zij geen melding deden (zie Figuur 3.6a en 3.6b). Onder de 74 **deelnemers die zélf grensoverschrijdend gedrag meemaakten en dit niet meldden**, was de belangrijkste reden om niet te melden of de ander aan te spreken dat men het gedrag niet erg genoeg vond (34%) en -mogelijk deels ook daarom- vermoedde dat er toch niets mee zou worden gedaan (36%).

We merken daarbij op dat uit eerder onderzoek is gebleken dat slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag de neiging hebben om de eigen ervaringen te bagatelliseren.<sup>79</sup> Mensen willen liever geen slachtoffer zijn, en/of vinden enige mate van grensoverschrijdend gedrag 'normaal'. Een ambtenaar zegt daarover: "Ik accepteer dat ze geen tijd hebben voor mij; Kamerleden maken ergere dingen mee. Ik bagatelliseer het stukje wat bij mij komt." En een collega: "Je laat het passeren, want je denkt: het hoort erbij." Een geïnterviewde fractiemedewerker weet de onveiligheid binnen de fractie aan zichzelf: "Ik weet dat ik me twee jaar lang gewoon ongelukkig heb gevoeld, maar ik heb dat niet aan



**Figuur 3.5.** Meldingen van grensoverschrijdend gedrag

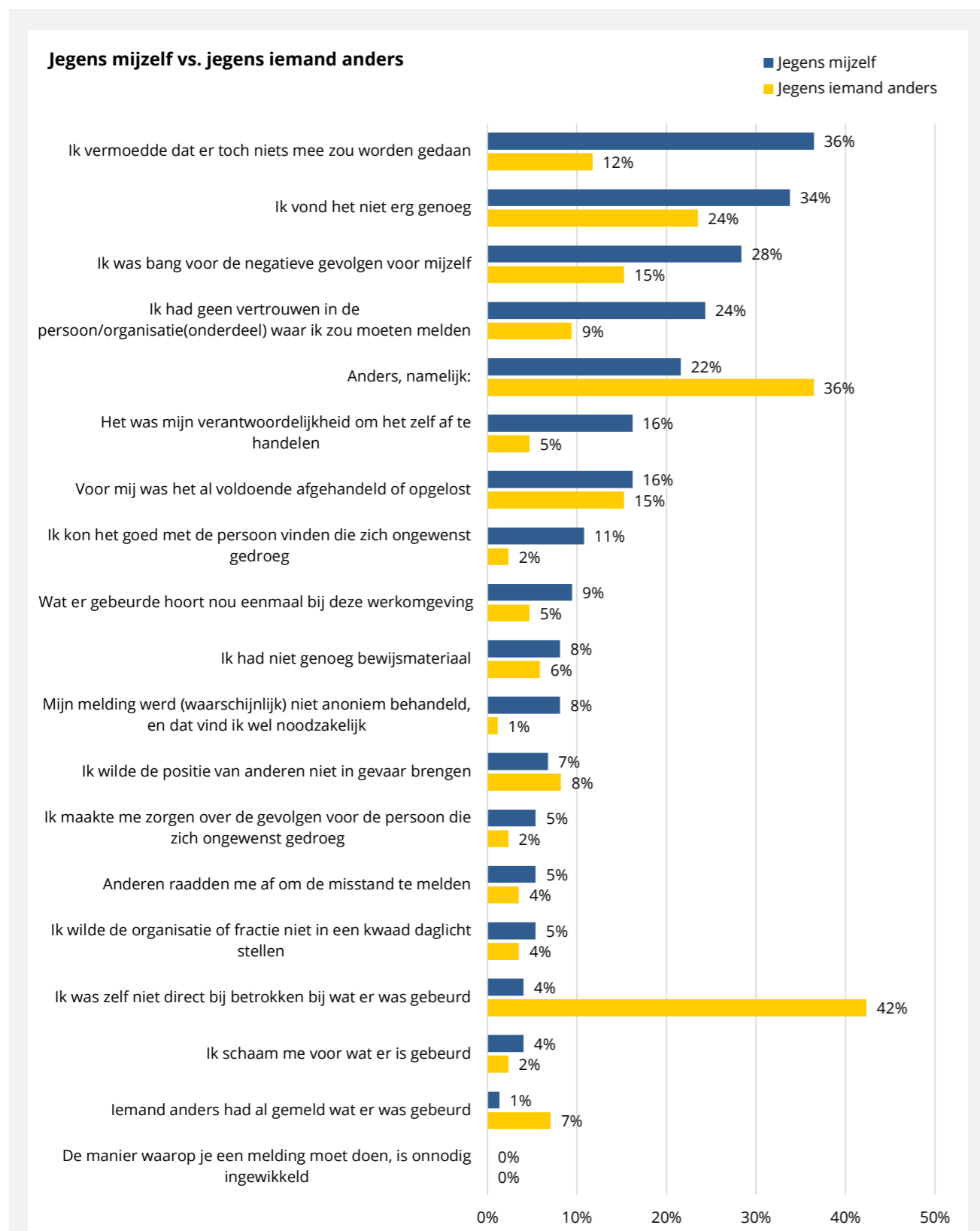
Wat deelnemers hebben gedaan na het door hen ervaren grensoverschrijdend gedrag, uitgesplitst naar of het gaat om een voorval dat henzelf is overkomen, of dat een andere Kamerbewoner is overkomen.

sociale veiligheid geweten. [...] Ik voldeed niet, ik had me in een avontuur gestort waar ik niet paste, ik was niet geharnast genoeg, ik heb hele lijsten aangelegd." Dit maakt dat mensen niet snel een melding of (formele) klacht in zullen dienen.

“ Je laat het passeren, want je denkt: het hoort erbij ”

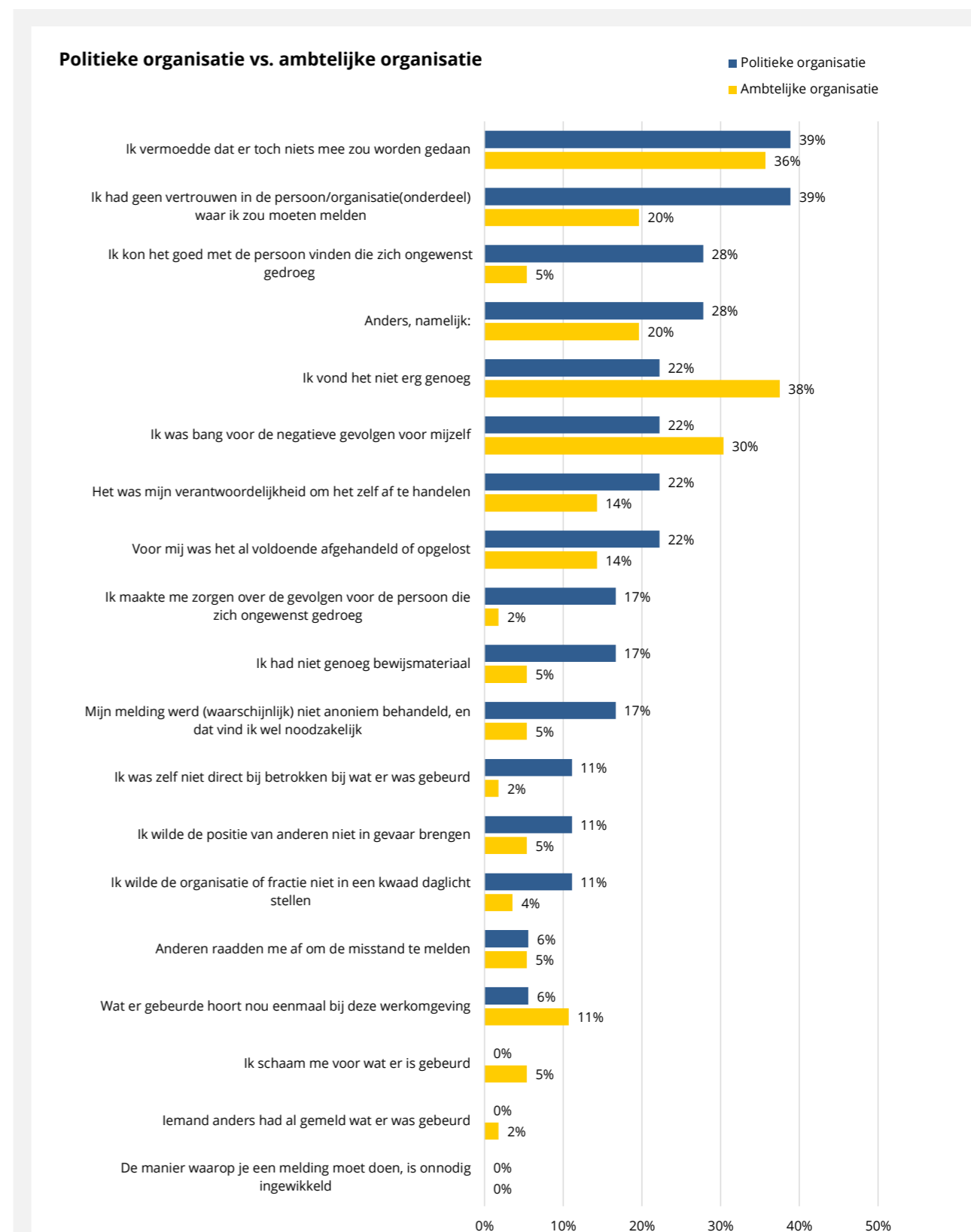
Meer dan een kwart van de Kamerbewoners (28%) die zelf grensoverschrijdend gedrag meemaakten en dat niet meldden, geeft (ook) aan

bang te zijn (geweest) voor negatieve gevolgen voor henzelf en geen vertrouwen te hebben gehad in de persoon of organisatie waar men melding zou moeten doen (24%). Zo schetst een Kamerbewoner in de vragenlijst: "Het melden is steeds mondeling geweest, niks officieels omdat dat heel onveilig voelt, omdat het het hogere management betreft." Ook anderen benadrukken: "Het voelt heel onveilig om officieel melding te maken van ongewenst gedrag, zeker als het een leidinggevende of daarboven betreft." En: "Kijk uit wat je doet. Je weet, dit komt altijd als een boemerang terug." Een geïnterviewde ambtenaar verwijst ook in meer algemene zin naar het



**Figuur 3.6a.** Redenen om grensoverschrijdend gedrag jegens zichzelf vs. jegens anderen niet te melden

Redenen van deelnemers om grensoverschrijdend gedrag niet te melden, uitgesplitst naar gedrag dat men zelf meemaakte en gedrag jegens andere Kamerbewoners.



**Figuur 3.6b.** Redenen van deelnemers uit de politieke vs. ambtelijke organisatie om grensoverschrijdend gedrag niet te melden:

Redenen van deelnemers om grensoverschrijdend gedrag niet te melden, uitgesplitst naar deelnemers uit de politieke organisatie en deelnemers uit de ambtelijke organisatie.

*melding, want dan ben je klokkenluider en daar loopt het niet goed mee af.*

Sommigen deden geen melding omdat ze het als hun eigen verantwoordelijkheid beschouwen om het op te lossen (16%). Een deel geeft dan ook aan dat het voor hen al voldoende was afgehandeld of opgelost (16%). Anderen meldden niet omdat ze het goed konden vinden met de persoon die zich misdroeg (11%) of omdat ze het gebeurde beschouwden als ‘iets dat er nu eenmaal bij hoort in deze omgeving’ (9%). Voor een enkele deelnemer speelt ook zorg voor de pleger een expliciete rol in de keuze om niet te melden. Zo vertelt een ambtenaar die te maken kreeg met ongewenste seksuele opmerkingen, maar er niks mee deed: *“Je denkt gelijk: ik zie het deze keer wel door de vingers, want de consequenties voor dat Kamerlid kunnen zo groot zijn.”*

De redenen om niet te melden zijn anders voor de 85 **Kamerbewoners die zagen of hoorden hoe anderen te maken kregen met grensoverschrijdend gedrag**. Van hen meldde een groot deel niet omdat ze zelf niet direct betrokken waren bij wat er was gebeurd (42%). Maar ook hier speelt de beperkte ernst van het gedrag, zoals zij dat ervoeren, een rol (24%). Opvallend hier is vooral dat 15% van hen ook vreesde voor de mogelijke negatieve gevolgen die een melding voor henzelf zou hebben, dat 11% vermoedde dat er toch niets mee gedaan zou worden, dat 9% onvoldoende vertrouwen had in de personen of organisaties waar gemeld zou moeten worden en 8% de positie van anderen niet in gevaar wilde brengen.

Twijfel over de onafhankelijkheid en doorzettingsmacht van de functionarissen waar men melding zou (willen) doen, kwam ook in de interviews en open antwoorden in de vragenlijst expliciet naar voren. Verschillende ambtenaren benadrukten dat de vertrouwenspersonen volgens hen te weinig onafhankelijk zijn, onvoldoende zichtbaar en te onmachtig om te handelen. Daarbij worden ook zorgen geuit om mogelijke vriendjespolitiek en gebrek aan onafhankelijkheid bij de ambtelijke leidinggevenden: *“Ik heb gedacht: zal ik naar [iemand van de hogere ambtelijk leidinggevenden] stappen om mijn verhaal te doen? [...] Maar [...] ik vraag me af: ben je wel onafhankelijk? [De beschuldigde persoon] staat sterker dan ik.”*

De verwachting dat meldingen niet serieus zullen worden genomen of kunnen leiden tot negatieve consequenties, komt overigens niet per se voort uit concrete eigen ervaringen of kennis over het meldsysteem. Ook verhalen over de (vermeende) ervaringen van anderen die grensoverschrijdend gedrag ervoerden, recent of verder terug in het verleden, spelen voor de niet-melders een rol: *“Doordat anderen zien hoe er met een melding van een fout wordt omgegaan, wordt voor hen de drempel om een fout te melden ook hoger, en dit is precies wat je NIET wilt als organisatie lijkt me.”*

Niet alleen voor ambtenaren, maar ook voor sommige politieke Kamerbewoners lijkt de drempel om grensoverschrijdend gedrag aan te kaarten hoog. Want juist zij worden bij uitstek als ‘zwak’ gezien als ze dat doen, zo redeneren

sommige deelnemers. De suggestie lijkt te zijn dat het melden van grensoverschrijdend gedrag zou worden opgevat als dat ze kwetsbaar zouden zijn – iets dat kennelijk niet past bij het beeld van een goede, effectieve politicus. Kamerleden omschrijven in de vragenlijst hoe grensoverschrijdend gedrag weliswaar wordt gezien door anderen, maar dat er niet naar wordt gehandeld en dat het zelfs wordt goedgepraat: *“Dit gedrag zou ‘normaal’ zijn voor Kamerleden en daarmee zou melding tot hoon leiden en ertoe leiden dat ik als zwak en als verrader weggezet zou worden.”*

We vonden in de vragenlijst weinig aanwijzingen dat zorgen over de personen die zich misdragen, schaamte over wat er is gebeurd, gebrek aan anonimiteit bij melden, het actief ontmoedigen van melden door anderen of angst om de organisatie of fractie in een kwaad daglicht te stellen de algehele meldingsbereidheid sterk hebben beïnvloed. Tegelijkertijd kunnen zulke redenen in specifieke individuele casuïstiek wel degelijk doorslaggevend zijn in de keuze om wel of niet te melden, zoals ook onze resultaten laten zien. Zo wijst een ambtenaar in een interview op het (vermeende) gebrek aan betrouwbaarheid en het idee dat *“alles openbaar wordt”* als een reden om geen melding te doen: *“Ik kon nergens naartoe [met een klacht van een medewerker...] want dan ligt het meteen op straat. Als je hier alleen al zegt: ‘het is vertrouwelijk’, dan weet je meteen dat het naar buiten gaat.”*

“  
*Als je hier alleen al zegt: ‘het is vertrouwelijk’, dan weet je meteen dat het naar buiten gaat*  
”

### 3.3.2 Waarom andere Kamerbewoners met concrete ervaringen wel meldden

In totaal stelt 30% van de deelnemers in de vragenlijst die grensoverschrijdend gedrag heeft ervaren of waargenomen, wél melding te hebben gedaan van wat er was gebeurd. We merken daarbij op dat het aantal meldingen in onze vragenlijst (73 in totaal) aanzienlijk hoger ligt dan het aantal meldingen dat we in Hoofdstuk 2 rapporteerden en waarvan verslag is gedaan in de sociaal jaarverslagen van de Vertrouwenspersonen en Klachtencommissie.

Het verschil lijkt te worden verklaard door het aantal meldingen dat niet bij de Vertrouwenspersonen (27%) of Klachtencommissie (0%), maar bij anderen werd gedaan: bij direct leidinggevenden (51%), vertrouwenspersonen en meldpunt van de politieke partij (16%), fractievoorzitters (12%), het ambtelijk managementteam (10%), en/of bijvoorbeeld Stafdienst HR (10%). Een beperkter aantal meldingen is (ook) direct bij de Voorzitter (7%), Presidium (4%), de Ondernemingsraad (4%) en/of Griffier (3%) gedaan. Deelnemers meldden verder ook bij bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk, personeelsfunctionarissen van de eigen fractie, Kamerleden, extern juristen en een enkele collega.



Zoals te zien is in Figuur 3.7, geven melders van grensoverschrijdend gedrag aan dit vooral te hebben gedaan omdat het gedrag verkeerd was en ze vonden dat er iets aan moest worden gedaan (79%). Bijna de helft wilde daarnaast ook voorkomen dat anderen in de toekomst slachtoffer zouden worden (47%), en een kwart wilde opkomen voor het slachtoffer (25%). Ook het feit dat het gedrag (vermoedelijk) strijdig was met de gedragscode (16%) of wet (3%) en men zich dus verplicht voelde om melding te maken, speelden mee. Zo'n 14% meldde het voorval (ook) uit loyaliteit naar de organisatie of fractie, en 10% uit loyaliteit aan de samenleving en het publieke belang. Tot slot achtte 11% van de melders het ook juist in het belang van de persoon die zich

misdroeg dat er naar de kwestie werd gekeken. Ook dacht 11% dat als zij het niet gemeld zouden hebben, het ze later verweten kon worden of problemen voor henzelf had kunnen geven.

### 3.4 De omgang met signalen en meldingen in de praktijk

Eerder schetsten we al dat het beeld dat Kamerbewoners in algemene zin hebben van hoe er met signalen en meldingen wordt omgegaan niet eenduidig is: men beoordeelt het als 'neutraal' of gematigd positief, maar een sterk en breed gedeeld vertrouwen lijkt er niet te zijn. Kijken we meer specifiek naar de ervaringen van deelnemers die daadwerkelijk een melding deden

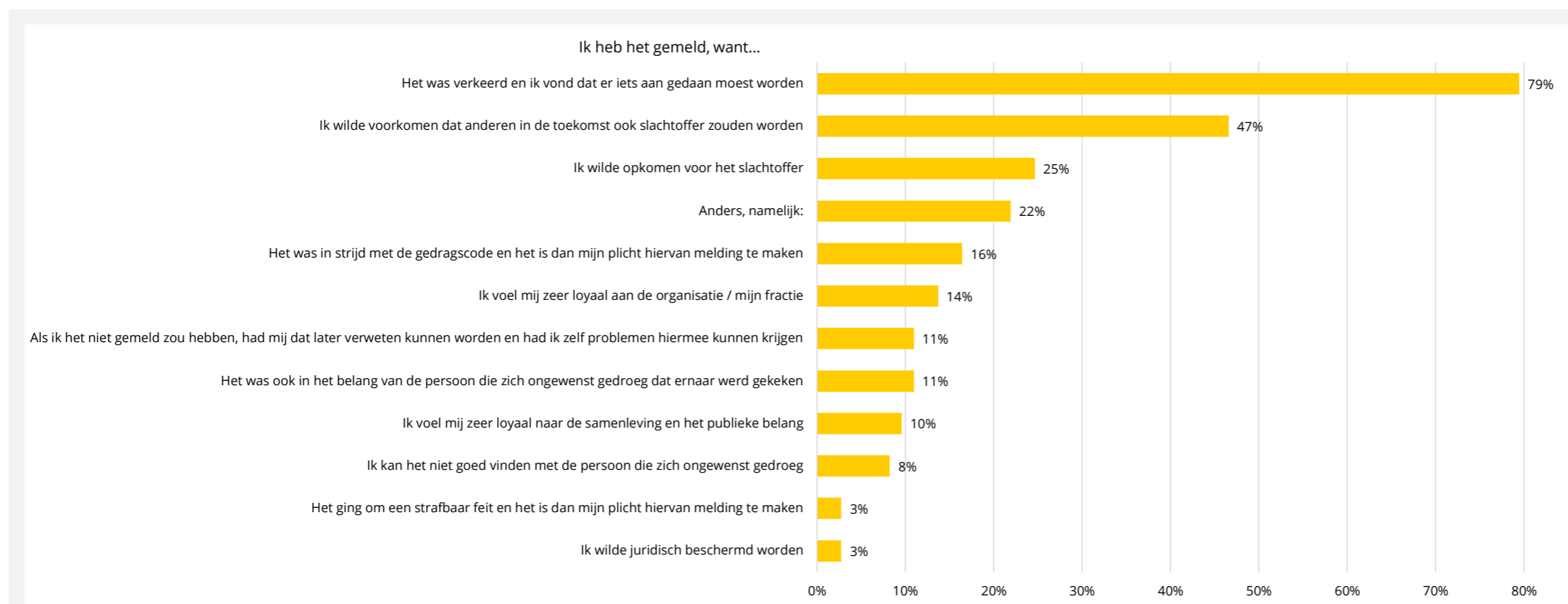
-bij vertrouwenspersonen, leidinggevende of anderszins- dan zien we vooral heel wisselende ervaringen waarbij een belangrijk deel ook ronduit negatief is.

Gevraagd naar een rapportcijfer voor de omgang met hun melding, antwoorden deelnemers tussen de 1 en de 9 op een schaal van 1-10, met een gemiddelde van 5,6. Maar de ervaringen van melders lopen heel sterk uiteen: 20% is uitermate positief en geeft de omgang met de melding een 8 of hoger. En 39% geeft het een 6 of een 7. Zo benadrukt een deelnemer: *"Er is direct actie ondernomen en de nazorg was goed"*. Dat er goed werd geluisterd, dat er begrip was voor het slachtoffer en het verhaal, dat er bescherming

werd geboden en dat de ontvangers van de signalen/meldingen ook echt bereid waren daar iets aan te doen wordt vooral gewaardeerd. Tegenover de positieve ervaringen van de meerderheid staan de negatieve ervaringen van een grote minderheid. Maar liefst 41% van de melders geeft de omgang met de melding een onvoldoende (5 of lager), waarbij 24% het zelfs een 3 of lager geeft (zie Figuur 3.8).

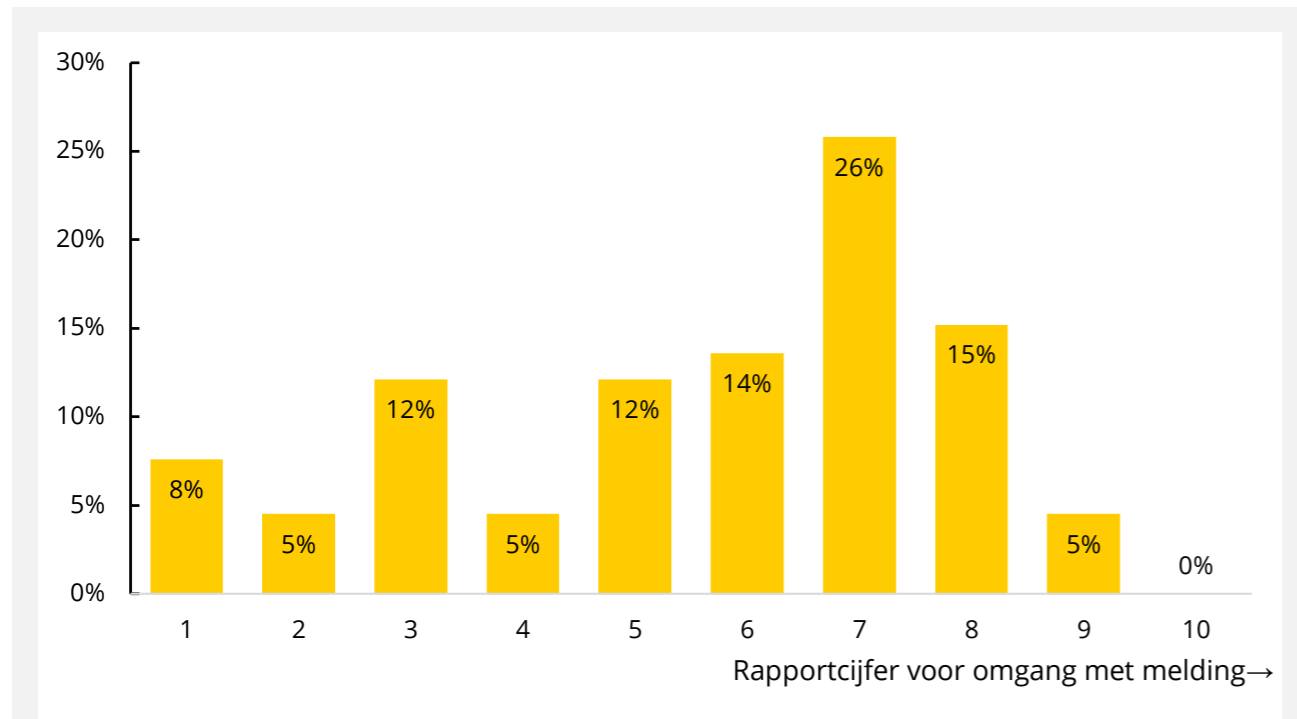
Een aantal dingen valt op als we de groep die positiever oordeelt afzetten tegen de groep die daar negatiever over is. Allereerst zien we dat het onder de deelnemers die positiever zijn vaker gaat om eerste signalen dan om meldingen van ernstige vormen van grensoverschrijdend gedrag of officiële klachten. Deze groep deelnemers beschrijft vaak hoe de direct leidinggevende de pleger heeft aangesproken op het gedrag en hoe dat ook volstond. Ten tweede zijn ook de personen die melding deden van grensoverschrijdend gedrag jegens iemand anders positiever: zij geven de omgang met de melding gemiddeld een 6,3. Melders die zélf het grensoverschrijdend gedrag ervaarden, zijn met een 5,1 gemiddeld juist een stuk negatiever over hoe er met hun signaal of melding is omgegaan.

We merken tot slot op dat ambtenaren gemiddeld net iets negatiever zijn (5,4) over de omgang met hun melding of signaal dan Kamerleden en fractiemedewerkers (5,8 gemiddeld). Niettemin zijn er vooral veel overeenkomsten te zien in de verhalen van ambtenaren, fractiemedewerkers en Kamerleden over hoe er met hun signaal of melding is omgegaan. In paragraaf 3.4.1 tot en met 3.4.4 beschrijven we daarom eerst in



**Figuur 3.7.** Redenen van deelnemers om grensoverschrijdend gedrag wel te melden

Gegeven redenen om grensoverschrijdend gedrag wel te melden (meerdere opties mogelijk)



**Figuur 3.8.** Omgang met meldingen van grensoverschrijdend in rapportcijfers

Gemiddelde rapportcijfers voor hoe deelnemers vinden dat er is omgegaan met hun melding van grensoverschrijdend gedrag. Cijfers werden gegeven op een schaal van 1 tot 10.

algemene zin welke belangrijke patronen in de omgang met signalen en meldingen Kamerbreed zichtbaar zijn. In paragraaf 3.4.5 staan we specifiek stil bij de omgang met signalen en meldingen van grensoverschrijdend gedrag in de (relatie met de) politieke organisatie, omdat in die gevallen vaak het ontbreken van een sluitend meldsysteem nadrukkelijk een rol speelt.

### 3.4.1 De gematigde effectiviteit van informele oplossingen

In de vragenlijst en interviews geven met name de Kamerbewoners die minder goede ervaringen hadden een toelichting op hoe er precies is omgegaan met het signaal dat ze afgaven of de melding die ze deden. Het is daarom belangrijk bij onderstaande te bedenken dat er wel degelijk een grote groep melders is die wél goede tot

zeer goede ervaringen hebben. Dat neemt niet weg dat de verhalen van melders die minder positieve ervaringen hebben belangrijke inzichten bieden in waarom een grote minderheid het melden (sterk) negatief heeft ervaren. En dus aanknopingspunten bieden voor mogelijke verbeteringen.

De meeste signalen en meldingen die de Kamerbewoners beschreven in de vragenlijst werden informeel opgelost. Dan werd het bijvoorbeeld onderling uitgepraat en lukte het om zonder verdere escalatie het gedrag te stoppen. Dit zagen we eerder ook in de reacties van melders die bijvoorbeeld positief waren over direct leidinggevenden die de beklagde aanspraken. Zo legt iemand die onderdeel is van het meldsysteem uit: “[Vertrouwenspersonen]

*beginnen vooraan in de escalatieladder. [Het] begint met informeel willen oplossen. Een formele klacht heeft veel verliezers; je arbeidsrelatie wordt bijvoorbeeld verstoord. [...] misschien is dat een reden dat van meldingen bij vertrouwenspersonen niet zo snel wordt door geëscaleerd tot een klacht. Ik denk dat dat ook te verkiezen is boven een officiële klacht.”*

Informele oplossingen vragen wel het nodige van melders. Zo stelt een ambtelijk leidinggevende: *“De zelfredzaamheid kan groter. [...] De medewerker hoopt dat de oplossing wordt aangedragen. In een aantal diensten wordt gewerkt aan die zelfredzaamheid, door middel van feedback- of samenwerkingstrainingen. Maar soms wordt zelfs daar omzichtig mee omgegaan. Uit angst voor publicitair effect, als bekend zou worden dat medewerkers dat nodig hebben.”*

Maar een dergelijke benadering, gericht op informele oplossingen en een sterke focus op eigen verantwoordelijkheid heeft ook belangrijke beperkingen: bij ernstigere vormen van grensoverschrijdend gedrag en situaties waar sprake is van formele of informele machtsongelijkheid, bestaat namelijk de kans dat deze benadering het probleem juist verergert, waardoor het voor melders onveiliger wordt, zo wijst ook eerder onderzoek uit.<sup>80</sup> Vooral als er geen dossier wordt aangemaakt, kan een casus voortslepen, en is het moeilijk stappen te ondernemen als de beschuldigde persoon niet stopt met het grensoverschrijdende gedrag.

### Informele oplossingen als uitgangspunt.

Dat altijd eerst wordt geprobeerd om op informele manier tot een oplossing te komen, sluit aan bij de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen. We citeren uit de Klachtenregeling:

*“Dit informele traject richt zich er in eerste instantie op om te bezien of er een oplossing tussen partijen mogelijk is. Omdat het in deze fase er niet zozeer om gaat om hetgeen gebeurd is (feiten) te onderzoeken en daarover een uitspraak te doen (de schuldvraag speelt geen rol), maar veeleer om te kijken of en in hoeverre en onder welke voorwaarden klager en beklagde weer met elkaar kunnen werken, is het voor hen, maar ook voor de organisatie in zijn algemeenheid, waaronder ook de collega’s, van groot belang tot een vergelijk te komen en van daaruit voort te bouwen op een betere manier van omgaan met elkaar op het werk. Desnoods met deskundige ondersteuning of begeleiding.”*

De fase van een klacht bij de commissie dient volgens het beleid 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 wat er wel of niet heeft plaatsgevonden.

Een ander risico van de focus op informele oplossingen is dat de structurele oorzaken die grensoverschrijdende gedrag mogelijk maken, worden miskend (zie ook Hoofdstuk 4). Wat in werkelijkheid een probleem is van de organisatie, wordt tot een individueel probleem gemaakt.<sup>81</sup> Het gedrag kan vervolgens op veel plekken voortduren, terwijl meer duurzame en

effectieve oplossingen op organisatieniveau onvoldoende van de grond komen. Informele oplossingen zijn daarom naar verwachting vooral effectief in een omgeving waar ook veel aandacht is voor preventie en leren, en waar concrete maatregelen worden genomen tegen structurele, organisatorische oorzaken van grensoverschrijdend gedrag.

“  
De reactie was begripvol en empathisch, maar ik moest het zelf oplossen  
”

Juist die effectiviteit van de informele oplossingen waar veel leidinggevend en vertrouwenspersonen in de Tweede Kamer voor kiezen, laat vooralsnog te wensen over. Zo blijkt dat **maar liefst 47% van alle 73 melders in de vragenlijst stelt dat het gedrag na de melding niet is gestopt**. Dit geldt zowel voor melders uit de politieke als de ambtelijke organisatie. Het afgeven van signalen of het doen van een melding blijkt dus voor bijna de helft van de melders onvoldoende resultaat te hebben gehad. Veel deelnemers lichtten dit toe: “[De reactie was] *begripvol en empathisch, maar ik moest het zelf oplossen*”. Ook in de interviews werden verschillende voorvallen beschreven waar informele oplossingen geen soelaas boden of de situatie juist verergerden.<sup>82</sup> Tegelijkertijd zijn er, zoals we in Hoofdstuk 2 al constateerden, geen formele klachten ingediend bij de Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen.

### 3.4.2 Verschuiving van verantwoordelijkheid

Melders geven in de vragenlijst vaak aan dat ze zelf de schuld krijgen van een incident, terwijl bepaalde Kamerbewoners (met name Kamerleden) ontastbaar lijken. Soms gebeurt dat in letterlijke zin, omdat melders het verwijt krijgen het grensoverschrijdende gedrag zelf te hebben veroorzaakt (zogenaamde *victim blaming*). Vaker nog schetsen melders hoe ze het gevoel hebben dat de schuld op hen wordt afgeschoven doordat van ze wordt verwacht dat ze zelf maar naar een andere baan op zoek gaan, binnen of desnoods buiten de organisatie. Zo schetst een deelnemer in de vragenlijst: *“De omgang met mijn situatie is dus een geval van ongewenst gedrag op zichzelf: de schuld wordt bij mij neergelegd en men probeert mij richting de uitgang te drukken [...] Er wordt op mij ingepraat [...] dat ik beter af zou zijn ergens anders.”*

Geïnterviewden geven vergelijkbare voorbeelden en vertellen hoe de informele ‘oplossing’ eruit bestond dat zij werden *“verplaatst”* (een functie elders kregen), terwijl de beschuldigde persoon bleef zitten. De verantwoordelijkheid verschuift op deze manier naar de melders: *“Ik ben naar de vertrouwenspersoon gegaan, huilend, omdat ik het niet meer aankon. Toen hebben we een gesprek met het Kamerlid gehad, maar uiteindelijk moest ik het helemaal zelf met het Kamerlid oplossen.”* Over een andere casus: *“De vertrouwenspersoon zei: ik had al gedacht dat je zou komen, want zo staat [dat Kamerlid] bekend [...] Dus je weet gewoon dat het gebeurt! Dat was zo bij een aantal Kamerleden: ze wisten het, maar ze deden er niks mee. Ze zeggen: we kijken of je ergens anders kan werken, bij een ander Kamerlid. Maar de volgende medewerker komt weer*

*bij dat Kamerlid terecht”.*

### Grensoverschrijdend gedrag en het strafrecht.

Sommige ervaringen van grensoverschrijdend gedrag die de geïnterviewden deelden, lijken te vallen onder het strafrecht. In zulke gevallen wordt doorverwezen naar het Openbaar Ministerie. Als het slachtoffer wil dat er ingegrepen wordt, moet diegene dus aangifte doen bij de politie; een keuze die voor slachtoffers niet per se vanzelfsprekend en/of helpend is. In sommige gevallen geldt ook voor de ontvanger van een melding een aangifteplicht, bijvoorbeeld bij ernstig seksueel geweld.

Een aangifte leidt echter lang niet altijd tot een veroordeling. Met name seksueel geweld (aanranding, verkrachting, online seksueel geweld) leidt in de praktijk zelden tot een veroordeling.<sup>83</sup> Als er vanuit de fractie en/of de Tweede Kamer vervolgens ook niet wordt ingegrepen (of ingegrepen kan worden), en er geen dossiers worden opgebouwd, kan de beschuldigde persoon gewoon aan het werk blijven, en is het de melder die moet opstappen om aan het geweld te ontkomen. De drempel om dit soort zaken te melden, ligt daarom hoog.

### 3.4.3 Het bagatelliseren, negeren en onder het tapijt vegen van meldingen

Sommige Kamerbewoners deelden via de vragenlijst verhalen van hoe hun meldingen en/of signalen werden genegeerd, ervoor werd weggekeken of in de zogenaamde ‘doofpot’ werden gestopt. Dat geldt overigens niet alleen voor verantwoordelijken, maar ook voor omstanders: *“Velen weten ervan, er gebeurt weinig”* en *“het nare van de ervaring zit voor het slachtoffer vooral in de herhaling. Het gebeurt vaker en andere aanwezigen gaan er niet op in.”*

Dit sluit aan bij de interviews, waarin deelnemers vertelden over uiteenlopende situaties waarin signalen werden gebagatelliseerd. Dan werd bijvoorbeeld door anderen, waaronder leidinggevend en vertrouwenspersonen, gezegd dat iemand ‘nou eenmaal zo is’. Dat argument, of het vergelijkbare argument dat het allemaal ‘niet vervelend bedoeld is’ werd in verschillende interviews genoemd, zowel door mensen uit de ambtelijke als de politieke organisatie. Met dit argument wordt echter voorbijgegaan aan het feit dat de betreffende persoon met diens gedrag een gevoel van onveiligheid creëert bij collega’s en/of ondergeschikten. Een geïnterviewde legt uit hoe onlogisch die benadering is, als die vertelt over hoe er met een scheldend Kamerlid wordt omgegaan: *“hij is zo, dus we zoeken iemand die daarmee om kan gaan. In plaats van: ‘je gedrag is niet gepast en als je niet verandert, mag je wieberen”.*

“  
De schuld wordt bij mij neergelegd en men probeert mij richting de uitgang te drukken  
”

In andere gevallen omschrijven geïnterviewden hoe volgens hen signalen ontkend, genegeerd of actief in de doofpot werden gestopt. Zo vertelt een geïnterviewde hoe er wordt omgegaan met een Kamerlid dat met enige regelmaat onder invloed in de Kamer verschijnt: *“Als iemand onder invloed is, is dat [in theorie] reden om iemand toegang tot Kamer te ontzeggen. [Een ander Kamerlid] is de toegang ook ontzegd, omdat hij werd verdacht van het betasten van medewerkers. Dat vind ik een reden om iemand de toegang te ontzeggen, omdat dan veiligheid van collega-Kamerleden en medewerkers in het geding is. Dus ja, dat verbaast me dan een beetje dat het in dit geval niet gebeurt. Terwijl de Kamervoorzitter en anderen het gewoon weten”.*

“  
Op den duur denk je: laat maar.  
Je weet gewoon niet meer bij wie je moet zijn  
”

Een andere deelnemer bespreekt hoe in de ambtelijke organisatie gereageerd werd, toen hij discriminatie en racisme aan de kaak wilde stellen: *“Naar aanleiding van interviews [met slachtoffers] is er verslag gedaan aan mijn directeur. Je broek zakt ervan af. Toen is ook de OR*

*geïnformeerd, maar het traject wat daaruit volgde om een en ander aan te pakken is in de doofpot gestopt. Het kon niet anders dan dat er eigenlijk sancties zouden moeten komen om dit te doen stoppen, maar dat is niet gebeurd.”*

#### 3.4.4 Een gebrek aan terugkoppeling en nazorg

Zowel in de vragenlijst als in de interviews wordt tot slot gewezen op een gebrek aan terugkoppeling over de afhandeling van meldingen en gebrekkige nazorg. Er was volgens de deelnemers vaak wel begrip aan het begin van een melding of bij het delen van een signaal, maar vervolgens ook onduidelijkheid over wat er concreet mee is gebeurd. Kamerbewoners die zelf melding deden, wisten weinig concreets te zeggen over hoe hun eigen signalen en de signalen van anderen uiteindelijk zijn opgepakt. Zij ontvingen daarover in veel gevallen geen terugkoppeling vanuit de organisatie.

Een ambtenaar geeft een voorbeeld: *“De afspraak die [de verantwoordelijke] had met mijn manager [over mijn melding], daar zou een gespreksverslag van komen. Maar ik heb nooit meer een verslag gezien. Bij wie moet ik daar nou achteraan zitten? [...] Op den duur denk je: laat maar. Je weet gewoon niet meer bij wie je moet zijn, ze roepen en beloven maar dan gebeurt het niet”.* Deze en andere geïnterviewden gaven aan dat verantwoordelijk functionarissen zich volgens hen niet aan gemaakte beloftes hielden, en dat de persoon bij wie ze een signaal of melding hebben neergelegd, nooit meer contact zocht om te vragen hoe het nu met ze ging.

Zelfs mensen die zelf onderdeel zijn van het klachtensysteem, weten niet altijd wat er met hun signalen gebeurt, zo legt één van het uit: *“We hebben de afspraak dat als er meer dan drie signalen binnenkomen bij een vertrouwenspersoon over een bepaalde persoon, of een bepaalde afdeling, dat we daar een signaal over afgeven bij het managementteam, wat dan wordt opgevolgd. Wat er dan gebeurt weet ik niet”.* In de praktijk zal dit echter niet snel gebeuren, omdat die drie meldingen dan bij één vertrouwenspersoon binnen moeten komen: uit de interviews blijkt dat

#### Gevolgen van grensoverschrijdend gedrag door anderen en de omgang daarmee in de Tweede Kamer.

Sociale onveiligheid kan grote gevolgen hebben voor de gezondheid van Kamerbewoners. De ervaren gevolgen van het grensoverschrijdend gedrag lopen sterk uiteen. Sommige deelnemers in de vragenlijst geven aan ‘niet of nauwelijks’ gevolgen te ondervinden; dit zijn vooral degenen die geen melding hebben gedaan of positief waren over de omgang met hun signaal of melding.

Anderen vinden ‘schade’ een te groot woord, maar schetsen wel hoe het voorval heeft bijgedragen aan een grotere angst, of groeiende verbazing, frustratie, boosheid, irritatie, stress en verdriet over hoe er met meldingen en signalen wordt omgegaan. En dat juist de omgang met hun signaal of melding hun gevoel van onveiligheid in de Tweede Kamer heeft versterkt.

Voor weer anderen zijn de gevolgen van het voorval en de nasleep ervan groot. Uit de sociaal

vertrouwenspersonen onderling geen casuïstiek uitwisselen, om de vertrouwelijkheid van casussen te bewaken.

Al in 2018 adviseerden de vertrouwenspersonen in het sociaal jaarverslag dat er een proces moest komen dat het mogelijk maakte het hogere management in kennis te stellen wanneer er meer vergelijkbare signalen binnenkomen over één afdeling of één persoon. Maar ondanks herhaling van dit advies in 2019, lijkt er tot op heden geen opvolging te zijn gegeven aan dit advies. Ook is er geen digitaal registratiesysteem

jaarverslagen blijkt dat ten minste één persoon die zich bij een vertrouwenspersoon meldde vanwege grensoverschrijdend gedrag de organisatie heeft verlaten. Tegelijkertijd hebben volgens deze verslagen meerdere melders vanwege het grensoverschrijdend gedrag dat zij ervoeren zélf een andere plek in de organisatie gekregen.<sup>91</sup> En ook in de vragenlijst en de interviews worden soms verstrekende gevolgen voor de slachtoffers beschreven: ziekmeldingen, burn-out, interne overplaatsingen, (uiteindelijk) ontslag nemen, hartklachten, paniekaanvallen, jarenlange psychische schade (zoals PTSS of depressies) en verschillende vormen van therapie die nodig zijn geweest om over de gevolgen van het ervaren grensoverschrijdende gedrag heen te komen. Dit beeld van de ervaren gevolgen van grensoverschrijdend gedrag komt sterk overeen met bevindingen uit eerder onderzoek.<sup>92</sup>

voor meldingen dat dergelijke signalen af kan geven. Een en ander betekent dat het lang kan duren voordat structureel grensoverschrijdend gedrag of onveiligheid wordt opgemerkt, zelfs als mensen het hebben gemeld bij een vertrouwenspersoon.

### 3.4.5 Omgang met signalen en meldingen in de politieke organisatie nader bekeken

Zowel uit de vragenlijst als uit de interviews komt een aantal kenmerken van de omgang met signalen en meldingen naar voren die specifiek lijken te gelden voor situaties waarbij het grensoverschrijdend gedrag zich in (relatie tot de) politieke organisatie voordoet. Eerder constateerden we al in paragraaf 3.1 en 3.2 dat het meldsysteem onoverzichtelijk en niet sluitend is wanneer er sprake is van grensoverschrijdend gedrag tussen leden van verschillende groepen Kamerbewoners. Dit heeft gevolgen voor de omgang met signalen en meldingen van Kamerbewoners. In deze paragraaf bespreken we achtereenvolgens de ervaringen van fractiemedewerkers, Kamerleden en ambtenaren met het aanpakken van grensoverschrijdend gedrag door mensen uit de politieke organisatie.

“ Iedere keer zeg ik er wat van, maar hij verandert niet

”

Voor fractiemedewerkers is het vooral ingewikkeld om iemand te vinden die daadwerkelijk kan helpen. Fractiemedewerkers

die een melding deden bij een vertrouwenspersoon (van de Tweede Kamer, fractie of politieke partij) waardeerden hun hulp of advies vaak wel. Maar die vertrouwenspersonen waren volgens hen machteloos in de stappen die ze kunnen nemen: “[Ik heb] heel goed contact met de vertrouwenspersoon van de partij, die hele goede adviezen geeft en mij vertelt dat ik in mijn recht sta. Helaas kan [de vertrouwenspersoon] verder niet zoveel voor mij betekenen.” En ook als fractiemedewerkers zich tot een Kamerlid wenden, krijgen ze niet altijd hulp: “Ik heb bij nog weer een ander Kamerlid aan de bel getrokken, die zegt dat het heel vervelend voor me te vinden maar niks voor me te kunnen doen.”

Zelfs als alle betrokkenen wél alles doen wat binnen hun macht en verantwoordelijkheid ligt, is een oplossing nog niet voorhanden. Zo schrijft een fractiemedewerker in de vragenlijst: “De vertrouwenspersoon, het meldpunt bij de partij en mijn collega’s aan wie ik het heb verteld hebben allen één voor één gedaan wat ze konden doen naar mijn gevoel. Het is jammer dat het is gebeurd maar een volgende stap om een klacht in te dienen vergt veel energie en het moet te bewijzen zijn. Ik denk niet dat ik genoeg bewijsmateriaal heb om een klacht te kunnen indienen die zal leiden tot consequenties.”

Het ervaren gebrek aan mogelijkheden om in de politieke organisatie op een effectieve en veilige manier melding te doen van grensoverschrijdend gedrag, lijkt direct verband te houden met de ingewikkelde en niet-sluitende inrichting van meldsystemen binnen fracties die we ook in paragraaf 3.1 bespraken. Een aantal

geïnterviewden stelt dat het opzetten van een gedegen klachtensysteem vooral voor nieuwe en kleine fracties erg lastig is: “Hoe kun je nou van [een eenpersoonsfractie] verwachten dat die zich hiermee bezighoudt? Die wil gewoon de winter doorkomen en groter worden”. Tegelijkertijd betekent het dat Kamerbewoners die te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag van politieke Kamerbewoners met hun melding soms geen kant op kunnen.

Kamerbewoners zijn afhankelijk van de kennis, kunde en bereidwilligheid van fracties om een degelijk klachtensysteem op te zetten: “[De ambtelijke organisatie van] de Tweede Kamer neemt er kennis van en probeert te helpen [...], maar ze leggen het toch terug bij de partij zelf [...]. Dan kom ik toch weer bij de partij terecht.” De fractie van deze geïnterviewde heeft geen klachtensysteem, en deze geïnterviewde liep dan ook vast toen zij een klacht wilde indienen over een collega. Een andere geïnterviewde trof hetzelfde lot: “De vertrouwenspersoon, dat was het hoogst haalbare. [...] Dat was fijn, maar er was verder niemand [...], want ik ben niet in dienst van de Kamer, die mij kon helpen”.

“

Er was verder niemand, want ik ben niet in dienst van de Kamer, die mij kon helpen

”

Maar ook ambtenaren die te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag van politieke Kamerbewoners komen vast te zitten in het

systeem. Zij wijzen er bovendien op dat zij geen uitlatingen mogen doen in de media, waarmee ook die weg afgesloten is om grensoverschrijdend gedrag van Kamerleden en fractiemedewerkers aan de kaak te stellen. Een ambtelijk leidinggevende stelt vast: “Als er iets met een Kamerlid en jou [als ambtenaar] gebeurt, kun je proberen, met hulp van een vertrouwenspersoon et cetera, om in gesprek te komen, maar handhaving is niet mogelijk. Je kunt nergens terecht. Het College van Onderzoek Integriteit onderzoekt namelijk geen ongewenst gedrag.” Een andere ambtenaar voegt toe: “De enige plek waar het kan, is het Presidium. Maar dat voelt als heel risicovol voor je baan.”

In de praktijk ervaren verschillende geïnterviewden dan ook dat er weinig wordt gedaan tegen grensoverschrijdend gedrag door fractiemedewerkers en Kamerleden: “De politiek is redelijk onkwetsbaar. De politiek kan zich misdragen zonder dat er sancties tegenover staan.” Geïnterviewden die het vervolgens zelf aandurfdan om een Kamerlid via de informele weg aan te spreken, kwamen over het algemeen van een koude kermis thuis. Zo vertelt een geïnterviewde over het aanspreken van een Kamerlid op denigrerende, seksistische en seksueel grensoverschrijdende opmerkingen: “Iedere keer zeg ik er wat van, maar hij verandert niet”. Ook een andere geïnterviewde heeft deze ervaring: “Een medewerker die de Kamer heeft verlaten heeft [jaren geleden] al gesprekken met [een bepaald Kamerlid] gevoerd over diens leiderschap. De boodschap was: rot maar op.”

### 3.5 Samenvatting en conclusies

- 1. Er zijn verschillende loketten waar Kamerbewoners melding kunnen doen** en/of een formele klacht in kunnen dienen wegens (vermeend) grensoverschrijdend gedrag. Die mogelijkheden zijn mede afhankelijk van (1) de positie van de persoon die de melding/klacht doet, (2) de positie van de persoon over die we melding/klacht gaat en (2) de aard van het gedrag en de mate waarin daar al of niet ook integriteitskwestie mee gemoeid zijn.
- 2. De Tweede Kamer kent daarmee een onoverzichtelijk en niet-sluitend geheel aan meldkanalen** waarin het belang van melders (laagdrempelig, eenvoudig en veilig kunnen melden) en de melding (effectief aanpakken van grensoverschrijdend gedrag) ondergeschikt is gemaakt aan het systeem. Met name grensoverschrijdend gedrag dat tussen ambtenaren, fractiemedewerkers en Kamerleden, of tussen Kamerleden onderling plaatsvindt, blijkt moeilijk aan te kaarten. Dat heeft er mee te maken dat (1) fracties zelf bepalen of en hoe zij intern een meldsysteem inrichten en/of zich aansluiten bij Klachtenregeling van de Tweede Kamer en (2) Kamerleden geen werkgever hebben en hun eventuele grensoverschrijdend gedrag richting anderen vrijwel volledig buiten het werkgebied van andere commissies c.q. instanties (zoals Openbaar Ministerie, College

van Onderzoek Integriteit) valt.

- 3. Zowel de sociale veiligheid van melders als die van beklagden is onvoldoende geborgd in de Tweede Kamer.** Er is bijvoorbeeld geen vaste procedure voor wanneer en op basis van welke criteria er een (feiten)onderzoek wordt ingesteld naar wat er is gebeurd tussen een ambtenaar of fractiemedewerker, en een Kamerlid. Omdat er voor verschillende situaties geen formele mogelijkheden blijken te zijn om interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag aan te kaarten, bestaat er een reëel risico dat vooral informele wegen worden bewandeld. Het gebrek aan sluitend beleid en systemen bekrachtigt en versterkt op deze manier de bestaande formele en informele machtsverschillen tussen ambtenaren, fractiemedewerkers en Kamerleden. Het sociale veiligheidsbeleid is daarmee niet statusblind.
- 4. In algemene zin hebben de meeste Kamerbewoners in ons onderzoek zelf geen duidelijk beeld van hoe er wordt omgegaan met signalen en meldingen:** hun algemene beeld is niet zozeer negatief, maar ze hebben er ook niet *a priori* veel vertrouwen in. Dit komt waarschijnlijk mede doordat er nog de nodige onduidelijkheid lijkt te bestaan over waar men kan melden en wat daarin mogelijk is. In elk geval vervullen leidinggevenden en directe collega's voor veel Kamerbewoners in het onderzoek, nog vóór vertrouwenspersonen, een belangrijke rol in hulp en advies bij ervaren

grensoverschrijdend gedrag.

- 5. Het melden van interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag is niet vanzelfsprekend:** 3 op de 4 ambtenaren, fractiemedewerkers en Kamerleden geeft aan dat als zij grensoverschrijdend gedrag zouden ervaren, zij dit zouden melden. Maar 1 op de 4 zou daar juist vanaf zien. Van degenen die aangaven daadwerkelijk zulk gedrag te hebben ervaren, hield een 33% het voor zichzelf, terwijl 40% zegt een melding te hebben gedaan. Een deel van die meldingen komt binnen bij bijvoorbeeld leidinggevenden, collega's en/of vertrouwenspersonen van fracties. Het aantal meldingen dat de Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen van de Tweede Kamer rapporteert in hun sociaal jaarverslag, ligt daarom lager dan het grensoverschrijdende gedrag waarover in de vragenlijst werd verteld. Bij de Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen zijn de afgelopen jaren geen formele klachten ingediend.
- 6. Er zijn verschillende redenen waarom de Kamerbewoners in het onderzoek het door hen ervaren grensoverschrijdende gedrag niet hebben gemeld.** In de eerste plaats was niet al het gedrag volgens hen de moeite waard om te melden: het was niet erg genoeg, was hun eigen verantwoordelijkheid om op te lossen en er zou met een melding (dus) ook weinig worden gedaan. Maar meer dan een kwart van de niet-melders, in belangrijke mate ambtenaren, deed dat niet uit vrees voor negatieve gevolgen. En bijna evenveel deelnemers hadden geen vertrouwen in de persoon of organisatie waar men melding zou moeten doen. Ook voor sommige Kamerleden is de drempel om te melden hoog, omdat volgens hen een melding als 'zwakte' zou worden opgevat.
- 7. De ervaringen van Kamerbewoners in ons onderzoek die wél melding deden van het door hen ervaren of waargenomen grensoverschrijdende gedrag lopen sterk uiteen.** Een kleine meerderheid is (zeer) positief, maar een grote minderheid is (zeer) negatief over hoe er met de kwestie is omgegaan. Er zijn daarbij veel overeenkomsten te zien tussen de verhalen van ambtenaren, fractiemedewerkers en Kamerleden.
- 8. Informele oplossingen slagen er maar beperkt in om de sociale veiligheid te herstellen.** Een belangrijk deel van het beschreven grensoverschrijdende gedrag lijkt effectief te kunnen worden aangepakt met informele oplossingen door vooral leidinggevenden, of anders vertrouwenspersonen of bedrijfsmaatschappelijk werk. Bijvoorbeeld doordat de melder zelf of de leidinggevende in gesprek gaat met de beklagde. Toch is de nadruk op informele oplossingen, die ook in het algemene sociale veiligheidsbeleid is opgenomen, maar beperkt effectief. Zo stelt bijna de helft van de Kamerbewoners die in de vragenlijst aangeeft iets gemeld te hebben, dat het grensoverschrijdende gedrag daarna

niet is gestopt.

**9. Vooral bij ernstigere vormen van grensoverschrijdend gedrag en/of situaties waar sprake is van formele of informele machtsongelijkheid, vergroot de nadruk op informele oplossingen en het gebrek aan een sluitend meldsysteem het probleem.**

De informele oplossing heeft soms tot gevolg dat vooral de melder de consequenties draagt voor wat er is gebeurd. Ook deden sommige melders gedetailleerd verslag van hoe hun signalen en meldingen werden genegeerd, gebagatelliseerd en in de 'doofpot' werden gestopt. Een concrete en duurzame aanpak van het grensoverschrijdende gedrag zelf ontbreekt geregeld en de onderliggende oorzaken worden onvoldoende geadresseerd. Er lijkt tot slot onvoldoende systematische aandacht te zijn voor het samenbrengen van signalen en meldingen die via verschillende kanalen worden ontvangen over dezelfde personen, voor terugkoppeling over de melding en voor nazorg aan melders en andere betrokkenen. Daardoor ontstaat onder een deel van de melders het beeld dat sommige Kamerbewoners onaantastbaar zijn en met hun grensoverschrijdende gedrag weggkomen.

# Hoofdstuk 4

## Factoren die bijdragen aan sociale (on)veiligheid

In dit vierde hoofdstuk beantwoorden we de vraag welke factoren direct of indirect bijdragen aan de sociale veiligheid en onveiligheid die Kamerbewoners ervaren. Uit de analyses komen drie hoofdcategorieën van factoren: de politieke omgeving en werkcultuur, de interpersoonlijke machtsverhoudingen en de tegenkrachten en vangnetten.

### Noot vooraf.

Zoals aangegeven in Hoofdstuk 1 richten we ons in dit hoofdstuk vooral op de factoren die er op basis van ons onderzoek het meest toe lijken te doen en hoe die factoren met elkaar samenhangen. We geven dus geen volledig overzicht van alle mogelijke factoren die direct of indirect een effect hebben op de sociale veiligheid en interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag. Ook toetsen we niet (opnieuw) of er sprake is van directe of indirecte oorzaak-gevolg relaties: dat valt buiten de reikwijdte van het onderzoek. Wel zijn de hieronder beschreven verbanden in lijn met eerder onderzoek, of op basis van bestaande wetenschappelijke theorie en onderzoek (zeer) aannemelijk.

In paragraaf 4.1 beschrijven we hoe specifieke kenmerken van de **politieke omgeving en werkcultuur** door lijken te werken in de wijze waarop Kamerbewoners onderling met elkaar omgaan. We kijken allereerst hoe de status en het aanzien van de democratie en Kamerleden ervoor zorgt dat (vermeende) politieke belangen geprioriteerd worden boven de (lange termijn) belangen van de Tweede Kamer als instituut en die van individuen binnen de Tweede Kamer (4.1.1). Vervolgens staan we stil bij de invloed van media en burgers op grensoverschrijdend

gedrag dat Kamerbewoners vertonen én ervaren (4.1.2). Ook aan bod komen de spillover effecten van 'het politieke spel' op de omgang tussen Kamerbewoners (4.1.3). Vervolgens leggen we het verband met de werkdruk die Kamerbewoners ervaren (4.1.4). Dit zorgt voor veel stress en een beperkte ruimte voor het mogen maken van fouten en vormt daarmee een voedingsbodem voor grensoverschrijdend gedrag. Tot slot bespreken we hoe de beeldvorming over de Tweede Kamer als een unieke werkomgeving ervoor zorgt dat mensen eerder geneigd zijn om grensoverschrijdend gedrag te zien als iets dat er 'nou eenmaal bij hoort' (4.1.5).

In paragraaf 4.2 beschrijven we hoe **interpersoonlijke machtsverhoudingen** een tweede factor van belang vormen in de ervaren sociale veiligheid in de Tweede Kamer. We bespreken hoe het grensoverschrijdende gedrag niet alleen binnen en tussen functiegroepen plaatsvindt (zie Hoofdstuk 2) maar vooral ook tussen Kamerbewoners van verschillende *sociale* groepen waartussen een ongelijke machtsverhouding bestaat. De scheidslijnen zorgen er ook voor dat Kamerbewoners zich vooral binnen heel specifieke subgroepen veilig(er) voelen, terwijl de relatie met leden van andere subgroepen vaak juist onveilig(er) is.

In paragraaf 4.3 laten we tot slot zien waarom veel van de factoren die een **tegenkracht en vangnet** zouden kunnen en moeten vormen tegen risico's op grensoverschrijdend gedrag, daar in de Tweede Kamer nog onvoldoende toe in staat blijken te zijn. Het gaat dan in het bijzonder om (vermeende) persoonlijke en



professionele kwaliteiten van Kamerbewoners (4.3.1), de selectie, socialisatie en roulatie van Kamerbewoners (4.3.2), de inrichting van het werk en het Kamergebouw (4.3.3), ambtelijk en politiek leiderschap (4.3.4) en het sociaal veiligheidsbeleid (4.3.5).

In paragraaf 4.4 trekken we conclusies en eindigen we met een overkoepelende analyse waarin we laten zien hoe de verschillende factoren samen bijdragen aan de sociale (on)veiligheid die men ervaart in de Tweede Kamer.

## 4.1 De politieke omgeving

### 4.1.1 Status en aanzien van democratie en Kamerleden plaatst politieke belangen voorop

De democratie staat zowel binnen als buiten de Tweede Kamer in hoog aanzien. Politieke partijen (inclusief Kamerfracties) worden beschouwd als één van de belangrijkste pijlers van die democratie. Iemand die denkt aan de Tweede Kamer, zal in eerste instantie denken aan de politieke fracties. Het is een logica die ook binnen de Kamer aanwezig is, zo bleek in de interviews.

Kamerleden zijn bovendien democratisch gekozen. Gelet op artikel 50 Grondwet vertegenwoordigen zij het gehele Nederlandse volk. Deze status van volksvertegenwoordiger en het aanzien van de democratie en de politiek, worden bekrachtigd door het gegeven dat Kamerleden staatsrechtelijk gezien 'zonder last' opereren. Zij hebben dus geen werkgever of hiërarchisch bovengeschikte: zij *zijn* de macht. Zolang ze niet vervolgd en veroordeeld worden

voor ernstige misdrijven, kan de facto alleen een verlies van stemmen bij verkiezingen hen van hun plek dwingen. Dit alles vertaalt zich in sterke machtsongelijkheid die ook nadrukkelijk aanwezig is in het contact tussen Kamerleden en andere Kamerbewoners: *"Kamerleden zijn wel heel heilig. Sommige ontnemen wel heel veel rechten aan het feit dat ze gekozen zijn, daarmee permitteren ze zich veel vrijheden."*

Deze machtsongelijkheid zien we in de eerste plaats terug in de politiek-ambtelijke verhoudingen. Hoewel Kamerleden strikt genomen geen zeggenschap hebben over de uitvoering van het ambtelijke werk, hebben de politieke Kamerbewoners volgens geïnterviewden veel (formele en informele) macht. Een enkele geïnterviewde benoemt dat ambtenaren soms met een zeker dedain naar de politiek kijken, omdat *"die over 4 jaar toch weer weg zijn."* Maar het was vooral de omgekeerde machtsverhouding die veel aandacht kreeg in de interviews en open vragen, door zowel ambtenaren als politiek medewerkers.

De (ervaren) machtsongelijkheid betekent volgens veel geïnterviewden dat de politieke Kamer het beleid bepaalt, vaak ook als het gaat om interne zaken van de ambtelijke organisatie. Zo schetst een ambtenaar: *"De ambtelijke organisatie is onderdeel van de ondersteuning van de politiek. We willen beleid uitstippelen, maar de politiek bepaalt hoe de hazen lopen en het Presidium, daar heb je je aan te houden. [...] De politiek heeft het laatste woord."* Bovendien krijgen de beslommeringen van politiek medewerkers voorrang op die van ambtelijk medewerkers, legt een ambtenaar uit:

*"Politiek gaat altijd voor op ambtenaren. Als er bij de Griffier een vraag binnenkomt van politieke aard, dan heeft dat voorrang op een ambtelijke vraag, want wij bedienen het politieke apparaat. Dat heeft altijd prioriteit."* Een grapje onder ambtenaren luidt dan ook: *"Als een Kamerlid tegen je zegt: 'spring', dan vraag je: 'hoe hoog en hoe ver meneer?'"*

“  
*Als een Kamerlid tegen je zegt: 'spring', dan vraag je: 'hoe hoog en hoe ver meneer?'*  
”

De dominantie van de politieke over de ambtelijke organisatie lijkt te worden versterkt doordat de Voorzitter en de rest van het Presidium een grote invloed hebben op de politiek-ambtelijke samenwerking. Volgens verschillende geïnterviewden zitten zij vooral op die plek omdat dat politiek gezien zo uitkomt. Doel van de Presidiumleden zou vooral zijn hun eigen politieke belangen en die van hun fractie te dienen. Bij het kiezen van Voorzitter en de andere leden van het Presidium (zou (vrijwel) geen enkele rekening worden gehouden met de vraag of men ook in staat is goed samen te werken met de ambtelijke organisatie en in staat is de toezichhoudende rol als werkgever goed te vervullen. Organisationele en werkgeverskwesties kunnen daardoor sneller gepolitiseerd raken. Bovendien lijkt het te leiden tot rolvervaging en rolconflicten, hetgeen een bekend risico vormt voor interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag.<sup>93</sup>

Een Kamerbewoner legt uit: *"De Kamervoorzitter wordt gekozen [...] en ambtenaren moeten het ermee doen. En Kamerleden denken niet: is het een goede manager voor de ambtenaren? Die denken: wat is strategisch het beste om te doen?"* Onder sommige ambtenaren bestaat het beeld dat leden van het Presidium daar vooral zitten om hun eigen fractiebelangen te behartigen.

Door de sterke (formele en informele) machtspositie van de politieke organisatie, en in het bijzonder die van Kamerleden, lijken politieke belangen geprioriteerd te worden boven de (lange termijn) belangen van de Tweede Kamer als instituut en aan die van individuen binnen de Tweede Kamer. Een geïnterviewde ambtenaar zegt daarover: *"Er is niemand meer die opkomt voor het instituut. Als iemand als wij [ambtenaren] dat doet, wordt de kop eraf gehakt [...] Ze [de politiek] zijn zelf bezig hun eigen instituut om zeep te helpen."*

De dominantie van de politiek zorgt bovendien voor een statushiërarchie tussen Kamerbewoners die directe gevolgen heeft voor de sociale onveiligheid die een deel van hen ervaart: met name voor sommige Kamerleden zou het een (impliciete) rechtvaardiging zijn om zich bijvoorbeeld dwingend, respectloos en intimiderend te gedragen richting andere Kamerbewoners.<sup>94</sup>

Dat (vermeende) politieke belangen dominant zijn in de Tweede Kamer beïnvloedt ook of en hoe signalen en meldingen worden opgepakt. Geïnterviewden beargumenteren dat de Kamer en met name de fracties gebaat zijn bij stilte over misstanden. Het aanklaarten van

misstanden wordt gezien als 'onrust' en 'slechte beeldvorming'. Dit verkleint bovendien de kans dat er adequaat wordt ingegrepen zodra men wél meldt: *"Er is geen politiek belang [om in te grijpen bij misstanden], want het veroorzaakt onrust: het instituut ligt op straat, het is slecht voor de naam en het beeld. Er is hoogstens moreel belang, maar dat is altijd ondergeschikt aan politiek belang."* Zoals we in Hoofdstuk 3 zagen, heeft dat tot gevolg dat er geregeld niet wordt ingegrepen, Kamerleden in het bijzonder niet worden aangesproken op hun gedrag, en/of de melder wordt overgeplaatst naar een andere functie, binnen of buiten de Kamer. Het wettelijke recht op een sociaal veilige werkomgeving wordt op deze manier ondergeschikt gemaakt aan (vermeende) politieke belangen.

Verschillende geïnterviewden zagen de alom aanwezige dominantie van politieke belangen bevestigd in het feit dat het aangekondigde feitenonderzoek naar het vermeend grensoverschrijdende gedrag van een oud-Kamervoorzitter mogelijk niet door zou gaan. Een ambtenaar: *"De meldingen die gedaan zijn, [...] die zijn allemaal vanuit de ambtelijke organisatie. Die gaan allemaal over: ik kan mijn werk niet doen, ik voel me bedreigd, ik voel me geïntimideerd, ik word onheus bejegend, gepest. [...] Naar buiten zie je dat dit met een heel politiek sausje geframed wordt door betrokkenen. Dus ook hier zie je weer dat er heel erg een politiek spel gespeeld wordt, over iets wat gewoon over het aansturen van een bedrijf zou moeten gaan."* Een andere geïnterviewde is het hiermee eens: *"Dat zie je ook nu gebeuren met het proberen stop te zetten van het onderzoek [...]. Dat is: kom niet aan de roedel, de Kamerleden. Wij*

*hebben de macht in dit land."*

De interviews laten verder zien dat ook binnen fracties de status en het aanzien van Kamerleden een grote machtspositie oplevert ten opzichte van fractiemedewerkers: beleidsmedewerkers, persoonlijk medewerkers, ambtelijk secretarissen, secretariaatsmedewerkers, voorlichters, stagiairs, et cetera. Ook hier blijkt de machtsongelijkheid door te werken in de ervaren sociale veiligheid. Fractiemedewerkers zien hoe hun meldingen niet worden opgepakt door mensen uit de fractie, uit angst voor mogelijke politieke gevolgen voor de partij.

Illustratief is het verhaal van een geïnterviewde die te maken kreeg met grensoverschrijdend gedrag door een Kamerlid. Deze fractiemedewerker uitte begrip voor de keus van de fractie om niet in te grijpen: *"Ik snap het standpunt dat ze in hebben genomen: het zou niet goed zijn als een partij om zou vallen om zo'n reden. Er is al zoveel wantrouwen."* Ook een andere fractiemedewerker stelt vast dat fractiemedewerkers eerder worden "opgeofferd" dan dat een Kamerlid wordt aangesproken, vanuit de redenering dat dat beter is voor de partij: *"Er zijn meerdere medewerkers die voor [dat Kamerlid] gewerkt hebben, niemand was tevreden. [...] Maar we kunnen niet om [dat Kamerlid] heen, want diegene is belangrijk voor de partij."* Ook hier krijgen (vermeende) politieke belangen dus voorrang op de sociale veiligheid van medewerkers.

Voor fractiemedewerkers kunnen politieke en persoonlijke belangen bovendien dicht tegen

elkaar aan liggen, en reden zijn om signalen en meldingen van grensoverschrijdend gedrag te negeren. Kritiek op de partij kan volgens verschillende deelnemers zorgen voor electorale schade, wat niet alleen nadelig is voor de partij, maar ook voor alle medewerkers van een fractie: *"Je weet dat als [...] jij zorgt voor onrust, dat gaat naar buiten, want alles gaat hier naar buiten, en dat zorgt voor electorale schade. Dat raakt ook jouw baan. Dat geeft perverse prikkels om ongewenst gedrag niet aan te kaarten"*, aldus een fractiemedewerker.

“

*We kunnen niet om dat Kamerlid heen, want diegene is belangrijk voor de partij*

”

Voor sommige fractiemedewerkers geldt daarnaast dat hun positie direct samenhangt met de positie van een Kamerlid. Als dat Kamerlid dan ergens van beschuldigd wordt, kan het ingewikkeld zijn om hier een onderzoek naar in te stellen: *"In mijn eigen fractie, daar werd een Kamerlid beschuldigd van seksueel misbruik. [...] Ik heb het er met het Kamerlid over gehad, [...] die ontkende natuurlijk alles. [...] Ik moet dan een belangenafweging maken: wat vind ik belangrijk? Mijn baan staat op het spel en ook die van het Kamerlid."* De geïnterviewde had bovendien geen ervaring met dit soort zaken, en had ook niet het idee ergens heen te kunnen voor advies: *"Het was een behoorlijk lastige situatie. Ik wilde praten van: goh, hoe ga ik met een integriteitkwesitie om, waar kan ik terecht? Dat bleek nergens, want ik*

*ben deel van een fractie, en een fractie moet daar zelf voor zorgen."* De beschuldiging is volgens de geïnterviewde nooit verder uitgezocht.

#### 4.1.2 Het vergrootglas als brandglas

Het is welbekend dat de Tweede Kamer onder een vergrootglas ligt van burgers en media. En ook dat dit veel druk legt op Kamerbewoners -Kamerleden, fractiemedewerkers én ambtenaren- is niet nieuw.<sup>95</sup> In de interviews, maar ook in de vragenlijst, wordt er veelvuldig op gewezen dat fracties voor hun plek in de Tweede Kamer in belangrijke mate afhankelijk zijn van beeldvorming in de media. Slechte beeldvorming betekent minder stemmen voor de partij, minder zetels in de Kamer, minder budget, en minder medewerkers.

Zichtbaarheid is daarom cruciaal en speelt een grote rol in het dagelijks leven van fractiemedewerkers en Kamerleden: *"Het is een schoolpleingevoel, van: wie is het meest prominent?"* Niet alleen de traditionele media, maar ook de sociale media zorgen ervoor dat *"alles openbaar is"* en *"alles onder een vergrootglas ligt"*. Wat binnen is, is buiten, zo lijkt de mores. *"Je weet niet meer wie je kan vertrouwen. [...] Ik had regelmatig, wie heeft dat mes nou weer in mijn rug gestoken? Het construct van veiligheid zit veel geraffineerder in elkaar."*

Deelnemers wijzen er in de interviews op dat, in vergelijking met enkele jaren geleden, de Kamer uit een groot aantal fracties bestaat. Dit zorgt voor hevige concurrentie. Daar komt volgens geïnterviewden bij dat sommige media op zoeken lijken te zijn naar ophef. Anderen wijzen weer

op de nauwe relaties tussen media en politici, waardoor zij zich ook minder sociaal veilig voelen. *“Het is een kluwen, er zitten 200 vaste journalisten in het gebouw, alles krioelt met allerlei belangen door elkaar heen. Dat is heel ongezond op een bepaalde manier.”*

De onderzoeksresultaten laten zien hoe dit vergrootglas soms als een brandglas werkt: het creëert hittepunten voor met name Kamerleden en fractiemedewerkers die mede vanwege de druk de grenzen van professioneel gedrag uit het oog verliezen en boven alles een positief beeld in stand willen houden. De gevoelde druk vertaalt zich in onprettig en grensoverschrijdend gedrag naar collega's en andere Kamerbewoners, een grote angst om fouten te maken, en het in de doofpot stoppen van signalen en meldingen over grensoverschrijdend gedrag omdat dat de beeldvorming negatief zou beïnvloeden.

Een ambtenaar: *“[Het is] een glazen huis waar we met z'n allen in leven, dat voelt heel onprettig. Het gevoel geen fouten te mogen maken. [...] Het is niet toegestaan dat er iets misgaat. Als dat politiek effect heeft of negatief in de publiciteit komt, dan kunnen politici in woede ontsteken en dan krijg jij de schuld als ambtenaar of fractiemedewerker. Dat maakt het in mijn ogen onveilig.”* En een politieke Kamerbewoner: *“[...] andere fracties hebben er baat bij als [een Kamerlid] valt. [...] Hoe meer zetels je hebt, hoe meer macht, en dan kan je iets bereiken. Stel, [een Kamerlid] doet iets heel stoms, een deel van die kiezers gaan dan naar [een ander Kamerlid van een andere partij] kijken als alternatief. Dat is ook een prikkel, om het bijna uit te gaan lokken.”*

“  
*Het is een glazen huis waar we met z'n allen in leven, dat voelt heel onprettig. Het gevoel geen fouten te mogen maken*  
”

Met name voor Kamerleden zorgt de continue aanwezigheid van journalisten en de snelle escalatie van zaken op sociale media ook voor sociale onveiligheid in hun relatie met burgers. De directe bron van de sociale onveiligheid is dan weliswaar geen Kamerbewoner, maar de onveiligheid wordt wel in en door het werken in de Tweede Kamer beleefd. Een Kamerlid vertelt over een incident dat gefilmd werd en op internet verscheen: *“[Voor een Kamerlid is dat] niet onveilig door [het gedrag van] de collega op dat moment, maar meer door dat filmpje en de gevolgen.”*

Geïnterviewde Kamerleden schetsen hoe burgers soms tegen Kamerleden lijken te worden opgehitst door de manier waarop hun uitlatingen *geframed* worden, zowel door andere Kamerbewoners als door journalisten. Een Kamerlid vertelt over de opnames van Kamerdebatten: *“Vervolgens knippen ze dat [op een suggestieve manier] en zetten ze het online. [Dat Kamerlid] kan tot tien tellen en de eerste dreigbrief komt binnen.”*

Sommige geïnterviewden zijn hierdoor terughoudend in wat ze online zetten: *“Daar is onze partij heel voorzichtig mee, want als wij dat doen, gaan tegenstanders van politieke*

*tegenstanders helemaal los op die persoon. Wij willen dat niet”.* Een andere geïnterviewde is het hiermee eens: *“Je kunt er als Kamerlid voor kiezen er niet aan bij te dragen”.*

Journalisten dragen overigens niet alleen bij aan onveiligheid door de manier waarop zij verhalen *framen*, maar ook door zelf intimiderend gedrag te vertonen. Zo benoemden zowel enkele ambtelijke als politieke Kamerbewoners het feit dat journalisten hen op elk moment en elke plek in het Kamergebouw kunnen benaderen: *“Er zijn meer dan 300 journalisten met toegang tot de Kamer, met zo'n pas kunnen ze overal rondlopen. [...] Je weet niet altijd wie er aan je deur staat. Ze kunnen overal binnenkomen en vragen stellen.”* Ze gaven aan veel waarde te hechten aan het belang van vrije journalistiek, maar benadrukten ook dat journalisten volgens hen niet altijd integer omgaan met de verantwoordelijkheid die dat met zich meebrengt. En dat journalisten zich dus soms ook zelf onbeschoft of intimiderend gedragen: *“En toen dook de pers erop, met situaties dat er tien journalisten met vijf camera's in onze gang stonden om te wachten tot [een collega] eruit kwam. [...] Wat ik ook begreep: er was een moment dat er een fractievoorzitter klemgezet is in de lift. Iemand van de journalisten zei: ‘Mooi beeld, een fractievoorzitter die klem zit.’ Dat is niet fijn om te zien.”*

#### 4.1.3 Spillover effecten van het politieke debat

Uit de interviews en de open antwoorden in de vragenlijst blijkt dat ook de manier waarop het politieke debat zélf wordt gevoerd van invloed kan zijn op de ervaren sociale veiligheid in de Tweede Kamer. Allereerst

wijzen vele deelnemers in het onderzoek op een *“verruwing”* van het politieke debat. Ook de Kamervoorzitter signaleerde in haar notitie ‘Gedrag en omgangsvormen tijdens de debatten in de Tweede Kamer’<sup>96</sup> dat er zorgen zijn over de verruwing van het debat. Kamerleden zelf zouden de behoefte hebben dat andere leden meer worden aangesproken op hun gedrag tijdens het debat en meer normering verwachten door de Voorzitter.

Hoewel recent wetenschappelijk onderzoek laat zien dat polarisatie als strategie, verruwing en *negative campaigning* niet uniek zijn voor deze tijd, is voor die aspecten de laatste jaren wel meer aandacht in traditionele media en op sociale media.<sup>97</sup> Bovendien zijn er meer fracties in de Tweede Kamer, waardoor er mogelijk ook meer fracties zijn die zich van deze strategie bedienen. Het is daarom goed mogelijk dat de aanwezigheid van zulke strategieën meer gezien en gevoeld dan voorheen.

De omgangsvormen tijdens het politieke debat werken in elk geval door in de sociale veiligheid die Kamerbewoners ervaren. Deelnemers aan ons onderzoek omschrijven hoe het doorsijpelt in de haarvaten van de organisatie en bepalend kan zijn voor de sfeer of toon waarop ook buiten het debat gesproken worden met elkaar. Zo schrijft een deelnemer in de vragenlijst: *“De toenemende agressieve toon in het politieke debat tast mijn gevoel van veiligheid binnen de Tweede Kamer aan. Als ik Kamerleden die van deze tactieken gebruik maken op de gang tegenkom geven die mij een onveilig gevoel en [dat maakt] het moeilijk voor mij ze met respect te bejegenen.”* In de interviews

wijzen sommige Kamerbewoners erop dat “ruwe” communicatie in het politieke debat misschien nog wel een bepaalde functie kan hebben, als onderdeel van “het politieke spel”. Tegelijkertijd stellen ze vast dat zulk gedrag tegenover ambtenaren ongepast is.

Ten tweede wijzen Kamerbewoners er in de interviews op dat bepaalde politieke opvattingen zelf ook als intimiderend worden ervaren, en voor een gevoel van sociale onveiligheid zorgen. Vooral politieke opvattingen die denigrerend zijn ten opzichte van specifieke groepen mensen (bijvoorbeeld vrouwen, etnische en religieuze minderheden, de lhbtqi+ gemeenschap) veroorzaken een gevoel van sociale onveiligheid, voor anderen en/of voor zichzelf. Een Kamerbewoner die zelf tot zo’n gemarginaliseerde groep behoort legt uit: “De democratie staat toe dat ik moet [werken in een omgeving] met mensen die [mij hier] liever niet hebben. Dus ik loop door het gebouw, wetend dat mensen vinden dat ik hier niet hoor. [...]. Dat is een soort algemene onveiligheid”.

Een meerderheid van de Kamerbewoners heeft de mogelijkheid dit soort opvattingen los te koppelen van hun eigen persoon, omdat zij bijvoorbeeld man, wit, cisgender<sup>98</sup> en/of hetero zijn. Zo lijkt het voor sommige Kamerleden prima mogelijk om in het debat met een ander Kamerlid te botsen, en daarna weer over te gaan tot de orde van de dag. Voor ambtenaren, fractiemedewerkers en Kamerleden voor wie de politieke opvattingen ook over henzelf gaan, is het lastiger om in zo’n omgeving te functioneren: “Ik vind het lastig om [om te gaan] met iemand

die een boreaal Nederland wil, en dan in het persoonlijke contact te doen alsof er niks aan de hand is”. Zowel de toon waarop als de inhoud van het politieke debat kan zodoende ten koste gaan van de sociale veiligheid van Kamerbewoners.

#### 4.1.4 Werkdruk

In de interviews komt herhaaldelijk terug dat ook de almaar toenemende werkdruk doorwerkt in de ervaren sociale veiligheid van Kamerbewoners. Dat er noodzaak is de ambtelijke ondersteuning aan Kamerleden te verstevigen, werd eind 2021 al geconstateerd door onder meer de Raad voor het Openbaar Bestuur en de Werkgroep versterking functies Tweede Kamer (ook wel de Werkgroep-Van der Staaij genoemd).<sup>99</sup> Maar nog altijd wordt de werkdruk door sommige Kamerbewoners als (zeer) hoog ervaren. Een ambtenaar: “Er zijn pieken en dalen, waarbij de dalen steeds minder laag zijn. In het reces was het altijd rustiger, en kon je achterstallig werk doen. Maar dat neemt af.”

Meer dan de helft van de geïnterviewden gaf aan dat de werkdruk niet alleen veel impact had op hun dagelijks functioneren in de Kamer maar ook op de ervaren sociale veiligheid. Verschillende geïnterviewden legden uit hoe een zekere mate van werkdruk motiverend kan werken, maar hoe het boven een bepaalde grens gemakkelijk leidt tot onaangenaam en grensoverschrijdend gedrag. Zo vermoedt een respondent dat druk dit soort gedrag mogelijkwerwijs in de hand kan werken: “De [...] piekbelasting, waarin het echt heel druk is, dat brengt niet het beste in mensen naar boven. Als ik het bijvoorbeeld heel druk heb, dan merkt mijn omgeving dat ook. Ik ben dan ook niet mijn beste zelf in het sociale contact. En dat geldt vast niet

alleen voor mij”, zo vertelt een Kamerbewoner. Het sluit aan bij ander wetenschappelijk onderzoek dat laat zien dat wanneer de spreekwoordelijke emmer ‘vol’ is en mensen hoge werkstress ervaren, ze minder goed in staat zijn zich te beheersen, minder sociaal wenselijk gedrag vertonen en zich eerder grensoverschrijdend gedragen.<sup>100</sup>

“ De piekbelasting, waarin het echt heel druk is, dat brengt niet het beste in mensen naar boven ”

Bovendien zorgt de werkdruk ervoor dat mensen minder tijd voor elkaar maken: “Vroeger maakte je makkelijk een praatje, maar in de loop der tijd is dat veranderd. Er is minder tijd voor elkaar door de werkdruk.” Dit gaat ten koste van de sociale verbinding tussen Kamerbewoners. Terwijl juist de verbinding en regelmatig contact met anderen een belangrijke bijdrage kan leveren aan sociale veiligheid, doordat het helpt uitspraken en gedrag van een ander in de context van diens gebruikelijke gedrag te plaatsen. En omdat sterke sociale netwerken in de organisatie een beschermende factor kunnen vormen tegen grensoverschrijdend gedrag van anderen.<sup>101</sup>

In de vragenlijst wijzen deelnemers er tot slot op dat het continu werken onder druk en stress hun psychologische welzijn vermindert, en dat dat ervoor kan zorgen dat Kamerbewoners zich minder sociaal veilig kunnen voelen, want ze zijn al overbelast. De suggestie daarbij lijkt te zijn dat

ook bij degenen op wie het grensoverschrijdend gedrag gericht is, minder buffers aanwezig zijn om zich daar effectief tegen te weren. Voor deze vermeende relatie hebben we geen ondersteunende wetenschappelijke literatuur gevonden. Om te concluderen dat hier inderdaad sprake is van een verband, zal eerst nader onderzoek moeten worden gedaan.

De werkdruk lijkt, in combinatie met een politieke omgeving waarin alles wordt gezien en opgemerkt, te leiden tot een cultuur die zowel door ambtelijke als politieke Kamerbewoners in ons onderzoek wordt omschreven als een cultuur waarbinnen heel weinig ruimte is voor fouten (zie ook Hoofdstuk 2). Het creëert daardoor een gesloten binnenwereld waarop zowel van buitenaf als van binnenuit veel druk staat. Een druk die de risico’s op grensoverschrijdend gedrag in het interpersoonlijke contact vergroot als daar geen effectieve maatregelen tegenover staan.

#### 4.1.5 Verbijzondering van de Kamer leidt tot normalisering van grensoverschrijdend gedrag

De status en het aanzien van de politiek en de hoge druk om te presteren lijkt de Tweede Kamer ook als werkomgeving een bijzondere status te geven. Het is een *high stakes* omgeving, waar veel wordt verwacht van de mensen die er werkzaam zijn. Maar in plaats van de nadruk te leggen op de voorbeeldfunctie en het aanzien van de Tweede Kamer als instituut, lijkt het vooral te leiden tot acceptatie van een zekere mate van grensoverschrijdend gedrag tussen Kamerbewoners. Zulk gedrag lijkt voor sommigen

een haast 'natuurlijk' of 'onvermijdelijk' onderdeel te zijn van het werk.

De *status aparte* van het werk in de Tweede Kamer fungeert met andere woorden als een rationalisatie voor het overschrijden van grenzen die in andere professionele omgevingen

wél gehandhaafd worden. Zo gebeurde het in meer dan de helft van de interviews dat een geïnterviewde vertelde over (ernstige) grensoverschrijdende gedragingen, om daar vervolgens over te zeggen: *“dat gebeurt hier nou eenmaal”, “het is normaal”, “het hoort erbij”, “je moet ertegen kunnen”, “hoge bommen vangen*

### Gedachtenexperiment: zou het in de gedragscode kunnen staan?

Gedragscodes zijn een vorm van 'gestolde moraal'. In de gedragscode leggen we vast welke waarden en normen in een bepaalde groep gelden. Het zijn daarmee ook de waarden en normen waaraan iedereen in die groep gehouden is en waarop men aangesproken mag worden. Doorgaans worden in gedragscodes normen geformuleerd die aansluiten bij ideeën in een groep of organisatie over wat 'goed' gedrag is. De code geeft dan een aspiratie of ideaal weer, dat als richtlijn dient voor het individuele 'goede' gedrag in de groep. Het beschrijft, met andere woorden, hoe 'normaal' gedrag eruit zou moeten zien.

In organisaties worden sommige vormen van grensoverschrijdend gedrag gezien als iets dat 'erbij hoort'. De omgeving stelt nu eenmaal hoge eisen, en als je de top wilt halen, moet je bereid zijn de grenzen op te zoeken, zo is dan de redenering. Het expliciet maken van de gebruiken die op deze manier genormaliseerd worden, kan helpen duidelijk maken waarom die redenering problematisch is. Zouden we het gedrag dat in de interviews en vragenlijst wordt omschreven als iets dat 'erbij hoort' inderdaad accepteren, dan zou een gedragscode in de ambtelijke en politieke Kamer normen kunnen bevatten als:

- *“In deze organisatie mag je schreeuwen tegen iemand die niet meteen doet wat je vraagt”*
- *“In deze organisatie doen de grenzen van medewerkers er niet toe; het politieke belang is het enige dat telt”*
- *“In deze organisatie mogen Kamerleden en andere personen met een sterke machtspositie zich gedragen zoals ze willen”*
- *“In deze organisatie mogen Kamerleden seksueel getinte opmerkingen maken tegen vrouwen, vrouwen bekluren, en hun borsten aanraken als ze daar zin in hebben”*
- *“In deze organisatie mogen kleinerende opmerkingen worden gemaakt tegen mensen als zij lager in de hiërarchie staan”*

Hoewel dit soort opmerkingen nooit letterlijk op deze manier worden gemaakt, is het wel de impliciete boodschap die wordt gecommuniceerd door opmerkingen als *“if you can't stand the heat, stay out of the kitchen.”* Om te komen tot een sociaal veilige werkomgeving die ook op lange termijn aantrekkelijk is en blijft voor ambtelijk én politiek personeel, zal de boodschap moeten worden omgedraaid: *“if people can't stand the heat, we need to turn down the fire.”*

*veel wind”, “het is de rock 'n roll van de politiek”, “het is het politieke spel”, “if you can't stand the heat...”. Dit soort redematies worden bovendien publiekelijk en in de media bekrachtigd: “Politiek is niet per se een veilige situatie”, zo stelde een oud-Kamervoorzitter bijvoorbeeld in het tv-programma Buitenhof.<sup>102</sup>*

De Tweede Kamer werd beschreven als een wereld op zichzelf, compleet anders dan andere werelden, met ook andere regels. Ook Kamerbewoners met ruime professionele ervaring zowel binnen als buiten de Tweede Kamer omschrijven het als een uitzonderlijke plek met uitzonderlijke dynamiek die geheel eigen regels kent: *“Mijn eerste werkweek was zo gek als mijn laatste”,* aldus een oud-Kamerbewoner. Die geheel eigen regels en dynamiek hebben Kamerbewoners volgens sommigen maar te accepteren: het is nu eenmaal onderdeel van het werk in de Tweede Kamer. Wanneer politiek en ambtelijk leider dit soort uitspraken doen, wordt grensoverschrijdend gedrag een genormaliseerd en gelegitimeerd onderdeel van de organisatiecultuur. Deze normalisering vergroot vervolgens de kans dat zulk gedrag zich voordoet en kan blijven voordoen over langere tijd.<sup>103</sup>

## 4.2 Interpersoonlijke machtsverhoudingen

In Hoofdstuk 2 en 3 lieten we al zien hoe zowel binnen als tussen de vele organisaties in de Tweede Kamer een 'eilandjescultuur' lijkt te overheersen. Kijken we nog iets gerichter naar deze eilandjescultuur, dan zien we veel

verschillende 'scheidslijnen'<sup>104</sup> die allerlei eilandgroepen creëren (bijvoorbeeld 'politici' of 'vrouwen') waar Kamerbewoners zich in meer of mindere mate mee identificeren. De scheidslijnen lopen deels langs de lijnen van hoe de Kamer als organisatie is ingericht. En ze geven vorm aan de interpersoonlijke contacten tussen leden van verschillende groepen. Zo is er een duidelijke 'scheidslijn' tussen de politieke en ambtelijke organisatie zichtbaar. En er zijn scheidslijnen tussen de verschillende fracties, tussen Kamerleden en fractiemedewerkers, tussen de hogere ambtelijk leidinggevenden en medewerkers lager in de hiërarchie, en tussen ambtelijke diensten onderling.

Illustratief is de omschrijving van deze ambtenaar: *“Binnen de ambtelijke organisatie zijn ongeschreven spelregels met wie er wel en liever niet gecommuniceerd mag worden over onderwerpen. Ook vindt er onderling tussen diensten wel eens sabotage plaats die hinderend werkt voor de werkzaamheden die uitgevoerd moeten worden.”* Een andere ambtenaar voegt toe dat de hiërarchie en verkokering ook breder doorwerkt: *“De ambtelijke organisatie is nog redelijk 'ouderwets' ingevuld. Er is weinig tot geen contact met andere overheidsorganisaties voor kennisdeling. Ook het politieke proces kent geen vernieuwing en is alles nog erg hiërarchisch ingevuld. Dit is belemmerend voor openheid en vertrouwen.”* De organisatorische inrichting van de Tweede Kamer zorgt er dus voor dat de sociale veiligheid vooral binnen de eigen subgroepen wordt ervaren maar in mindere mate daarbuiten (zie Hoofdstuk 2).

Naast de organisatorische lijnen zijn er in de Tweede Kamer ook scheidslijnen zichtbaar die lopen langs (een combinatie van) persoonskenmerken, met name gender, migratieachtergrond/ethniciteit, en seksuele oriëntatie. Vergeleken met de samenstelling van de Nederlandse bevolking, is de diversiteit in zowel de ambtelijke als de politieke Kamer nog beperkt. In absolute aantallen lijken seksisme en racisme daardoor maar een klein deel te zijn van het grensoverschrijdend gedrag dat plaatsvindt (zie Hoofdstuk 2). Maar de deelnemers uit ons onderzoek die zelf tot een gemarginaliseerde groep behoren, deelden (vaak meerdere) indringende verhalen die erop wijzen dat juist de sociale veiligheid van deze groepen onvoldoende geborgd is en dat seksisme, racisme, homofobie en validisme<sup>105</sup> nog geregeld voorkomen.

Eenzijds wijzen deelnemers aan het onderzoek erop dat er een steeds groter bewustzijn is van (het belang van) sociale veiligheid en dat de acceptatie van en omgang met allerlei vormen van grensoverschrijdend gedrag verandert. De kennis over en aandacht voor structurele ongelijkheden (zoals seksisme, racisme, homofobie, et cetera) lijken toe te nemen, net als de diversiteit in de Tweede Kamer.

Anderzijds roepen de toenemende diversiteit en aandacht voor sociale veiligheid weerstand op bij sommige Kamerbewoners. Dat vertaalt zich volgens deelnemers onder meer in ongemak in het onderlinge contact tussen Kamerbewoners. Een Kamerbewoner van kleur: *"Sommige collega's stellen zich ongemakkelijk, terughoudend en onwennig op voordat ik ook maar een woord heb*

*gezegd."* In andere gevallen lijkt meer expliciet sprake te zijn van grensoverschrijdend gedrag: *"Een vrouw met een hoofddoek wordt [in het plenaire debat] continu afgemaakt"*, aldus een Kamerbewoner.

Ook de toenemende zichtbaarheid van genderdiversiteit levert soms grensoverschrijdende reacties op: *"Er zijn hier toiletten [...] met een eigen deur. Die kunnen prima genderneutraal zijn. Toen is daar een [neutraal] bordje op geplakt, maar dat werd eraf gesloopt [...]. De nieuwe bordjes waren weer man-vrouw. Dat is pestgedrag."* Het gebrek aan diversiteit binnen de Tweede Kamer kan op deze manier dus bijdragen aan de sociale onveiligheid die men ervaart.

De gemeenschappelijke deler tussen de verschillende soorten scheidslijnen in de Tweede Kamer is dat ze lopen langs de lijn van formele én informele machtsverhoudingen. Sociale onveiligheid in de Tweede Kamer komt, net als elders<sup>106</sup>, vooral voor in contacten tussen leden van meer versus minder machtige subgroepen. Hierbij zorgen de formele en informele machtsongelijkheid, en soms ook onderling sterke afhankelijkheid, er voor dat sommige Kamerbewoners met een sterkere (vermeende) machtspositie meer ruimte nemen en krijgen om zich grensoverschrijdend te gedragen richting anderen. Het is deze machtsdynamiek die door deelnemers zelf wordt herkend als een belangrijke voedingsbodem voor grensoverschrijdend gedrag tussen Kamerbewoners. Een ambtenaar: *"Er heerst een grote hiërarchie waarbij je erg afhankelijk bent van bepaalde personen of je een goede werksfeer*

*hebt, of je doorgroeimogelijkheden hebt, of je goede kansen hebt. Hierdoor ligt de druk erg hoog om bepaalde mensen te vriend te houden."*

De scheidslijnen hebben daarmee ook consequenties voor waar Kamerbewoners zich meer en minder veilig zullen voelen om kwesties bespreekbaar te maken of grensoverschrijdend gedrag te melden: dat is voor sommigen in eigen kring beter denkbaar dan 'daarbuiten', tenzij het om een derde partij gaat waarvan de onafhankelijkheid, expertise en vertrouwelijkheid buiten kijf staat (zie ook Hoofdstuk 2 en 3).

Daarnaast kunnen de scheidslijnen van invloed zijn op de mate waarin Kamerbewoners meer of juist minder geneigd zullen zijn kritiek te kunnen en willen ontvangen, accepteren en aanvaarden. Uit eerder onderzoek weten we dat tegengeluiden van 'buiten' de eigen groep doorgaans minder goed worden gehoord, begrepen en serieus genomen, terwijl de geschreven en ongeschreven normen en de goed- of afkeuring van bepaald gedrag door anderen binnen de 'eigen' groep des te meer effect hebben.<sup>107</sup> Oplossingen voor het verbeteren van de sociale veiligheid in de Tweede Kamer moeten daarom niet alleen gericht zijn op het verbeteren van de omgang tussen verschillende (functie- en sociale) groepen, maar ook op het normeren binnen de eigen groepen. Alleen dan kunnen de ingewikkelde interpersoonlijke machtsverhoudingen die we hierboven hebben beschreven, meer in balans worden gebracht.

## 4.3 Tegenkrachten en vangnetten

De politieke omgeving en werkcultuur, alsook de interpersoonlijke machtsverhoudingen leggen een grote druk op de interacties tussen Kamerbewoners en lijken grensoverschrijdend gedrag in de hand te werken. Maar er zijn ook tegenkrachten en vangnetten die de risico's daarop zouden kunnen verkleinen. In deze paragraaf behandelen we vijf (sets) factoren die zo'n tegenkracht of vangnet vormen of zouden kunnen vormen, maar dat vooralsnog onvoldoende blijken te zijn.

### 4.3.1 Persoonlijke kenmerken en loyaliteiten

Sommige deelnemers in het onderzoek benadrukten dat hoe Kamerbewoners zichzelf opstellen in de organisatie een belangrijke 'buffer' of 'coping mechanisme' kunnen zijn om de sociale veiligheid die ze ervaren te vergroten. Zo stellen sommige Kamerbewoners dat het helpt voor je gevoel van sociale veiligheid als je zelf ook *"stevig in je schoenen"* staat en je uit durft te spreken. *"Ik ben niet bevreesd. Treed anderen transparant tegemoet. Accepteer ongepast gedrag van anderen niet en stap daaropaf"*, zo schrijft een deelnemer.

Het lag buiten de reikwijdte van het onderzoek om deelnemers uitgebreid te bevragen op dit soort kwaliteiten. Maar uit het laatste werkbelevingsonderzoek uit 2021 zou in elk geval blijken dat ambtelijk medewerkers over gemiddeld tot goed ontwikkelde competenties en vaardigheden beschikken die als 'hulpbron' kunnen dienen tegen bijvoorbeeld werkstress

en druk. Vooral op het gebied van veerkracht en flexibiliteit zouden ambtenaren hoger dan gemiddeld scoren.<sup>108</sup>

Ook onze eigen onderzoeksresultaten wijzen er geenszins op dat het bepaalde groepen Kamerbewoners, en in het bijzonder de Kamerbewoners die grensoverschrijdend gedrag hebben ervaren, op grote schaal zou ontbreken aan weerbaarheid of durf. Onze data wijzen eerder op het tegengestelde: er lijken kenmerken te zitten in structuur, cultuur en systemen van de Kamerorganisatie die een negatieve uitwerking hebben op de sociale veiligheid van Kamerbewoners, óók die van hen die juist veel durf en weerbaarheid hebben getoond. Bovendien blijkt uit verschillende onderzoek dat er niet zoiets bestaat als een algemeen 'slachtoffer profiel' van grensoverschrijdend gedrag.<sup>109</sup>

Dat neemt niet weg dat bepaalde kenmerken van Kamerbewoners zelf wel degelijk een rol kunnen spelen in de sociale (on)veiligheid die ze ervaren. Dat lijkt in dit geval echter niet zozeer te liggen in de weerbaarheid van Kamerbewoners, maar eerder in de dynamiek die kan ontstaan tussen Kamerbewoners met verschillende (vermeende) persoonlijkheden en in de sterk persoonlijk gevoelde loyaliteit van sommige Kamerbewoners, die beide ook nauw lijken samen te hangen met hun rollen in de Tweede Kamer.<sup>110</sup>

Allereerst de vermeende persoonlijkheden van Kamerbewoners. Ook hier verwijzen geïnterviewden naar de tweedeling politiek-ambtenarij, waarbij de kenmerken van de

functies volgens hen specifieke typen mensen aantrekken. Zo wordt de typische ambtenaar omschreven als "dienstbaar", "introvert", "volgend", "loyaal", "stil", "niet iemand die meteen terug blaft". Terwijl de typische politicus wordt omschreven als "narcistisch", "egocentrisch", "goedgebekt", "charmant", "statusgevoelig", bezig met de buitenkant", "gericht op aandacht", "assertief", "onbeleefd" en "brutaal" (zie Figuur 4.1).

Het is niet moeilijk te zien hoe 'een typische ambtenaar' gemakkelijk onder de voet kan worden gelopen door 'een typische politicus'. Een politicus zal alleen al op basis van vermeende persoonlijke kenmerken van politici eerder een informele machtspositie worden toegeschreven. Dat geldt zelfs wanneer de formele macht van de politicus over de ambtenaren in kwestie in de praktijk heel beperkt is en de kenmerken van de personen in kwestie meer gebaseerd zijn op stereotypingen dan op concrete ervaringen tussen de personen in kwestie.

Ten tweede zagen we eerder al dat veel Kamerbewoners in ons onderzoek, zowel uit de ambtelijke als uit de politieke organisatie, een sterke loyaliteit voelen jegens de democratie, de Tweede Kamer en/of de fractie en de partij. Zo schetst een fractiemedewerker: "Bij fracties is het zo, in ieder geval bij [onze fractie], het is meer dan je baan. Het zijn kleine families, de loyaliteit is enorm".

Uit de interviews blijkt dat Kamerbewoners vanuit deze liefde voor de democratie, de politiek en de Kamer bereid zijn soms extreme en onveilige werkomstandigheden te accepteren. Zo vertelt



Figuur 4.1. Stereotiepe omschrijvingen van politici en ambtenaren door Kamerbewoners

een ambtenaar die te maken kreeg met diverse vormen van grensoverschrijdend gedrag en onveiligheid: "Ik heb wel gedacht: als het te erg wordt... Ik krijg elke maand wel een aanbieding om ergens anders te gaan werken. Maar ik doe het liever niet, want dit is mijn droombaan. Ik heb fantastische collega's, ik heb een heel groot hart voor de democratie, dat ik daar een steentje aan mag bijdragen voelt fantastisch. Ik kan dat nergens

anders op dezelfde manier doen."

Ook verschillende andere geïnterviewden leggen uit hoe loyaliteit aan de democratie, de politiek en de Tweede Kamer ervoor zorgt hoe Kamerbewoners grensoverschrijdend gedrag soms maar gewoon accepteren: "Je legt je grenzen wat verder. [...] Je wil je nest niet bevuilden, je slikt het maar." De normalisering van grensoverschrijdend

gedrag die we in paragraaf 4.1.1 en 4.2.2 beschreven, wordt dus onbedoeld versterkt door de reacties van sommige Kamerbewoners die zelf zulk gedrag ervoeren maar geen ruimte zagen om het aan te kaarten zonder schade te doen aan zichzelf en/of aan het doel en de groep waar zij zich met zoveel loyaliteit voor inspanden.

De sterk gevoelde loyaliteit en verbondenheid met het werk van de Tweede Kamer maakt mensen dus kwetsbaar voor grensoverschrijdend gedrag. Het rekt de tolerantiegrenzen op en kan daarmee onbedoeld grensoverschrijdend gedrag legitimeren. Het verkleint daarmee ook de kans dat Kamerbewoners signalen afgeven, melding maken of een klacht indienen als ze te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag en onveilige situaties, zo zagen we ook in Hoofdstuk 3.

“  
Je legt je grenzen wat verder.  
Je wil je nest niet bevuilden, je slikt het  
maar  
”

#### 4.3.2 Selectie, socialisatie en roulatie

Om een sociaal veilige werkomgeving te creëren, is het belangrijk om in de werving, selectie en socialisatie van personeel -en in het bijzonder van personen die een leiderschapsrol vervullen- aandacht te besteden aan specifieke professionele kenmerken en vaardigheden.<sup>111</sup> Zo spelen bijvoorbeeld zaken als de toegankelijkheid, betrouwbaarheid, luistervaardigheden en andere communicatieve vaardigheden van

leiders een rol in de ruimte die mensen ervaren om zich uit te spreken, in het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag en bij meldingen van misstanden.<sup>112</sup>

In de Tweede Kamer zijn er 21 werkgevers en 150 zelfstandig opererende Kamerleden. De 20 fracties zijn autonome organisaties die naar eigen inzicht de werving, selectie en socialisatie van fractiemedewerkers organiseren. Hoewel we geen onderzoek hebben gedaan naar de mate waarin de fracties daarbij aandacht besteden aan professionele kwaliteiten die sociale veiligheid helpen vergroten, kan het zijn dat deze aandacht tussen fracties onderling verschilt en mogelijk tekortschiet.

Meerdere Kamerbewoners constateren in de interviews dat in elk geval bepaalde fracties het op dit punt beter zouden kunnen doen. Volgens verschillende geïnterviewden is aandacht voor sociale veiligheid ook geen onderdeel van het inwerkprogramma voor nieuwe partijen. En ook in de ambtelijke organisatie uitten deelnemers zorgen over de samenstelling van het personeelsbestand. Met name het gebrek aan roulatie en de lange dienstverbanden zouden daarbij een probleem zijn. Deze worden als een risico ervaren omdat hiermee te sterke informele banden tussen politieke en ambtelijke Kamerbewoners kunnen ontstaan, die tot rolvermenging en rolvervaging kunnen leiden.

#### 4.3.3 Het Kamergebouw: Tijd en plaats

De situatie waarin men werkt -de tijd, de plaats, de inrichting van de fysieke ruimte- is ook van

invloed zijn op de ervaren sociale veiligheid. In dit verband werd het gebouw waar de Tweede Kamer tijdelijk in huist, genoemd als een omgeving die vooral bijdraagt aan een gevoel van sociale *onveiligheid*.

Zo noemden verschillende geïnterviewden de impact van de glazen afscheidingen, waarbij glas zowel voor veiligheid als voor onveiligheid kon zorgen. Een geïnterviewde gaf als voorbeeld de kamer waarin het interview plaatsvond: *“Deze kamer is bijvoorbeeld helemaal afgesloten. Glas zou beter zijn.”* Hier wordt glas gezien als veilig, omdat het zorgt voor sociale controle: iedereen kan zien wat er in een kamer gebeurt. Op andere momenten werd echter benadrukt hoe glas ook juist voor onveiligheid kan zorgen, als bijvoorbeeld journalisten zomaar elke werkkamer in kunnen kijken. In onze eigen observaties van het Kamergebouw zagen we hoe bepaalde Kamerbewoners er dan ook voor gekozen hadden om het glas naast hun deur af te plakken.

Eenzelfde punt werd gemaakt over afdelingen die relatief afgezonderd in het gebouw zaten: als het een sociaal veilige afdeling betreft, is het volgens sommige geïnterviewden heel fijn om afgezonderd te zitten. Maar ervaren Kamerbewoners er sociale onveiligheid dan kan de afzondering die ervaring juist versterken en de risico's op grensoverschrijdend gedrag vergroten. Ook hoe iemands afdeling gesitueerd is ten opzichte van andere afdelingen kan van invloed zijn. Dit punt werd door zowel politieke Kamerbewoners als door ambtenaren genoemd: het maakt uit naast wie een Kamerlid zit in de plenaire zaal, en het maakt uit met welke fractie(s)

en diensten iemand op de gang zit. Een opvallend aantal deelnemers benoemde verder zowel in vragenlijst als interviews de liften expliciet als een plaats waar zij zich sociaal onveilig voelden, omdat juist daar grensoverschrijdend gedrag zou plaatsvinden.

Tot slot wezen deelnemers er nog op dat er in de Tweede Kamer ook vrij veel 's nachts en in avonden wordt doorgewerkt, en dat dit hun gevoel van sociale veiligheid beïnvloedt. Kamerbewoners moeten bijvoorbeeld 's avonds laat of 's nachts het gebouw verlaten, of over verlaten gangen lopen. En in de avonden op bijvoorbeeld borrels of partij-evenementen zouden collega-Kamerbewoners onder invloed van alcohol opdringerig worden en worden situaties eveneens als sociaal onveiliger ervaren.

#### 4.3.4 Ambtelijk en politiek leiderschap

Een derde factor die kan bijdragen aan de sociale veiligheid is het type leiderschap dat in de ambtelijke en politieke Kamer wordt getoond. Leidinggevend kunnen op een positieve manier bijdragen aan sociale veiligheid en het voorkomen van interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag: door het onderwerp expliciet te agenderen en bespreekbaar te maken; door zelf goed voorbeeldgedrag te laten zien, inclusief het tonen van kwetsbaarheid en het productief omgaan met eigen en andermans fouten; door een goede onderlinge relatie op te bouwen met anderen die getuigt van wederzijds vertrouwen, respect en loyaliteit; en door op te treden als de grenzen van acceptabel gedrag worden overschreden.<sup>113</sup>

In het onderzoek zagen we op dit vlak een aantal



belangrijke, positieve ontwikkelingen. In het ambtelijke werkbelevingsonderzoek in 2021 werd geconstateerd dat de interactie tussen medewerkers en de leiding de laatste jaren is verbeterd en het vertrouwen in de leiding is toegenomen. Ambtelijk leidinggevend, aldus het werkbelevingsonderzoek, laten in toenemende mate bevlogen leiderschap zien, waarbij ze medewerkers inspireren, versterken, verbinden en faciliteren. Ook de onderlinge communicatie tussen werkvloer en management en tussen diensten zou zijn verbeterd. Gemiddeld genomen zouden medewerkers van de ambtelijke organisatie zich rechtvaardig behandeld voelen.<sup>114</sup>

In de politieke organisatie lijkt het belang van sociale veiligheid eveneens meer aandacht van het leiderschap te hebben dan voorheen. Te denken valt bijvoorbeeld aan bespreking ervan in Ramingsdebatten.<sup>115</sup> In een brief aan de fractiesecretarissen vraagt de Voorzitter aandacht voor sociale veiligheid binnen de fracties en benoemt ze de mogelijkheid tot ambtelijke ondersteuning op dit vlak.<sup>116</sup> In de notitie 'Gedrag en omgangsvormen tijdens de debatten in de Tweede Kamer' benadrukt de Voorzitter in 2022<sup>117</sup> dat het Reglement van Orde bepaalt dat Kamerleden zich tijdens het debat behoren te gedragen "op een wijze die getuigt van onderling respect, en die geen afbreuk doet aan de waardigheid van de Kamer" (artikel 8.14 RvO).

Tegelijkertijd blijkt uit zowel vragenlijst als interviews dat de ambtelijke en politieke leiding kennelijk nog onvoldoende in staat is om de sociale veiligheid in brede zin te borgen. Zo laten de resultaten uit Hoofdstuk 2 en 3 zien dat de

leiding niet zelden ook juist zelf een bron van grensoverschrijdend gedrag is, of dat zij door het niet of inadequaat optreden bij signalen en meldingen de ervaren sociale onveiligheid nog verder vergroten. Slecht voorbeeldgedrag en gebrekkig optreden tegen grensoverschrijdend gedrag heeft niet alleen effect op de direct betrokkenen: er gaat een signaal van uit naar de bredere werkomgeving dat zulk gedrag kennelijk is toegestaan of in elk geval wordt gedoogd. Het leiderschap bekrachtigt zodoende juist de norm dat grensoverschrijdend gedrag jegens anderen acceptabel zou zijn.<sup>118</sup>

Ter illustratie schetsen sommige ambtenaren hoe leidinggevend niet altijd opkomen voor hun medewerkers als er een conflict is met de politieke organisatie. Een fractiemedewerker die ontevreden was over het werk van een ambtenaar wendde zich bijvoorbeeld tot het betreffende diensthoofd, die de ambtenaar in diens beleving direct daarop afrekende: "Mijn diensthoofd zegt: 'Godverdomme waar ben je mee bezig?' Die kiest voor de [fractiemedewerker]. Die gaat niet achter zijn eigen medewerkers staan. [...] Hoor en wederhoor, van eerst goed luisteren, ruimte geven, wie zit erbij... Dat ontbreekt." Ook andere geïnterviewden gaven aan dat het gebrek aan steun van de leidinggevende een gevoel van sociale onveiligheid veroorzaakt. Dit effect lijkt versterkt op te treden in afdelingen en diensten waar geregeld sprake is van wisseling van leidinggevend en/of door leidinggevend onvoldoende wordt geïnvesteerd in de teams: "Het effect ervan is dat ons team heel verdeeld denkt over hoe het werk gedaan moet worden, dat geeft in het team veel spanning."

Naast steun van de leiding speelt ook hun toegankelijkheid een rol. Die toegankelijkheid heeft deels te maken met uitstraling en houding, zo schetst een geïnterviewde: "Als je een [hogere ambtelijk leidinggevende] ziet die door je heen kijkt en nooit gedag zegt, dan is de drempel hoog om naar [die persoon] toe te stappen." Ook in de vragenlijst wordt de benaderbaarheid van hogere ambtelijk leidinggevend meermaals aan de orde gesteld: "[Het] management is zeer top-down i.p.v. bottom-up. Medewerkers moeten daar niet piepen, ook niet als dit zeer terecht is. Het betreft dan allerlei aspecten van ongewenst gedrag."

Vergelijkbare patronen van leiderschap dat nog onvoldoende een tegenkracht vormt tegen sociale onveiligheid, zijn ook zichtbaar in de politieke organisatie. Dat gaat van het ingrijpen bij grensoverschrijdend gedrag tijdens debatten tot ingrijpen bij grensoverschrijdend gedrag richting ambtenaren of binnen fracties. Een deelnemer uit de vragenlijst: "Het Presidium treedt niet op tegen grensoverschrijdend gedrag van (onder)voorzitters, dat zet geen precedent dat veiligheid serieus genomen wordt." Een andere deelnemer is van mening dat de Voorzitter onvoldoende ingrijpt in debatten, ook niet als daar ongepaste, haatdragende opmerkingen worden gemaakt: "Onvermogen, het is onvermogen. [...] De Voorzitter zou een rol moeten hebben. [...] Ze mag echt wel kaders stellen. [...] Maar de grenzen zijn niet duidelijk, ik zie haar vaak worstelen." En ook het leiderschap in de fracties schiet soms tekort: "Ik heb in mijn functioneringsgesprek, [...] wel geprobeerd aan te geven dat ik me onveilig voelde, maar die twee keken me aan alsof ze water zagen branden."

“  
Het Presidium treedt niet op tegen grensoverschrijdend gedrag van (onder)voorzitters, dat zet geen precedent dat veiligheid serieus genomen wordt  
”

#### 4.3.5 Het sociale veiligheidsbeleid: een onvoldoende verankerd vangnet vol gaten

In het in 2021 geactualiseerde 'Beleid ongewenste omgangsvormen'<sup>119</sup> zijn verschillende structuren en maatregelen vastgelegd die bedoeld zijn om de sociale veiligheid in de Tweede Kamer te stimuleren en te borgen. Onderdelen van het beleid zijn (1) voorlichting en scholing op het terrein van ongewenst gedrag op het werk voor medewerkers en leidinggevend, (2) een gedragscode over ongewenste omgangsvormen, en (3) de vertrouwenspersonen, een klachtenregeling en klachtencommissie.

In Hoofdstuk 3 brachten we al in kaart wat dit beleid concreet betekent voor de omgang met signalen en meldingen van grensoverschrijdend gedrag tussen Kamerbewoners. Hieronder benoemen we vooral een aantal belangrijke initiatieven en activiteiten die met name vanuit de Tweede Kamer zijn ondernomen en waarvan verwacht mag worden dat ze bijdragen aan het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag en het verbeteren van de omgang met (signalen en meldingen van) zulk gedrag wanneer het zich toch voordoet. Het is daarbij belangrijk te

vermelden dat het inventariseren en analyseren van het sociaal veiligheidsbeleid binnen fracties buiten onze onderzoeksopdracht viel: over initiatieven en activiteiten die daar worden ondernomen, kunnen we daarom weinig zeggen. We rapporteren hieronder enkel informatie over fracties die uit de stukken van de Tweede Kamer zelf naar voren is gekomen of in de interviews is genoemd.

Binnen de ambtelijke organisatie vindt sinds 2018 een tweejaarlijks werkbelevingsonderzoek plaats. Met behulp van dit onderzoek wordt onder meer expliciet gemonitord in hoeverre ambtenaren te maken krijgen met bepaalde vormen van grensoverschrijdend gedrag door anderen: pesten of treiteren, (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, discriminatie, extremisme of stalken. De bevindingen uit deze onderzoeken worden volgens het beleid in alle diensten besproken en opgevolgd met een plan van aanpak. Voorbeelden hiervan troffen we ook aan in de documentanalyse. Verder zouden ook enkele fracties intern een werkbelevingsonderzoek hebben laten uitvoeren.<sup>120</sup>

Uit de documentanalyse blijkt verder dat er in de ambtelijke organisatie aandacht is voor sociale veiligheid tijdens introductiedagen. Leidinggevendenden kunnen training krijgen in klachtenafhandeling en bewustwording over sociale veiligheid. En voor medewerkers is er een training om te leren ingrijpen als omstander bij grensoverschrijdend gedrag ('omstandersinterventie').<sup>121</sup> Ondertussen wordt er sinds 2018 nadrukkelijk geprobeerd

de zichtbaarheid van Vertrouwenspersonen en Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen te vergroten. Er wordt meer voorlichting gegeven over de ambtelijke en politieke gedragscode en de rechten en plichten van medewerkers. En er zou zijn geïnvesteerd in scholing en vakkennis van de vertrouwenspersonen.<sup>122</sup>

De genoemde investeringen vormen een belangrijke stap richting een betere borging van de sociale veiligheid van Kamerbewoners. Toch zijn ze in huidige vorm onvoldoende opgewassen tegen de grote kracht die van de politieke omgeving, werkomstandigheden en interpersoonlijke machtsverhoudingen uitgaat.

Daar zijn vier belangrijke redenen voor:

1. Het Kamerbrede beleid wordt nog onvoldoende breed en zichtbaar gedragen en voorgeleefd door Kamerleden, Presidium en ambtelijk leidinggevendenden;
2. Er is sprake van een beperkte reikwijdte van het Kamerbrede beleid en van onvermogen om in te grijpen bij bepaalde voorvallen; en
3. Het Kamerbrede beleid is onvoldoende ingebed in en verbonden aan de primaire werkprocessen, taken, en doelen van de verschillende Kamerbewoners;
4. Het Kamerbrede beleid zelf kent diverse tekortkomingen, inconsistenties en onduidelijkheden, zowel op papier als in de uitvoering van en communicatie over het beleid.

Het resulteert in een onvoldoende verankerd vangnet voor alle Kamerbewoners, een vangnet dat bovendien vol gaten zit.

#### 4.3.5.1 Onvoldoende draagvlak

De mate waarin HR-beleid, inclusief beleid rond sociale veiligheid en integriteit, effectief is, hangt nauw samen met hoe dat beleid wordt geïmplementeerd, uitgedragen en gecommuniceerd door het leiderschap.<sup>123</sup> Wordt beleid onvoldoende gesteund door wat leiders doen, dan ondermijnt dat de geloofwaardigheid van en het vertrouwen in dat beleid –en in het leiderschap.<sup>124</sup> Sterker nog, waar sprake is van beleid dat vervolgens onvoldoende wordt uitgedragen en nageleefd door personen in (formele en informele) leiderschapsposities, kan het zelfs een averechts effect hebben: het contrast tussen het als amoreel of zelfs niet-integer ervaren leiderschap enerzijds en het op papier en met woorden uitgedragen beleid is dusdanig groot, dat het juist de kans op niet-integer gedrag vergroot en tot meer cynisme in de organisatie leidt.<sup>125</sup>

Dat Kamerbewoners nog geregeld hogere ambtelijk leidinggevendenden en Kamerleden aanwijzen als de bron van grensoverschrijdend gedrag (zie Hoofdstuk 2), is zorgelijk omdat het een ondermijnend effect heeft op initiatieven die bedoeld zijn om de sociale veiligheid te vergroten. Een ambtenaar wijst daarbij op de inconsistentie en ongeloofwaardigheid die uit het gedrag spreekt: *"Er zit geen grens aan dat gedrag. Dat is het lastige. Ik heb werkelijk nog niet meegemaakt dat politici die de toon voeren zich willen houden aan de regels die ze zelf hebben vastgesteld. Voor hen zou het bevreemdend zijn als er ambtenaren zijn die dat wel doen."* En ook het onvoldoende adequaat ingrijpen bij signalen en meldingen (zie Hoofdstuk 3 en paragraaf 4.4.4) ondergraaft het sociale

veiligheidsbeleid. Om het sociale veiligheidsbeleid daadwerkelijk effectief te kunnen voeren, lijkt een breder draagvlak en zichtbaar voorbeeldgedrag van de hogere ambtelijk leidinggevendenden, het Presidium en Kamerleden van groot belang.

#### 4.3.5.2 Beperkte reikwijdte

De beperkte reikwijdte van het Kamerbrede beleid, die we in Hoofdstuk 3 uitgebreid toelichtten, lijkt eveneens grote gevolgen te hebben. In de eerste plaats omdat er zeer weinig mogelijkheden zijn om te melden en op te treden in situaties waar verschillende typen Kamerbewoners bij betrokken zijn. Fracties hebben ondertussen de mogelijkheid om zich aan het beleid van de Tweede Kamer te onttrekken door deze eenvoudigweg niet van toepassing te verklaren, maar blijken ook niet altijd te voorzien in een passend alternatief. Onbedoeld wordt zo het signaal afgegeven dat andere Kamerbewoners 'vogelvrij' zijn, iets dat geïnterviewden soms letterlijk zo ervaren. Slechts de Arbeidsinspectie kan fracties c.q. de stichting van de fractieorganisatie als werkgever aanspreken op eventuele gebreken in de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet. Of en in hoeverre dit ook daadwerkelijk gebeurt, kunnen we op basis van ons onderzoek niet vaststellen. Wel constateren we op basis van de data dat niet alle fracties al voldoende in staat lijken te zijn om de sociale veiligheid van hun fractiemedewerkers en Kamerleden te borgen.

In de tweede plaats draagt de beperkte reikwijdte van het beleid bij aan de al sterk aanwezige onbalans in machtsposities. Doordat er geen heldere, transparante en

eenduidige formele routes zijn waarlangs men grensoverschrijdend gedrag kan aankaarten dat plaatsvindt in de contacten tussen ambtenaren, fractiemedewerkers en Kamerleden, blijven alleen de informele wegen open. Maar deze informele wegen dienen vooral degenen die een machtige positie hebben in de Kamer: de persoonlijke en carrière technische risico's voor het bewandelen van zo'n informele route zijn namelijk groter voor Kamerbewoners die dan voor bijvoorbeeld Kamerleden of hoger ambtelijk leidinggevenden die welhaast onvervangbaar lijken. Terwijl omgekeerd de druk en invloed van machtiger Kamerbewoners ambtenaren en fractiemedewerkers met een zwakkere positie nóg kwetsbaarder maakt voor bijvoorbeeld beschuldigingen van grensoverschrijdend gedrag of ontslag.

Door het ontbreken van sluitende en passende manieren om ook formeel melding te doen en/of een klacht in te dienen, wordt dus in feite de ongelijke machtsverhouding tussen groepen Kamerbewoners geïnstitutionaliseerd en gereproduceerd. Het geeft nóg meer macht aan hen die al een sterkere machtspositie hebben, terwijl het de positie van degenen met minder macht juist verzwakt. Dit voedt de sociale onveiligheid. Bovendien zijn de rechten van Kamerbewoners die door Kamerbewoners uit andere groepen worden beschuldigd van grensoverschrijdend gedrag niet geborgd, met als gevolg dat ook voor hen de sociale onveiligheid wordt vergroot.

#### 4.3.5.3 Onvoldoende inbedding

Tot slot valt op dat het Kamerbrede sociale

veiligheidsbeleid vooral lijkt te zijn ingericht als aanvulling op bestaande culturen, systemen en structuren: het legt geen directe of indirecte verbinding met de primaire werkprocessen. Het wordt dus ook niet duidelijk gemaakt hoe het werken aan sociale veiligheid in het belang is van Kamerbewoners zelf, en de taken en doelen die zij te vervullen hebben als onderdeel van het instituut Tweede Kamer. Uit het beleid volgen bovendien geen zichtbare maatregelen en activiteiten die zich richten op het identificeren en aanpakken van de onderliggende oorzaken die grensoverschrijdend gedrag tussen Kamerbewoners mogelijk maken en in stand houden.

Het sociale veiligheidsbeleid is daarmee onvoldoende ingebed in en verbonden aan het dagelijkse werk van Kamerbewoners. Aandacht voor omgangsvormen en het voorkomen van interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag kan dan al gauw worden beschouwd als een juridische verplichting (vanuit o.a. de Arbeidsomstandighedenwet) en/of als iets dat 'extra' is, erbij komt, en bovenop of naast het primaire proces bestaat. Een risico daarvan is dat sociale veiligheid gemakkelijk ondergeschikt wordt gemaakt aan meer concrete, tastbare en urgente korte termijn (politieke) belangen, zeker in een omgeving waar de werkdruk bovendien erg hoog is.<sup>126</sup> En dat het leiderschap de uitvoering van het beleid vooral aan ondersteunende functionarissen (HR, vertrouwenspersonen) laat zonder het zelf zichtbaar te doorleven, voorleven en bekrachtigen. Tot slot zorgt onvoldoende aandacht voor dieperliggende oorzaken ervoor dat interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag

eerder een geïnstitutionaliseerd patroon wordt in plaats van een paar geïsoleerde incidenten. Onze analyses laten zien dat elk van deze mechanismen zich inderdaad in de Tweede Kamer voordoen.

#### 4.3.5.4 Tekortkomingen in uitwerking, uitvoering en communicatie over het beleid zelf

Tot slot de tekortkomingen, inconsistenties en onduidelijkheden in het beleid zelf. In onze analyse van het sociale veiligheidsbeleid en de communicatie daarover stuiten we op verschillende problemen. In het kader hieronder geven we een overzicht van de belangrijkste bevindingen op dit punt. Het laat zien dat in de communicatie over meldkanalen belangrijke informatie ontbreekt, verwarring wordt geschept over de toepasselijkheid van het beleid en beschikbare meldkanalen, en dat het geheel een weinig toegankelijke indruk maakt.

Ook de uitvoering van het beleid kent belangrijke tekortkomingen. Zo blijkt uit de sociaal jaarverslagen van de vertrouwenspersonen en klachtencommissie<sup>127</sup> dat er in elk geval in de periode tussen 2018 en voorjaar 2021 lange tijd geen functionerende Klachtencommissie was. De vertrouwenspersonen hebben hier sinds 2019 in hun verslag op gewezen, maar pas in 2021 was weer sprake van een "voltallige en actieve commissie". Het ontbreken van een goed functionerende klachtencommissie kan mogelijk ten dele verklaren waarom er lange tijd geen formele klachten zijn ingediend.

Over het functioneren van vertrouwenspersonen

zijn de verwachtingen van veel deelnemers aan het onderzoek -met en zonder directe ervaringen met een vertrouwenspersoon- redelijk positief. Maar een aantal geïnterviewden uitten ook wel twijfels over het gezag, de kennis en de kunde van bepaalde vertrouwenspersonen (van de Tweede Kamer en/of de fractie). Uit een aantal van de besproken voorbeelden -die we omwille van anonimiteit niet in detail kunnen bespreken- maken we op dat er in elk geval nog ruimte is voor verdere professionalisering. Bijvoorbeeld als het gaat om het herkennen van verschillende uitingsvormen van discriminatie, zoals onevenredig zware kritiek op taalvaardigheid.<sup>128</sup>

Ook het gezag van vertrouwenspersonen speelt een rol, omdat de zij te maken kunnen krijgen met zowel melders als beklagden die zelf een behoorlijke machtspositie innemen. Een ambtenaar: "Je ziet vertrouwenspersonen op alle lagen, soms is iemand gewoon niet zwaar genoeg om met bepaalde signalen of klachten om te gaan." Dit soort twijfel over gezag, kennis en kunde van betrokken functionarissen kan afbreuk doen aan de effectiviteit van het sociale veiligheidsbeleid.

## Inconsistenties en onduidelijkheden in (communicatie over) het beleid rond sociale veiligheid.

**1.** Artikel 2, lid (a) en (f) van de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen bevatten twee tegenstrijdige definities van ‘melder(s)’. Onder (a) wordt gesproken van “*de medewerker(s), of de politieke leden van fracties, die zich in verband met ongewenste omgangsvormen tot de vertrouwenspersoon heeft/hebben gewend*”. Onder (f) gaat het om de medewerker die zich in verband met ongewenste omgangsvormen tot de vertrouwenspersoon heeft gewend. De formulering onder (a) suggereert dat ook Kamerleden zich kunnen melden bij de VPOO, terwijl onder (f) alleen ambtelijk medewerkers en fractiemedewerkers kunnen worden begrepen.

**2.** Voorts wordt in de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen onder lid (c) gesteld dat een Klager een medewerker is die een schriftelijke klacht indient; en dus geen Kamerlid. Ook artikel 6.1 verwijst ernaar dat de Klachtencommissie is ingesteld “*ten behoeve van medewerkers van de ambtelijke organisatie [...en] medewerkers van de fracties*.” Maar in de toelichting op artikel 1 op pagina 12 wordt gesteld: “*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*.” Onduidelijk is of onder “degenen die op andere titel werkzaam zijn bij en voor de Tweede Kamer” ook gekozen Kamerleden kunnen worden begrepen.

De toelichting op Artikel 2, lid (a) vergroot de onduidelijkheid. Daarin wordt geïmpliceerd dat

Kamerleden –die ook politieke leden van fracties zijn– wel degelijk kunnen melden. En in de toelichting op p. 13 staat: “*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*.” Dit laatste impliceert dat Kamerleden wel degelijk een schriftelijke klacht kunnen indienen.

Voor het onderzoeksteam was ook na uitvoerige bestudering van verschillende aangeleverde stukken niet helder of Kamerleden nu wel of niet een klacht konden indienen bij de Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen. Navraag bij de Tweede Kamer leert dat Kamerleden deze mogelijkheid niet hebben.

**3.** De Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen definieert onder artikel 2, lid (n) de werkgever als volgt: “*het met feitelijk werkgeversgezag belaste orgaan, de formele werkgever van de fractiemedewerkers, dan wel het bestuur van de politieke verenigingen waartoe de Kamerleden behoren*.” Op basis van deze definitie kan ten onrechte worden verondersteld dat het bestuur van de politieke vereniging waartoe Kamerleden behoren (de fractieorganisatie) een werkgeversverantwoordelijkheid draagt voor

Kamerleden. Dit is onjuist.

**4.** De Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen is tot slot inconsistent in de vormen van grensoverschrijdend gedrag tussen personen die onder de regeling worden begrepen. Onder artikel 2, lid (h) wordt een *limitatieve* definitie gegeven: “*elke vorm van, intimidatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten, direct of indirect, die stress in de arbeidssituatie teweeg brengt*.” Deze definitie suggereert dat bij andere vormen van grensoverschrijdend gedrag tussen personen de Klachtencommissie niet ontvankelijk zou zijn. Maar artikel 2 lid (o) tot en met (t) behelst juist een breder scala aan grensoverschrijdend gedrag. Onder lid (o) wordt bovendien (seksuele) intimidatie uitsluitend als seksuele intimidatie opgevat.

**5.** De Factsheet Ongewenste Omgangsvormen lijkt te impliceren dat het ‘Beleid Ongewenste Omgangsvormen’ van toepassing is op alle Kamerbewoners: ambtenaren, fractiemedewerkers én Kamerleden. Zo wordt gesteld: “*De Kamerorganisatie vindt het belangrijk dat alle medewerkers met plezier naar het werk komen en zich prettig voelen in hun werkomgeving. Of je nu ambtenaar, fractiemedewerker of Kamerlid bent. Iedereen moet elkaar met respect behandelen. [...] Wanneer een informele oplossing als bemiddeling niet blijkt te werken, is het mogelijk om een schriftelijke klacht in te dienen bij de klachtencommissie. Alle partijen worden dan gehoord; het is niet mogelijk anoniem een klacht in te dienen. De commissie bepaalt na zorgvuldig onderzoek of er werkelijk sprake is van ongewenst gedrag. Dit alles is vastgelegd in het Beleid ongewenste omgangsvormen*.”

Niet vermeld wordt dat over Kamerleden en medewerkers van niet-aangesloten fracties geen klacht kan worden ingediend. Ook lijkt de Factsheet ten onrechte te suggereren dat pas nadat bemiddeling heeft plaatsgevonden, een klacht kan worden ingediend. Het raadplegen van een vertrouwenspersoon is echter niet verplicht. De Factsheet kan zodoende onjuiste verwachtingen scheppen bij Kamerbewoners over waar zij terecht kunnen en wat vertrouwenspersonen en klachtencommissie voor hen kunnen betekenen.

**6.** Het stroomschema over meldkanalen, dat onder meer is opgenomen in de Factsheet Ongewenste Omgangsvormen en op de website van de Tweede Kamer, is niet sluitend. Het vertrekpunt is *wie* een melding wil doen en over welk gedrag. Buiten beschouwing wordt gelaten *over wie* men een melding of klacht wenst te doen. Uit het schema valt daarom bijvoorbeeld niet op te maken waar een Kamerlid (niet) naartoe moet die een klacht heeft over een ambtenaar, of wat een ambtenaar (niet) kan doen met een klacht over een Kamerlid.

**7.** In september 2022 hebben het Presidium en de Griffier opdracht gegeven voor een feitenonderzoek naar het vermeend grensoverschrijdende gedrag van een oud-Kamervoorzitter. Dit besluit is genomen nadat meerdere concrete signalen zijn ontvangen en volgt op advies van de Landsadvocaat die nadrukkelijk wijst op de wettelijke plicht van de Tweede Kamer als werkgever om bij dergelijke signalen op te treden. Het besluit lijkt haaks te staan op hoe er over het sociale veiligheidsbeleid wordt gecommuniceerd richting Kamerbewoners. Zo valt, in elk geval tot en met 7 april 2023, op

de website van de Tweede Kamer het volgende te lezen:

*“De gekozen leden van de Tweede Kamer hebben geen werkgever. Er bestaat geen gezagsverhouding tussen de Voorzitter van de Tweede Kamer en de Kamerleden. Dat betekent dat de Voorzitter en het dagelijks bestuur van de Tweede Kamer – het Presidium – geen mogelijkheden hebben om onderzoek te doen naar incidenten. Zij kunnen bijvoorbeeld geen feitenonderzoek doen.”<sup>129</sup>*

Op diezelfde website vat de Tweede Kamer samen wat er over het sociale veiligheidsbeleid is gezegd in het Ramingsdebat in juni 2021: *“Tijdens de Raming gaf de Voorzitter aan dat zij en het Presidium niet optreden in individuele kwesties. Er wordt doorverwezen naar de formele kanalen. Reden hiervoor is dat het Presidium geen mandaat of middelen heeft om goed onderzoek te doen naar beschuldigingen van ongewenst gedrag. Zij kunnen niet aan horen- en wederhoor doen of partij kiezen. Aan fracties is gevraagd om ook zelf actie te ondernemen als er sprake is van ongewenst gedrag in de fractie. De Voorzitter en het Presidium nemen dit standpunt in omdat zij geen verkeerde verwachtingen willen wekken bij mensen die zich mogelijk in een precaire situatie bevinden. Daar zijn de mogelijke slachtoffers en de Kamerleden niet bij gebaat, aldus de Voorzitter.”*

Voorgaande illustreert hoe het beleid op zichzelf onvoldoende sluitend en helder is ten opzichte van signalen en meldingen over Kamerleden. En hoe in reactie op concrete casuïstiek de inzichten zijn veranderd over wat wel en niet mogelijk zou zijn in de omgang met signalen van mogelijk grensoverschrijdend gedrag door Kamerleden. Het

gevolg is dat er inconsistenties in de communicatie en aanpak ontstaan, die de kenbaarheid van beleid en de gevoelde rechtszekerheid van zowel melders als beklagden negatief kunnen beïnvloeden. Dit draagt vervolgens bij aan de sociale onveiligheid die men ervaart.

8. In algemene zin lijkt belangrijke informatie over sociale veiligheid enigszins ‘verstopt’ op het intranet van de Tweede Kamer (‘Plein2’). Zo is niet direct duidelijk waaruit de hulp van vertrouwenspersonen wel (en ook niet) uit kan bestaan. Ook moet een Kamerbewoner meerdere keren ‘doorklikken’ om bij de juiste informatie uit te komen en bestaat de onlinecommunicatie vooral uit links naar het volledige beleid en de klachtenregeling. Kamerbewoners kunnen er ook niet op terugvinden welke fracties wel en niet de Klachtenregeling van toepassing hebben verklaard op hun relatie met fractiemedewerkers.

De communicatie op intranet is ook qua toon en stijl nog niet optimaal. Opvallend is bijvoorbeeld dat steeds expliciet wordt gerefereerd aan de juridische grondslagen van het beleid. Enerzijds biedt die juridische grondslag legitimiteit voor het beleid. Tegelijkertijd kan de juridische toonzetting ook drempelverhogend werken voor (potentiële) melders en de toegankelijkheid van de informatie beperken. De klachtenregeling bevat bijvoorbeeld belangrijke informatie die elders niet vindbaar lijkt te zijn. Maar als juridisch document biedt het Kamerleden geen eenvoudig te begrijpen, laagdrempelige informatie.

De toon van de overige informatie op Plein2 oogt tot slot reactief en afhoudend ten aanzien van klachten: het benadrukken van de onwenselijkheid van escalatie kan ook drempelverhogend werken en de meldingsbereidheid verlagen. We troffen op Plein2 ook geen algemene communicatie aan over het belang en de meerwaarde van het bespreekbaar maken en melden van grensoverschrijdend gedrag van anderen.

#### 4.4 Samenvatting en conclusies

In dit vierde hoofdstuk zijn we ingegaan op de vraag welke factoren direct of indirect bijdragen aan de sociale veiligheid en onveiligheid die Kamerbewoners ervaren. We constateren daarbij dat factoren die de sociale onveiligheid vergroten sterker aanwezig zijn dan factoren die de sociale veiligheid vergroten. Ten eerste oefenen specifieke kenmerken van de politieke omgeving en de werkcultuur druk uit op de Tweede Kamer. Dit verhoogt het risico op sociaal onveilig situaties en grensoverschrijdend gedrag tussen Kamerbewoners. Enerzijds zorgen deze kenmerken voor een legitimering voor en acceptatie van grensoverschrijdend gedrag van machtiger Kamerbewoners richting minder machtige Kamerbewoners. Anderzijds legitimeert het ook een inadequate opvolging van meldingen en signalen. Dit vertaalt zich vervolgens in de sociale onveiligheid die Kamerbewoners ervaren.

1. **Allereerst geven de status van volksvertegenwoordiger en het aanzien van de democratie en het politieke werk,**

**gecombineerd met hun staatsrechtelijke positie, met name Kamerleden een heel machtige positie ten opzichte van fractiemedewerkers en ambtenaren.**

Het vormt een (meer of minder expliciete) reden om politieke belangen te prioriteren boven de (lange termijn) belangen van de Tweede Kamer als instituut en boven die van individuen binnen de Tweede Kamer. Onze data laten zien dat dit grensoverschrijdend gedrag door Kamerleden richting andere Kamerbewoners in de hand kan werken. Het is met regelmaat een reden voor betrokkenen om signalen en meldingen van grensoverschrijdend gedrag in de Kamerorganisatie niet of inadequaat te melden of op te pakken: het zou de politieke belangen (kunnen) schaden en de politiek betrokkenen lijken zowel formeel als informeel onaantastbaar.

2. **Ten tweede werken de omgangsvormen in het politieke debat door in de sociale veiligheid die Kamerbewoners ook daarbuiten ervaren.** Ruwe omgangsvormen tussen Kamerleden en omgangsvormen in de ‘politieke arena’ vertalen zich ook buiten het debat in grensoverschrijdend gedrag in de gehele Kamerorganisatie. Het heeft daarmee niet alleen effect op Kamerleden, maar ook op fractiemedewerkers en ambtenaren.
3. **Ten derde brengt de politieke omgeving veel druk en aandacht vanuit (traditionele en sociale) media en burgers met zich mee.** Het vergrootglas waaronder met name de politieke Kamerbewoners liggen,

werkt dan als brandglas: het creëert hittepunten voor met name Kamerleden en fractiemedewerkers die onder druk de grenzen van professioneel gedrag uit het oog verliezen en boven alles een positief beeld in stand willen houden.

**4. Ten vierde werkt de druk op politici om te presteren en de (zeer) beperkte ruimte om daarin fouten te maken, door in de werkdruk van alle Kamerbewoners:**

Kamerleden, fractiemedewerkers en ambtenaren. De druk kan een uitlaatklep krijgen via onaangenaam en grensoverschrijdend gedrag richting anderen. De druk wordt daarbij soms ook meer expliciet als legitimering gebruikt om grensoverschrijdend gedrag goed te praten. De hoge werkdruk lijkt bovendien ten koste te gaan van de sociale verbinding en ruimte voor regelmatige contactmomenten tussen Kamerbewoners. Terwijl juist dat een beschermende factor kan zijn tegen grensoverschrijdend gedrag van anderen.

**5. Ten vijfde geeft het aanzien van de politiek, alsook de hoge druk om te presteren de Tweede Kamer als werkomgeving een bijzondere status. Het is een omgeving waar grote belangen dienen en waar veel wordt verwacht van de mensen die er werkzaam zijn. Velen zijn ook trots om er te werken. Maar in plaats van de nadruk te leggen op de voorbeeldfunctie en het aanzien van de Tweede Kamer als instituut, leidt de *status aparte* vooral tot acceptatie van een zekere mate van grensoverschrijdend gedrag**

tussen Kamerbewoners. Het werken in de Tweede Kamer fungeert als een rationalisatie voor het overschrijden van grenzen die in andere persoonlijke en professionele omgevingen wel worden gehandhaafd.

**6. Ten zesde kenmerkt de Tweede Kamer zich als een organisatie waar allerlei 'scheidslijnen' doorheen lopen. Deels**

lopen die langs de organisatorische lijnen (politiek versus ambtelijk, hoger versus lager in de hiërarchie) en deels langs persoonskenmerken (dominante meerderheid versus gemarginaliseerde groep). Deze scheidslijnen creëren (sociale) groepen van meer en minder machtige Kamerbewoners. En vooral sommige Kamerbewoners met een sterkere (vermeende) machtspositie krijgen en nemen daarbij ruimte om zich grensoverschrijdend te gedragen richting andere Kamerbewoners uit minder machtige groepen.

**7. De analyse laat zien dat belangrijke factoren die kunnen helpen de risico's op grensoverschrijdend gedrag te minimaliseren en beheersen, niet sterk genoeg zijn om effectief tegenwicht te bieden. De persoonlijke kenmerken**

en motivaties van politici en ambtenaren -of in elk geval de stereotype beelden daarvan- versterken de onderling gevoelde machtsverhoudingen. 'Dienstbare' en 'loyale' ambtenaren en fractiemedewerkers lijken extra kwetsbaar voor grensoverschrijdend gedrag van 'statusgevoelige', 'brutale' en 'egocentrische' politici en accepteren

vanwege hun loyaliteit aan het werk meer grensoverschrijdend gedrag dan ze wellicht elders zouden doen. Mogelijk schiet ook de selectie en socialisatie van politieke Kamerbewoners tekort, net als de roulatie van ambtelijk leidinggevenden. De fysieke plaats en tijdstippen waarop het Kamerwerk plaatsvindt, brengen eveneens eerder meer dan minder risico's met zich mee.

**8. Hoewel het Presidium en ambtelijk leidinggevenden de afgelopen jaren zichtbare pogingen hebben ondernomen om de sociale veiligheid in de Tweede Kamer te verbeteren, blijkt het leiderschap in de Tweede Kamer nog onvoldoende tegenwicht te kunnen bieden aan de verschillende factoren die grensoverschrijdend gedrag tussen Kamerbewoners in de hand werken. Niet**

zelden wijzen deelnemers in het onderzoek juist naar Kamerbewoners op ambtelijke en politieke leiderschapsposities als bron van grensoverschrijdend gedrag. Op andere momenten draagt het leiderschap bij aan de sociale onveiligheid door niet of inadequaat op te treden bij signalen en meldingen.

**9. Eén van de meest zichtbare tegenkrachten en het laatste vangnet om de sociale veiligheid te borgen, het beleid rond ongewenste omgangsvormen in de Tweede Kamer, schiet tekort. Dit komt onder meer doordat het onvoldoende breed en zichtbaar gedragen en voorgeleefd wordt door Kamerleden, Presidium en ambtelijk leidinggevenden. Maar ook de beperkte**

reikwijdte van het Kamerbrede sociale veiligheidsbeleid en het onvermogen om in te grijpen bij bepaalde voorvallen, ondermijnt het effect ervan. Het sociale veiligheidsbeleid institutionaliseert en reproduceert onbedoeld zelfs de bestaande machtsverhoudingen. Het beleid is daarnaast onvoldoende ingebed in primaire werkprocessen en richt zich nog onvoldoende op dieperliggende oorzaken van interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag. Tot slot kent het beleid verschillende andere tekortkomingen, inconsistenties en onduidelijkheden, zowel op papier als in uitvoering van en communicatie over het beleid. Het gevolg is dat voor alle Kamerbewoners, en zowel voor melders als voor beklagden, de sociale veiligheid en rechtszekerheid onvoldoende worden geborgd.

# Hoofdstuk 5

## Conclusies: Kracht zonder tegenkracht

In opdracht van de Voorzitter en Griffier van de Tweede Kamer der Staten-Generaal deed de Universiteit Utrecht onderzoek naar de ervaren sociale veiligheid onder Kamerbewoners. De opdracht was om “met een onafhankelijk onderzoek het sociaal klimaat en de sociale veiligheid in kaart [te] brengen.” Het gaat daarbij om het “gehele organisatiesysteem: met daarin de interactie tussen de ambtelijke en politieke kant, patronen, systemen en collectieve gedragingen.” Doel van het onderzoek was om concrete inzichten te geven die de sociale veiligheid (verder) kunnen verbeteren.<sup>130</sup>

### 5.1 Beantwoording van de onderzoeksvragen

In de voorgaande hoofdstukken analyseerden we bestaande documenten en data uit de vragenlijst en interviews die we afnamen om de volgende vragen te beantwoorden:

- Wat is de aard van de eventuele sociale veiligheid en/of onveiligheid binnen de Kamerorganisatie? (Hoofdstuk 2)
- Hoe wordt er in de Tweede Kamer omgegaan met signalen en meldingen van sociale onveiligheid? (Hoofdstuk 3)
- Welke factoren dragen bij aan de sociale (on)veiligheid in de Tweede Kamer? (Hoofdstuk 4)

In elk van de hoofdstukken eindigden we met een concreet en uitgewerkt antwoord op de desbetreffende deelvraag. Hieronder vatten we de antwoorden nogmaals kort samen.

Volledigheidshalve wijzen we de lezer erop

dat de conclusies moeten worden begrepen in het licht van de afbakening van het onderzoek en de kanttekeningen die in de diverse hoofdstukken aan bod zijn gekomen. Zo gaat het in het onderzoek nadrukkelijk om *vermeend* grensoverschrijdend gedrag zoals dat door de deelnemers aan het onderzoek is ervaren. We doen niet aan waarheidsvinding in dit onderzoek, maar rapporteren wel uiteenlopende zaken die veelal een grote impact hadden op onze deelnemers. Verder kunnen conclusies over aantallen en omvang vanwege de kans op zelfselectiebias en onder- of overrapportage niet worden veralgemeeniseerd naar alle Kamerbewoners.

Dit neemt niet weg dat het onderzoek belangrijke inzichten biedt in onderliggende patronen en mechanismen in de Tweede Kamer. Daarmee biedt het aanknopingspunten voor verbetering van de sociale veiligheid. Die aanknopingspunten vermelden we in Hoofdstuk 6, waar we aanbevelingen doen om de sociale veiligheid in de Tweede Kamer op duurzame en systematische wijze te verbeteren.

#### 5.1.1 De aard van sociale (on)veiligheid in de Tweede Kamer

Een groot deel van de Kamerbewoners dat meedeed aan dit onderzoek voelt zich in algemene zin en *gemiddeld genomen*, sociaal veilig in de Tweede Kamer. Tegelijkertijd is er genoeg ruimte voor verbetering: lang niet iedereen voelt zich sociaal veilig. Vragen we bovendien naar meer specifieke aspecten van sociale veiligheid, zoals de ruimte om jezelf te zijn, anderen aan te spreken en melding te maken van dingen die

misgaan, dan blijkt een behoorlijke minderheid van de deelnemende Kamerbewoners minder positief te zijn.

Een grote minderheid van de deelnemers ervaart bovendien in meer of mindere mate grensoverschrijdend gedrag van andere Kamerbewoners: dit wijst erop dat de aard van de ervaren sociale onveiligheid meer is dan een reeks incidenten. Deelnemende Kamerbewoners zouden onder meer worden geconfronteerd met kleinerende opmerkingen, roddelen, zwartmaken, discriminatie, delen van persoonlijke, vertrouwelijke informatie met anderen, sabotage en expres tegenwerken, pesten, schelden en schreeuwen. Ook oneigenlijke druk om iets te doen dat tegen de regels ingaat of niet-integer is komt volgens de deelnemers aan het onderzoek voor, net als bedreiging en intimidatie, ongewenste seksuele aandacht en seksuele intimidatie. Grensoverschrijdend gedrag komt binnen alle relaties binnen de Tweede Kamer voor, maar de belangrijkste bron van het beschreven grensoverschrijdende gedrag richting andere Kamerbewoners zijn ambtelijk leidinggevenden en Kamerleden.

Er zijn in de ervaren sociale veiligheid verder grote verschillen tussen en binnen groepen Kamerbewoners in ons onderzoek. Politieke Kamerbewoners lijken zich veiliger te voelen dan ambtelijke Kamerbewoners, waarbij Kamerleden zich over het geheel genomen weer veiliger voelen dan fractiemedewerkers. Tegelijkertijd verschilt dat ook weer per deelaspect van waar we naar vragen: op sommige onderdelen voelen Kamerleden zich juist minder sociaal veilig dan

fractiemedewerkers. Verder valt op dat ambtelijk leidinggevenden zich *minder* sociaal veilig voelen dan niet-leidinggevende ambtenaren: zij ervaren zowel in relatie tot de politieke organisatie als onderling sociale onveiligheid.

### 5.1.2 De omgang met signalen en meldingen

Veel van de Kamerbewoners in ons onderzoek bleken zelf geen duidelijk beeld of uitgesproken mening te hebben over de omgang met signalen en meldingen van sociaal onveilige situaties en interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag in de Tweede Kamer. Maar uit de analyse van beleidsdocumenten en ervaringen van Kamerbewoners die grensoverschrijdend gedrag meemaakten of waarnamen bij anderen, valt op te maken dat er zeer grote verschillen zijn in hoe signalen en meldingen worden opgepakt. Dit hangt nauw samen met de onoverzichtelijkheid, onvolledigheid en het niet-statusblinde karakter van meldkanalen. Daardoor blijkt met name grensoverschrijdend gedrag dat zich tussen ambtenaren, fractiemedewerkers en Kamerleden, of tussen Kamerleden onderling, lastig aan te pakken. Het gebrek aan eenduidig beleid en procedures betekent dat zowel de sociale veiligheid van melders als die van beklaagden onvoldoende is geborgd in de Tweede Kamer.

Er lijkt een zekere terughoudendheid te zijn in de Tweede Kamer om grensoverschrijdend gedrag te melden, en angst voor negatieve gevolgen of een gebrek aan vertrouwen in meldkanalen speelt daarin mee. Kamerbewoners in ons onderzoek die grensoverschrijdend gedrag wel intern meldden, werden soms wel en soms niet goed

geholpen: de ervaringen lopen zeer sterk uiteen. Met name vroege signalen en lichtere vormen van grensoverschrijdend gedrag blijken vaak goed aan te pakken met informele oplossingen. Bij ernstigere vormen en/of situaties waar sprake was van formele of informele machtsongelijkheid, lijkt de nadruk op informele oplossingen en het gebrek aan een sluitend meldsysteem het probleem juist te vergroten. Een concrete en duurzame aanpak van het grensoverschrijdende gedrag zelf ontbreekt volgens de verhalen van deelnemers. Onderliggende oorzaken blijken onvoldoende te worden geadresseerd.

### 5.1.3 Factoren die bijdragen aan de sociale (on)veiligheid

Er zijn verschillende factoren die bijdragen aan de sociale (on)veiligheid in de Tweede Kamer. Van de politieke omgeving en werkcultuur lijkt een sterke kracht uit te gaan die concrete risico's oplevert voor interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag en een inadequate omgang met signalen en meldingen daarvan. Bovendien lopen er allerlei scheidslijnen door de Tweede Kamer van meer en minder formeel en informeel machtige Kamerbewoners. Vooral sommige Kamerbewoners met een sterkere (vermeende) machtspositie krijgen en nemen daarbij ruimte om zich grensoverschrijdend te gedragen richting Kamerbewoners uit minder machtige groepen. Tegelijkertijd laat onze analyse zien dat belangrijke factoren die kunnen helpen de risico's op grensoverschrijdend gedrag te minimaliseren en beheersen – zoals de selectie, socialisatie en roulatie van Kamerbewoners, het leiderschap en het sociaal veiligheidsbeleid – niet sterk genoeg zijn om effectief tegenwicht te bieden.

In de volgende paragraaf geven we een laatste slotbeschouwing waarin we het geheel van de antwoorden samenbrengen in een meer overkoepelende schets van de sociale (on)veiligheid in de Tweede Kamer en de patronen, mechanismen en dynamiek die daarachter schuilgaan.

## 5.2 Slotbeschouwing

### Druk van buiten en van binnen.

De Tweede Kamer kenmerkt zich als een werkomgeving waarin veel Kamerbewoners die aan het onderzoek meededen graag verkeren. Het is een bijzondere en belangrijke werkplek, die men niet graag zou inruilen voor een andere. Maar het is ook een omgeving waar de mensen die er werken onder grote druk staan: de hoge status en het aanzien van het instituut, de democratie en de politiek, de alom aanwezige traditionele en sociale media, verwachtingen vanuit de samenleving en de dynamiek van het politieke werk zelf creëren een enorme druk om te presteren. Dat presteren moet volgens de deelnemers in korte tijd en in een samenleving waar volgens hen weinig tolerantie is voor fouten omdat deze grote reële en politieke consequenties kunnen hebben.

De politieke omgeving zorgt daarmee voor spanning in de relatie tussen Kamerleden onderling en tussen fracties, die continu in een politieke strijd met elkaar verwickeld zijn. In die interacties lijken sommige politieke Kamerbewoners zich meer te permitteren



dan in professionele contacten gebruikelijk is. Het is een onderdeel van 'het spel' en 'hoort erbij', zo vinden sommigen. Voor anderen in de politieke organisatie, met name zij die deel uitmaken van gemarginaliseerde groepen in de samenleving, is het gedrag dat sommige politieke Kamerbewoners in dit 'spel' laten zien op zichzelf al een bron van sociale onveiligheid. Het opzoeken en overschrijden van grenzen in onderling contact blijft bovendien niet beperkt tot de politieke arena: het uit zich ook buiten het debat en in contacten met ambtenaren die zelf geen onderdeel van het 'politieke spel' zijn.

In delen van de Kamer waar onvoldoende tegenkracht is georganiseerd, zet de politieke prestatiedruk ook andere mechanismen in werking die ten koste gaan van de sociale veiligheid. Het vergrootglas waaronder met name politici liggen, werkt in feite als brandglas voor de gehele Tweede Kamer. Het creëert hittepunten voor Kamerbewoners die meer zichtbaar zijn naar 'buiten' toe en meer macht en verantwoordelijkheid dragen. Onder druk lijken sommigen van hen de grenzen van professioneel gedrag uit het oog te verliezen. En dat sijpelt vervolgens weer door naar de rest van de Kamerorganisatie.

Zo hebben fracties er alle belang bij om naar buiten toe vooral een positief beeld in stand te houden. Het (kortere termijn) politieke belang kan daardoor al snel voorop komen te staan, de (langere termijn) institutionele en individuele belangen raken gemakkelijk ondergeschikt. Worden er fouten gemaakt of gaan er dingen mis, dan moet dat binnenskamers blijven:

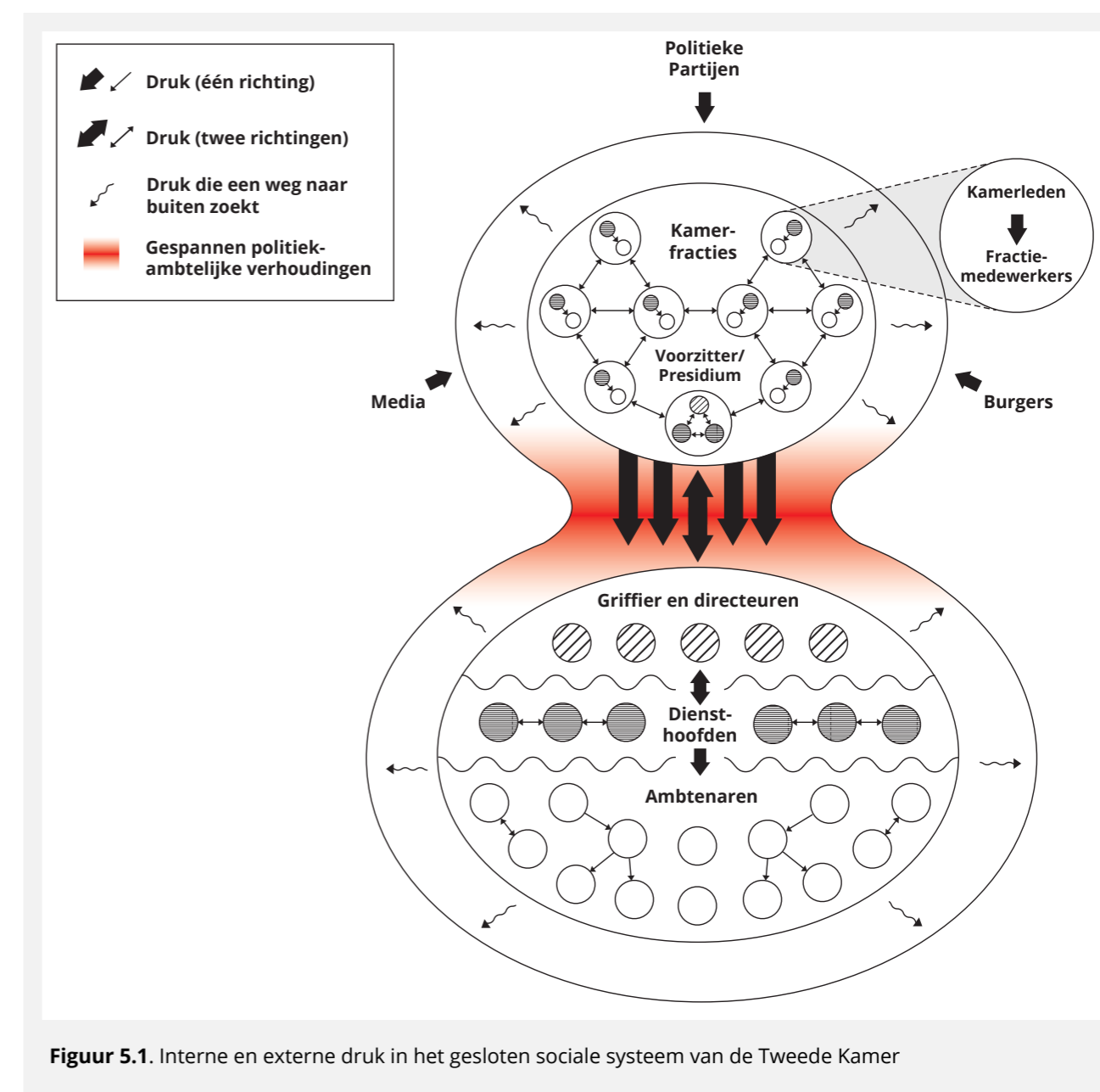
daarbuiten wordt men immers op de kleinste fouten afgerekend door (traditionele en sociale) media en burgers, zo is de verwachting. Deze manier van redeneren beperkt het zelfreinigend, reflectief en lerend vermogen binnen de Tweede Kamer en versterkt intern de boodschap dat er geen enkele ruimte is voor fouten.

Het vergrootglas zorgt ook voor een smeulend vuur in de rest van de Tweede Kamer. Vanuit de politiek betekent dit dat vooral Kamerleden zich grensoverschrijdend gedragen richting fractiemedewerkers en richting ambtelijk leidinggevenden. Een deel van de ambtelijk leidinggevenden vertoont op hun beurt zelf grensoverschrijdend gedrag, zowel onderling als richting ambtenaren lager in de hiërarchie. Kamerleden en ambtelijk leidinggevenden zijn daarmee de belangrijkste bronnen van grensoverschrijdend gedrag.

Een deel van de fractiemedewerkers en ambtenaren die met het grensoverschrijdende gedrag worden geconfronteerd, lijkt geneigd te zijn het (tot op zekere hoogte) te accepteren. Zij voelen een grote loyaliteit richting de fractie of dienst, de democratie, en/of de Tweede Kamer als instituut. Ze hechten veel waarde aan het kunnen leveren van een bijdrage daaraan. Vertrek uit de Kamerorganisatie zien zij veel minder snel als een optie. Voor ambtenaren (en sommige fractiemedewerkers) komt daarbij dat zij onder een strikte geheimhoudingsplicht vallen: het is hen niet toegestaan naar buiten te treden, ook niet als dingen serieus misgaan. De Tweede Kamer is daardoor een sterk gesloten systeem.

Samenvattend constateren we dat enerzijds de externe druk op de Tweede Kamer een hypotheek zet op de relatie tussen Kamerleden en fractiemedewerkers en doorwerkt in de relatie tussen de politieke en de ambtelijke organisatie. Wanneer er bij Kamerbewoners die onder grote druk staan een 'ventiel' ontbreekt om die druk te laten ontsnappen, dan keert het zich verder naar binnen.

Anderzijds ontstaat er interne druk binnen de Tweede Kamer door de gesloten cultuur waarin fouten niet naar buiten mogen komen, de geheimhoudingsplicht, en de aantrekkingskracht die het werken in en voor de Tweede Kamer óók heeft. Daarmee blijft veel grensoverschrijdend gedrag tussen Kamerbewoners 'gevangen' en gereproduceerd in een sociaal systeem zonder uitlaatklep. Figuur 5.1 illustreert dit sociale systeem.



Figuur 5.1. Interne en externe druk in het gesloten sociale systeem van de Tweede Kamer

### Formele en informele machtsverhoudingen

We concluderen ook dat machtsverhoudingen een centrale rol spelen: men gedraagt zich vooral grensoverschrijdend richting Kamerbewoners die -in relatie tot de plegers- op formeel en informeel minder machtige posities zitten. Figuur 5.1 illustreert daarom niet alleen de geslotenheid van de Tweede Kamer en de grote druk waaronder Kamerbewoners opereren, maar ook deze informele en formele machtsongelijkheden en de richting waarin het grensoverschrijdende gedrag vooral plaatsvindt (de pijlen in het figuur). Van roddelen en kleinerende opmerkingen tot discriminatie, sabotage, oneigenlijke druk en seksuele intimidatie: sommige Kamerbewoners in meer machtige posities nemen en krijgen meer ruimte om de grenzen van het betamelijke op te zoeken en daar (soms ver) overheen te gaan.

In de machtsverhoudingen staat de politieke organisatie boven de ambtelijke organisatie, staan Kamerleden boven fractiemedewerkers, staan Voorzitter en andere leden van het Presidium boven de Griffier, directeuren en diensthoofden en staan deze hogere ambtelijk leidinggevenden boven lagere en niet-leidinggevende ambtenaren. Hoewel de Griffier daarbij hiërarchisch gezien boven de directeuren en diensthoofden staat, is de informele machtsverhouding tussen hen minder eenduidig. Zo zou een deel van de directeuren en/of diensthoofden korte lijnen hebben met het Presidium. Dat zou hen ook ten opzichte van de Griffier en andere leden van het managementteam een stevige machtspositie opleveren, wat zich uit in gedrag dat Kamerbewoners uit verschillende lagen en

gelederen als ondermijnend typeren. Er speelt bovendien een vermenging van rollen, taken en verantwoordelijkheden, waarbij politieke Kamerbewoners invloed proberen uit te oefenen op zaken waar zij volgens een deel van de ambtenaren geen zeggenschap over hebben.

Onze data wijzen echter ook op grensoverschrijdend gedrag binnen en tussen groepen Kamerbewoners dat niet direct met de politiek-ambtelijke verhoudingen samenhangt. Hier spelen niet zozeer de organisationele machtsongelijkheden maar vooral ook bredere maatschappelijke machtsongelijkheden een rol: tussen mannen en vrouwen; tussen witte mensen en mensen van kleur; tussen hetero en cisgender mensen enerzijds en lhbtqi+ mensen anderzijds; tussen mensen met een handicap en mensen zonder handicap, en enzovoort. Deze machtsongelijkheden doorkruisen elkaar bovendien, en iemands ervaringen worden gevormd door het specifieke 'kruispunt' waarop diegene zich bevindt.<sup>131</sup> Zo heeft een witte gehandicapte cisgender man te maken met andere vormen van buitensluiting dan een zwarte transgender vrouw zonder handicap. Maatschappelijke machtsverhoudingen spelen een rol in de interacties tussen mensen, zelfs als er geen formele afhankelijkheidsrelatie tussen mensen bestaat: ze zorgen ervoor dat bepaalde mensen of groepen makkelijker wegkomen met grensoverschrijdend gedrag richting andere Kamerbewoners, en zich dus meer kunnen permitteren.

### Gebrek aan tegenkrachten

Ondertussen ontbreekt het aan stevige tegenkrachten die de hierboven beschreven mechanismen kunnen ontzenuwen en/of van stevige weerstand voorzien. De aard van de verschillende functies binnen de Tweede Kamer zou mensen met specifieke persoonskenmerken aantrekken, en creëert in elk geval stereotype beelden van 'politici' versus 'ambtenaren' die de dominantie van de politiek over het ambtelijk apparaat reflecteert. Zij die zich niet willen voegen naar dit beeld, worden minder geaccepteerd en zijn op den duur geneigd weer te vertrekken. Op die manier lijkt het samenspel van persoonskenmerken, stereotypen, selectie en socialisatie, de ongelijke machtsverhoudingen in stand te houden. Mogelijk speelt ook het gebrek aan roulatie van ambtelijk leidinggevenden een rol. Daarnaast brengen de fysieke werkomgeving en tijdstippen waarop het Kamerwerk plaatsvindt risico's met zich mee.

Met betrekking tot het bestaande Kamerbrede sociale veiligheidsbeleid concluderen we dat er vertrouwenspersonen zijn en een klachtencommissie is. Het sociaal veiligheidsbeleid als geheel is echter niet sluitend, niet statusblind en er wordt op inconsistente wijze over gecommuniceerd. Dit institutionaliseert en versterkt zelfs de beschreven machtsongelijkheid tussen groepen Kamerbewoners, doordat men aangewezen is op informele routes die in de praktijk ongelijke mogelijkheden biedt om interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag aan te kaarten. Vooral Kamerleden en in mindere mate ook een deel van de fractiemedewerkers lijken 'onaantastbaar'. Het gevolg is dat voor

alle Kamerbewoners, zowel voor melders als voor beklaagden, de sociale veiligheid en rechtszekerheid onvoldoende worden geborgd.

Het sociale veiligheidsbeleid wordt daarnaast onvoldoende breed gedragen en voorgeleefd door de politieke en ambtelijke leiders die er direct en indirect verantwoordelijkheid voor dragen: diensthoofden, directeuren, de Griffier, de Voorzitter en andere leden van het Presidium, en de gekozen Kamerleden. Sterker nog, het leiderschap is deels zelf een bron van grensoverschrijdend gedrag. Ook lijkt het leiderschap nog geregeld bij te dragen aan de sociale onveiligheid door signalen en meldingen niet of inadequaat op te volgen. Tegelijkertijd geven deze groepen aan zich ook zelf onveilig te voelen door de ingewikkelde formele en informele verwevenheid van machtsrelaties tussen het ambtelijke en politieke leiderschap.

We merken daarbij op dat de omgang met signalen en meldingen in de beleving van de Kamerbewoners in het onderzoek sterk varieert. Een deel van hen is in elk geval terughoudend in het melden van grensoverschrijdend gedrag van andere Kamerbewoners. Meer dan een kwart van de Kamerbewoners die in het onderzoek grensoverschrijdend gedrag rapporteerden en dat niet hadden gemeld, gaf als verklaring bang te zijn voor de gevolgen voor henzelf en onvoldoende vertrouwen te hebben in de persoon of organisatie waar men melding zou moeten doen.

Van degenen die grensoverschrijdend gedrag wél meldden, was een kleine meerderheid (59%)

positief of zelfs zeer positief over hoe de melding was opgepakt. Tegelijkertijd bleek een grote minderheid (41%) juist (zeer) negatief. De vele voorbeelden van signalen en meldingen die niet of inadequaat werden afgewikkeld, laten zien dat de positie van melders niet stabiel geborgd is. Waar informele oplossingen soms heel effectief zijn gebleken, wisten ze in veel andere gevallen het gedrag niet te stoppen. Geregeld waren de consequenties voor de melder in plaats van de beklaagde. Een concrete aanpak van het grensoverschrijdende gedrag zelf ontbrak in die gevallen en onderliggende oorzaken lijken niet altijd te worden geadresseerd. Ook de aandacht voor het samenbrengen van verschillende signalen en meldingen, en voor terugkoppeling en nazorg bij meldingen, blijkt volgens de verhalen van deelnemers nog beperkt.

### De noodzaak om het anders te doen

De voorgaande beschouwing laat zien hoe de macht in de Tweede Kamer uit balans lijkt te zijn geraakt: er zijn sterke krachten waar onvoldoende tegenkrachten op georganiseerd zijn. De disbalans in macht vormt een voedingsbodem voor sociale onveiligheid en interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag. Maar dat betekent niet dat grensoverschrijdend gedrag in de Tweede Kamer onvermijdelijk is: het overgrote deel van de Kamerbewoners blijkt immers wel degelijk prima in staat zich professioneel te gedragen.

Voorgaande betekent ook niet dat Kamerbewoners die zich kennelijk grensoverschrijdend gedragen niet eerst en vooral een grote eigen verantwoordelijkheid dragen voor dat gedrag. Dat het gedrag *ten*

*dele* verklaarbaar is en dat de omgeving de risico's op grensoverschrijdend gedrag lijkt te vergroten, betekent niet dat zulk gedrag ook maar enigszins gerechtvaardigd is. Integendeel: juist en vooral personen die werken in het hart van de Nederlandse democratie zijn eraan gehouden zorgvuldig met hun rollen, taken, verantwoordelijkheden en macht om te gaan.

De Tweede Kamer heeft een essentiële voorbeeldfunctie richting de samenleving. En de waardigheid van het parlement is van belang voor het vertrouwen van burgers. Los van de uitwerking die grensoverschrijdend gedrag heeft op de direct betrokkenen, heeft het gedrag van Kamerbewoners de potentie om de politieke en maatschappelijke verhoudingen te beïnvloeden. Met het aanvaarden van hun machtspositie, aanvaarden Kamerbewoners dus ook de grote verantwoordelijkheid om op een zorgvuldige, waardige manier met die macht en invloed om te gaan.

Wat de conclusies laten zien, is dat sociale onveiligheid en het grensoverschrijdende gedrag dat sommige Kamerbewoners vertonen richting anderen niet in een vacuüm ontstaan: ze ontstaan in een omgeving die bepaalde risico's op zulk gedrag uitvergroot en actief in stand houdt, terwijl het er onvoldoende tegenkrachten tegenoverstelt om die risico's in te dammen. Er is onvoldoende sprake van een structurele en duurzame aanpak die de sociale veiligheid effectief weet te borgen.

De noodzaak om het anders te doen, is er wel. Omdat iedereen -dus ook Kamerbewoners-

een wettelijk recht heeft op een sociaal veilige werkomgeving. Omdat er een grondwettelijk recht bestaat op gelijke behandeling en discriminatie niet is toegestaan. Omdat het aan de rest van Nederland laat zien wat goed werkgeverschap inhoudt, in plaats van dat dat alleen via wet- en regelgeving wordt geëist van andere organisatie; en daarmee diezelfde zulke wet- en regelgeving juist sterker maakt. Omdat het helpt goede professionals aan te trekken en te behouden, juist in een krappe arbeidsmarkt. En omdat grensoverschrijdend gedrag tussen Kamerbewoners grote gevolgen kan hebben voor de persoonlijke levens en carrières van betrokkenen en hun omgeving.

Maar ook omdat het van fundamenteel belang is voor het goed functioneren van de democratie. De sociale veiligheid van de omgeving waarin men werkt is namelijk inherent verbonden aan het primaire werkproces. Zeker in organisaties waar het werk direct voortkomt uit samenwerking, discussies, interacties en communicatie tussen mensen. Eerder wetenschappelijk onderzoek is daar duidelijk over. Het voeren van een strijd over ideeën heeft baat bij een omgeving die op interpersoonlijk vlak veilig is. Hoe minder ruimte er is om je uit te spreken, elkaar aan te spreken en jezelf te zijn, hoe minder men geneigd is heersende aannames en veronderstellingen te bevragen. En hoe minder de aanwezige kennis en inzichten worden benut, en minderheidsstemmen ook worden gehoord. Het risico op blinde vlekken en fouten neemt navenant toe, terwijl leervermogen, creativiteit, kennisdeling en prestaties juist in het gedrang komen.

In een omgeving waar beslissingen worden genomen die diep kunnen ingrijpen in de levens van Nederlandse burgers, is sociale veiligheid dan ook geen luxe. Sociale veiligheid is onmisbaar voor gedegen democratische besluitvormingsprocessen; een gebrek eraan is op termijn ondermijnend voor het functioneren van de Tweede Kamer als instituut.

# Hoofdstuk 6

## Aanbevelingen

De voorgaande hoofdstukken geven een beeld van de aard van de sociale (on)veiligheid in de Tweede Kamer, hoe er wordt omgegaan met signalen en meldingen en welke factoren bijdragen aan de sociale (on)veiligheid die Kamerbewoners ervaren. In dit hoofdstuk stellen we aanbevelingen op om de sociale veiligheid in de Tweede Kamer op duurzame en systematische wijze te verbeteren. De aanbevelingen die we doen, komen voort uit de analyses in de eerdere hoofdstukken en hebben een basis in eerder wetenschappelijk onderzoek en praktijkervaringen die inzicht geven in wat werkt en niet werkt in de aanpak van interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag en het bevorderen van sociale veiligheid.<sup>132</sup> De aanbevelingen zijn bedoeld om **de sociale veiligheid meer een onderdeel te laten zijn van het dagelijkse werk en de primaire processen van verschillende onderdelen en functiegroepen van de Tweede Kamer**: van fracties tot Kamerleden, en van de Stafdienst HR tot de griffiersdiensten.

We verdelen de aanbevelingen onder in zes terreinen waarop verbeteringen mogelijk en nodig zijn:

- Het politiek en ambtelijk leiderschap;
- Specifieke kennis en competenties van Kamerbewoners;
- Arbeidsomstandigheden van Kamerbewoners;
- Sociaal veiligheidsbeleid;
- Meldsystemen, en;
- Monitoring en verantwoording.

We realiseren ons dat het ingewikkeld kan zijn om voldoende tijd en middelen vrij te maken voor

het realiseren van deze verbeteringen, juist in een omgeving waar de druk al enorm hoog ligt. Tegelijkertijd is het werken aan deze verbetering noodzakelijk om sociale veiligheid in de Tweede Kamer ook écht te kunnen borgen, en daarmee de kwaliteit van het democratisch proces en het instituut op lange termijn zeker te stellen. Enerzijds vraagt het werken aan sociale veiligheid dus om het lef om in het hier en nu maar met oog voor de lange termijn scherpe keuzes te maken in waar men tijd en aandacht aan besteedt. Anderzijds is het belangrijk te benadrukken dat niet alles in één keer kan of hoeft. Het werken aan sociale veiligheid vraagt een lange adem en blijvende inzet op veel verschillende vlakken.

We merken daarnaast op dat de aanbevelingen in brede zin gericht zijn op de ambtelijke en politieke organisaties in de Tweede Kamer. Vanwege hun autonome positie kan de interne organisatie en cultuur van fracties echter sterk verschillen. Het lag buiten onze onderzoeksopdracht om die verschillen in detail te bestuderen. De mate waarin de aanbevelingen in meer of mindere mate aansluiten bij de interne werkelijkheid van fracties, voor hen uitvoerbaar zijn en/of al onderdeel zijn van de wijze waarop de fractie functioneert, is daarom aan de fracties zelf om te beoordelen.

Ons doel hier is om op basis van onze analyses en beschikbare wetenschappelijke kennis en inzichten aanknopingspunten te bieden voor verbeteringen. Of (een deel van) die verbeteringen via de weg van vrijwilligheid of via aanvullende regulering tot stand moet komen, is uiteindelijk een politieke afweging. Op basis van

onze bevindingen constateren we wel dat een breder gesprek over de institutionele inrichting van de politieke Kamer en de wijze waarop sociale veiligheid daarin een plek heeft, van grote waarde kan zijn.

De aanbevelingen worden samengevat in Tabel 6.1. Hieronder bespreken we de verschillende aanbevelingen in detail. Vervolgens bespreken we een aantal belangrijke kanttekeningen en randvoorwaarden die van belang zijn in het werken aan sociale veiligheid. We eindigen tot slot met een oproep aan eenieder buiten de Tweede Kamer.

## 6.1 Verbeteringen in ambtelijk en politiek leiderschap

Leiders kunnen initiatieven voor sociale veiligheid versterken en zelfs overbodig maken, maar ook ondermijnen en tegenwerken. Een belangrijke taak en verantwoordelijkheid voor het creëren van een sociaal veilige werkomgeving ligt dus bij de mensen die door Kamerbewoners als leiders worden beschouwd. Die leiders zijn er in alle delen en op alle lagen van de Tweede Kamer: van Presidium tot fractie en van Griffier tot teamleider.

Wie de leiders precies zijn, verschilt per onderdeel van de Kamer. In de ambtelijke organisatie zal dat duidelijker zijn, met bijvoorbeeld hiërarchisch en organisatorisch vastgelegde functieprofielen. Hoe het leiderschap in fracties precies vorm krijgt, kan vanwege hun verschillende interne organisatie sterk uiteenlopen: meer of minder gedeeld of

§	Categorie	Aanbeveling	Aanvangstermijn	Vooraf gericht op
6.1.1	Ambtelijk en politiek leiderschap	Bekrachtig en beloon ambtelijke en politieke leiders die in staat zijn een sociaal veilige werkomgeving te creëren	Korte en middellange termijn	Cultuur en structuur
6.1.2	Ambtelijk en politiek leiderschap	Zorg voor een meer systematische borging van leiderschapskennis en -vaardigheden	Middellange en lange termijn	Structuur
6.1.3	Ambtelijk en politiek leiderschap	Expliciteer, verbind en bekrachtig de gedeelde loyaliteit van Kamerbewoners aan de publieke taak. Laat steeds weer zien hoe sociale veiligheid daarmee verbonden is	Korte termijn	Cultuur
6.1.4	Ambtelijk en politiek leiderschap	Neem als leiders zelf zichtbare actie om formele en informele machtsafstanden te verkleinen	Korte termijn	Cultuur
6.1.5	Ambtelijk en politiek leiderschap	Initieer een doorgaand gesprek over politiek-ambtelijke verhoudingen	Korte en middellange termijn	Cultuur
6.2.1	Verbetering van professionele kennis en competenties van alle Kamerbewoners	Versterk competenties op het gebied van samenwerking	Middellange termijn	Cultuur en structuur
6.2.2	Verbetering van professionele kennis en competenties van alle Kamerbewoners	Versterk competenties op het gebied van rolbewustzijn, de rol van emoties en omgang met rolconflicten	Middellange termijn	Cultuur en structuur
6.2.3	Verbetering van professionele kennis en competenties van alle Kamerbewoners	Verspreid kennis en inzichten over sociale veiligheid, grensoverschrijdend gedrag tussen personen en de patronen en mechanismen die daarachter schuilgaan	Korte en middellange termijn	Cultuur en structuur
6.3.1	Verbeteringen van arbeidsomstandigheden	Versterk en versnel maatregelen om de druk op Kamerbewoners te verlichten	Korte en middellange termijn	Structuur
6.3.2	Verbeteringen van arbeidsomstandigheden	Voorkom dat ambtenaren en fractiemedewerkers functioneel en carrière-technisch afhankelijk zijn van enkele personen	Middellange termijn	Structuur
6.4.1	Verbeteringen in sociaal veiligheidsbeleid	Overweeg een Kamerbrede gedragscode in te stellen	Middellange en lange termijn	Cultuur en structuur
6.4.2	Verbeteringen in sociaal veiligheidsbeleid	Verbeter de communicatie over het sociaal veiligheidsbeleid	Korte termijn	(Meld)systemen
6.4.3	Verbeteringen in sociaal veiligheidsbeleid	Expliciteer kwetsbare processen, groepen en mechanismen in (communicatie over) het sociaal veiligheidsbeleid	Korte termijn	(Meld)systemen
6.4.4	Verbeteringen in sociaal veiligheidsbeleid	Geef sociale veiligheid een duidelijke plek in inwerkprogramma's van Kamerleden, fracties en de ambtelijke organisatie	Middellange termijn	Cultuur en structuur
6.4.5	Verbeteringen in sociaal veiligheidsbeleid	Onderzoek mogelijkheden om de kenbaarheid, effectiviteit en handhaving van het sociaal veiligheidsbeleid van fracties te versterken	Middellange en lange termijn	(Meld)systemen
6.5.1	Verbeteringen in het meldsysteem	Borg de verbinding en professionalisering van alle functionarissen met een taak in het sociaal veiligheidsbeleid	Korte en middellange termijn	(Meld)systemen
6.5.2	Verbeteringen in het meldsysteem	Ontwikkel een meldsysteem voor signalen, meldingen en klachten dat vertrekt vanuit de melder en de melding	Middellange en lange termijn	(Meld)systemen
6.5.3	Verbeteringen in het meldsysteem	Organiseer adequate informatie voor en begeleiding van betrokkenen bij meldingen en klachten tijdens én na het doorlopen van procedures	Middellange termijn	(Meld)systemen
6.6.1	Verbeteringen voor monitoring en verantwoording	Zorg voor een systematische en consistente registratie van signalen en meldingen	Middellange termijn	(Meld)systemen
6.6.2	Verbeteringen voor monitoring en verantwoording	Maak meer werk van het proactief signaleren van sociale veiligheidsrisico's	Korte en middellange termijn	(Meld)systemen
6.8.1	Gezamenlijke verantwoordelijkheid	Geef Kamerbewoners in de publieke arena ook de ruimte om fouten te maken, verantwoordelijkheid te nemen en te leren	Korte en middellange termijn	Cultuur

Tabel 6.1. Samenvatting aanbevelingen

juist centraal bij één persoon, meer of minder vastgelegd in beleid en structuren, en meer of minder geprofessionaliseerd.

Over de Voorzitter en andere leden van het

Presidium constateerden we eerder al dat zij weliswaar de bevoegdheid hebben om het Reglement van Orde te handhaven tijdens het debat, maar geen hiërarchische zeggenschap hebben over Kamerleden of fracties. Als het gaat

om sociale veiligheid zal hun leiderschap dus in veel gevallen meer gebaseerd zijn op persoonlijk gezag en de status van de positie, dan op formele bevoegdheden.

Maar of leiderschapsrollen in groepen of organisaties nu meer of minder formeel zijn vastgelegd: leiders zijn er. En die leiders hebben alleen al vanwege hun status, macht en positie in de groep een belangrijke invloed op het morele gedrag van anderen.<sup>133</sup> Onderstaande aanbevelingen zijn daarom gericht op Kamerbewoners die formeel óf informeel een leiderschapsrol vervullen voor andere Kamerbewoners, of van wie redelijkerwijs mag worden verwacht dat zij leiderschap vertonen.

Investerings die worden gedaan om de sociale veiligheid te verbeteren, zullen waarschijnlijk alleen werken als er tegelijkertijd ook wordt geïnvesteerd in het leiderschap dat naast aandacht voor de *inhoud*, ook nadrukkelijk oog heeft voor *processen* en *onderlinge relaties*. Eerder onderzoek laat zien dat de meest effectieve maatregelen rond sociale veiligheid zich richten op leiders: het is belangrijk dat vooral zij leren wat goed voorbeeldgedrag eigenlijk concreet betekent, hoe ze waarden en normen effectief kunnen uitdragen en handhaven, hoe ze het gesprek over gedrag op een goede manier kunnen stimuleren en hoe ze mensen kunnen helpen die grensoverschrijdend gedrag of sociale onveiligheid ervaren.

Trainingen die bedoeld zijn om mensen eerder melding te doen van sociale onveiligheid of die deelnemers vooral wijzen op tekortkomingen in hun eigen gedrag (als mogelijke plegers of slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag), werken eerder averechts. Zulke trainingen richten zich namelijk op het ‘repareren’ van individuele personen, terwijl grensoverschrijdend gedrag

tussen mensen en de omgang daarmee nauw samenhangt met bredere culturele, structurele en systemische eigenschappen van de organisatie. De belangrijkste oplossingen liggen dus in de organisatie en hoe die wordt aangestuurd.<sup>134</sup>

Het borgen van sociale veiligheid vraagt met andere woorden om het borgen van goed leiderschap. De zorg voor goed leiderschap is de verantwoordelijkheid van de ambtelijke organisatie en de verschillende fracties. Maar ook politieke partijen kunnen hierin een belangrijke rol hebben.

### 6.1.1 Bekrachtig en beloon ambtelijke en politieke leiders die in staat zijn een sociaal veilige werkomgeving te creëren

In de Tweede Kamer voelt een grote groep zich sociaal veilig. Het is belangrijk hiervan te leren, ook in delen van de Kamer waar sociale onveiligheid wordt ervaren. Het is belangrijk om “*good practices*” te (h)erkennen. Leiders die goed in staat blijken een sociaal veilige werkomgeving te creëren, moeten de ruimte en steun krijgen om zich daarvoor te blijven inzetten. Dit kan onder meer door hen expliciet te waarderen, zowel met niet-tastbare beloningen (aandacht, erkenning, status, complimenten). En door juist deze leiders (waar mogelijk en van toepassing) bevordering- en ontwikkelmogelijkheden of interessante posities binnen de politieke partij of fractie te bieden. Daarnaast moeten leiders die sociale veilige werkomgevingen helpen creëren de mogelijkheid krijgen om hun inzichten breder in de organisatie te delen. Houd hierbij voor ogen dat ook informele leiders met natuurlijk

gezag en draagvlak een sleutelrol kunnen hebben in de sociale veiligheid van een groep. Ook zij verdienen daarvoor expliciete erkenning en waardering.

Maak binnen de ambtelijke organisatie aandacht voor onderlinge verhoudingen intern én Kamerbreed onderdeel van de primaire criteria waarop ambtelijk leidinggevend worden beoordeeld. Dragen leidinggevend onvoldoende bij aan sociale veiligheid of belemmeren ze die zelfs, dan zal dat ook in hun beoordeling terug moeten komen. Teams kunnen immers op (middel)lange termijn niet goed (blijven) functioneren wanneer sociale veiligheid ontbreekt.

Voor fracties en Kamerleden is een vergelijkbare aanpak raadzaam, zij het met nadrukkelijk oog voor hun staatsrechtelijke positie en de eigen inrichting van fracties. Zo treedt elk Kamerlid zelfstandig en op grond van een eigen, vrij mandaat op. Zij hebben geen werkgever, en dus ook geen hiërarchisch bovengeslikte die het Kamerlid op diens leiderschapsgedrag kan beoordelen of daar consequenties aan kan verbinden.

Maar in de praktijk werken Kamerleden van eenzelfde partij in fractieverband samen. Binnen die fractie treedt één Kamerlid op als fractievoorzitter; een doorgaans invloedrijke en statusvolle positie. Een fractievoorzitter kan in dit verband dus worden aangemerkt als de leider van de fractie. Met het oog op samenwerking in de fractie maken Kamerleden meestal afspraken waaraan zij zich vrijwillig verbinden.

Omdat fracties gelet op de Arbeidsomstandighedenwet beleid moeten opstellen om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen en beperken, ligt het in de rede dat Kamerleden binnen hun fractie ook criteria opstellen ten aanzien van de onderlinge omgangsvormen. En dat zij een fractievoorzitter uit hun midden aanstelt die in staat is om die via het leiderschap voor te leven en uit te dragen. Draagt een fractievoorzitter onvoldoende bij aan de sociale veiligheid of vormt deze zelfs een belemmering daarvoor, dan is het aan de collega-Kamerleden om de fractievoorzitter daarop aan te spreken.

### 6.1.2 Zorg voor een meer systematische borging van leiderschapskennis en -vaardigheden

Kennis en vaardigheden die belangrijk zijn voor sociale veiligheid moeten -waar dat nog niet gebeurt- een plek krijgen in ontwikkelingstrajecten die beginnen in de vroege carrièrefase en/of inwerkperiode van Kamerbewoners. Vervolgens zullen ze doorlopend moeten worden onderhouden.

Denk daarbij niet alleen aan de leiderschapstrajecten van ambtelijk leidinggevend, zoals die intern of bijvoorbeeld vanuit de Algemene Bestuursdienst worden geboden. Het gaat ook om de ontwikkeling van politiek talent, binnen de (jongerenafdelingen van) landelijke organisaties van politieke partijen. Of op lokaal niveau waar ook een deel van dat talent wordt geworven. Dit is effectiever dan het bieden van ad hoc, eenmalige trainingen op een

specifiek deelthema dat er als het ware 'bij' komt. Waar bij- en nascholing nodig is, zullen steeds verbindingen moeten worden gelegd met het dagelijkse, primaire werk waar leiders en hun teams zich mee bezig houden.

Leiderschapskennis en -vaardigheden zullen bovendien integraal onderdeel moeten zijn van werving- en selectieprocessen, intervisie en coaching voor ambtelijke leiderschapsposities. Maar ook in de samenstelling van kieslijsten en de selectie van fractievoorzitters kan het zinvol zijn te bekijken of er voldoende leiderschapskwaliteiten aanwezig zijn om ook de relaties binnen een fractie goed en effectief te laten verlopen. Binnen fracties en/of politieke partijen kan eveneens worden overwogen om intervisie en coaching aan te bieden aan leden die een belangrijke leiderschapsrol vervullen of op termijn zullen gaan vervullen. Waar zulke voorzieningen al zijn getroffen, zal kritisch moeten worden bekeken of voldoende aandacht is voor basiskennis en -vaardigheden die (ook) de sociale veiligheid dienen.

Leiders zullen in de eerste plaats voldoende ondersteund moeten worden in hun kennis van specifieke vormen van interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag, zoals pesten, seksueel grensoverschrijdend gedrag of racisme. Het is belangrijk dat juist leiders deze goed en op tijd leren (h)erkennen in de dagelijkse werkomgeving en ook weten hoe ze moeten reageren op signalen en meldingen van anderen. Leiders zijn namelijk vaak een eerste aanspreekpunt voor Kamerbewoners die met zulk gedrag te maken krijgen. Soms zijn ze ook

betrokken bij de opvolging ervan. Hoe leiders zich dan opstellen, kan bepalend zijn voor hoe goed een signaal of melding wordt opgepakt en voor het herstel van de sociale veiligheid.<sup>135</sup> Daarnaast zullen ze een goed begrip moeten hebben van de manier waarop sociale veiligheid en onderlinge omgangsvormen samenhangen met het functioneren van teams en de kwaliteit van het werk, zodat zij het belang ervan op een overtuigende manier kunnen uitdragen en voorleven.

Om sociale veiligheid ook echt een plek te geven en te borgen in de dagelijkse praktijk, zullen leiders daarnaast aantoonbaar moeten beschikken over ten minste de volgende vaardigheden:

- Rolbewustzijn, inclusief omgaan met rolconflicten en rolverving, en bewustzijn van de invloed van macht op eigen en andermans percepties en gedrag;
- Communicatieve vaardigheden, inclusief non-verbale communicatievaardigheden, luistervaardigheden en inclusieve besluitvormingstechnieken;
- Het bespreken en het bespreekbaar kunnen maken van gedrag en gedragsnormen, inclusief het aanspreken van anderen hierop;
- Organiseren en uitnodigen van tegenspraak, inclusief het geven, ophalen én ontvangen van feedback en kritiek;
- Conflicthantering en bemiddeling;
- Reflectieve vaardigheden.

Dit type vaardigheden is gebaat bij *ervaringsleren*: een losse training gericht op kennis en bewustzijn volstaat in de meeste gevallen niet. Interactieve

werkvormen waarbij uitvoerig wordt geoefend met en gereflecteerd op de te ontwikkelen vaardigheden, en waar ook *on-the-job* begeleiding aan gekoppeld is, zullen nodig zijn om dit soort vaardigheden ook echt onderdeel van het dagelijkse leiderschap te maken. Voor leiders op hoog ambtelijk en politiek niveau is het verder raadzaam om periodiek zowel individuele als groepsgerichte begeleiding en advies op rolbewustzijn te organiseren.

### 6.1.3 Expliciteer, verbind en bekrachtig de gedeelde loyaliteit van Kamerbewoners aan de publieke taak. Laat steeds weer zien hoe sociale veiligheid daarmee verbonden is aan de publieke taak

Zowel ambtelijk als politiek leiders kunnen ook op andere manieren zelf al aan de slag. Onze bevindingen wijzen op een breed gedeelde motivatie onder veel Kamerbewoners om het publieke belang te dienen. Benadruk als politiek en ambtelijk leiders die gedeelde motivatie en de gedeelde publieke taak die ambtenaren en politici samenbrengt, juist ook in de communicatie over sociale veiligheid, omgangsvormen en samenwerking.

Richt je bij strategische en politieke besluitvormingsprocessen niet alleen op het resultaat maar ook op hoe dat resultaat wordt bereikt en of dát acceptabel is. En leg uit aan collega's en medewerkers hoe sociale veiligheid de kwaliteit van besluitvorming verbetert: door meer ruimte te bieden aan mensen om zich uit te spreken, komen ook meer verschillende argumenten en ideeën aan bod. Daardoor

kunnen nieuwe ideeën ontstaan en kan kritischer worden getoetst of de aannames die schuilgaan achter bestaande ideeën eigenlijk wel kloppen.

Leg bij activiteiten en interventies die bedoeld zijn om de sociale veiligheid te verbeteren steeds ook uit hoe dat ten goede komt aan het functioneren van fracties, Kamerleden en de Tweede Kamer als instituut. Denk bijvoorbeeld aan initiatieven om het ambtelijk of politiek vakmanschap te versterken, de politiek-ambtelijke verhoudingen te verbeteren, of binnen een dienst of fractie meer met elkaar in gesprek te gaan over gemaakte fouten. Het helpt om explicieter uit te leggen hoe loyale tegenspraak<sup>136</sup> van ambtenaren richting de ambtelijke top en/of de politieke organisatie juist van belang is voor volksvertegenwoordigers. En om als Tweede Kamer nu en op termijn goed te kunnen (blijven) functioneren.

Wat voor ambtenaar of politicus men wil zijn, en welk gedrag daar wel én niet bij hoort, is een gesprek dat doorlopend gevoerd moet worden. Zo wordt de intrinsieke, autonome motivatie van Kamerbewoners aangesproken om zich in te zetten voor sociale veiligheid. Het voorkomt bovendien dat de nadruk te veel komt te liggen op regels en codes die als 'beperkend' kunnen worden ervaren en zo bijdragen aan een negatieve lading van en weerstand tegen (aandacht voor) sociale veiligheid.

#### 6.1.4 Neem als leiders zelf zichtbare actie om formele en informele machtsafstanden te verkleinen

Ambtelijk en politiek leiders bevinden zich geregeld in een positie waarin zij formeel of informeel een machtspositie hebben ten opzichte van degenen met wie zij werken. Het is aan degenen met macht om de afstand richting anderen zoveel mogelijk te verkleinen en helder te maken dat verschillen in machtspositie niet betekent dat men als *persoon* niet nog altijd gelijkwaardig is. Belangrijk is daarbij te realiseren dat de ervaren machtsafstand vaak al in de rollen besloten ligt<sup>137</sup>: het volstaat dus niet om te stellen dat ‘de deur open staat’, om jezelf als ‘toegankelijk’ te bestempelen, of om je informeel op te stellen.

We geven een aantal concrete manieren die wél werken en op termijn onderdeel van de vaste werkrouines zouden kunnen worden:

- (H)erken en benoem de aanwezigheid van machtsverschillen in gesprekken en werkoverleggen. Nodig expliciet kritische geluiden uit. Leg uit hoe het kritisch toetsen van argumenten en het tegenspreken onderdeel is van iedereen's rol, ongeacht functie of plek in de (informele) hiërarchie. En expliciteer wat je als leider zult doen met de gegeven tegenspraak of afwijkende professionele meningen;
- Wees alert op onbewuste verbale en non-verbale reacties op tegenspraak en kritiek die onbedoeld de indruk kunnen wekken dat die niet gewenst is;
- Erken en waardeer het expliciet wanneer een

- kritische of alternatieve kijk wordt gedeeld, vraag waar nodig door en neem ruimte om te bekijken of en hoe aan de kritiek tegemoet gekomen kan en moet worden;
- Nodig nieuwe collega's, collega's uit gemarginaliseerde groepen en mensen die om andere redenen minder snel gehoord worden expliciet uit om hun beeld en ervaring van het gedrag binnen de groep te delen;
- Pas in werkoverleggen regelmatig inclusieve gesprekstechnieken toe die groepsdenken of dominantie van bepaalde invalshoeken tegengaan<sup>138</sup>;
- Kom zo nu en dan ook terug op gesprekken en situaties. Vraag hoe betrokkenen die hebben ervaren, of ze er hun visie kwijt konden, enzovoort;
- Wees open over eigen twijfels, fouten en dilemma's. Leg uit hoe je daar zelf verantwoordelijkheid voor neemt en van leert, om zo de drempel te verlagen voor anderen om dat ook te doen en je aan te spreken waar nodig;
- Organiseer op teamniveau gesprekken om gebruikelijke (en mogelijk schadelijke) routines en werkwijzen kritisch te bevragen, samen te reflecteren op fouten en bijna-fouten, en spanningen en conflicten die zich in de samenwerking kunnen voordoen;
- Benoem op belangrijke momenten de rol van sociale veiligheid en bespreek het onderwerp regelmatig in werkoverleggen, naar aanleiding van dagelijkse dilemma's. Daardoor ontstaat een gedeeld beeld van wat wel en niet gepast gedrag is en bied je anderen een gelegenheid om dingen aan te kaarten die anders onbesproken zouden kunnen blijven;

- Expliciteer dat ondanks ongelijkheid in posities, er sprake is van gelijkwaardigheid als personen. Verwacht in die hoedanigheid dus ook geen speciale behandeling tenzij die aantoonbaar van belang is voor het goed vervullen van de rollen, taken en verantwoordelijkheden die met de functie gepaard gaan.

#### 6.1.5 Initieer een doorgaand gesprek over politiek-ambtelijke verhoudingen

Politiek-ambtelijke verhoudingen kennen inherente spanningen. Daarom is het belangrijk dat de politieke en ambtelijke top samen en in eigen kring tijd en ruimte maken (en krijgen) om te spreken over de onderlinge samenwerking. Ga bij aanvang van nieuwe termijnen, en juist voordat er concreet iets speelt, proactief met elkaar in gesprek. Door direct van het begin de norm te stellen dat open wordt gesproken over de risico's en dilemma's die de politiek-ambtelijke verhoudingen in zich dragen, kunnen (gedrags)normen worden bepaald en bestendig. Bovendien worden betrokkenen aan beide kanten zich meer bewust van hun eigen verantwoordelijkheden in de samenwerking, en kunnen spanningen beter worden voorkomen. Lopen de spanningen toch hoog op, dan helpt het dat men terug kan vallen op eerdere gesprekken en gemaakte afspraken over hoe er met dat soort spanningen in de politiek-ambtelijke samenwerking moet worden omgegaan.

Grijp als ambtelijke en politieke top zelf de dagelijkse momenten aan om het gesprek op gang te brengen en te houden. Vraag ambtelijk

en politiek medewerkers die dicht op het primaire proces zitten regelmatig hoe zij de politiek-ambtelijke samenwerking ervaren. En geef zichtbaar opvolging aan eventuele problemen die daarbij worden aangekaart. Bijvoorbeeld door rollen en verantwoordelijkheden tussen de politieke en ambtelijke organisatie opnieuw onder de aandacht te brengen, te verduidelijken of verder aan te scherpen in het Reglement van Orde.

### 6.2 Verbetering van professionele kennis en competenties van alle Kamerbewoners

Om de sociale veiligheid beter te borgen kan ook de professionele ontwikkeling van Kamerbewoners verder worden versterkt. Net als bij eerdere aanbevelingen is daarbij belangrijk dat men steeds opnieuw de verbinding legt met publiek en politiek vakmanschap en de gedeelde publieke taak van Kamerbewoners.

Hoe het werken aan de ontwikkeling van kennis en competenties concreet vorm kan krijgen, hangt samen met de rol van Kamerbewoners. Voor ambtenaren zijn er doorgaans meer geformaliseerd leiderschap en ontwikkeltrajecten waar onderstaande aanbevelingen een plek in zouden kunnen krijgen. Voor Kamerleden en fracties kan het sterk verschillen of en hoe er aandacht aan wordt besteed. De ambtelijke organisatie zou de politieke organisatie daarom kunnen ondersteunen door bijvoorbeeld informatie te delen over mogelijke programma's, experts, kenniscentra, enzovoorts. Maar ook politieke partijen kunnen een belangrijke rol



vervullen door bijvoorbeeld zelf een aanbod voor leden te ontwikkelen.

Hoe dan ook geldt voor zowel de ambtelijke als de politieke organisatie dat als zij de sociale veiligheid in de Tweede Kamer beter willen borgen, er kritisch gekeken zal moeten worden naar de mate waarin hun medewerkers c.q. leden de mogelijkheid krijgen om kennis en competenties te ontwikkelen die belangrijk zijn om het werken in groepen goed te laten verlopen. Het ontwikkelen van zulke kennis en competenties kan bijvoorbeeld door middel van rollenspellen, (*on-the-job*) coaching, gesprekken over dilemma's en intervisie.

### 6.2.1 Versterk competenties op het gebied van samenwerking

Denk bij het versterken van competenties op het gebied van samenwerking onder meer aan:

- Gespreks- en luistervaardigheden;
- Het kunnen geven én ontvangen van feedback op gedrag;
- Het uitstellen en toetsen van het eigen oordeel;
- Het benoemen van grenzen, en;
- Het oplossen van of bemiddelen bij beginnende conflicten.

Dit soort vaardigheden kunnen problemen in onderlinge communicatie helpen voorkomen, en meer ruimte bieden voor mensen om zich uit te spreken en/of elkaar aan te spreken. Ervaart men toch (lichtere vormen van) grensoverschrijdend gedrag, dan kunnen dit soort samenwerkingsvaardigheden soms helpen voorkomen dat verdere escalatie of juridisering nodig is, doordat het gedrag op andere wijze

effectief wordt aangekaart en tegengegaan.

### 6.2.2 Versterk competenties op het gebied van rolbewustzijn, de rol van emoties en omgang met rolconflicten

Een sterker bewustzijn van de eigen en andermans rol kan helpen rolvervaging en rolconflicten te voorkomen. Dat geldt ook voor vaardigheden in het herkennen en benoemen van emoties (irritaties, spanningen, stress) die uit de taak en uit conflicterende rollen kunnen voortkomen. Het werken in de Tweede Kamer stelt hoge eisen aan Kamerbewoners. Het brengt prestatiedruk met zich mee, die zich ook uit op de werkvloer. Kamerbewoners zullen constructieve manieren moeten vinden om niet alleen op individueel niveau maar juist ook als collectief met die spanningen om te gaan. Dit om te voorkomen dat de spanning op minder constructieve manieren een uitweg zoekt en tot sociale onveiligheid leidt.

Het expliciteren van de rollen van waaruit men opereert, zorgt er bijvoorbeeld voor dat spanningen in de samenwerking die voortkomen uit rollen en taken van betrokkenen ook als zodanig (h)erkend worden en dus minder persoonlijk worden gemaakt. Taakconflicten en relationele conflicten kunnen zo beter van elkaar worden gescheiden, wat ook de risico's op (ervaren) grensoverschrijdend gedrag verkleint. Hoe hoger de posities en hoe dichter men vanuit de politiek dan wel ambtelijke organisatie op het democratisch proces werkt, des te belangrijker het is om hoogwaardige vormen van intervisie en andere hulpstructuren in te richten die helpen dit soort rolbewustzijn te ontwikkelen.

### 6.2.3 Verspreid kennis en inzichten over sociale veiligheid, grensoverschrijdend gedrag tussen personen en de patronen en mechanismen die daarachter schuilgaan

Tot slot geldt voor alle Kamerbewoners dat zij voldoende kennis en inzicht moeten hebben om sociaal onveilige situaties te herkennen en erkennen, en daarmee om weten te gaan. Enerzijds om op tijd een grens te kunnen trekken wanneer zij zelf met grensoverschrijdend gedrag te maken krijgen. Maar anderzijds juist ook omdat zij als potentiële omstander in kunnen grijpen en steun kunnen bieden als het anderen overkomt. Breed gedeelde kennis en inzicht over sociale veiligheid kan daarmee helpen voorkomen dat signalen van sociale onveiligheid worden gemist of onbedoeld worden gebagatelliseerd.

De kennis en inzichten die nodig zijn, gaan onder meer over typische denkfouten die mensen geneigd zijn te maken en die het (h) erkennen en verantwoordelijkheid nemen voor grensoverschrijdend gedrag in de weg kunnen staan.<sup>139</sup> Ook het herkennen van en leren omgaan met manieren waarop plegers aan *victim blaming* en *victim silencing* doen, de rol van machtsongelijkheid (ook in termen van gender, etniciteit en dergelijke) is daarbij van belang.<sup>140</sup> Waar dat nog niet gebeurt, zouden Kamerbewoners ook moeten worden getraind in vaardigheden om elkaar aan te spreken op gedrag, te de-escaleren of anderen te ondersteunen. *Active bystander* trainingen die in een deel van de Kamer de afgelopen jaren al

zijn aangeboden, kunnen ook in de toekomst behulpzaam zijn.

## 6.3 Verbeteringen in algemene arbeidsomstandigheden

De volgende aanbevelingen gaan in algemene zin over de arbeidsomstandigheden waaronder Kamerbewoners hun werk doen. Voor sommige fracties, bijvoorbeeld kleinere fracties, zal een aantal van de bovengenoemde aanbevelingen momenteel niet nodig of mogelijk blijken, bijvoorbeeld omdat interne doorgroei (nog) geen rol speelt. Hier geldt dat de andere aanbevelingen des te belangrijker zijn om toch voldoende *checks and balances* in te bouwen.

### 6.3.1 Versterk en versnel maatregelen om de druk op Kamerbewoners te verlichten

Over de werk- en prestatiedruk in de Tweede Kamer is elders uitgebreid verslag gedaan.<sup>141</sup> Die druk, zo laat ons onderzoek zien, lijkt direct verband te houden met (de omgang met) de sociale veiligheid die Kamerbewoners ervaren. Structurele maatregelen zijn nodig om de druk te verlichten, zowel in de ambtelijke als de politieke organisatie. Ook (gecontinueerde of versterkte) maatregelen die zich richten op het verminderen van agressie en intimidatie van burgers richting Kamerleden zijn in dit licht belangrijk.

Faciliteer daarnaast momenten, plaatsen en manieren van omgaan met de hoge verwachtingen die de publieke taak en specifieke rollen van Kamerbewoners met zich meebrengen.

De druk en spanning waaronder Kamerbewoners staan, komt voort uit de omgeving waarin zij werken. Dit legt een grote verantwoordelijkheid bij de fracties, politieke partijen, ambtelijke organisatie en Tweede Kamer om de risico's van die druk voor anderen en zichzelf te beheersen en waar mogelijk de druk te verlagen. Dit kan onder meer door meer ondersteuning te bieden en meer tijd en hulpstructuren in te richten voor herstel, *debriefings*, reflectie en intervisie.

Het is belangrijk te benadrukken dat investeringen om de druk op Kamerbewoners te verlagen cruciaal zijn voor het succes van andere maatregelen om de sociale veiligheid te borgen. Het werken aan professionele kennis en vaardigheden, het bieden van goed leiderschap, aandacht voor onderlinge samenwerking en verhoudingen: het vraagt nu eenmaal tijd, maar ook cognitieve en emotionele ruimte van Kamerbewoners. Juist in omgevingen waar sprake is van zeer hoge werkdruk raakt aandacht voor dit soort zaken al gauw ondergeschikt aan wat wordt gezien als het primaire proces, het 'echte werk'. Dat juist dat 'echte werk' en 'waar het om gaat' op termijn wordt ondermijnd en aan kwaliteit inboet als er niet ook aandacht wordt besteed aan sociale veiligheid, blijkt meestal pas op langere termijn. Dat verlaagt de prikkels om echt werk te maken van sociale veiligheid en maakt van goedbedoeld beleid al snel een papieren tijger.

### 6.3.2 Voorkom dat ambtenaren en fractiemedewerkers functioneel en carrièret technisch te sterk afhankelijk zijn van enkele personen

Ambtenaren en fractiemedewerkers zijn

vaak sterk afhankelijk van één of enkele specifieke personen om hun werk te doen en/of voor de mogelijkheden die ze hebben om zich te ontwikkelen en door te groeien. Deze grote afhankelijkheid vormt een risico op grensoverschrijdend gedrag. Dit geldt des te meer in de Tweede Kamer, dat een gesloten systeem vormt waarbinnen sprake is van een sterke loyaliteit van ambtenaren en fractiemedewerkers. Het inrichten van *checks and balances* in de organisatie van het werk en loopbanen kunnen helpen deze risico's te verkleinen.

In de ambtelijke organisatie is het verstandig te bekijken of functies zo kunnen worden ingericht dat specifieke personen nimmer volledig onmisbaar zijn voor primaire processen van de organisatie: iedereen moet in beginsel vervangbaar zijn. Onder ambtenaren kan worden overwogen functieroulatie te stimuleren en op kritieke machtsposities misschien zelfs verplicht te stellen.<sup>142</sup> Ook maatregelen die zich richten op het balanceren van interne doorstroom met externe instroom en begeleide doorstroom van en naar andere organisaties buiten de Tweede Kamer, kunnen zinvol zijn.

Voor fractiemedewerkers zijn zulke *checks and balances* in de organisatie van het werk waarschijnlijk moeilijker te realiseren, omdat er vaak een directe relatie is tussen het werk van de fractiemedewerker en een Kamerlid. Niettemin is het raadzaam dat fracties intern de mogelijkheden voor het verminderen van afhankelijkheden met elkaar verkennen: soms blijken kleinere, eenvoudiger ingrepen al vrij effectief en hebben medewerkers daar

ook zelf al ideeën over. Zo kan bijvoorbeeld worden overwogen fractiemedewerkers meer in (roulerende) teams te laten samenwerken, waarbij ze voor verschillende Kamerleden tegelijkertijd werken. Bij grotere fracties kan bijvoorbeeld worden gekeken naar het beleggen van de personeelszorg bij twee in plaats van één persoon. Ook het leggen van sterke verbindingen met de bredere politieke partij (inclusief vertrouwenspersonen buiten de fractie) kan behulpzaam zijn.

Verder is het voor fractiemedewerkers des te belangrijker dat politieke partijen bij de samenstelling van de kieslijst oog hebben voor de rol die beoogd Kamerleden ook richting hun fractiemedewerkers zullen vervullen. En dat collega-fractieleden verantwoordelijkheid nemen voor de sociale veiligheid van fractiemedewerkers, door zich proactief in te zetten voor een sociaal veilige werkomgeving voor fractiemedewerkers (en henzelf), collega-fractieleden waar nodig aan te spreken en in uiterste geval de samenwerking met een Kamerlid stop te zetten als de sociale veiligheid in het geding is. Dit vereist evenwel dat fracties en politieke partijen (h)erkennen dat het borgen van sociale veiligheid uiteindelijk juist óók in het belang is van hun politieke doelstellingen en het algemeen publieke belang.

## 6.4 Verbeteringen in sociaal veiligheidsbeleid

Het gegeven dat de Tweede Kamer bestaat uit vele verschillende organisaties, waarbij Kamerbewoners zeer uiteenlopende

rechtsposities hebben en fracties autonoom opereren, maakt het uitermate ingewikkeld om een sociaal veiligheidsbeleid te voeren dat op gelijke wijze voor alle Kamerbewoners van toepassing is. Tegelijkertijd is de Tweede Kamer vanwege de nauwe samenwerking, wederzijdse afhankelijkheidsrelaties én de werkgeversverantwoordelijkheid van de Tweede Kamer voor de ambtelijke organisatie veel meer dan een 'bedrijfsverzamelgebouw'.

De mate waarin en wijze waarop uniformering van het sociaal veiligheidsbeleid moet worden nagestreefd, en waar de verantwoordelijkheid daartoe wordt belegd, is daarbij aan de Tweede Kamer zelf om te bepalen. Maar dát het beleid voor alle Kamerbewoners verbetering behoeft, volgt duidelijk uit onze analyse. Daarnaast kan op basis van eerder en huidig onderzoek worden gesteld dat fragmentatie, onduidelijkheid, onvolledigheid, statusverschillen, onbekendheid en beperkte toegankelijkheid van het beleid (ernstig) ten koste gaat van een goede borging van de sociale veiligheid. Die borging is niet alleen op persoonlijk en professioneel vlak belangrijk, maar ook wettelijk en institutioneel van fundamenteel belang. Het algemeen belang is namelijk gediend bij een Tweede Kamer die zichtbaar de wetten en normen voorleeft die ze aan anderen oplegt.

Staatsrechtjuristen wijzen er overigens op dat het vrije mandaat van Kamerleden niet betekent dat hen geen gedragsnormen kunnen worden opgelegd en/of dat zij hierop niet aanspreekbaar zouden zijn. De Tweede Kamer kan zichzelf en aan fracties regels opleggen. En hoewel

terughoudend, doet zij dat ook: in het Reglement van Orde, maar bijvoorbeeld ook in de Regeling over de financiering van fractie en de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer. Vanuit de Raad van Europa benadrukt de werkgroep GRECO (Groep van Staten tegen Corruptie) verder dat parlementen in Europa het formuleren van gedrags- en integriteitsregels niet moeten overlaten aan fracties of de politieke partijen, maar er verstandig aan doen zelf zulke regels voor hun volksvertegenwoordigers vast te stellen.<sup>143</sup> Dit brengt ons tot de volgende aanbevelingen.

#### 6.4.1. Overweeg een Kamerbrede gedragscode in te stellen

De Kamerorganisatie bestaat in de praktijk uit vele organisaties waarbinnen en waartussen (soms grote) machtsverschillen bestaan. Dit lijkt afbreuk te doen aan een breder gedeelde sociale identiteit als 'Kamerbewoner' waarbij ambtenaren, fractiemedewerkers en Kamerleden naast hun specifieke rollen en taken ook een belangrijke collectieve taak delen met elkaar. Een Kamerbrede gedragscode die van toepassing is op allen die onderdeel uitmaken van het instituut, en die de collectieve taak en identiteit van Kamerbewoners expliciteert, kan bijdragen aan het versterken van datgene wat hen verbindt in het werk. Het cultiveert sociale normen voorbij de groep waar Kamerbewoners zich in eerste instantie mee zullen identificeren.

Een Kamerbrede gedragscode zou in kunnen gaan op (1) gedragsnormen die uiting geven aan het publieke ambt, en dus aan ambtelijk en politiek vakmanschap en (2) praktische richtlijnen

en procesafspraken over hoe er op constructieve wijze kan worden omgegaan met dilemma's, spanningen en conflicten die in de samenwerking ontstaan (zoals aanspreken en aangesproken worden, het ontvangen van kritiek, enzovoorts). Door bovendien duidelijk te maken hoe sociale veiligheid verweven is met de essentie van het democratische proces en een randvoorwaarde is voor het functioneren van de Tweede Kamer, kan het ook ten goede komen aan de intrinsieke, autonome motivatie van Kamerbewoners om zich in te zetten voor goede omgangsvormen. Een Kamerbrede gedragscode bekrachtigt de collectieve opgave van het werken aan een sociaal veilige werkomgeving. En het draagt bij aan het verkleinen van informele, interpersoonlijke machtsafstanden. Kamerbewoners zijn dan wel in positie ongelijk, maar worden via een gezamenlijke gedragscode als persoon op gelijkwaardige wijze aan gelijke gedragsnormen gehouden.

Bij het overwegen van een Kamerbrede gedragscode moeten zowel de procesmatige als juridische aspecten heel zorgvuldig worden doordacht. Zo zijn gedragscodes vooral effectief wanneer deze nadrukkelijk door leden van een groep zelf (mede) worden ontwikkeld, besproken, geëvalueerd en herijkt: *a code is nothing, coding is everything*.<sup>144</sup> Ook zullen generieke principes altijd nadere invulling en uitwerking moeten krijgen op de werkvloer. Draagvlak onder politiek en ambtelijk leiders en bespreking van de principes uit de code in de verschillende delen van de Kamerorganisatie zijn daarom belangrijk.

We benadrukken verder dat het beleidsmatig

-en dus ook in gedragscodes- apart behandelen van sociale veiligheid en integriteit ten koste kan gaan van de effectiviteit van interventies op beide vlakken. Sociale veiligheid en integriteit zijn met elkaar verweven, en dienen dan ook in onderlinge samenhang te worden geborgd.

Tot slot zullen ook de staatsrechtelijke mogelijkheden, beperkingen en gevolgen goed in kaart moeten worden gebracht. Dat geldt ook voor de mogelijkheden tot handhaving van de code, waarbij ook expliciet de risico's op politisering moeten worden meegewogen. In paragraaf 6.5 gaan we nader in op de criteria waaraan een effectief meldsysteem zal moeten voldoen.

#### 6.4.2 Verbeter de communicatie over het Kamerbrede sociaal veiligheidsbeleid

Onze resultaten wijzen op verschillende, concrete tekortkomingen in de presentatie van en communicatie over het Kamerbrede sociaal veiligheidsbeleid dat van toepassing is op ambtenaren en een deel van de fractiemedewerkers. Om Kamerbewoners op een effectievere manier van belangrijke informatie te voorzien, en dus de kenbaarheid van beleid te vergroten, is het belangrijk dat de informatie die wordt gegeven eenvoudiger leesbaar is (B1-taalniveau). Ook zal ál het sociaal veiligheidsbeleid meer centraal en gemakkelijker toegankelijk moeten worden gemaakt. En is het belangrijk dat de informatie die wordt geboden meer consistent, actueel, overzichtelijk en compleet is.

In de communicatie over sociaal veiligheidsbeleid verdienen ook taal en verhaallijnen expliciet aandacht. In plaats van de nadruk te leggen op allerlei juridische redenen voor het beleid, is het belangrijk om in de communicatie over sociale veiligheid vooral ook het belang ervan voor het dagelijkse werk duidelijk te maken. Om te benadrukken waarom sociale veiligheid belangrijk is voor het professioneel functioneren van teams en het goed kunnen vervullen van een publiek ambt. En om duidelijk te maken wat dat van Kamerbewoners zelf vraagt, bijvoorbeeld aan reflectie op het eigen gedrag en het bespreekbaar maken van gedrag. Ook voor beleid dat binnen specifieke fracties is vastgesteld, kan het raadzaam zijn de informatie en communicatie over het beleid op dit soort aspecten nog eens kritisch tegen het licht te houden en de informatie meer centraal beschikbaar te stellen voor Kamerbewoners.

#### 6.4.3 Expliciteer kwetsbare processen, groepen en mechanismen in (communicatie over) het sociaal veiligheidsbeleid

In (communicatie over) sociaal veiligheidsbeleid is het belangrijk expliciet te benoemen en erkennen dat Kamerbewoners die deel uitmaken van één of meerdere gemarginaliseerde groepen een groter risico lopen op grensoverschrijdend gedrag door anderen. Ontwikkel en evalueer beleid nadrukkelijk vanuit het oogpunt van gemarginaliseerde groepen en intersectionaliteit. Benoem daarbij ook de verbanden met beleid op het gebied van diversiteit en inclusie, en zorg dat beleid op beide terreinen goed op elkaar is afgestemd.

Ook mechanismen en dynamieken rond machtsongelijkheid en (werk)druk, zoals die in dit rapport zijn beschreven, verdienen aandacht in (communicatie over) sociaal veiligheidsbeleid. Dit helpt de algemene kennis over ongewenst gedrag te vergroten en draagt bij aan betere (h)erkenning van sociaal onveilige situaties.

#### 6.4.4 Geef sociale veiligheid een duidelijke plek in inwerkprogramma's van Kamerleden, fracties en de ambtelijke organisatie

Voor ambtenaren, fractiemedewerkers en Kamerleden is het belangrijk dat zij direct bij aanvang van hun werkzaamheden in of voor de Tweede Kamer, doordrongen raken van het belang van sociale veiligheid –voor henzelf én hun professionele en/of politieke doelen.

Voor de ambtelijke organisatie is van belang dat aspecten van sociale veiligheid die nog niet in de introductieprogramma's van nieuwe medewerkers zijn ingebed, nadrukkelijk een plek krijgen. Op die manier kan het een meer structureel onderwerp worden binnen de organisatie, waar nieuwe medewerkers al vanaf het eerste begin bij betrokken worden.

Zorg verder dat ook fracties toegang hebben tot voldoende expertise en waar nodig ondersteuning om de inrichting van het sociaal veiligheidsbeleid op orde te krijgen. De ambtelijke organisatie kan de politieke organisatie bijvoorbeeld ondersteunen door bestaande en nieuwe fracties handreikingen en advies te bieden op het gebied van sociale veiligheid.

Versterk de initiatieven die op dat vlak al bestaan en breid ze verder uit. Besteed bijvoorbeeld niet alleen aandacht aan beleid en infrastructuur, maar deel ook informatie over wat er bekend is over het soort leiderschap en de professionele kennis en competenties (zie boven) die nodig zijn om beleid op het gebied van sociale veiligheid effectief te laten zijn. Vanuit politieke partijen kan daarnaast worden gedacht aan de organisatie van een inwerkprogramma voor nieuwe Kamerleden en commissievoorzitters, waarin aandacht voor de eerdergenoemde aspecten van leiderschap, basiskennis en vaardigheden als onderdeel van het politiek vakmanschap worden geadresseerd en geoefend.

#### 6.4.5 Onderzoek mogelijkheden om de kenbaarheid, effectiviteit en handhaving van het sociaal veiligheidsbeleid van fracties te versterken

Omdat fracties c.q. de stichtingen van waaruit zij fractiemedewerkers in dienst nemen een werkgeversrol vervullen (zie artikel 5.4 Reglement van Orde), zijn zij ook gehouden aan de Arbeidsomstandighedenwet die werkgevers verplicht sociaal veiligheidsbeleid te voeren. Het huidige onderzoek had niet als opdracht het personeelsbeleid van specifieke fracties te bestuderen. Niettemin laten de bevindingen zien dat binnen sommige fracties verbetering specifiek op het terrein van sociaal veiligheidsbeleid nodig en mogelijk is.

Het is raadzaam dat fracties ten minste zelf evalueren in hoeverre het door hen gevoerde sociaal veiligheidsbeleid ook daadwerkelijk

effectief is. Ook daartoe zijn zij overigens ten gevolge van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht.

Omdat de manier waarop en de mate waarin zulk sociaal veiligheidsbeleid daadwerkelijk wordt gevoerd ook doorwerkt in de Tweede Kamer in bredere zin, kan daarnaast worden overwogen de handhaving van de wettelijke verplichting tot het voeren van arbeidsomstandighedenbeleid te versterken. Formeel is die handhaving momenteel –zoals in beginsel voor alle werkgevers in Nederland- belegd bij de Arbeidsinspectie. Naast handhaving via deze weg is de verwachting dat ook andere mechanismen kunnen bijdragen aan meer bekendheid en toegankelijkheid van het sociaal veiligheidsbeleid van fracties, zoals de onlangs in het Reglement van Orde opgenomen verplichting tot openbaarmaking van dat beleid. Dit artikel 5.4 uit het Reglement van Orde dient dan wel op effectieve wijze te worden gehandhaafd.

### 6.5 Verbeteringen in het meldsysteem

De vraag waar verantwoordelijkheden voor (de inrichting van) het meldsysteem, en daarmee de omgang met signalen en meldingen van interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag in de Tweede Kamer belegd moeten worden, en in hoeverre uniformering wenselijk is, is aan de Tweede Kamer zelf om te bepalen. Het huidige onderzoek biedt in combinatie met eerdere wetenschappelijke onderzoeken wel aanknopingspunten voor de noodzakelijke (her)inrichting van het meldsysteem.

#### 6.5.1 Borg de verbinding en professionalisering van alle functionarissen met een taak in het sociaal veiligheidsbeleid

In zowel de ambtelijke organisatie als de verschillende fracties zijn er verschillende betrokkenen die een rol hebben in het ontwikkelen, uitdragen en monitoren van het sociaal veiligheidsbeleid. Het gaat dan niet alleen om de eventueel aanwezige vertrouwenspersonen en bedrijfsmaatschappelijk werkers, maar ook om andere medewerkers c.q. leden die taken hebben op het gebied van juridische zaken of personeelszorg, leidinggevend en/of bestuur en (waar van toepassing) de ondernemingsraad. Zij vervullen een belangrijke rol in het gezamenlijk vormen van een vangnet voor mensen die grensoverschrijdend gedrag van anderen ervaren.

Het is belangrijk dat elk van de hierboven genoemde functionarissen kan rekenen op ruime mogelijkheden voor het uitvoeren van en de professionalisering in hun rol. Vertrouwenspersonen dienen gecertificeerd te zijn. Ook periodieke bijscholing op nieuwe kennis over grensoverschrijdend gedrag, training en oefening in het reageren op signalen en meldingen, en intervisie zijn van belang.

Evalueer posities bovendien kritisch op mogelijke dubbelrollen en belangenverstrengeling. Waar die onvermijdelijk zijn, bijvoorbeeld vanwege de kleine omvang van een fractie, kan ook worden gekeken naar mogelijkheden om bepaalde rollen extern te beleggen. Voor de rol van

vertrouwenspersonen verdient het nadrukkelijk de aanbevelingen om altijd te voorzien in zowel een interne als een externe vertrouwenspersoon. Op die manier kan de melder kiezen waar hij terecht kan, afhankelijk van de specifieke kenmerken van de situatie.

Het is daarnaast belangrijk dat de verschillende rollen van elk van de betrokken functionarissen goed op elkaar zijn afgestemd en dat iedereen weet wie welke rol vervult. Het is aan te raden de coördinatie van deze rollen expliciet bij één iemand te beleggen. Ook raadzaam is het om in dit netwerk periodiek verschillende processtappen en besluiten in (fictieve of eerdere) casuïstiek met elkaar door te spreken, om zo de werking van het vangnet te toetsen. Het is tot slot belangrijk dat, waar van toepassing, het interne netwerk goed is aangehaakt bij Kamerbrede structuren en initiatieven die zijn ingesteld om de sociale veiligheid te dienen.

### 6.5.2. Ontwikkel een meldsysteem voor signalen, meldingen en klachten dat vertrekt vanuit de melder en de melding

Een goede omgang met signalen en meldingen in de Tweede Kamer wordt mede belemmerd door de onoverzichtelijkheid en onvolledigheid van de wijze waarop signalen en meldingen over Kamerbewoners kunnen worden afgegeven. Om sociale veiligheid daadwerkelijk te kunnen borgen, voor melders én beklaagden, is het belangrijk dat er voor alle denkbare contactmomenten tussen Kamerbewoners (ambtenaren – fractiemedewerkers, Kamerleden onderling, enzovoorts) passende wegen zijn

om opvolging te geven aan signalen, meldingen en klachten van sociaal onveilige situaties en grensoverschrijdend gedrag.

Om de weg naar het melden zo toegankelijk mogelijk te maken, kan een centraal “loket” worden overwogen, waar elke Kamerbewoner voor elke vorm van onveiligheid terecht kan, en van waaruit diegene indien nodig kan worden doorverwezen. Ontbreken heldere protocollen en procedures, of zijn er uitsluitend informele, onofficiële manieren om gedrag aan te kaarten, dan komt de sociale veiligheid van zowel melders als beklaagden in het geding omdat er onvoldoende *checks and balances* zijn op de onderlinge machtsverhoudingen.

Belangrijke andere voorwaarden voor de (her)inrichting van het meldsysteem zijn:

- Onafhankelijkheid en expertise van de instantie of personen waar gemeld c.q. geklaagd kan worden;
- De opvolging van een signaal, melding of klacht mag niet van één persoon c.q. functionaris afhankelijk zijn;
- Bekendheid en toegankelijkheid van meldpunten, procedures en protocollen;
- Minimalisering van doorverwijzing naar steeds andere personen en/of instanties en het meermaals bij verschillende personen moeten doen van een verhaal;
- Statusblinde behandeling van kwesties, waarbij adequate sanctionering mogelijk is;
- Minimalisering van risico's op politisering van de (opvolging van) kwesties;
- Opvolging die proportioneel is aan de aard van de kwestie en de onderlinge relaties

tussen betrokkenen;

- Opvolging die gericht is op leren, op individueel niveau maar ook ten aanzien van onderliggende oorzaken in de organisatie c.q. Kamerbreed, en;
- Procedurele bescherming van melders tegen benadeling, zoals ook bij integriteitskwesties het geval is.

Verder is het raadzaam in de procedure voor opvolging van meldingen een duidelijke escalatieladder vast te stellen, waarin expliciete richtlijnen worden geboden voor wanneer informele en wanneer zwaardere vormen van opvolging wel of juist niet gepast zijn.

In lijn met voorgaande benadrukken we hier nogmaals dat het aan de voorkant scheiden van advies- en meldstructuren voor sociaal onveilige situaties, interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag en integriteitskwesties ten koste kan gaan van de effectiviteit. De Tweede Kamer moet daarom goed overwegen hoe een meldpunt voor interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag en sociale onveiligheid zich verhoudt tot bestaande structuren om melding te maken van integriteitskwesties.

### 6.5.3. Organiseer adequate informatie voor en begeleiding van betrokkenen bij meldingen en klachten tijdens én na het doorlopen van procedures

Bij het doorlopen van meldprocessen en klachtenprocedures is het belangrijk dat er een goede balans is tussen snelheid en zorgvuldigheid, en dat het proces bovendien rechtvaardig en transparant is.<sup>145</sup> Dat houdt onder

meer in:

- Dat er een goed beeld is van wat melders verwachten en waar zij behoefte aan hebben;
- Dat verwachtingen waar nodig worden bijgesteld, en dat voor alle betrokkenen steeds helder is welke stappen er worden doorlopen en waarom;
- Dat alle betrokkenen worden geïnformeerd over de voortgang én uitleg krijgen over welke informatie wel en niet met hen kan worden gedeeld en waarom;
- Dat er uitgebreide aandacht is voor (het omgaan met) de emoties en het ongemak dat dit soort processen met zich meebrengen, en;
- Dat alle betrokkenen -melders, maar ook beklaagden en betrokken leidinggevenden-gespecialiseerde zorg en begeleiding krijgen aangeboden, zowel tijdens als na afwikkeling van de melding of klacht.

Uit andere onderzoeken weten we dat er bij sociaal onveilige situaties en gevallen van interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag vaak ook in de groep verhalen of geruchten de ronde doen over wat er speelt of heeft gespeeld. Of de verhalen nu juist of onjuist zijn: ook de bredere groep waarin de verhalen de ronde doen, verdient in zulke situaties aandacht en begeleiding. Om de sociale veiligheid te herstellen en bekrachtigen, is het belangrijk dat dit soort verhalen worden geadresseerd. Blijven ze onbesproken, dan kan -mogelijk ten onrechte- het beeld ontstaan dat men 'ermee wegstomt' of dat er te streng of juist niet streng genoeg is opgetreden.

Het adresseren van (verhalen over) sociale

onveiligheid in groepen wordt vaak als ingewikkeld en ongemakkelijk ervaren, waardoor het vaak uit de weg wordt gegaan. Uit privacyoverweging zijn er bovendien vaak beperkingen op welke informatie kan worden gedeeld over de melding en hoe daarmee wordt omgegaan. Maar dat betekent niet dat een gesprek niet zinvol is. Juist het expliciteren van het ongemak kan daarbij helpen.

Leiders kunnen -al dan niet met professionele begeleiding- de medewerkers c.q. leden de mogelijkheid geven met hen en elkaar te delen wat het met hen doet dat er 'iets' speelt. Het is daarbij ook zinnig om te spreken over de eventuele zorgen die er zijn over hoe signalen, meldingen of klachten worden opgepakt. En om in bredere zin met elkaar in gesprek te gaan over wat nu eigenlijk de normen zijn die de groep nastreeft. Bovendien kan in algemene zin worden uitgelegd hoe een melding of klachtenprocedure in z'n werking gaat, en hoe daarbij oog is voor zowel de melder als de beklagde. Zo wordt ook de bekendheid van beleid rondom meldingen vergroot. Ervaringen van andere organisaties laten zien dat nabesprekingen van casuïstiek een goede bijdrage kunnen leveren aan herstel van de sociale veiligheid en leren voor het grotere geheel.<sup>146</sup>

## 6.6 Verbeteringen voor monitoring en verantwoording

Om meer te leren van signalen, meldingen en klachten zijn tot slot ook verbeteringen in de manier van monitoring en verantwoording

onontbeerlijk.

### 6.6.1. Zorg voor een systematische en consistente registratie van signalen en meldingen

Op dagelijkse basis zijn er veel verschillende momenten en manieren waarop interactie tussen Kamerbewoners plaatsvindt, en waar dus ook persoonlijk en professionele grenzen kunnen en worden overschreden. In eerste aanleg zal dan altijd moeten worden gekeken naar mogelijkheden om elkaar daarop aan te spreken en er samen uit te komen. Toch zal dat niet altijd mogelijk zijn of effectief blijken, vooral als het om aanhoudende of ernstiger vormen van sociale onveiligheid of grensoverschrijdend gedrag gaat, of wanneer de machtsverschillen groter zijn. Om ook in dat soort situaties vroegtijdig en effectief te kunnen signaleren wat er speelt en te kunnen beoordelen wat gepaste interventies zijn, zal gezocht moeten worden naar een passende manier om signalen, meldingen en klachten vanuit verschillende bronnen samen te brengen.

In elk geval is het zinvol dat naast vertrouwenspersonen en bedrijfsmaatschappelijk werk ook leidinggevenden, personeels- en juridisch functionarissen of anderszins verantwoordelijken die signalen, meldingen en/of klachten ontvangen, deze binnen de ambtelijke organisatie respectievelijk de eigen fractie op een centrale plek registreren. Overwogen kan zelfs worden om dergelijke registratie verplicht te stellen.<sup>147</sup>

Belangrijk daarbij is dat het registratiesysteem of meldpunt de verantwoordelijken in kennis stelt

wanneer er meerdere signalen of meldingen van of over de betreffende personen of organisatieonderdelen zijn geweest. Op die manier kan beter en sneller in beeld komen welke opvolging passend is en waar in preventieve zin meer kan worden gedaan om de sociale veiligheid te borgen. Daarnaast is het belangrijk ook te registreren hoe signalen, meldingen en/of klachten zijn opgevolgd, óók als deze uiteindelijk onterecht of ongefundeerd blijken te zijn.

Tot slot zou ook verder gecentraliseerde, Kamerbrede registratie van signalen, meldingen en klachten kunnen worden overwogen, in samenhang met keuzes over de verdere (her)inrichting van het meldsysteem. De voor- en nadelen daarvan zouden evenwel goed in kaart moeten worden gebracht voordat hiertoe wordt overgegaan.

### 6.6.2 Maak meer werk van het proactief signaleren van sociale veiligheidsrisico's

Naast adequate registratie van signalen, meldingen en klachten zou binnen de ambtelijke organisatie en binnen de fracties ook meer werk kunnen worden gemaakt van het proactief ophalen van signalen die duiden op risico's voor de sociale veiligheid. Zoals ook verschillende reacties van deelnemers aan het onderzoek laten zien, gebeurt dit nog niet overal even goed. Terwijl het gericht uitvragen van ervaringen, beelden en belevingen van sociale veiligheid op zichzelf al een belangrijk signaal afgeeft.

Het ophalen van signalen kan deels informeel en via dagelijkse contacten tussen leiders

en hun ambtenaren of fractiemedewerkers. Meer systematisch en geanonimiseerd kan het bijvoorbeeld via periodieke werkbelevingsonderzoeken zoals die al tweemaal eerder in de ambtelijke organisatie en in sommige fracties zijn gedaan. De resultaten van werkbelevingsonderzoeken kunnen verder worden verdiept en verrijkt door bijvoorbeeld ook systematische exitinterviews te houden. Signalen uit gesprekken, werkbelevingsonderzoeken en exitinterviews kunnen ook geanonimiseerd mee worden genomen in sociaal jaarverslagen of in de (voor alle werkgevers krachtens artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet verplichte) risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). Fracties kunnen in het organiseren van werkbelevingsonderzoeken, exitinterviews en RI&E's door de politieke partij en/of ambtelijke organisatie worden ondersteund door bijvoorbeeld standaard vragenlijsten en handreikingen beschikbaar te stellen.

Een proactieve uitvraag van signalen wordt idealiter gecombineerd met concrete en zichtbare terugkoppeling en opvolging. Het verbeteren van de sociale veiligheid vraagt om open en proactief communiceren over de aantallen en aard van signalen, meldingen en klachten van onveiligheid, hoe die zijn opgevolgd, welke bredere patronen en mechanismen er lijken te spelen en welke lessen er zijn geleerd. Zulke communicatie versterkt en herbevestigt de sociale normen en kan het vertrouwen in de werking van meldingssystemen vergroten. Dit wordt nog verder versterkt wanneer leiders op verschillende niveaus werkbelevingsonderzoeken en sociaal jaarverslagen aangrijpen om in eigen

werkkring het gesprek te voeren over hoe men de werkomgeving ervaart en waar ruimte zit voor verbetering.

## 6.7 Kanttekeningen bij en randvoorwaarden voor verbetering van sociale veiligheid

In de voorgaande paragrafen hebben we vele verschillende aanbevelingen gedaan die betrekking hebben op de cultuur, structuur en systemen van de ambtelijke organisatie, fracties en de Tweede Kamer als geheel. Gezamenlijk kunnen deze aanbevelingen vooral *richting* en *inspiratie* bieden om de sociale veiligheid van Kamerbewoners beter te borgen. We plaatsen bij deze aanbevelingen een aantal belangrijke kanttekeningen en randvoorwaarden.

**Het duurzaam en systematisch verbeteren van sociale veiligheid valt niet te realiseren door het zogenaamd 'uitrollen' van een kant-en-klaar beleidsplan.** Het kan ook niet eenvoudigweg door het leiderschap worden uitbesteed aan een werkgroep, aan vertrouwenspersonen of de HR-functionaris, al spelen die natuurlijk een belangrijke rol. Zoals ook in ander onderzoek keer op keer wordt geconstateerd: er is niet één oplossing of één sleutelfactor die doorslaggevend zal zijn. Een effectieve aanpak ontstaat alleen als gelijktijdig, doorlopend en op samenhangende wijze wordt gewerkt aan structuren, systemen én cultuur.<sup>148</sup>

Het verbeteren van sociale veiligheid is doorgaans een rommelig proces dat veel geduld, vasthoudendheid en een lange adem zal vragen.

Het proces kan weerstand en onduidelijkheden oproepen, en zal waarschijnlijk ook niet altijd verlopen zoals bedoeld. Werken aan sociale veiligheid vraagt daarom om doorlopende monitoring en evaluatie van interventies, op korte en lange termijn. Een opvallend aantal deelnemers in ons onderzoek benoemde expliciet dat ze weinig vertrouwen hebben dat het onderzoek tot verandering zal leiden.

**Om die reden zijn zichtbare en gezamenlijke inspanningen van ambtelijke en politieke leiders onontbeerlijk om te laten zien dat sociale veiligheid ook echt serieus wordt genomen.**

De geloofwaardigheid en effectiviteit van interventies om de sociale veiligheid te verbeteren staat of valt met de manier waarop leiders op alle lagen en in alle gelederen van de Tweede Kamer als eerst- en eindverantwoordelijken veranderingen in gang zetten en houden. Ambtenaren, fractiemedewerkers en Kamerleden vervullen verschillende rollen en hebben verschillende posities. Maar dat neemt niet weg dat op de ambtelijke én op elk van de politieke organisaties een grote verantwoordelijkheid -en wettelijke plicht- rust om de sociale veiligheid van de werkomgeving te borgen.

Het werken aan sociale veiligheid is een gemeenschappelijke opgave waarbij de ambtelijke en politieke organisaties elkaar nodig zullen hebben om daadwerkelijk stappen te zetten. De opvolging van het onderhavige rapport vraagt dus om een investering van ambtenaren, fractiemedewerkers én Kamerleden. Het

prioriteren ervan zal te midden van alle andere maatschappelijke opgaven en werkdruk niet altijd eenvoudig zijn. Maar ook niets doen of de boel laten zoals het is, heeft een prijs. Het gaat daarbij niet alleen om het belang van een paar individuen: **het functioneren van het instituut en de democratie worden erdoor geraakt, net als het vertrouwen in en de reputatie van volksvertegenwoordigers en politieke partijen.**

Om sociale veiligheid te verbeteren is een stapsgewijze benadering nodig. Een benadering waarbij 'laaghangend fruit' wordt geplukt, maar juist en vooral óók wordt ingegrepen in de dieperliggende oorzaken en machtsstructuren die uit balans zijn geraakt. Zolang de voedingsbodem voor sociale onveiligheid blijft bestaan, hebben oppervlakkige maatregelen om sociale veiligheid te borgen weinig effect en kunnen ze zelfs averechts werken. **Symbolische maatregelen zullen op termijn vooral het cynisme en wantrouwen vergroten, en vormen daarom juist een risico voor de borging van sociale veiligheid op de lange termijn.**

Tot slot geldt voor alle interventies die worden gepleegd dat het belangrijk is om steeds een aantal zaken expliciet vast te leggen.<sup>149</sup> Het gaat dan om:

- Wie ervoor verantwoordelijk is of zijn;
- Welk doel ermee wordt beoogd;
- Hoe je kunt vaststellen of het doel bereikt is;
- Hoe zal worden gemonitord of het doel bereikt is en blijft;
- Welk budget ervoor beschikbaar is;
- Hoe (vertegenwoordigers van) alle

onderdelen en functiegroepen in de ambtelijke én politieke organisaties betrokken kunnen worden bij het bedenken, in gang zetten en evalueren van de te nemen stappen.

## 6.8 Een moreel appel aan de lezer

### 6.8.1 Geef Kamerbewoners in de publieke arena ook de ruimte om fouten te maken, verantwoordelijkheid te nemen en te leren

We eindigen de aanbevelingen met een breder moreel appel. Niet zozeer op Kamerbewoners, maar op iedereen die onderdeel uitmaakt van de omgeving waarin Kamerbewoners hun werk doen: de pers, politieke partijen en ook burgers. Het onderzoek laat zien dat de patronen en mechanismen die risico's opleveren voor de sociale veiligheid in de Tweede Kamer niet in een vacuüm ontstaan. Ze komen deels voort uit een ingewikkelde maatschappelijke dynamiek waar pers, politieke partijen en burgers allen aan bijdragen: door hoe er wordt gekeken naar en geschreven over de politiek, door de verwachtingen die men heeft van politici en door de manier waarop kritiek op en onvrede over de politiek worden geuit.

Van de Tweede Kamer mag en moet veel worden verwacht. De maatschappelijke gevolgen van haar functioneren zijn immers groot. Fouten, ook klein en onbedoeld, kunnen ernstige gevolgen hebben. Tegelijkertijd blijft het mensenwerk, en zullen fouten zich voor blijven doen. Om te

zorgen dat met die fouten op een goede manier wordt omgegaan, zou er in een ideale wereld ook wat meer mededogen, oog voor nuance en uitstel van oordeel zijn richting de Tweede Kamer. Zodat er voor Kamerbewoners ruimte ontstaat om échte verantwoordelijkheid te nemen, te reflecteren en te leren van de eigen en collectieve fouten. Een dergelijke houding van ons allemaal is een waardevol streven. Voor de sociale veiligheid, maar uiteindelijk vooral ook voor het functioneren van het instituut Tweede Kamer op de lange termijn.



- 1 Formeel heet dit de Raming der voor de Tweede Kamer in de voor dat jaartal benodigde uitgaven, als mede aanwijzing en raming van de ontvangsten.
- 2 Waar in dit rapport wordt gesproken over 'fracties' kan ook 'groep' worden gelezen. Omwille van de leesbaarheid van het rapport maken we dit onderscheid niet expliciet in de tekst.
- 3 Documentanalyse.
- 4 Documentanalyse.
- 5 Ibid.
- 6 Documentanalyse.
- 7 Offerteaanvraag onderzoek sociale veiligheid UTP/8000499.
- 8 De Presidiumleden hebben de dagelijkse leiding over de Kamer. Regelmatig spreken zij over de werkwijze en procedures in de Tweede Kamer en over zaken die spelen in de ambtelijke organisatie. De samenstelling van het Presidium is te vinden op [https://www.tweedekamer.nl/kamerleden\\_en\\_commissies/presidium/samenstelling](https://www.tweedekamer.nl/kamerleden_en_commissies/presidium/samenstelling).
- 9 Brown e.a., 2005; Heres e.a., 2022; Treviño, 1992.
- 10 Zie ook Van den Bos e.a., 2020.
- 11 Giebels e.a., 2017.
- 12 Vergelijk Heres e.a., 2021.
- 13 Zie bijvoorbeeld Han e.a., 2022; Howard e.a., 2020; Kish-Gephart e.a., 2010; Lasthuizen e.a., 2011; Naezer e.a., 2019; Salin, 2003; Willness e.a., 2007.
- 14 Ibid.
- 15 Edmondson & Lei, 2014; Frazier e.a. 2017.
- 16 Ibid, zie ook Kwan e.a., 2016.
- 17 Branch e.a., 2013; Fosse e.a., 2019; Mackey e.a., 2021; Nielsen & Einarsen, 2012; Tepper e.a., 2017.
- 18 Ibid.
- 19 Arbeidsomstandighedenwet, artikel 3, tweede lid.
- 20 Arbeidsomstandighedenwet, artikel 1, derde lid, sub e.
- 21 Arbeidsomstandighedenwet, artikel 3, vierde lid: "De werkgever toetst het arbeidsomstandighedenbeleid regelmatig aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan en past de maatregelen aan zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring daartoe aanleiding geeft."
- 22 Documentanalyse.
- 23 Stol e.a., 2016.
- 24 Aangepast van Claringbould e.a., 2023, p. 39.
- 25 Zie o.a. Bergman e.a., 2012; Branch e.a., 2013; Fosse e.a., 2019; Lasthuizen e.a., 2011; Mackey e.a., 2021; Nielsen & Einarsen, 2012; Naezer e.a., 2019. Tepper e.a., 2017.
- 26 Mackey e.a., 2021; Schyns & Schilling, 2013.
- 27 Zie bijvoorbeeld Kaptein, 2011; Newman e.a., 2017.
- 28 Edmondson 1999; Edmondson & Lei, 2014. Schein, 1993; Schein & Bennis, 1965; Kahn (1990).
- 29 Newman et al., 2017; Potipiroon & Wongpreedee, 2020.
- 30 Frazier e.a., 2017.

- 31 Edmondson, 1999; Frazier e.a., 2017.
- 32 Newman et al., 2017.
- 33 Zie Groeneveld & Tiggelaar, 2020; ICTU, 2022; KNAW, 2022.
- 34 Dit heet ook wel het Thomas Theorem: *if people define situations as real, they are real in their consequences*. Zie Thomas & Thomas, 1928.
- 35 Clodfelter e.a., 2010; Iliès e.a., 2003; Littleton e.a., 2006; Magley & Shupe, 2005; McDonald, 2012.
- 36 O.a. Edmondson, 2019; Giebels e.a., 2017; Ellemers e.a., 2022.
- 37 O.a. Detert, 2020; Huang & Paterson, 2017; Karssing, Jeurissen & Zaal, 2017.
- 38 O.a. Bergman e.a., 2012; Branch e.a., 2013; Fosse e.a., 2019; Heres & Bovens, 2020; Lasthuizen e.a., 2011; Mackey e.a., 2021;  
Nielsen & Einarsen, 2012; Naezer e.a., 2019. Tepper e.a., 2017.
- 39 Om technische redenen bleek de eerste verzending niet alle Kamerbewoners te hebben bereikt. Daarom is op dezelfde dag nogmaals de vragenlijst in twee rondes verzonden. Enkele Kamerbewoners hebben daarop de uitnodiging tot deelname tweemaal ontvangen.
- 40 Er is éénmaal een herinnering gestuurd voorafgaand aan het zomerreces, op 30 juni. De andere twee herinneringen zijn verstuurd aan het einde van het reces op 30 augustus en op 15 september toen de werkzaamheden in de Kamer weer waren hervat.
- 41 In de vragenlijst gaven meer deelnemers aan bij Stafdiensten werkzaam te zijn, dan het aantal medewerkers dat volgens gegevens van de Tweede Kamer daadwerkelijk bij Stafdiensten werkzaam is. Op basis van informatie van de begeleidingscommissie van het onderzoek verwachten we dat dit komt doordat sommige medewerkers zichzelf bij Stafdiensten hebben ingedeeld, terwijl zij officieel bij de Directie Huisvesting werkzaam zijn. We hebben daarom gekozen om bij het berekenen van de respons deze twee groepen samen te voegen. In alle verdere analyses in dit rapport is uitgegaan van de indeling in Stafdiensten c.q. Directie Huisvesting die deelnemers zelf in de vragenlijst hebben aangehouden.
- 42 Okechukwu e.a., 2014.
- 43 In sommige gevallen is één uitnodiging aan meerdere personen geadresseerd, omdat sprake was van een groepsinterview.
- 44 Zie o.a. Boeije, 2016.
- 45 Op 11 december 2022 en 12 januari 2023 is in reactie op een WOO-verzoek tweemaal een set stukken door de Tweede Kamer geopenbaard die verband houden met sociale veiligheid. Het onderzoeksteam heeft na afronding van haar eigen analyses bekeken of tussen deze stukken relevante informatie voor het onderzoek zat. Stukken die betrekking hebben op de (omgang met) specifieke casuïstiek zijn daarbij buiten beschouwing gelaten. Dit omdat het onderzoek nadrukkelijk geen betrekking heeft op waarheidsvinding in specifieke casuïstiek en de verstrekte onderzoeksopdracht niet voorziet in bestudering van documentatie rond specifieke casuïstiek.  
  
Het onderzoeksteam trof geen informatie die contra-indicaties of aanvullingen bood op haar eigen bevindingen of analyses. Wel is informatie uit een beperkt aantal stukken gebruikt om de formulering van zinsneden in de analyses en/of de aanbevelingen verder aan te scherpen. De stukken die het betreft, zijn opgenomen in de lijst met bestudeerde documenten in Bijlage 5.
- 46 Aangepast van Claringbould e.a., 2023, p. 39.
- 47 De Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen van de Tweede Kamer definieert ongewenste omgangsvormen als volgt: "elke vorm van, intimidatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten, direct of indirect, die stress in de arbeidssituatie teweeg brengt."
- 48 Om de vertrouwelijkheid van deelnemers te kunnen beschermen, is vooraf bepaald functionarissen die

- onderdeel uitmaken van het meldsysteem en bereid waren tot deelname aan een interview mee te rekenen onder de categorieën 'ambtenaren' of 'fractiemedewerkers', afhankelijk van de doelgroep waar op hun werkzaamheden (primair) betrekking hebben.
- 49 Twee Kamerleden hebben momenteel geen politieke partij. Omwille van de leesbaarheid refereren we in dit rapport in algemene zin naar 'fracties' maar wordt doorgaans ook het zelfstandige lid en/of een politieke groep bedoeld.
- 50 Waar we in dit rapport cijfers en bevindingen rapporteren, bedoelen we die Kamerbewoners die aan het onderzoek hebben deelgenomen via de vragenlijst en/of een interview. De cijfers zijn nadrukkelijk niet één-op-één generaliseerbaar naar de hele Tweede Kamer, vanwege de redenen die we in Hoofdstuk 1 toelichtten.
- 51 Documentanalyse.
- 52 Dat een meerderheid zichzelf kan zijn, betekent niet dat de sociale veiligheid ook daadwerkelijk goed is geborgd. Dat deze laatste cijfers niet hoger zijn, kan immers ook samenhangen met de beperkte mate van diversiteit in de Kamerorganisatie (bijvoorbeeld op het gebied van genderidentiteit, etniciteit, handicap). Wanneer er weinig mensen in een organisatie werken die "anders" dan de norm zijn, zullen er ook weinig mensen zijn die om die reden worden afgewezen. Dat betekent echter niet dat minderheden in de Kamer zichzelf kunnen zijn.
- 53 In de vragenlijst konden deelnemers kiezen tussen de volgende categorieën ambtelijk leidinggevend:
- Een niet-leidinggevende medewerker van de ambtelijke organisatie
  - Een leidinggevende van de ambtelijke organisatie
  - Een lid van het managementteam of diensthoofd ambtelijk organisatie
- We vatten als 'lid van het managementteam of diensthoofd' hier op de diensthoofden, directeuren en Griffier. Volgens officiële cijfers van de Tweede Kamer zijn er 21 ambtelijk leidinggevenden diensthoofd, directeur of Griffier. In ons sample (met enkel de huidige Kamerbewoners meegerekend) zijn die aantallen hoger: 32 deelnemers geven aan van die groep deel uit te maken. Ook voor andere ambtelijk leidinggevenden ligt het aantal in de vragenlijst hoger: 47 ten opzichte van 44. Waarschijnlijk is dit te verklaren door het feit dat sommige medewerkers binnen de Tweede Kamer geen hiërarchisch/formeel leidinggevende zijn, maar wel functioneel/inhoudelijk. Hoewel deze medewerkers officieel geen leidinggevende functie hebben, sturen zij in de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden wel medewerkers inhoudelijk aan. Mogelijk hebben zij zichzelf daarom als leidinggevende ingedeeld in onze vragenlijst, terwijl zij in de officiële cijfers van de Tweede Kamer niet worden meegerekend als zodanig.  
In de berekening van percentages in dit hoofdstuk gaan we uit van het officiële aantal leden van de groep van Griffier, directeuren, diensthoofden en afdelingshoofden, omdat we op basis van ons sample niet kunnen stellen hoeveel mensen in de gehele Tweede Kamer zichzelf als leidinggevende zouden indelen.
- 54 Hier wordt uitgegaan van het aantal leden dat het Presidium telde op het moment dat de vragenlijst aan deelnemers is toegezonden in juni 2022. Per 4 oktober 2022 kent het Presidium 8 leden.
- 55 Documentanalyse.
- 56 Een uitzondering hierop betreft het door het Presidium en de Griffier ingestelde feitenonderzoek naar een oud-Kamervoorzitter, dat ten tijde van het onderhavige onderzoek nog lopende is. Voor deze casus is echter geen formele klacht ingediend bij de Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen, mogelijk omdat die commissie uitsluitend toeziet op ambtenaren en fractiemedewerkers. Kamerleden vallen buiten de reikwijdte van de commissie, zie Hoofdstuk 3 en 4.
- 57 Gebaseerd op mean-difference analyses (t-tests en ANOVAs) gaat het om verschillen waarin de p-waarde van de vergelijkende test onder de .1 komt.
- 58 Zie Crenshaw, 1989.
- 59 Brassel e.a., 2020.

- 60 Zie bijvoorbeeld Edmondson e.a., 2016.
- 61 Waar we in het onderzoek verslag doen van verschillen tussen mannen en vrouwen, zijn eventuele deelnemers die zich niet als man of vrouw identificeren niet expliciet genoemd om mogelijke herleidbaarheid tegen te gaan. Indien niet-cisgender Kamerbewoners aan het onderzoek hebben deelgenomen, zijn hun ervaringen wel meegenomen in de analyses van de data.
- 62 Zie Koopmann e.a. 2016.
- 63 Zie voetnoot 10. Hieronder rekenen we de diensthoofden, directeuren en Griffier.
- 64 Documentanalyse.
- 65 Vergelijk Kerkhoff & Overeem, 2018; Heres & Bovens, 2020.
- 66 Zie <https://www.huisvoorklokkenuiders.nl/actueel/nieuws/2022/06/21/wetsvoorstel-vertrouwenspersonen-goede-eerste-stap-maar-gaat-niet-ver-genoeg>
- 67 Documentanalyse.
- 68 Artikel 61, eerste lid, Gw.
- 69 Reglement van Orde Tweede Kamer der Staten-Generaal, artikel 3.2.
- 70 Documentanalyse.
- 71 Er is ook een Adviseur Integriteit voor Kamerleden. Kamerleden kunnen haar benaderen voor vertrouwelijk, schriftelijk advies over de uitleg en toepassing van de regels op het gebied van integriteit. Kamerleden kunnen bijvoorbeeld advies vragen over nevenactiviteiten, (deels) aangeboden buitenlandse reizen en geschenken van waarde. Grensoverschrijdend gedrag tussen personen valt hier in beginsel niet onder.
- 72 Uit de documentanalyse maken we evenwel op dat de interpretaties van de Gedragscode op dit punt binnen de Tweede Kamer verschillen. De Gedragscode vereist dat “het Kamerlid zich [onthoudt] van gedragingen die het gezag of de waardigheid van de Kamer in ernstige mate schaden”. Maar in hoeverre en welke vormen van interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag hier al of niet onder vallen, blijft ongewis.
- In een memo waarin een advies van de Landsadvocaat wordt samengevat, blijkt dat de Landsadvocaat zich in 2021 op het punt stelde dat “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.”
- 73 Zie <https://www.tweedekamer.nl/kamerleden-en-commissies/integriteit-en-openbare-registers/college-van-onderzoek-integriteit>
- 74 Het College schrijft over grensoverschrijdend gedrag (al dan niet tussen personen) door Kamerleden het volgende in zijn jaarverslag over 2021:
- “Daarnaast kunnen tweets of andere uitingen onder de Gedragscode vallen wanneer zij kunnen worden begrepen als “gedragingen die het gezag of de waardigheid van de Kamer in ernstige mate schaden”. Het is niet gemakkelijk om precies te bepalen wanneer hiervan sprake is. In ieder geval moet de aantasting van het gezag en de waardigheid (ofwel het aanzien) van de Kamer “ernstig” zijn. Het gaat dus niet om kleinigheden, maar om werkelijk grove inbreuken op het aanzien van de Kamer.
- Ook moet het gaan om aantasting van het aanzien van de Tweede Kamer als instituut, en niet slechts van het betreffende Kamerlid, laat staan van diens fractie, partij of politieke stroming. Voor zover het bij zulke gedragingen mogelijk strafbare gedragingen betreft, is het College niet bevoegd en staat de weg van aangifte open. Voor zover het gedragingen of uitingen betreft die redelijkerwijs kunnen worden opgevat als een bijdrage aan het politieke debat, hoe aanstootgevend ook, is het College van oordeel dat de huidige Gedragscode niet bedoeld is om de grenzen van het politieke debat te bewaken

- en geen grond biedt om klachten hierover in behandeling te nemen.
- Daartussenin is evenwel een (beperkte) categorie gedragingen voorstelbaar - niet mogelijk strafbaar en geen politieke uiting, maar niettemin in ernstige mate schadelijk voor het aanzien van de Tweede Kamer - waarover klachten door het College als ontvankelijk kunnen worden beoordeeld. Een dergelijke klacht is in de verslagperiode niet binnengekomen.”
- 75 Rechtbank Den Haag, 9 november 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:11389, par. 4.18 en 4.19:
- 4.18 “Kamerleden, dus ook de tot een fractie behorende leden, zijn staatsrechtelijk vrij in de uitoefening van hun mandaat als kamerlid. Ze bepalen zelf hoe te stemmen en ze stemmen zonder last (artikel 67 lid 3 van de Grondwet). Kamerleden beslissen zelf (autonoom) over de voortzetting van hun Kamerlidmaatschap. In het verlengde hiervan geschiedt binding in partij- of fractieverband volledig op vrijwillige basis.”
- 4.19. “Dit betekent dat fractieleden volledig vrij zijn om te beslissen met wie zij in fractieverband willen samenwerken en met wie zij dat niet willen. Zij kunnen – op elk moment en om welke reden dan ook – beslissen niet langer met een van de andere fractieleden samen te willen werken. Hoewel men op grond van goede omgangsvormen mag verwachten dat een beslissing om een fractielid uit de fractie te zetten met de nodige zorgvuldigheid wordt genomen, is er geen (rechts) regel die een fractie verplicht daarbij een bepaalde procedure te volgen, eerst hoor en wederhoor toe te passen of eerst (eigen) onderzoek te verrichten. Het stond de Fractie dan ook vrij om [gedaagde 4] in haar hoedanigheid van voorzitter het besluit te laten nemen om [eiseres 1] uit de Fractie te zetten. Een ander oordeel zou afdoen aan het uitgangpunt dat binding in fractieverband volledig op vrijwillige basis berust. De beslissing een lid uit een fractie te zetten betreft politieke besluitvorming en speelt zich af in een autonome politieke sfeer, waarbij voor rechterlijk ingrijpen geen plaats is. Zelfs niet wanneer de fractie – zoals in de Volt-zaak (Rechtbank Amsterdam, 9 maart 2022, ECLI:NL:RBAMS:2022:1089) – een procedure voor het uit de fractie zetten van een fractielid heeft vastgelegd in een reglement, maar deze procedure niet is gevolgd.”
- 76 Alleen wanneer er sprake is van een veroordeling wegens strafbare feiten kan een Kamerlid worden gedwongen de zetel in te leveren. Veel grensoverschrijdend gedrag dat plaatsvindt tussen personen komt niet in de buurt van deze hoge juridische grens: zeer zelden zal er voldoende basis zijn om over te gaan tot vervolging van een Kamerlid.
- 77 Documentanalyse.
- 78 De Graaf e.a., 2013; Mayer e.a., 2013.
- 79 Zie bijvoorbeeld Naezer e.a., 2019.
- 80 Tallodi, 2019; Tauber e.a., 2021.
- 81 Zie o.a. Tauber e.a. 2021, pp. 22-23.
- 82 Omdat de voorvallen vaak erg specifiek waren en citaten mogelijk herleidbaar zijn de deelnemers in kwestie, rapporteren we hier geen citaten.
- 83 Voor verschillende vormen van seksueel geweld wijzen experts en onderzoekers al geruime tijd op het grote gat tussen het aantal mensen dat dit geweld meemaakt, het aantal mensen dat hiermee naar de politie gaat, het aantal gevallen waarin een rechtszaak volgt en het aantal veroordelingen. Recent onderzoek van NRC (2022), gebaseerd op cijfers van de politie en het OM, toonde bijvoorbeeld aan dat 9% van de slachtoffers die naar de politie stap met een melding van verkrachting een dader veroordeeld ziet. Voor slachtoffers van aanranding bleek dit cijfer op 11% uit te komen. In 2020 kwam het Algemeen Dagblad met vergelijkbare bevindingen. Een toegankelijke uitleg over waarom aangifte doen voor slachtoffers moeilijk is, kan worden gevonden in het artikel van Deelen (2020).
- 84 Reglement van Orde, artikel 6.1. Het Presidium is krachtens artikel 6.3 van het RvO ook belast met het aangaan en beëindigen van het dienstverband van één of meer directeuren, maar het uitoefenen van de overige rechtspositionele bevoegdheden ten aanzien van de directeuren ligt bij de Griffier.
- 85 Artikel 1, vierde lid, van de Regeling financiële ondersteuning fracties Tweede Kamer spreekt hier over stichtingen in de zin van artikel 2:285 BW e.v. die worden opgericht ten behoeve van een fractie. Artikel 3 van de Regeling financiële ondersteuning fracties Tweede Kamer, eerste lid luidt: “De

aan elke stichting verstrekte bijdrage is bestemd ter dekking van de personele en materiële kosten of uitgaven van de bijbehorende fractie of groep in een kalenderjaar, met als doel het functioneren van de fractie of groep te bevorderen door de fractie of groep in staat te stellen de daarvoor naar haar redelijk oordeel noodzakelijke activiteiten te ontplooiën, medewerkers aan te stellen en de daarmee gemoeide uitgaven te laten bekostigen door de stichting.”

- 86 Documentanalyse.
- 87 Documentanalyse.
- 88 Voor zover de betreffende fracties de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen van toepassing hebben verklaard op de arbeidsrelatie met fractiemedewerkers. Meldingen binnen fracties die dit niet hebben gedaan, blijven sowieso buiten beeld van de Tweede Kamer en zijn ook niet opgenomen in de sociaal jaarverslagen.
- 89 Documentanalyse.
- 90 GRECO, 2021, p. 23. Zie ook Bovend'Eert, 2021.
- 91 Documentanalyse.
- 92 Naezer e.a., 2019; Nielsen & Einarsen, 2018.
- 93 Zie bijvoorbeeld Hauge e.a., 2007.
- 94 Voor meer over statushiërarchie, rolrelaties en de relatie met interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag, zie Lopez e.a., 2009 en Acquino en Lametz, 2004. Verder laat onderzoek van Sheets en Braver (1999) zien dat statusverschillen percepties en ervaringen van interacties als meer of minder seksueel grensoverschrijdend gedrag, zowel aan de kant van de dader als het slachtoffer vormen en op die manier.
- 95 Dit wordt onder meer zichtbaar in de verschillende Kamerleden die de laatste jaren wegens werkdruk en burn-out tijdelijk of definitief de Tweede Kamer verlieten. Zie ook het rapport van de werkgroep-Van der Staaij (2021).
- 96 Documentanalyse.
- 97 Zie Walter & Van Praag, 2022. Een toegankelijke samenvatting is hier te lezen: <https://www.socialevraagstukken.nl/politieke-polarisatie-is-in-nederland-geen-overheersende-trend/>
- 98 Cisgender betekent dat iemands genderidentiteit overeenkomt met het bij geboorte toegewezen geslacht. Bijvoorbeeld wanneer iemand die bij geboorte als meisje werd gelabeld, zich ook als zodanig identificeert.
- 99 Van der Staaij, e.a., 2021 en Raad voor het openbaar bestuur, 2021. Zie ook Duivesteyn, 2021.
- 100 O.a. Baumeister e.a., 2006; Baumeister, 2002; Jones & Paulhus, 2017; Matthiesen & Einarsen, 2010; Xiu e.a., 2022.
- 101 Acquino & Lametz, 2004; Antonakis & Atwater, 2002.
- 102 Zie [https://www.vpro.nl/speel-WO\\_VPRO\\_20025713~audio-buitenhof-podcast-gerdi-verbeet-over-het-aanzien-van-de-politiek-.html](https://www.vpro.nl/speel-WO_VPRO_20025713~audio-buitenhof-podcast-gerdi-verbeet-over-het-aanzien-van-de-politiek-.html)
- 103 Acquino & Lametz, 2004; Hutchinson e.a., 2010.
- 104 Deze scheidslijnen worden ook wel breuklijnen of zogenaamde ‘fault lines’ genoemd, en zijn hypothetische scheidslijnen die een groep onderverdelen in relatief homogene subgroepen op basis van de specifieke kenmerken van de groepsleden (vergelijk Lau & Murnighan, 1998).
- 105 Validisme houdt in de discriminatie, marginalisering en stigmatisering van mensen met een lichamelijke, verstandelijke en/of psychische functiebeperking (Den Brok, 2005).
- 106 Acquino & Lametz, 2004; Lopez e.a., 2009; Sheets & Braver, 1999. We merken hierbij op dat victimisatie bij grensoverschrijdend gedrag tussen personen, zoals bijvoorbeeld pestgedrag, inherent gepaard gaat met machtsongelijkheid. De onderliggende machtsdynamiek zal als zodanig benoemd en (h)erkend moeten

worden om tot een adequate aanpak ervan te kunnen komen (vergelijk Einarsen, 2000).

- 107 Zie Ellemers en De Gilder (2022) voor een toegankelijke samenvatting van wetenschappelijk onderzoek naar de rol van sociale categorisatie en identificatie in dit soort processen.
- 108 Documentanalyse.
- 109 Matthiesen & Einarsen, 2010; Zapf & Einarsen, 2020.
- 110 Vergelijk Acquino & Lametz, 2004.
- 111 Ellemers e.a., 2022.
- 112 Bedi e.a., 2015; Brown e.a., 2005; Ellemers e.a., 2022; Heres, 2016; Heres e.a., 2022; Peng & Kim, 2020; Treviño e.a., 2003.
- 113 Zie Bedi e.a., 2015; Brown e.a., 2005; Heres, 2014, 2016; Peng & Kim, 2020.
- 114 Documentanalyse.
- 115 Documentanalyse.
- 116 Documentanalyse.
- 117 Documentanalyse.
- 118 Dit mechanisme wordt ook wel ‘vicarious learning’ genoemd en is een kernaspect van de sociale leertheorie van Bandura en Walters (1977), die uitvoerig bestudeerd is in sociaal-wetenschappelijk onderzoek. Zie ook Brown e.a., 2005; Heres, 2016; Offerman & Malamut, 2002.
- 119 Documentanalyse.
- 120 Documentanalyse.
- 121 Documentanalyse.
- 122 Documentanalyse.
- 123 Zie o.a. Knies e.a., 2020; Wright & Nishii, 2013.
- 124 Offerman & Malamut, 2002; Treviño e.a., 2008.
- 125 Zie o.a. Greenbaum e.a., 2015; Heres, 2016; Quade e.a., 2022.
- 126 Vergelijk Heres, 2016.
- 127 Documentanalyse.
- 128 Zie voor meer informatie Da Costa (2020).
- 129 Zie [https://www.tweedekamer.nl/debat\\_en\\_vergadering/uitgelicht/ongewenst-gedrag-en-integriteit](https://www.tweedekamer.nl/debat_en_vergadering/uitgelicht/ongewenst-gedrag-en-integriteit)
- 130 Offerteaanvraag onderzoek sociale veiligheid UTP/8000499.
- 131 Crenshaw, 1989.
- 132 Zie in het bijzonder het rapport “Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. Van papier naar praktijk” van Ellemers e.a. (2022). Dit rapport bevat een uitgebreide en gedetailleerde uitwerking van interventies en wetenschappelijke inzichten die ook voor organisaties buiten de wetenschap van belang zijn om sociale veiligheid effectief te borgen. Verder baseren we ons ook op bestaand wetenschappelijk onderzoek naar sociale en psychologische veiligheid, (morele) moed, uitspreken en aanspreken, en diverse vormen van integriteitsschendingen, in het bijzonder waar het gaat om grensoverschrijdend gedrag tussen personen. Zie voor openbaar toegankelijke bronnen op dit terrein onder meer Giebels e.a., 2017; Heres, 2016; Heres & Bovens, 2020; Heres e.a., 2022; Naezer e.a., 2019; Tauber e.a. 2022. Tot slot zijn ook praktijkinzichten van bijvoorbeeld het CAOP, het Huis voor Klokkenluiders en de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen in de formulering van de aanbevelingen betrokken.

- 133 Vergelijk Brown e.a., 2005.
- 134 Ellemers e.a., 2022, Heres, 2016.
- Voor het onderscheid tussen cultuur, structuur en systemen sluiten we aan op eerder wetenschappelijk onderzoek, zoals uiteengezet in het rapport van Ellemers en collega's (2022) en kort samengevat als volgt: "De cultuur op de werkvloer wordt gevormd door het samenspel van alle ongeschreven regels, gewoonten en aannames die het dagelijks gedrag sturen. Dit wordt gedragen door bepalende ervaringen op het werk, zoals de verhalen over rolmodellen en symbolen van succes. Deze zijn verankerd in de structuren die de organisatie hanteert om gedrag te ontwikkelen, beoordelen en belonen. Want de ongeschreven regels op de werkvloer weerspiegelen ook de criteria die al dan niet gebruikt worden in wervings- en bevorderingsprocedures. De cultuur wordt ook in stand gehouden door de systemen die worden ingezet om ongewenst gedrag te corrigeren en bij te sturen. Deze zijn onvoldoende effectief zolang leidinggevenden niet zichtbaar in actie komen, functionarissen niet goed in staat zijn te helpen bij meldingen en reputatiezorgen de overhand krijgen bij de afhandeling van klachten. Een integrale benadering betekent dus dat zowel de cultuur op de werkvloer als organisatiestructuren en meldingssystemen worden aangepakt." (p. 15).
- 135 Zie ter illustratie ook Heres e.a., 2022.
- 136 Met loyale tegenspraak bedoelen we hier: tegenspraak die is gegrond in een onderbouwd belang voor de publieke taak als zodanig en dus als loyaal aan een adequate uitvoering van die publieke taak moet worden gezien. Zie bijvoorbeeld <https://loyaletegenspraak.nl/> voor een project van het A+O fonds Rijk dat loyale tegenspraak binnen de Rijksoverheid probeert te stimuleren.
- 137 Zoals Ellemers en collega's (2022, p. 24) hierover stellen: "Onderzoek maakt duidelijk wat dit soort machtsverschillen met mensen doen. Ze gaan er letterlijk anders door waarnemen, denken en handelen. Alleen dat al kan onbegrip en onderlinge irritaties oproepen. Wie van een ander afhankelijk is, verdiept zich in de motieven en wensen van de ander en is vooral gericht op concrete details. Dat maakt mensen voorzichtiger in het nemen van beslissingen, het bieden van tegenspraak of het geven van kritiek. Wie op een machts- positie terecht komt, richt zich op het bereiken van doelstellingen en ziet daarin vooral de grote lijn. Daarbij is het gemakkelijk te vergeten dat de (schijnbare) instemming van anderen terug te voeren kan zijn op het verschil in machtsposities en niets hoeft te zeggen over de kwaliteit van de eigen ideeën of beslissingen. Er is ook minder noodzaak rekening te houden met het perspectief en de gevoelens van de ander, waardoor dat er eerder bij inschiet."
- 138 Hiervoor zijn veel verschillende technieken beschikbaar. Denk bijvoorbeeld aan het steeds aan een ander groepslid toebedelen van de rol van 'advocaat van de duivel' of 'journalist aan tafel'. Deze heeft dan als taak op alle mogelijke manieren aannames en blinde vlekken te toetsen. Door het in een rol te beleggen en deze te rouleren, wordt de kritiek niet van een persoon maar een meer routineus onderdeel van het proces. Andere vormen zijn het eerst opschrijven van de eigen ideeën, voordat men deze deelt met elkaar, en het niet als leider direct starten met de eigen visie.
- 139 Kaptein & Van Helvoort, 2019.
- 140 Tauber e.a., 2021.
- 141 Zie in het bijzonder het rapport van de Werkgroep-Van der Staaij uit 2021.
- 142 Volledigheidshalve wijzen we de lezer erop dat het hier gaat om maatregelen ter voorkoming van interpersoonlijk grensoverschrijdend gedrag. Waar reeds signalen, meldingen en/of klachten zijn door ambtenaren of ambtelijk leidinggevenden, biedt functieroulatie op zichzelf geen voldoende oplossing. Een zorgvuldig ontwikkeld systeem van functieroulatie kan wel bijdragen aan het voorkomen van al te grote afhankelijkheden en te sterke informele machtsposities die op den duur de formele hiërarchische verhoudingen zouden kunnen verzwakken.
- 143 Zie bijvoorbeeld Bovend'eert, 2021; GRECO, 2021.
- 144 Kaptein & Wempe, 1998, p. 853.
- 145 Met name de zogeheten procedurele en interactionele rechtvaardigheid zijn in dit soort processen van groot belang. Zie onder meer Ellemers e.a., 2022 en Heres e.a., 2022 voor een uitgebreidere toelichting op

- wat dit behelst en concreet betekent voor de omgang van signalen, meldingen en klachten.
- 146 Zie Van Tankeren, 2007 voor onderzoek naar nabesprekingen bij de politie.
- 147 De gemeente Amsterdam kent bijvoorbeeld een plicht voor rve directeuren, directeuren van Bestuur en Organisatie, stedelijk directeuren en de gemeentesecretaris om ieder vermoeden van een integriteitsschending te melden bij het interne Bureau Integriteit. Ongewenst gedrag wordt in deze gemeente nadrukkelijk als een integriteitsschending opgevat. Zie: <https://www.amsterdam.nl/bestuur-organisatie/organisaties/organisaties/integriteit/>
- 148 We sluiten ook hiervoor nadrukkelijk aan op eerder wetenschappelijk onderzoek, zoals uiteengezet in het rapport van Ellemers en collega's (2022).
- 149 Ellemers e.a., 2022, p. 67.

- Algemeen Dagblad, 11 februari 2020, *Zelden rechtszaak na verkrachting*. URL: <https://www.ad.nl/binnenland/zelden-rechtszaak-na-verkrachting~a7b27ec1/>
- Antonakis, J., & Atwater, L. (2002). Leader distance: A review and a proposed theory. *The Leadership Quarterly*, 13(6), 673-704.
- Aquino, K., & Lamertz, K. (2004). A relational model of workplace victimization: social roles and patterns of victimization in dyadic relationships. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 1023-1034.
- Arbeidsomstandighedenwet, <https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2022-05-20>
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social Learning Theory* (Vol. 1). Prentice Hall: Englewood Cliffs.
- Baumeister, R. F. (2002). Ego depletion and self-control failure: An energy model of the self's executive function. *Self and Identity*, 1(2), 129-136.
- Baumeister, R. F., Gailliot, M., DeWall, C. N., & Oaten, M. (2006). Self-regulation and personality: How interventions increase regulatory success, and how depletion moderates the effects of traits on behavior. *Journal of Personality*, 74(6), 1773-1802.
- Bedi, A., Alpaslan, C. M., & Green, S. (2016). A meta-analytic review of ethical leadership outcomes and moderators. *Journal of Business Ethics*, 139, 517-536.
- Bergman, M. E., Palmieri, P. A., Drasgow, F., & Ormerod, A. J. (2012). Racial/ethnic harassment and discrimination, its antecedents, and its effect on job-related outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 65.
- Boeije, H. (2016). *Analyseren in Kwalitatief Onderzoek. Denken en Doen*. 2<sup>e</sup> druk. Amsterdam: Boom.
- Bovend'Eert, P. (2021). *Wat te doen tegen wangedrag van Kamerleden?* Europa Nu. [https://www.europa-nu.nl/id/vljwic5nuxr0/nieuws/wat\\_te\\_doen\\_tegen\\_wangedrag\\_van](https://www.europa-nu.nl/id/vljwic5nuxr0/nieuws/wat_te_doen_tegen_wangedrag_van)
- Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2013). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280-299.
- Brassel, S. T., Davis, T. M., Jones, M. K., Miller-Tejada, S., Thorne, K. M., & Areguin, M. A. (2020). The importance of intersectionality for research on the sexual harassment of Black queer women at work. *Translational Issues in Psychological Science*, 6(4), 383-391.
- Brok, Y. den (2005). *Validisme en gender: over leven met een handicap*. Boom Koninklijke Uitgevers.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Claringbould, I., V. Stevens & C. van Lindert (2023). Grensoverschrijdend gedrag bij sporters met een beperking. Een onderzoek naar de rol van betrokkenen in de sportvereniging. Universiteit Utrecht/ Mulier Instituut.
- Clodfelter, Tammatha, Michael Turner, Jennifer Hartman, and Joseph Kuhns. 2010. "Sexual harassment victimization during emerging adulthood." *Crime & Delinquency* 56 (3):455-481.
- Crenshaw, K. (1989) "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," University of Chicago Legal Forum, 1, Article 8.
- De Costa, P. I. (2020). Linguistic racism: Its negative effects and why we need to contest it. *International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*, 23(7), 833-837.
- De Graaf, G., Lasthuizen, K., Bogers, T., ter Schegget, B., & Strüwer, T. (2013). *Een luisterend oor: Onderzoek naar het interne meldsysteem integriteit binnen de Nederlandse overheid*. Amsterdam: Quality of Governance, Faculteit

der Sociale Wetenschappen, Vrije Universiteit.

- Deelen, M. (2020). *Waarom aangifte doen na een verkrachting zo ongelooflijk moeilijk is*. <https://www.vice.com/nl/article/y3z33b/waarom-aangifte-doen-na-verkrachting-moeilijk-is>
- Detert, J. (2020). *Choosing Courage. The Everyday Guide to Being Brave at Work*. Harvard Business University Press.
- Duivesteijn, A. (2021). 'L'histoire se répète', openbare brief aan de werkgroep Versterking functies Tweede Kamer.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Edmondson, A. (2019). *De Onbevreesde Organisatie. Creëer Psychologische Veiligheid op de Werkvloer om Innovatie en Groei te Stimuleren*. Amsterdam: Business Contact.
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23-43.
- Edmondson, A. C., Higgins, M., Singer, S., & Weiner, J. (2016). Understanding psychological safety in health care and education organizations: a comparative perspective. *Research in Human Development*, 13(1), 65-83.
- Edmondson, A. C. (2018). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, 5(4), 379-401.
- Ellemers, N., & de Gilder, T. C. (2022). *De Voorbeeldige Organisatie*. Business Contact.
- Fosse, T. H., Skogstad, A., Einarsen, S. V., & Martinussen, M. (2019). Active and passive forms of destructive leadership in a military context: A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(5), 708-722.
- Giebels, E., Van Oostrum, F., & Van den Bos, K. (2017). *Onderzoek naar een sociaal veilige werkomgeving bij Defensie*. Onderzoeksrapport van de Commissie Sociaal Veilige Werkomgeving Defensie.
- GRECO, 2021. Fifth evaluation round. Preventing corruption and promoting integrity in central governments (top executive functions) and law enforcement agencies. Compliance report Netherlands. URL: <https://rm.coe.int/fifth-evaluation-round-preventing-corruption-and-promoting-integrity-i/1680a2fcb0>
- Groeneveld, S. & Tiggelaar, M. (2020). *Werken aan sociale veiligheid. De rol van leiderschap in het creëren van een veilig werkklimaat*. WERKcongres 2020. <https://kennisopenbaarbestuur.nl/media/256871/groeneveld-en-tiggelaar.pdf>
- Han, S., Harold, C. M., Oh, I. S., Kim, J. K., & Agolli, A. (2022). A meta-analysis integrating 20 years of workplace incivility research: Antecedents, consequences, and boundary conditions. *Journal of Organizational Behavior*, 43(3), 497-523.
- Hauge, J. L., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & stress*, 21(3), 220-242.
- Heres, L. (2016). *Tonen van de Top. De Rol van Topambtenaren in het Integriteitsbeleid*. Den Haag: BIOS/CAOP.
- Heres, L. & C. Bovens (2020). *Spanningen in het Grijs. Over de Conceptualisering en Operationalisering van Oneigenlijke Druk in de Politiek-Ambtelijke Omgeving*. Utrecht: Universiteit Utrecht/ Gemeente Rotterdam.
- Heres, L., K. Loyens, R. Borst & A. van der Wilt (2021). *In Dienst van het Belang. Een Verkennend Onderzoek naar Belangenconflicten na Uitdiensttreding bij de Nationale Politie en de Koninklijke Marechaussee*. Den Haag:

WODC/ Universiteit Utrecht.

- Heres, L., Penning de Vries, J., & Terpstra, N. (2022). *Melden met Succes: Een Verkennend Onderzoek naar de Kenmerken van Succesvol Verlopen Interne Meldprocessen Integriteit*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Howard, M. C., Cogswell, J. E., & Smith, M. B. (2020). The antecedents and outcomes of workplace ostracism: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 577.
- Huang, L., & Paterson, T. A. (2017). Group ethical voice: Influence of ethical leadership and impact on ethical performance. *Journal of Management*, 43(4), 1157-1184.
- Hutchinson, M., Vickers, M. H., Jackson, D., & Wilkes, L. (2010). Bullying as circuits of power: An Australian nursing perspective. *Administrative Theory & Praxis*, 32(1), 25-47.
- ICTU (2022). *Rapportage Personeelsenquête Rijk. Integriteit en Sociale Veiligheid*. URL: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/02/28/rapportage-personeelsenquête-rijk-per-integriteit-en-sociale-veiligheid>
- Ilies, R., N. Hauserman, S. Schwochau, & J Stibal (2003). Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the United States: Using meta-analysis to explain reported rate disparities. *Personnel Psychology*, 56(3):607-631.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2017). Duplicity among the dark triad: Three faces of deceit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(2), 329-342.
- Kaptein, M. (2011). Understanding unethical behavior by unraveling ethical culture. *Human Relations*, 64(6), 843-869.
- Kaptein, M., & Van Helvoort, M. (2019). A model of neutralization techniques. *Deviant Behavior*, 40(10), 1260-1285.
- Kaptein, M. and J. Wempe: 1998, Twelve Gordian Knots when Developing a Code of Conduct, *Journal of Business Ethics* 17, 853-69.
- Karssing, E., Jeurissen, R., & Zaal, R. (2017). *Morele Moed en Internal Auditors*. Amsterdam: IIA Nederland / Universiteit Nyenrode.
- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 1-31.
- Klein Kranenburg, L., Bouwmeester, J., van Noort, L., Ypma, W., & de Jong, B. (2020). *Monitor Integriteit en Veiligheid 2020*. I&O Research, Bureau BING i.o.v. ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Koopmann, J., Lanaj, K., Wang, M., Zhou, L., & Shi, J. (2016). Nonlinear effects of team tenure on team psychological safety climate and climate strength: Implications for average team member performance. *Journal of Applied Psychology*, 101(7), 940-957.
- Kwan, S. S. M., Tuckey, M. R., & Dollard, M. F. (2016). The role of the psychosocial safety climate in coping with workplace bullying: A grounded theory and sequential tree analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(1), 133-148.
- Lasthuizen, K., L.W.J.C. Huberts & L. Heres (2011). How to measure integrity violations. Towards a validated typology of unethical behavior. *Public Management Review*, 13(3): 383-408.
- Lau, D. C., & Murnighan, J. K. (1998). Demographic diversity and faultlines: The compositional dynamics of organizational groups. *Academy of Management Review*, 23(2), 325-340.
- Littleton, H., D. Axsom, & M. Yoder (2006). Priming of consensual and nonconsensual sexual scripts: An experimental test of the role of scripts in rape attributions. *Sex Roles* 54 (7-8), 557-563.
- Mackey, J. D., Ellen III, B. P., McAllister, C. P., & Alexander, K. C. (2021). *The dark side of leadership: A systematic*

- literature review and meta-analysis of destructive leadership research. *Journal of Business Research*, 132, 705-718.
- Magley, V., & E. Shupe (2005). Self-labeling sexual harassment. *Sex Roles*, 53 (3-4):173-189.
- Mayer, D. M., Nurmohamed, S., Treviño, L. K., Shapiro, D. L., & Schminke, M. (2013). Encouraging employees to report unethical conduct internally: It takes a village. *Organizational behavior and human decision processes*, 121(1), 89-103.
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedents and consequences. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 13(2), 202-248.
- McDonald, Paula. 2012. "Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature." *International Journal of Management Reviews*, 14 (1):1-17.
- Naezer, M. M., van den Brink, M. C. L., & Benschop, Y. W. M. (2019). Harassment in Dutch academia: Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions. Utrecht: LNVH.
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521-535.
- Newman, A., Round, H., Bhattacharya, S., & Roy, A. (2017). Ethical climates in organizations: A review and research agenda. *Business Ethics Quarterly*, 27(4), 475-512.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309-332.
- Nielsen, M.B., & S.V. Einarsen (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research, *Aggression and Violent Behavior*, 42: 71-83.
- Ter Borg, L., & Houtekamer, C. (2022). Slachtoffers zedendelict vinden weinig steun bij justitie en politie. *NRC*. <https://www.nrc.nl/nieuws/2022/05/05/slachtoffers-zedendelict-vinden-weinig-steun-bij-justitie-en-politie-2-a4122859>
- Offermann, L. R., & Malamut, A. B. (2002). When leaders harass: The impact of target perceptions of organizational leadership and climate on harassment reporting and outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 885-893.
- Okechukwu, C. A., Souza, K., Davis, K. D., & De Castro, A. B. (2014). Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: Contribution of workplace injustice to occupational health disparities. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(5), 573-586.
- Peng, A. C., & Kim, D. (2020). A meta-analytic test of the differential pathways linking ethical leadership to normative conduct. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 348-368.
- Potipiroon, W., & Wongpreedee, A. (2021). Ethical climate and whistleblowing intentions: Testing the mediating roles of public service motivation and psychological safety among local government employees. *Public Personnel Management*, 50(3), 327-355.
- Raad voor het openbaar bestuur (2021), 'Briefadvies ondersteuning Tweede Kamer', Den Haag: ROB.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.
- Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 138-158.

- Sheets, V. L., & Braver, S. L. (1999). Organizational status and perceived sexual harassment: Detecting the mediators of a null effect. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(9), 1159-1171.
- Stol, W. Ph., Tielenburg, C., Rodenhuis, W., Kolthoff, E., Van Duin M., & Veenstra, S. (2016). *Basisboek Integrale Veiligheid*. Den Haag: Boom.
- Tallodi, T. (2019). How Parties Experience Mediation - An Interview Study on Relationship Changes in Workplace Mediation. Cham: Springer
- Tankeren, M. H. M. van (2007). Het preventieve integriteitsbeleid van de politie Amsterdam-Amstelland. Amsterdam: Politie Amsterdam-Amstelland.
- Täuber e.a. (2021 ). *Harassment at the University of Groningen*. <https://www.rug.nl/about-ug/latest-news/news/archief2021/bijlagen/1007-yag-report-harassment-at-the-ug.pdf>
- Täuber, S. (2022). Women Academics' Intersectional Experiences of Policy Ineffectiveness in the European Context. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-16.
- Täuber, S., Loyens, K., Oertelt-Prigione, S., & Kubbe, I. (2022). Harassment as a consequence and cause of inequality in academia: A narrative review. *EClinicalMedicine*, 49, 101486.
- Tepper, B. J., Simon, L., & Park, H. M. (2017). Abusive supervision. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 123-152.
- Trevino, L. K. (1992). The social effects of punishment in organizations: A justice perspective. *Academy of Management Review*, 17(4), 647-676.
- Van den Bos, K. (2021). *Inleiding Empirische Rechtswetenschap*. Den Haag: Boom Juridisch.
- Van den Bos, K., Schiffelers, M.-J., Bal, M., Grootelaar, H., Bertram, I. & Jansma, A. (2020). *Seksueel Misbruik en Aangiftebereidheid Binnen de Gemeenschap van Jehova's Getuigen*. Den Haag: Boom Juridisch.
- Van der Staaij e.a. (2021) *Versterking functies Tweede Kamer: Meer dan de som der delen* [https://www.tweedekamer.nl/sites/default/files/atoms/files/20211216\\_rapport\\_versterking\\_functies\\_tweede\\_kamer\\_werkgroep\\_van\\_der\\_staij.pdf](https://www.tweedekamer.nl/sites/default/files/atoms/files/20211216_rapport_versterking_functies_tweede_kamer_werkgroep_van_der_staij.pdf)
- Walter, A. & Van Praag, P. (2022) Politieke partijen en polarisatie. In P. Dekker (Red.), *Politieke Polarisation in Nederland*(pp. 113-133). Bussum: Het Wereldvenster.
- Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60(1), 127-162.
- Xiu, J., Zheng, J., Li, Z., & Zhang, Z. (2022). An ego depletion perspective linking political behavior to interpersonal deviance. *Frontiers in Psychology*, 13, 802636.
- Zapf, D., & Einarsen, S. V. (2020). Individual antecedents of bullying: Personality, motives and competencies of victims and perpetrators. In: *Bullying and Harassment in the Workplace* (pp. 269-303). CRC Press.



# Bijlage 1

# Aanvullende onderzoeks- verantwoording

## Begeleidingscommissie

Het onderzoek naar sociale veiligheid in de Tweede Kamer is uitgevoerd door onderzoekers van de Universiteit Utrecht en een zelfstandig wetenschappelijk onderzoeker (zie Bijlage 6). In die hoedanigheid zijn de onderzoekers gehouden aan de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit, die zowel hun onafhankelijke positie als de zorgvuldigheid, betrouwbaarheid en transparantie van het onderzoek borgt.

Het onderzoek is begeleid door een commissie van Kamerbewoners. Deze begeleidingscommissie had als taak het onderzoeksteam te voorzien van relevante kennis, informatie en contacten om het onderzoek naar behoren uit te voeren. In dat verband heeft de begeleidingscommissie ook bijgedragen aan de bekendmaking van het onderzoek onder Kamerbewoners, bijvoorbeeld via interne mailberichten, de nieuwsbrief van de Ondernemingsraad, banners en dergelijke. Tevens zag de begeleidingscommissie namens de opdrachtgevers toe op de voortgang van het onderzoek en was er gelegenheid vragen te stellen over het onderzoek om de kwaliteit ervan te kunnen bewaken en de privacy en sociale veiligheid van onderzoeksdeelnemers te waarborgen.

Omwille van de onafhankelijkheid van het onderzoek en een heldere scheiding der rollen tussen het onderzoeksteam en de begeleidingscommissie is bij aanvang expliciet overeengekomen dat de commissie geen inhoudelijke inmenging in het rapport zou

hebben. Alle keuzes ten aanzien van de onderzoeksopzet, dataverzameling, analyse, wijze van verslaglegging en aanbevelingen in het rapport waren nadrukkelijk de taak van het onderzoeksteam. Voor zover de begeleidingscommissie informatie heeft gedeeld en/of vragen heeft gesteld zijn deze door het onderzoeksteam onafhankelijk gewogen op de merites voor het doel van het onderzoek, de te beantwoorden onderzoeksvragen en de normen voor wetenschappelijk onderzoek, privacy en sociale veiligheid van onderzoeksdeelnemers.

Overleggen tussen de commissie en het onderzoeksteam werden voorgezeten door de projectleider van het onderzoeksteam van de Universiteit Utrecht. De verslaglegging werd eveneens verzorgd door de Universiteit Utrecht.

De begeleidingscommissie bestond bij aanvang van het onderzoek uit de volgende leden:

- Simone Roos (Griffier)
- Jeroen Kerseboom (Hoofd Dienst Analyse en Onderzoek)
- Anneke Kooij (vertrouwenspersoon en vertegenwoordiger namens het fractiepersoneel)
- Jorine Wolff (Hoofd Stafdienst HR)
- Badia Azzarouali (senior jurist, Stafdienst HR)
- Peter van Wensem (Hoofd Stafdienst Communicatie)
- Nancy Podt (Ondernemingsraad)

De commissie is in deze samenstelling (m.u.v. incidentele afwezigheid van één of enkele leden) driemaal bijeengekomen: op 21 april 2022, 2 juni 2022 en 12 september 2022. De overleggen met

de commissie hebben geleid tot de volgende aanpassingen in de aanpak van (communicatie over) het onderzoek:

- Kamerbewoners zonder toegang tot een (eigen) computer op het werk is gelegenheid geboden onder werktijd, in een apart daarvoor beschikbare kamer de vragenlijst in te vullen;
- Kamerbewoners die minder taalvaardig zijn, is gelegenheid geboden de vragenlijst met hulp van een vertrouwenspersoon in te vullen;
- Het aantal Kamerbewoners uit de politieke organisatie dat werd benaderd voor een interview is voorafgaand aan de start van de dataverzameling en na vragen van de commissie meer evenredig gemaakt aan het aantal te benaderen ambtelijke deelnemers. Dit om de theoretische representativiteit beter te kunnen borgen. De begeleidingscommissie heeft geen uitspraken gedaan over de te benaderen personen of fracties;
- Het aantal interviews is na aanvang van de dataverzameling, en op verzoek van het onderzoeksteam en na akkoord van de begeleidingscommissie uitgebreid van 25 naar maximaal 32 omwille van de theoretische representativiteit. Uitbreiding van het aantal interviews stelde het onderzoeksteam bovendien in staat alle deelnemers die hadden aangegeven daartoe bereid te zijn, de mogelijkheid van een interview aan te bieden;
- De vragenlijst is expliciet nagelopen op B1-taalniveau en voor zover mogelijk

zonder aantasting van de validiteit en betrouwbaarheid van de metingen in bewoording iets aangepast door het onderzoeksteam;

- De indeling in hiërarchisch niveaus en benaming van organisatieonderdelen waar in de vragenlijst naar werd gevraagd, is aangepast naar een indeling die aansluit bij de interne organisatie van en gebruikelijke bewoording in de Tweede Kamer;
- Er zijn op verzoek van de commissie drie telefonische spreekuren ingepland in september 2022 om Kamerbewoners in de gelegenheid te stellen hun vragen over het onderzoek te stellen. Hiervan is door Kamerbewoners geen gebruik gemaakt;
- Op verzoek van de begeleidingscommissie en na raadpleging van de responsgegevens door het onderzoeksteam is op 21 september een extra herinnering verstuurd aan de Kamerbewoners met een oproep om deel te nemen aan de vragenlijst, met als doel met name de deelname vanuit de politieke organisatie extra te stimuleren;
- Het onderzoeksteam heeft enkele aanvullende documenten over algemene beleidsmaatregelen en activiteiten rond sociale veiligheid opgevraagd en toegevoegd aan de documentanalyse. Het betreft hier documenten waarover in interviews is gesproken en/of die in andere stukken werden genoemd. De toegevoegde documenten zijn opgenomen in het overzicht in Bijlage 5.
- In het oorspronkelijke onderzoeksvoorstel is voorzien in volledige openbaarmaking van het onderzoeksrapport. Voor aanvang van

het onderzoek zijn echter geen expliciete afspraken gemaakt over de wijze waarop dit zou plaatsvinden, noch hoe Kamerbewoners zouden worden geïnformeerd. Op verzoek van het onderzoeksteam is voorafgaand aan de dataverzameling en in afstemming met de begeleidingscommissie bepaald dat de Universiteit Utrecht zelf het definitieve onderzoeksrapport verzendt aan Kamerbewoners en eventuele andere deelnemers aan het onderzoek.

Per december 2022 is de samenstelling van de begeleidingscommissie gewijzigd, wegens wisselingen in de samenstelling van de ambtelijke organisatie. De commissie bestond vanaf dat moment uit:

- Jeroen Kerseboom (Hoofd Dienst Analyse en Onderzoek)
- Badia Azzarouali (senior jurist, Stafdienst HR)
- Anneke Kooij (vertegenwoordiger fractiepersoneel), agenda-lid
- Nancy Podt (Ondernemingsraad), agenda-lid
- Nathalie Doesberg (waarnemend Hoofd Communicatie), agenda-lid

In dezelfde periode is prof.mr.dr. Ton Hol, emeritus hoogleraar aan de Universiteit Utrecht, als onafhankelijk persoon aan de commissie toegevoegd om de borging van de onafhankelijkheid van het onderzoek zeker te stellen. Het betreft hier een extra voorzorgsmaatregel: zowel voorafgaand als na instelling van de nieuwe commissie heeft het onderzoeksteam haar werk onafhankelijk kunnen verrichten. Het agendalidmaatschap hield in dat deze leden geen rol hadden bij het

inhoudelijk kennisnemen van of reageren op het conceptrapport. Wel namen zij kennis van de procesafspraken die over het onderzoek zijn gemaakt.

In de laatste fase van het onderzoek (na afronding van de dataverzameling en -analyse) is de begeleidingscommissie nog éénmaal bijeengekomen in april 2023, de week voorafgaand aan de publicatie van het onderzoeksrapport. Conform de eerder gemaakte werkafspraken is de leden enkel verzocht een extra controle te doen op mogelijke feitelijke onjuistheden en borging van anonimiteit in het concept eindrapport. Met dit doel voor ogen is het conceptrapport uitsluitend ter inzage aangeboden aan de twee hoofdleden van de commissie (Jeroen Kerseboom en Badia Azzarouali). Dit verliep via een beveiligde, persoonlijke link naar het document dat niet door de commissieleden kon worden gewijzigd, opgeslagen, gedownload of gedeeld. De drie agendaleden van de commissie (Anneke Kooij, Nancy Podt en Nathalie Doesberg) zijn geïnformeerd over de procesafspraken rondom de bekendmaking van het onderzoeksrapport. Ook de Voorzitter en Griffier hebben als opdrachtgevers van het onderzoek voorafgaand aan publicatie niet kennisgenomen van de inhoud van het rapport. Met de opdrachtgevers is wel gesproken over de procesafspraken rondom de bekendmaking van het onderzoeksrapport. Ook is met hen gesproken over algemene aandachtspunten in de communicatie over het onderzoeksrapport vanuit de Tweede Kamer.

### Sociale veiligheid van deelnemers aan het onderzoek

Onderzoek naar sociale veiligheid is complex en gevoelig. Daarom is vanaf de start van het onderzoek steeds nadrukkelijk aandacht geweest voor de sociale veiligheid van de deelnemers. Zo zijn onder meer de volgende maatregelen genomen om de sociale veiligheid zoveel mogelijk te borgen:

- In de samenstelling van het onderzoeksteam is expliciet rekening gehouden met de competenties van de onderzoekers op dit vlak. Het team bestaat uit wetenschappers met (zeer) ruime ervaring met kwalitatief en kwantitatief onderzoek naar (zeer) persoonlijke en politiek-bestuurlijk gevoelige thema's. Vanuit verschillende disciplinaire achtergronden hebben zij elk ervaring met onderzoek naar integriteit en/of sociale veiligheid: bestuurskunde, organisatiewetenschappen (HRM), sociale psychologie, empirische rechtswetenschap, gedragswetenschappen, genderstudies en antropologie (zie Bijlage 6).
- In samenspraak met experts op het gebied van datamanagement en privacy van de Universiteit Utrecht heeft het onderzoeksteam een uitgebreide Gegevensbeschermings-effectbeoordeling (GBEB of DPIA) opgesteld. Deze is voorgelegd aan juristen en privacy officers van de Tweede Kamer en aan de begeleidingscommissie. De jurist en privacy officers hebben enkele opmerkingen geplaatst die tot verdere verduidelijking van de werkwijzen hebben geleid. De begeleidingscommissie heeft vervolgens

ingestemd met de opgestelde GBEB en had geen aanmerkingen. De belangrijkste privacy- en beveiligingsmaatregelen die uit de GBEB voortvloeiden, zijn ook aan de deelnemers gecommuniceerd (zie Bijlage 3 voor een overzicht).

- Het onderzoeksvoorstel is voor aanvang van de dataverzameling voorgelegd en op 7 juni 2022 goedgekeurd door de Facultaire Ethische Commissie van de Faculteit Recht, Economie en Bestuurs- en Organisationswetenschap van de Universiteit Utrecht.
- Het onderzoeksteam heeft steeds zo zorgvuldig mogelijk (potentiële) deelnemers geïnformeerd over het onderzoek. Deelnemers die meewerkten aan een interview hadden de mogelijkheid zelf de locatie te bepalen (digitaal, telefonisch, bij de Tweede Kamer of op een andere locatie). Ook datum en tijd werden in overleg met de geïnterviewde vastgesteld. In alle gevallen waarin geïnterviewden behoefte hadden aan een vervolgspraak, omdat zij daags na het interview nog tot bepaalde inzichten waren gekomen, werd hieraan gehoor gegeven. Dit betrof drie deelnemers.
- In de uitnodigingen voor deelname aan een interview en/of vragenlijst zijn deelnemers expliciet gewezen op mogelijkheden en contactgegevens van vertrouwenspersonen en andere personen en instanties waar vertrouwelijk hulp en advies kon worden ingewonnen.
- Waar nodig hebben we deelnemers voorzien van aanvullende informatie over de omgang met hun gegevens en waren we per e-mail

en telefonisch beschikbaar voor nadere toelichting.

- Alle geïnterviewden kregen hun interviewverslag via een beveiligde link toegestuurd ter controle. Zij zijn in de gelegenheid gesteld hierover vragen te stellen, feitelijke onjuistheden aan te geven en/of aan te geven dat delen uit het verslag niet mochten worden gebruikt voor analyse en/of citaten. Steeds is benadrukt dat het verslag niet zou worden gedeeld met anderen buiten het onderzoeksteam, niet als bijlage in het onderzoeksrapport zou komen te staan en ook niet zou worden overhandigd aan de Tweede Kamer.
- Alle deelnemers aan de interviews zijn voorafgaand aan publicatie van het onderzoeksrapport in de gelegenheid gesteld om de citaten die wij uit hun gespreksverslag hadden opgenomen in het rapport te controleren op borging van hun anonimiteit. Waar deelnemers bezwaar maakten tegen de (aangepaste) citaten, zijn deze in overleg met de deelnemer aangepast of uit het rapport verwijderd.
- Het definitieve onderzoeksrapport is per e-mail gelijktijdig verzonden aan de deelnemers aan de interviews, alle Kamerbewoners die bij aanvang van het onderzoek (juni 2022) in dienst waren, en de Griffier en Voorzitter als opdrachtgevers van het onderzoek.

### Uitstel van oplevering van het onderzoek

Bij aanvang van het onderzoek is overeengekomen het rapport op 20 februari

2023 op te leveren. De opleverdatum is op verzoek van het onderzoeksteam, en in overleg met de begeleidingscommissie en de opdrachtgevers van het onderzoek, uitgesteld tot 17 april 2023. Het onderzoeksteam deed het verzoek tot uitstel om twee redenen.

1. De beschikbaarheid van deelnemers aan de interviews was in de periode na het zomerreces beperkt, hetgeen leidde tot enige vertraging in de oorspronkelijke planning. Ook bleek het aanvankelijk lastig voldoende deelnemers uit met name de politieke organisatie te vinden. Gecombineerd met de uitbreiding van het aantal interviews (zie boven), achtte het onderzoeksteam uitstel van oplevering behulpzaam voor een zorgvuldiger afronding van de dataverzameling, analyse en verslaglegging van de bevindingen.
2. In september 2022 werd bekendgemaakt dat de Griffier en het Presidium opdracht hadden gegeven tot een feitenonderzoek naar mogelijk grensoverschrijdend gedrag van een oud-Kamervoorzitter. Over deze kwestie is uitgebreid verslag gedaan in de media. Om de kwaliteit van het eigen onderzoek te bewaken, achtte het onderzoeksteam het van belang in de analyse expliciet na te gaan of en in hoeverre (berichtgeving over) de kwestie van invloed zou kunnen zijn geweest op de data. Ook de verslaglegging verdiende tegen deze achtergrond extra aandacht. Dit heeft enig uitstel van oplevering van het onderzoek met zich meegebracht.

# Bijlage 2

# Vragenlijst

Deze bijlage bevat de vragenlijst voor Kamerbewoners. In de vragenlijst voor oud-Kamerbewoners werden veelal dezelfde vragen gesteld. Waar passend werden de vragen gesteld in verleden tijd. Verdere afwijkingen worden in de tekst zelf toegelicht.

### **Introductie**

De Universiteit Utrecht doet in opdracht van de Voorzitter en de Griffier van de Tweede Kamer onafhankelijk onderzoek naar de ervaren sociale veiligheid in de ambtelijke en politieke organisatie van de Tweede Kamer.

Met sociale veiligheid bedoelen we dat mensen beschermd zijn en zich beschermd voelen tegen persoonlijke pijn of verdriet dat wordt veroorzaakt door andere mensen. In een sociaal veilige werkomgeving voelen mensen zich vrij om hun werk te doen en zichzelf te zijn zonder dat ze bang hoeven te zijn voor ongewenst gedrag van anderen. Ze durven elkaar aan te spreken of tegen te spreken en melding te maken van fouten, problemen, en misstanden, zonder dat ze bang zijn dat ze daar zelf voor worden afgestraft. Mensen voelen zich juist sociaal onveilig op het werk als er sprake is van (seksuele) intimidatie, geweld, schelden of dreigementen. Maar ook discriminatie, uitsluiting, pesten, kleinerende opmerkingen, en andere vormen van ongewenst gedrag kunnen de werkomgeving sociaal onveilig maken.

### **Over het onderzoek**

In dit onderzoek proberen we erachter komen welk gedrag ervoor zorgt dat Kamerbewoners hun werkomgeving als meer of juist minder sociaal veilig ervaren en welke factoren daarbij een rol spelen. Ook onderzoeken we hoe er in de Tweede Kamer wordt omgegaan met signalen en meldingen van sociaal onveilige situaties of gebeurtenissen. Tot slot zijn we benieuwd welke mogelijkheden Kamerbewoners zelf zien om de sociale veiligheid in de Tweede Kamer verder te verbeteren. Het onderzoek is geen feitenonderzoek: we kijken niet naar wat er precies is gebeurd in één specifiek geval, maar naar patronen van gedrag binnen de Tweede Kamer.

Straks vragen we u eerst meer algemeen naar uw beeld en ervaringen rond sociale veiligheid en de omgang daarmee. Heeft u zelf ongewenst gedrag meegemaakt of gezien, dan horen we daar in het tweede deel van de vragenlijst graag wat meer over. We zijn daarbij niet alleen geïnteresseerd in negatieve maar ook in positieve ervaringen. Positieve ervaringen nemen we ook graag mee, omdat we daarmee een beter beeld krijgen van de Tweede Kamer. Als u positieve ervaringen heeft, bijvoorbeeld nadat u ongewenst gedrag in de Tweede Kamer heeft gedeeld met een collega of vertrouwenspersoon, dan hopen wij dat u ook bereid bent die met ons te delen.

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 10 tot 30 minuten. Als u de vragenlijst tussendoor sluit, kunt u op een later moment (binnen twee weken) wel verder gaan waar u was gebleven, als u dezelfde browser gebruikt. U kunt altijd stoppen met uw deelname aan het onderzoek. U hoeft daarvoor geen reden op te geven.

**Vertrouwelijkheid**

Geen van de vragen in deze vragenlijst is verplicht. U bepaalt dus zelf welke informatie u met ons wilt delen. U kunt erop vertrouwen dat we vertrouwelijk omgaan met de informatie die u met ons deelt. Het is belangrijk dat u in deze vragenlijst **niet uw eigen naam of die van andere personen** opschrijft.

Alle informatie die u met ons deelt wordt opgeslagen op een beveiligde server. Alleen de onderzoekers die betrokken zijn bij het onderzoek hebben toegang tot deze server. Ook slaan we geen IP-adressen op. Wij delen de data en uw persoonsgegevens niet met anderen, ook niet met de Tweede Kamer.

We analyseren de data en brengen dan een onderzoeksrapport uit. We schrijven de resultaten van het onderzoek zo op dat individuele personen of specifieke diensten of fracties in de Tweede Kamer niet herkenbaar zijn.

Als u hierover vragen heeft, dan kunt u contact opnemen met de onderzoekers via dit e-mailadres: [socialeveiligheid@UU.nl](mailto:socialeveiligheid@UU.nl).

**Belangrijk: uw anonieme code**

De onderzoekers kunnen niet zien wie de vragenlijst invult. Daarom krijgt u hieronder een automatisch aangemaakte anonieme code. Deze code is gekoppeld aan de gegevens die u straks invult. **Schrijf deze code voor uzelf op en bewaar deze goed. De onderzoekers kunnen dit namelijk niet voor u terughalen.**

*[Code gegenereerd door random number generator]*

Als u na afloop toch besluit dat u uw persoonsgegevens niet meer met de onderzoekers wilt delen, dan kunt u een e-mail sturen naar [socialeveiligheid@UU.nl](mailto:socialeveiligheid@UU.nl). Vermeld in uw bericht dan de anonieme code. Op basis hiervan kunnen wij uw data herkennen en verwijderen.

**Deelname aan onderzoek is geen formele melding**

Wij behandelen zelf geen meldingen van ongewenst gedrag, maar gebruiken uw antwoorden voor een algemeen rapport over de sociale veiligheid in de Tweede Kamer. Het delen van informatie via deze vragenlijst betekent dus niet dat u een melding maakt of formele klacht indient.

Als u formeel melding wilt doen van ongewenst gedrag en/of een strafbaar feit, dan kunt u contact opnemen met de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer of uw eigen fractie. Medewerkers in dienst van de ambtelijke organisatie of van aangesloten fracties kunnen desgewenst ook een klacht indienen bij de Klachtencommissie. Meer informatie vindt u op [deze website](#) van de Tweede Kamer.

*Wij realiseren ons dat het delen van uw ervaringen veel impact kan hebben.* Ook voor hulp of advies kunt u bij de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen terecht. U kunt ook buiten de Tweede Kamer hulp of advies krijgen. Dat kan bijvoorbeeld via het [Huis voor Klokkeluiders](#), het [Centrum Seksueel Geweld](#) of [Slachtofferhulp Nederland](#).

**Uw toestemming voor deelname**

Door hieronder toestemming te geven, geeft u aan dat u bovenstaande goed gelezen en begrepen heeft en dat u het eens bent met de volgende stellingen:

- Ik ben naar tevredenheid over het onderzoek ingelicht;
- Ik heb de gelegenheid gehad om grondig over deelname aan het onderzoek na te denken;
- Ik neem uit vrije wil deel aan dit onderzoek;
- Ik vul het onderzoek naar waarheid in.

Kunt u ook ermee instemmen dat:

- de verzamelde gegevens voor de hierboven beschreven doelen worden verkregen en bewaard door de onderzoekers van de Universiteit Utrecht;
- de verzamelde gegevens voor de genoemde doelen door de onderzoekers worden (op niet herleidbare wijze) verwerkt in een onderzoeksrapport.

Kunt u ook aangeven dat u begrijpt dat:

- u het recht heeft om uw toestemming op ieder moment weer in te trekken zonder dat u daarvoor een reden hoeft op te geven.

*[Vinkje]* Ja, ik heb bovenstaande goed gelezen en begrepen, en geef toestemming voor het gebruik van mijn gegevens.

**DEEL I - ACHTERGRONDKENMERKEN**

Hieronder stellen we u een paar vragen over uw werk in de Tweede Kamer.

Het is belangrijk dat u weet dat we vertrouwelijk met deze informatie om zullen gaan. In het onderzoeksrapport combineren we de gegevens niet en schrijven we de resultaten zo op dat individuele personen of fracties niet herkenbaar zijn.

**1. Onder welk deel van de Kamerorganisatie valt u?**

- a. Politieke organisatie  
*[Routing: door naar vraag 4]*
- b. Ambtelijke organisatie  
*[Routing: door naar vraag 2 en 3]*

**2. Onder welk type diensten valt uw functie?**

- a. Griffiersdiensten
- b. Stafdiensten
- c. Directie huisvesting
- d. CIO-diensten

**3. Heeft u een leidinggevende functie?**

- a. Ja, lid managementteam of diensthoofd
- b. Ja, maar geen lid managementteam of diensthoofd
- c. Nee

**4. Wat voor type functie heeft u?**

- a. Fractiemedewerker
- b. Kamerlid
- c. Lid van het Presidium

**DEEL II – ALGEMENE VRAGEN OVER SOCIALE VEILIGHEID**

De eerste vragen gaan over uw ervaringen in de Tweede Kamer. Denk bij deze vragen aan de directe omgeving waarbinnen u uw werk doet. Dat kan zijn binnen uw team, afdeling of fractie. Maar bijvoorbeeld ook tijdens vergaderingen of mailcontact met ambtenaren, fractiemedewerkers of Kamerleden uit andere delen van de Tweede Kamer.

**1. In hoeverre bent u het met de volgende stellingen eens of oneens?<sup>1</sup>**

*[Beantwoord op een schaal van 1 (zeer mee oneens) tot 7 (zeer mee eens).]*

- Als je op mijn werk een vergissing maakt, wordt het je vaak kwalijk genomen. R
- Op mijn werk kun je problemen en lastige kwesties bespreekbaar maken.
- Mensen op mijn werk wijzen anderen soms af omdat ze anders zijn. R
- Het is moeilijk om collega's op mijn werk om hulp te vragen. R
- Niemand op mijn werk zou mij opzettelijk tegenwerken.
- Op mijn werk worden mijn unieke vaardigheden en talenten gewaardeerd en benut.
- Op mijn werk is het normaal om elkaar aan te spreken op gedrag.
- Wanneer je op mijn werk iemand aanspreekt op gedrag, leidt dat ook echt tot verbetering.
- Op mijn werk worden kritische geluiden gewaardeerd.
- Op mijn werk word je aangemoedigd om je uit te spreken, ook als je ergens heel anders over denkt.
- Op mijn werk durf ik mezelf te zijn.

**Gedrag in de Tweede Kamer: uw eigen ervaringen**

Om te weten waarom mensen zich meer of minder veilig voelen in de Tweede Kamer, en wat kan worden gedaan om de sociale veiligheid te vergroten, willen we graag meer weten over welk soort gedrag u zelf heeft meegemaakt.

**2. Met welke van de onderstaande vormen van gedrag door andere Kamerbewoners (zowel politieke als ambtelijke organisatie) heeft u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken gehad? (Meerdere antwoorden mogelijk).<sup>2</sup>**

*[In de vragenlijst voor oud-Kamerbewoners werd "de afgelopen 12 maanden" vervangen door "in de laatste 12 maanden van uw werk in de Tweede Kamer".]*

- a. Kleinerende opmerkingen of commentaar
- b. Delen van persoonlijke, vertrouwelijke informatie met anderen
- c. Pesten (i: plagen, negeren, uitsluiting en/of marginalisatie)

- d. Sabotage of expres tegenwerken (i: expres kapotmaken, iemand onzichtbaar maken, over iemand roddelen, werk fysiek/financieel kapot maken, promotie dwarsbomen)
- e. Onder druk zetten om iets te doen dat tegen de regels ingaat of niet-integer is
- f. Chantage
- g. Bedreiging of intimidatie (i: provoceren, chanteren, vernielen van persoonlijke bezittingen, versturen van een dreigbrief of e-mail of het op andere wijze afgeven van een 'signaal')
- h. Fysieke agressie/lichamelijk geweld (i: duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, verwonden, fysiek hinderen, gooien met/vernielen van voorwerpen)
- i. Schelden of schreeuwen
- j. Stalken
- k. Ongewenste seksuele aandacht
- l. Seksuele intimidatie
- m. Discriminatie, opmerkingen of grappen vanwege mijn geslacht
- n. Discriminatie, opmerkingen of grappen vanwege mijn genderidentiteit
- o. Discriminatie, opmerkingen of grappen vanwege mijn huidskleur of etniciteit
- p. Discriminatie, opmerkingen of grappen vanwege mijn geloofsovertuiging
- q. Discriminatie, opmerkingen of grappen vanwege een fysieke of geestelijke beperking
- r. Discriminatie, opmerkingen of grappen vanwege mijn seksuele geaardheid/voorkeur
- s. Discriminatie, opmerkingen of grappen vanwege mijn leeftijd
- t. Discriminatie, opmerkingen of grappen vanwege iets anders

**3. Om een goed beeld te krijgen van waar de sociale veiligheid groter of kleiner is in de Tweede Kamer, willen we graag weten waar het ongewenste gedrag vandaan komt. Kunt u daarom aangeven wie het ongewenste gedrag liet zien? (Meerdere antwoorden mogelijk).**

*[Voor ieder geselecteerd gedrag in vraag 2 kon men kiezen uit de volgende antwoordcategorieën:]*

- a. Zeg ik liever niet
- b. Kamerlid
- c. Fractiemedewerker
- d. Lid Presidium
- e. Lid MT of Diensthoofd
- f. Andere leidinggevende in de ambtelijke organisatie
- g. Medewerker ambtelijke organisatie

**4. Hoe vaak heeft u in de afgelopen 12 maanden te maken gehad met de hiervoor genoemde vormen van ongewenst gedrag door andere Kamerbewoners?<sup>3</sup>**

*[Deze vraag werd niet opgenomen in de vragenlijst voor oud-Kamerbewoners.]*

*Als u geen ervaring heeft met ongewenst gedrag door Kamerbewoners in deze periode, vult u dan 0 keer in. Als het niet meer precies weet, vul dan het aantal voorvallen in dat u nog wel zeker weet.*

Aantal keer: \_\_\_\_

**Gedrag in de Tweede Kamer: wat u heeft gezien en gehoord**

Het kan zijn dat u niet (alleen) zelf bepaald gedrag heeft meegemaakt, maar (ook) iets heeft gezien, gehoord of gemerkt dat een andere Kamerbewoner is overkomen. Ook daar zouden we graag meer over weten.

**5. Welk van de onderstaande vormen van gedrag, waar andere Kamerbewoners mee te maken hebben gehad, heeft u de afgelopen 12 maanden gezien of over gehoord?(Meerdere antwoorden mogelijk).<sup>4</sup>**

*[In de vragenlijst voor oud-Kamerbewoners werd "de afgelopen 12 maanden" vervangen door "in de laatste 12 maanden van uw werk in de Tweede Kamer".]*

- a. Kleinere opmerkingen of commentaar
- b. Delen van persoonlijke, vertrouwelijke informatie met anderen
- c. Pesten (i: plagen, negeren, uitsluiting en/of marginalisatie)
- d. Sabotage of expres tegenwerken (i: expres het werk moeilijker maken van werk, iemand onzichtbaar maken, over iemand roddelen, werk fysiek/financieel kapot maken, promotie dwarsbomen)
- e. Onder druk zetten om iets te doen dat tegen de regels ingaat of niet-integer is
- f. Chantage
- g. Bedreiging of intimidatie (i: provoceren, chanteren, vernielen van persoonlijke bezittingen, versturen van een dreigbrief of e-mail of het op andere wijze afgeven van een 'signaal')
- h. Fysieke agressie/lichamelijk geweld (i: duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, verwonden, fysiek hinderen, gooien met/vernielen van voorwerpen)
- i. Schelden of schreeuwen
- j. Stalken
- k. Ongewenste seksuele aandacht
- l. Seksuele intimidatie
- m. Discriminatie, opmerkingen of grappen vanwege mijn geslacht
- n. Discriminatie, opmerkingen of grappen vanwege mijn genderidentiteit
- o. Discriminatie, opmerkingen of grappen vanwege mijn huidskleur of etniciteit
- p. Discriminatie, opmerkingen of grappen vanwege mijn geloofsovertuiging
- q. Discriminatie, opmerkingen of grappen vanwege een fysieke of geestelijke beperking
- r. Discriminatie, opmerkingen of grappen vanwege mijn seksuele geaardheid/voorkeur
- s. Discriminatie, opmerkingen of grappen vanwege mijn leeftijd
- t. Discriminatie, opmerkingen of grappen vanwege iets anders

**6. Om een goed beeld te krijgen van waar de sociale veiligheid groter of kleiner is in de Tweede Kamer, willen we graag weten waar het ongewenste gedrag vandaan kwam. Kunt u daarom aangeven wie het ongewenste gedrag liet zien? (Meerdere antwoorden mogelijk).**

*[Voor ieder geselecteerd gedrag in vraag 5 kon men kiezen uit de volgende antwoordcategorieën:]*

- a. Zeg ik liever niet
- b. Weet ik niet

- c. Kamerlid
- d. Fractiemedewerker
- e. Lid Presidium
- f. Lid MT of Diensthoofd
- g. Andere leidinggevende ambtelijke organisatie
- h. Medewerker ambtelijke organisatie

**DEEL III – ONGANG MET SIGNALLEN EN MELDINGEN VAN ONGEWENST GEDRAG**

De volgende vragen gaan over wat u denkt en weet over hoe er in de Tweede Kamer wordt omgegaan met signalen en meldingen van ongewenst gedrag. Ook zijn we benieuwd waar u zelf naartoe zou gaan voor hulp of advies bij ongewenst gedrag, en waar u een melding van ongewenst gedrag zou doen.

**Omgang met signalen en meldingen van ongewenst gedrag**

**1. De volgende vragen gaan over de ambtelijke organisatie. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen? Binnen de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer...<sup>5</sup>**

*[Routing op basis van Deel I - vraag 1 à Alleen voor respondenten van de ambtelijke organisatie. Beantwoord op een schaal van 1 (zeer mee oneens) tot 7 (zeer mee eens).]*

- ... voelt het veilig om advies of hulp te vragen aan de vertrouwenspersonen.
- ... is het duidelijk de bedoeling om ongewenst gedrag eerst aan een leidinggevende te melden.
- ... wordt het over het algemeen niet gewaardeerd om ongewenst gedrag buiten de directe werkomgeving te melden.
- ... wordt het over het algemeen niet gewaardeerd om ongewenst gedrag buiten de organisatie te melden, ook als melden binnen de organisatie niet mogelijk is.
- ... moedigt het management aan om melding te maken van ongewenst gedrag.
- ... wordt bij een melding van ongewenst gedrag eigenlijk altijd een expert persoon of organisatie erbij gehaald.
- ... zijn de experts die een melding van ongewenst gedrag onderzoeken onafhankelijk.
- ... wordt iemand die melding maakt van ongewenst gedrag, gezien als iemand die loyaal is aan de organisatie.
- ... wordt iemand die melding maakt van ongewenst gedrag door zijn directe werkomgeving buitengesloten.
- ... wordt van je verwacht dat je je mond houdt als je ongewenst gedrag ziet gebeuren.
- ... wordt tussen de regels duidelijk gemaakt dat je niet met mensen buiten de organisatie mag praten over dingen die misgaan.
- ... worden signalen van medewerkers over ongewenst gedrag door het management serieus genomen.
- ... reageert het management op een goede manier als er sprake is van ongewenst gedrag op het werk.
- ... is het duidelijk waar iemand ongewenst gedrag kan melden.

- ... wordt netjes omgegaan met iemand die melding maakt van ongewenst gedrag.
- ... wordt netjes omgegaan met iemand die wordt beschuldigd van ongewenst gedrag.

**2. De volgende vragen gaan over de politieke Kamer. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?<sup>6</sup>**

*[Routing op basis van Deel 1 - vraag 1 à Alleen voor respondenten van de politieke kamer.*

*Beantwoord op een schaal van 1 (zeer mee oneens) tot 7 (zeer mee eens).]*

- Het voelt veilig om advies of hulp te vragen aan de vertrouwenspersonen van de Tweede Kamer.
- Het is duidelijk de bedoeling om ongewenst gedrag eerst bij de fractievoorzitter te melden.
- Het wordt over het algemeen niet gewaardeerd om ongewenst gedrag buiten mijn fractie te melden, ook als melden binnen de fractie niet mogelijk is.
- Het wordt over het algemeen niet gewaardeerd om ongewenst gedrag buiten mijn fractie bij (het bestuur of meldpunt van) mijn politieke partij te melden.
- Het wordt over het algemeen niet gewaardeerd om ongewenst gedrag buiten de fractie bij de Tweede Kamer organisatie te melden.
- Mijn fractievoorzitter moedigt aan om melding te maken van ongewenst gedrag.
- Het Presidium moedigt aan om melding te maken van ongewenst gedrag.
- Binnen mijn fractie wordt bij een melding van ongewenst gedrag eigenlijk altijd een expert persoon of organisatie erbij gehaald.
- Ik heb er vertrouwen in dat mijn fractie bij een melding van ongewenst gedrag experts erbij haalt die onafhankelijk onderzoek doen.
- Binnen mijn fractie wordt iemand die melding maakt van ongewenst gedrag gezien als iemand die loyaal is aan de fractie.
- Binnen mijn fractie wordt iemand die melding maakt van ongewenst gedrag buitengesloten.
- Binnen mijn fractie wordt van je verwacht dat je je mond houdt als je ongewenst gedrag ziet gebeuren.
- Binnen mijn fractie wordt tussen de regels duidelijk gemaakt dat je niet met mensen buiten de fractie mag praten over dingen die misgaan.
- Binnen mijn fractie worden signalen over ongewenst gedrag serieus genomen.
- Binnen mijn fractie wordt op een goede manier gereageerd als er sprake is van ongewenst gedrag op het werk.
- Binnen mijn fractie is het duidelijk waar iemand ongewenst gedrag kan melden.
- Binnen mijn fractie wordt netjes omgegaan met iemand die melding maakt van ongewenst gedrag.
- Binnen mijn fractie wordt netjes omgegaan met iemand die wordt beschuldigd van ongewenst gedrag.

**3. Als u ongewenst gedrag zou ervaren in de Tweede Kamer, waar zou u dan naartoe gaan voor hulp of advies? (Meerdere antwoorden mogelijk).<sup>7</sup>**

- Een collega of fractiegenoot
- Een Kamerlid

- Mijn fractievoorzitter
- De Voorzitter van de Tweede Kamer
- Een (ander) lid van het Presidium
- De Griffier
- Een (ander) lid van het MT of Diensthoofd van de ambtelijke organisatie
- Mijn direct leidinggevende
- De ondernemingsraad van de ambtelijke organisatie
- De Stafdienst HR
- Een vertrouwenspersoon van de Tweede Kamer
- Een vertrouwenspersoon van mijn politieke partij
- Het bestuur van mijn politieke partij
- Het meldpunt van mijn politieke partij
- De onafhankelijke adviseur integriteit van de Tweede Kamer
- Het College van Onderzoek Integriteit
- Het Openbaar Ministerie
- Het Huis voor Klokkeluiders
- Niemand/geen van bovenstaande
- Anders, namelijk...
- Weet ik niet
- Zeg ik liever niet

**4. Als u ongewenst gedrag zou ervaren in de Tweede Kamer, waar zou u dan dan officieel melding van moeten maken?<sup>8</sup>**

- Een Kamerlid
- Mijn fractievoorzitter
- De Voorzitter van de Tweede Kamer
- Een (ander) lid van het Presidium
- De Griffier
- Een (ander) lid van het MT of Diensthoofd van de ambtelijke organisatie
- Mijn direct leidinggevende
- De ondernemingsraad van de ambtelijke organisatie
- De Stafdienst HR
- Een vertrouwenspersoon van de Tweede Kamer
- Een vertrouwenspersoon van mijn politieke partij
- Het bestuur van mijn politieke partij
- Het meldpunt van mijn politieke partij
- Het bestuur van mijn politieke partij
- De onafhankelijke adviseur integriteit van de Tweede Kamer
- Het College van Onderzoek Integriteit
- Het Openbaar Ministerie
- Het Huis voor Klokkeluiders
- Anders, namelijk...
- Weet ik niet
- Zeg ik liever niet



**5. Als u ongewenst gedrag zou ervaren in de Tweede Kamer, hoe groot is de kans dat u dit zou melden?<sup>9</sup>**

- a. Ik zou ongewenst gedrag waarschijnlijk niet melden
- b. Ik zou ongewenst gedrag waarschijnlijk wel melden

**6. Als u ongewenst gedrag zou melden, aan wie zou u dat dan doen? (Meerdere antwoorden mogelijk).<sup>10</sup>**

[Routing op basis van vraag 5 -> alleen indien gekozen voor optie b.]

- a. Een Kamerlid
- b. Mijn fractievoorzitter
- c. De Voorzitter van de Tweede Kamer
- d. Een (ander) lid van het Presidium
- e. De Griffier
- f. Een (ander) lid van het MT of Diensthoofd van de ambtelijke organisatie
- g. Mijn direct leidinggevende
- h. De ondernemingsraad van de ambtelijke organisatie
- i. De Stafdienst HR
- j. Een vertrouwenspersoon van de Tweede Kamer
- k. Een vertrouwenspersoon van mijn politieke partij
- l. Het meldpunt van mijn politieke partij
- m. Het bestuur van mijn politieke partij
- n. De onafhankelijke adviseur integriteit van de Tweede Kamer
- o. Het College van Onderzoek Integriteit
- p. Het Openbaar Ministerie
- q. Het Huis voor Klokkenluiders
- r. Anders, namelijk...
- s. Weet ik niet
- t. Zeg ik liever niet

**7. Op een schaal van 1 tot 10, hoe sociaal veilig voelt u zichzelf:**

[Beantwoord op een schaal met schuifbalk lopend van 1 (zeer sociaal onveilig) tot 10 (zeer sociaal veilig).]

- In de Tweede Kamer in het algemeen?
- In de ambtelijke organisatie?
- In de politieke organisatie?
- In uw eigen dienst of fractie?
- In uw relatie tot het managementteam en diensthoofden van de ambtelijke organisatie?
- In uw relatie tot het Presidium?

**8. Op een schaal van 1 tot 10, hoe sociaal veilig vindt u de werkomgeving voor andere Kamerbewoners:**

[Beantwoord op een schaal met schuifbalk lopend van 1 (zeer sociaal onveilig) tot 10 (zeer sociaal veilig).]

- In de Tweede Kamer in het algemeen?
- In de ambtelijke organisatie?
- In de politieke organisatie?
- In de eigen dienst of fractie?
- In hun relatie tot het managementteam en diensthoofden van de ambtelijke organisatie?
- In hun relatie tot het Presidium?

**9. Kunt u kort aangeven wat de belangrijkste redenen zijn dat zich sociaal (on)veilig voelt in de Tweede Kamer?**

[Open tekstbox]

**DEEL IV – SPECIFIEKE ERVARINGEN MET ONGEWENST GEDRAG<sup>11</sup>**

[Routing op basis van vragen Deel II – vragen 2 en 5 à dit vragenblok werd alleen getoond indien deelnemers aangaven één of meerdere vormen van ongewenst gedrag te hebben ervaren of waargenomen.]

U heeft eerder in deze vragenlijst laten weten dat u ongewenst gedrag door een andere Kamerbewoner heeft ervaren of gezien. Graag zouden wij iets meer willen weten over uw ervaringen.

**We hoeven niet de namen te weten van personen die hierbij betrokken waren.** Wel willen we graag weten wat er is gebeurd, hoe het heeft kunnen gebeuren en wat de eventuele gevolgen waren. We gebruiken deze informatie om iets te kunnen zeggen over het soort ongewenst gedrag dat mensen ervaren in de Tweede Kamer en hoe daarmee wordt omgegaan.

Beantwoord de vragen alstublieft zo precies mogelijk (bijv. wat waren de feiten, wat was de situatie). Als u het moeilijk vindt om details te geven, geef dan alleen de informatie waarvan u het zelf nodig vindt dat de onderzoekers het weten.

Het kan zijn dat u meerdere gevallen van ongewenst gedrag heeft ervaren of gezien. Als dat zo is, vragen wij u om de rest van de vragen te beantwoorden over die gebeurtenis die de meeste indruk op u heeft gemaakt.

**De vragen**

Wij begrijpen dat het invullen van de vragen die straks volgen emoties bij u kunnen oproepen en dat het voor u lastig kan zijn om deze vragen te beantwoorden. De informatie die u met ons wilt delen, is heel belangrijk voor ons onderzoek. Maar u bent zeker niet verplicht om op iedere vraag antwoord te geven. En het is aan u om te bepalen wat u wel en niet wilt delen. Neemt u vooral de tijd voor het invullen van deze vragen.

**Uw antwoorden**

Het is voor de onderzoekers belangrijk dat u uw verhaal in uw eigen woorden vertelt. Net als bij de eerdere vragen is er ook hier geen goed of fout: kiest u alstublieft de manier die het beste bij u past, en de woorden die uw ervaringen wat u betreft het best omschrijven.

**1. Ik beschrijf een geval van ongewenst gedrag:**

*[Meerdere antwoorden mogelijk.]*

- a. Dat mijzelf is overkomen
- b. Dat een andere Kamerbewoner is overkomen

**2. Wat is er gebeurd dat u of het slachtoffer als ongewenst gedrag heeft ervaren?**

*[Open tekstbox]*

**3. In welk jaar (of welke jaren) kwam het ongewenst gedrag voor?**

*[Open tekstbox]*

**4. Hoe lang werkte u of het slachtoffer al in de functie die u/ het slachtoffer had toen het ongewenst gedrag gebeurde?**

*[Open tekstbox]*

**5. Op welk moment en in welke situatie kwam het ongewenste gedrag voor?**

*[Open tekstbox]*

**6. Als u zelf het ongewenste gedrag heeft meegemaakt: Heeft u schade gehad door het ongewenst gedrag? Zo ja, wat voor soort schade (psychisch, fysiek, andere vormen)?**

*[Open tekstbox]*

De volgende vragen gaan over wie er betrokken waren bij het ongewenst gedrag.

**7. Wie vertoonde het ongewenste gedrag dat u of het slachtoffer heeft ervaren? (Kies het meest passende antwoord. Meerdere antwoorden mogelijk)**

- a. Een fractiemedewerker
- b. Een Kamerlid
- c. Een lid van het Presidium
- d. Een niet-leidinggevende medewerker van de ambtelijke organisatie
- e. Een leidinggevende van de ambtelijke organisatie
- f. Een lid van het managementteam of diensthoofd ambtelijke organisatie
- g. Anders, namelijk...
- h. Wil ik liever niet zeggen

**8. Wat is uw relatie of die van het slachtoffer met deze persoon of personen?**

*[Open tekstbox]*

**9. Waren er getuigen van wat er was gebeurd? Zo ja, kunt u daar wat meer over vertellen?**

*[Open tekstbox]*

**10. Werden ook andere personen slachtoffer van het gedrag van deze persoon of personen? Zo ja, kunt u dit toelichten?**

*[Open tekstbox]*

Met de volgende vragen willen we graag te weten komen of de personen of organisatie die verantwoordelijk zijn, op de hoogte waren van het ongewenst gedrag en hoe ze daar vervolgens mee om zijn gegaan.

Met het melden van ongewenst gedrag bedoelen we dat een geval van ongewenst gedrag is gemeld aan een persoon of organisatie(onderdeel) die er iets aan zou kunnen doen.

**11. Heeft u melding gemaakt van het ongewenste gedrag?**

- a. Ik heb dit voorval niet gemeld, maar voor mijzelf gehouden  
*[Routing: door naar vraag 21]*
- b. Ik heb de persoon die zich ongewenst gedroeg zelf aangesproken  
*[Routing: door naar vraag 21]*
- c. Ik heb het gemeld  
*[Routing: door naar vraag 12 t/m 20]*

**12. Indien u melding heeft gemaakt van het ongewenste gedrag, bij wie of waar heeft u dat gedaan? (Meerdere antwoorden mogelijk).**

- a. Mijn fractievoorzitter
- b. Mijn direct leidinggevende
- c. De Voorzitter van de Tweede Kamer
- d. Een (ander) lid van het Presidium
- e. De Griffier
- f. Een (ander) lid van het Managementteam van de ambtelijke organisatie
- g. De ondernemingsraad van de ambtelijke organisatie
- h. De Stafdienst HR
- i. Een vertrouwenspersoon van de Tweede Kamer
- j. De klachtencommissie van de Tweede Kamer
- k. Een vertrouwenspersoon van mijn politieke partij
- l. Het meldpunt van mijn politieke partij
- m. Het bestuur van mijn politieke partij
- n. De onafhankelijke adviseur integriteit van de Tweede Kamer
- o. Het College van Onderzoek Integriteit
- p. Het Openbaar Ministerie
- q. Het Huis voor Klokkeluiders
- r. Ik heb het ergens anders kenbaar gemaakt, namelijk...
- s. Wil ik liever niet zeggen

**13. Wat waren uw redenen om te melden wat er was gebeurd? (Meerdere antwoorden mogelijk).<sup>12</sup>****Ik heb gemeld, want...**

- a. Het was verkeerd en ik vond dat er iets aan gedaan moest worden
- b. Ik wilde opkomen voor het slachtoffer
- c. Ik wilde voorkomen dat anderen in de toekomst ook slachtoffer zouden worden
- d. Het was in strijd met de gedragscode en het is dan mijn plicht hiervan melding te maken
- e. Het ging om een strafbaar feit en het is dan mijn plicht hiervan melding te maken
- f. Ik wilde juridisch beschermd worden
- g. Als ik het niet gemeld zou hebben, had mij dat later verweten kunnen worden en had ik zelfproblemen hiermee kunnen krijgen
- h. Ik voel mij zeer loyaal aan de organisatie / mijn fractie
- i. Ik voel mij zeer loyaal naar de samenleving en het publieke belang
- j. Het was ook in het belang van de persoon die zich ongewenst gedroeg dat ernaar werd gekeken
- k. Ik kan het niet goed vinden met de persoon die zich ongewenst gedroeg
- l. Anders, namelijk ...

**14. Hoe werd gereageerd door degene(n) bij wie u de melding maakte?***[Open tekstbox]***15. Welke stappen zijn er gezet door de persoon of organisatie(onderdeel) waar u melding maakte? Bijvoorbeeld, is er onderzoek gedaan, zijn er maatregelen genomen tegen bepaalde personen, is er hulp voor u geregeld?***[Open tekstbox]***16. Is het ongewenste gedrag gestopt nadat u melding heeft gedaan?**

- a. Ja
- b. Nee

**17. Heeft het doen van de melding voor u nadelen gehad?***[Open tekstbox]***18. Heeft het doen van de melding voor u voordelen gehad?***[Open tekstbox]***19. Kunt u een rapportcijfer geven hoe tevreden u bent met de manier waarop er is omgegaan met de melding? (van 1, zeer slecht, tot 10, uitstekend)***[Beantwoord op een schaal met schuifbalk lopend van 1 (zeer slecht) tot 10 (uitstekend).]***20. Kunt u uw rapportcijfer voor de omgang met uw melding kort toelichten?***[Open tekstbox]***21. Wat waren uw redenen om geen melding te doen van wat er was gebeurd? (Meerdere antwoorden mogelijk).<sup>13</sup>****Ik heb niet gemeld, want...**

- a. Ik vermoedde dat er toch niets mee zou worden gedaan
- b. Ik vond het niet erg genoeg
- c. Ik was zelf niet direct bij betrokken bij wat er was gebeurd
- d. Ik had geen vertrouwen in de persoon/organisatie(onderdeel) waar ik zou moeten melden
- e. Ik was bang voor de negatieve gevolgen voor mijzelf
- f. Ik kon het goed met de persoon vinden die zich ongewenst gedroeg
- g. Ik maakte me zorgen over de gevolgen voor de persoon die zich ongewenst gedroeg
- h. Ik wilde de positie van anderen niet in gevaar brengen
- i. Ik schaam me voor wat er is gebeurd
- j. Het was mijn verantwoordelijkheid om het zelf af te handelen
- k. Ik had niet genoeg bewijsmateriaal
- l. Iemand anders had al gemeld wat er was gebeurd
- m. De manier waarop je een melding moet doen, is onnodig ingewikkeld
- n. Mijn melding werd (waarschijnlijk) niet anoniem behandeld, en dat vind ik wel noodzakelijk
- o. Anderen raadden me af om de misstand te melden
- p. Ik wilde de organisatie of fractie niet in een kwaad daglicht stellen
- q. Wat er gebeurde hoort nou eenmaal bij deze werkomgeving
- r. Voor mij was het al voldoende afgehandeld of opgelost
- s. Anders, namelijk .....

**DEEL V – AFSLUITENDE VRAGEN**

Veel dank voor het delen van uw ervaringen. Er volgen nu nog een paar afsluitende vragen.

**1. Welke ideeën heeft om de sociale veiligheid in de Tweede Kamer (verder) te verbeteren? Bijvoorbeeld hoe ongewenst gedrag beter kan worden voorkomen. Of hoe slachtoffers en melders van ongewenst gedrag (beter) kunnen worden geholpen.***[Open tekstbox]***2. Heeft u nog andere opmerkingen of aanvullingen?***[Open tekstbox]*

Dit zijn de laatste vragen van de vragenlijst. Deze laatste vragen helpen ons om beter te begrijpen waar en wanneer ongewenst gedrag in de Tweede Kamer gebeurt, en wie daar meer of juist minder last van hebben. Die informatie kunnen we gebruiken om advies te geven over wat er beter zou kunnen.

Het is belangrijk dat u weet dat we vertrouwelijk met deze informatie om zullen gaan. In het

onderzoeksrapport combineren we de gegevens niet en schrijven we de resultaten zo op dat individuele personen of specifieke diensten of fracties niet herkenbaar zijn.

**3. Hoe identificeert u zich?**

- a. Man
- b. Vrouw
- c. Anders, namelijk (toelichting optioneel):...
- d. Zeg ik liever niet

**4. Wat is uw leeftijd?**

- a. 18-24
- b. 25-29
- c. 30-34
- d. 35-39
- e. 40-44
- f. 45-49
- g. 50-54
- h. 55-59
- i. 60-64
- j. 65-69
- k. 70-74
- l. 75-79

**5. Wat voor contract heeft u?**

*[Routing op basis van Deel I – vraag 1 à Alleen voor respondenten van de ambtelijke organisatie.]*

- a. Een vast contract
- b. Een tijdelijk contract
- c. Een contract via een uitzendbureau of detachering
- d. Anders, namelijk:

**6. Hoe lang werkt u al binnen de Tweede Kamer?**

- a. Minder dan 1 jaar
- b. 1 tot 3 jaar
- c. 3 tot 5 jaar
- d. 5 tot 10 jaar
- e. 10 tot 15 jaar
- f. Langer dan 15 jaar

**7. Hoe lang werkt u al binnen uw huidige functie in de Tweede Kamer?**

*[In de vragenlijst voor oud-Kamerbewoners werden deelnemers gevraagd naar hun laatste functie in de Tweede Kamer.]*

- a. Minder dan 1 jaar
- b. 1 tot 3 jaar
- c. 3 tot 5 jaar
- d. 5 tot 10 jaar
- e. 10 tot 15 jaar

- f. Langer dan 15 jaar

**DEEL VI – AFSLUITER EN DISCLAIMER**

Dit is het einde van de vragenlijst. Graag willen wij u heel erg bedanken voor het invullen van deze vragenlijst.

Hieronder ziet u nogmaals uw anonieme code. Deze code is gekoppeld aan de gegevens die u heeft ingevuld.

*[Code gegenereerd door random number generator]*

Mocht u besluiten dat u uw persoonsgegevens niet meer met de onderzoekers wilt delen, dan kunt u een e-mail sturen naar [socialeveiligheid@UU.nl](mailto:socialeveiligheid@UU.nl). Vermeld in uw bericht dan de anonieme code. Op basis hiervan kunnen wij uw data herkennen en verwijderen.

**Meedoen aan een interview?**

Voor het onderzoek spreken we ook 1-op-1 met mensen uit de Tweede Kamer. Een (beperkt) deel van die interviews houden wij met mensen die zich zelf bij ons melden omdat zij graag meer willen vertellen over hun ervaringen met sociale (on)veiligheid.

Als u graag in een persoonlijk interview meer wilt vertellen over uw ervaringen, dan kunt u een e-mail sturen aan [socialeveiligheid@UU.nl](mailto:socialeveiligheid@UU.nl). Als wij u willen uitnodigen voor een interview, nemen wij uiterlijk in oktober 2022 contact met u op.

We maken op basis van de aanmeldingen voor de open interviews een selectie, waarbij we proberen om een zo divers mogelijke groep aan het woord te laten. Elke ervaring telt. Bij de selectie kijken we vooral welke perspectieven in de dataverzameling nog niet veel aan bod zijn geweest. Het kan daarom voorkomen dat u ondanks uw aanmelding niet wordt gevraagd voor een interview omdat onze interviewtijd daarvoor te beperkt is.

Wilt u toch graag met iemand spreken over uw ervaringen, dan kunt u bijvoorbeeld terecht bij het Huis voor Klokkenluiders, het Centrum Seksueel Geweld of Slachtofferhulp Nederland.

**Officieel melding maken**

De Universiteit Utrecht behandelt zelf geen meldingen van ongewenst gedrag. Het delen van informatie via deze vragenlijst betekent dus niet dat u een melding maakt of formele klacht indient.

Als u formeel melding wilt doen van ongewenst gedrag en/of een strafbaar feit, dan kunt u contact opnemen met de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer of uw eigen fractie. Medewerkers in dienst van de ambtelijke organisatie of van aangesloten fracties kunnen desgewenst ook een klacht indienen bij de Klachtencommissie. Meer informatie vindt u op [deze website](#) van de Tweede Kamer.

*Wij realiseren ons dat het delen van uw ervaringen veel impact kan hebben. Ook voor hulp of advies*

kunt u bij de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen terecht. U kunt ook buiten de Tweede Kamer hulp of advies krijgen. Dat kan bijvoorbeeld via het [Huis voor Klokkeluiders](#), het [Centrum Seksueel Geweld](#) of [Slachtofferhulp Nederland](#).

---

<sup>1</sup> Een combinatie van items van Edmondson, 2018, Groeneveld en Tiggelaar, 2020, en toegevoegde items specifiek over uitspreken en aanspreken.

<sup>2</sup> Een combinatie van items van Groeneveld en Tiggelaar, 2020, Lasthuizen e.a., 2011, Taüber e.a., 2022, en de Monitor Integriteit en Veiligheid, 2020.

<sup>3</sup> Gebaseerd op Monitor Integriteit en Veiligheid, 2020.

<sup>4</sup> Een combinatie van items van Groeneveld en Tiggelaar, 2020, Lasthuizen e.a., 2011, Taüber e.a., 2022, en de Monitor Integriteit en Veiligheid, 2020.

<sup>5</sup> Gebaseerd op De Graaf e.a. 2013, aangevuld en waar nodig aangepast aan de onderzoekscontext van de Tweede Kamer.

<sup>6</sup> Gebaseerd op De Graaf e.a. 2013, aangevuld en waar nodig aangepast aan de onderzoekscontext van de Tweede Kamer.

<sup>7</sup> Gebaseerd op De Graaf e.a., 2013.

<sup>8</sup> Gebaseerd op De Graaf e.a., 2013.

<sup>9</sup> Gebaseerd op De Graaf e.a., 2013.

<sup>10</sup> Gebaseerd op De Graaf e.a., 2013.

<sup>11</sup> Gebaseerd op Giebels, e.a., 2018, en Van den Bos e.a., 2019.

<sup>12</sup> Gebaseerd op De Graaf e.a., 2013.

<sup>13</sup> Gebaseerd op De Graaf e.a., 2013.

# Bijlage 3

# Uitnodiging, informatiebrief en privacyverklaring

## 3.1 Uitnodiging vragenlijst d.d. 16 juni 2022

Beste Kamerbewoner,

Graag nodigen wij u uit om een vragenlijst in te vullen over uw ervaringen met de sociale veiligheid in de Tweede Kamer. De vragenlijst maakt deel uit van een onderzoek dat de Universiteit Utrecht doet in opdracht van de Voorzitter en de Griffier.

### Doel van het onderzoek

Doel van het onderzoek is om in kaart te brengen welk gedrag vooral als sociaal veilig of juist onveilig wordt ervaren, wanneer en waarom ongewenst gedrag zich vooral voordoet en hoe er in de Tweede Kamer met signalen en meldingen van ongewenst gedrag wordt omgegaan. U kunt dan bijvoorbeeld denken aan seksueel grensoverschrijdend gedrag, maar ook aan pesten, kleinere opmerkingen, discriminatie of intimidatie. Uiteindelijk moet het onderzoek leiden tot adviezen die helpen de sociale veiligheid in de Tweede Kamer verder te verbeteren.

We vinden het belangrijk dat u weet dat we geen feitenonderzoek doen naar specifieke situaties of gevallen, maar op zoek zijn naar patronen van gedrag die een breder beeld geven van de sociale veiligheid die men in de Tweede Kamer ervaart. In de vragenlijst vragen we u wel naar concrete gebeurtenissen, omdat dat ons helpt om patronen in kaart te brengen.

### Deelnemen

U kunt de vragenlijst invullen door op onderstaande link te klikken. **Deze link is een persoonlijke uitnodiging. Wij verzoeken u de link niet met anderen te delen.**

[\[Link naar de vragenlijst\]](#)

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 10-30 minuten. We raden u aan om een rustig moment en een rustige plek uit te zoeken voor het invullen van de vragenlijst.

Let op: Vult u de vragenlijst alstublieft in op een PC of laptop, op volledige schermgrootte, voor een goede weergave van de vragen.

### Vertrouwelijkheid

Voor het onderzoek is het belangrijk dat we een zo rijk en ongefilterd mogelijk beeld krijgen van uw ervaringen en meningen. Om dat te kunnen doen, moet u erop kunnen vertrouwen dat er geen gevoelige informatie van het interview naar buiten komt. Daarom zorgen we ervoor dat:

1. Uw IP-adres niet wordt geregistreerd als u de vragenlijst invult.
2. Geen van de vragen verplicht is. U bepaalt dus zelf welke informatie u met ons wilt delen.
3. We de resultaten van het onderzoek zo opschrijven dat de door u gedeelde informatie niet direct of indirect te herleiden is tot individuele personen, diensten of fracties.
4. Alle data versleuteld en beveiligd worden opgeslagen op speciale servers bij de universiteit. Alleen de onderzoekers van de universiteit hebben toegang tot de data.
5. We nauw samenwerken met privacy officers van de universiteit en de Tweede Kamer om te zorgen dat alle noodzakelijke privacy- en beveiligingsmaatregelen zijn getroffen. De onderzoeksopzet is bovendien getoetst door de Facultaire Ethische Toetsingscommissie van de Universiteit Utrecht.

In de bijlage van deze mail vindt u uitgebreidere informatie over wat het onderzoek inhoudt, wat uw deelname betekent en hoe we met uw gegevens omgaan.

We verwachten eind februari 2023 het rapport te kunnen afronden en openbaar te maken.

**Tot slot**

Naast de vragenlijst, nemen we ook een (beperkt) aantal interviews af met (oud-)Kamerbewoners. Mogelijk ontvangt u hiervoor nog een aparte uitnodiging. Als u zelf graag liever via een interview zou willen deelnemen aan het onderzoek, dan kunt u ons een bericht sturen via [socialeveiligheid@uu.nl](mailto:socialeveiligheid@uu.nl). We nemen dan contact met u op om te kijken of een interview tot de mogelijkheden behoort.

Uw deelname aan dit onderzoek is erg belangrijk om een goed beeld van de sociale veiligheid in de Tweede Kamer te kunnen krijgen. We hopen dan ook van harte dat u bereid bent de vragenlijst in te vullen en danken u alvast voor uw medewerking.

Met vriendelijke groet, namens het onderzoeksteam,

Prof. dr. Leonie Heres  
Universiteit Utrecht

Follow the link to opt out of future emails:  
[Click here to unsubscribe](#)

**3.2 Informatiebrief bij vragenlijst****Onderzoek naar sociale veiligheid in de Tweede Kamer****Waar gaat dit onderzoek over?**

De Universiteit Utrecht doet in opdracht van de Voorzitter en de Griffier van de Tweede Kamer onafhankelijk onderzoek naar de ervaren sociale veiligheid in de ambtelijke en politieke organisatie van de Tweede Kamer. In een sociaal veilige werkomgeving voelen mensen zich vrij om hun werk te doen en zichzelf te zijn zonder dat ze bang hoeven te zijn voor ongewenst gedrag van anderen. Ze durven elkaar aan te spreken of tegen te spreken en melding te maken van fouten, problemen, en misstanden, zonder dat ze bang zijn dat ze daar zelf voor worden afgestraft. Mensen voelen zich juist sociaal onveilig op het werk als er sprake is van (seksuele) intimidatie, geweld, schelden of dreigementen. Maar ook discriminatie, uitsluiting, pesten, kleinerende opmerkingen, en andere vormen van ongewenst gedrag kunnen de werkomgeving sociaal onveilig maken.

**Wat is het doel van het onderzoek?**

In dit onderzoek bekijken we welk gedrag ervoor zorgt dat Kamerbewoners hun werkomgeving als meer of juist minder sociaal veilig ervaren en welke factoren bijdragen aan de ervaren sociale (on)veiligheid. Ook onderzoeken we hoe er volgens betrokkenen in de Tweede Kamer wordt omgegaan met signalen en meldingen van sociaal onveilige situaties of gebeurtenissen. Tot slot zijn we benieuwd welke mogelijkheden Kamerbewoners zelf zien om de sociale veiligheid te verbeteren.

Het onderzoek is geen feitenonderzoek naar specifieke gebeurtenissen, maar richt zich op patronen van gedrag binnen de Kamerorganisatie. Voor het onderzoek gebruiken we een combinatie van interviews, een online vragenlijst en analyse van documenten.

Om het onderzoek goed te kunnen doen, moeten we ook persoonsgegevens verzamelen en verwerken. Het verwerken van deze persoonsgegevens is nodig om meer inzicht te krijgen in:

- de aard van de sociale veiligheid en eventuele onveiligheid binnen de Kamerorganisatie;
- hoe er wordt omgegaan met signalen en meldingen van sociale onveiligheid;
- welke factoren bijdragen aan de sociale (on)veiligheid in de Tweede Kamer; en
- wat er kan worden gedaan om de sociale veiligheid in de Tweede Kamer verder te verbeteren.

**Hoe komen wij aan de (persoons)gegevens voor dit onderzoek?**

De Tweede Kamer heeft de Universiteit Utrecht de zakelijke e-mailadressen gegeven van alle Kamerbewoners die binnen de doelgroep van het onderzoek vallen. Ook hebben we van de Tweede Kamer een overzicht ontvangen van welke e-mailadressen bij bepaalde diensten of afdelingen van de ambtelijke organisatie horen. Alle andere persoonsgegevens verzamelen we rechtstreeks bij de deelnemers aan het onderzoek, via de interviews en/of vragenlijst. In beide gevallen bepalen de deelnemers zelf welke (verdere) informatie zij met ons willen delen. Geen van de vragen die we in interviews of vragenlijst stellen, is verplicht.

**Welke maatregelen zijn er getroffen voor de vertrouwelijkheid en beveiliging van data?**

De Universiteit Utrecht vindt de vertrouwelijkheid van het onderzoek zeer belangrijk. Voor dit onderzoek is in samenwerking met de privacy officers van de Universiteit Utrecht en de Tweede Kamer een Data Protection Impact Assessment (DPIA) uitgevoerd en er is een Data Management Plan (DMP) opgesteld. Ook is toestemming voor het onderzoek verleend door de Facultaire Ethische Toetsingscommissie van de Faculteit REBO van de Universiteit Utrecht.

Bij het verzamelen van de data zullen laptops en soortgelijke apparaten van de Universiteit Utrecht worden gebruikt. Al deze apparaten hebben een versleutelde opslag en zijn alleen toegankelijk met

behulp van een combinatie van gebruikersnaam en wachtwoord. De data zijn alleen met *two-factor authentication* toegankelijk. De data zijn bovendien alleen toegankelijk voor de leden van het onderzoeksteam, zowel tijdens als na afronding van het onderzoek.

Voor het invullen van de **online vragenlijst** wordt gebruikgemaakt van het enquêteplatform Qualtrics. Voor deelnemers binnen de Tweede Kamer geldt dat alleen die deelnemers van wie het e-mailadres is geregistreerd, de vragenlijst kunnen invullen. De onderzoekers kunnen niet zien wie de vragenlijst invult. Antwoorden worden volledig geanonimiseerd. IP-adressen worden niet geregistreerd. Voor oud-Kamerbewoners (die zich zelf aanmelden) wordt een aparte vragenlijst gemaakt, zodat we de antwoorden van huidige en oud-Kamerbewoners uit elkaar kunnen houden. Ook van oud-Kamerbewoners die zich hebben aangemeld kunnen de onderzoekers niet zien wie de vragenlijst ook echt heeft ingevuld of welke antwoorden een bepaalde persoon heeft gegeven.

Van het **interview** wordt ter plekke een gespreksverslag gemaakt. Dit verslag wordt gepseudonimiseerd. Dat betekent dat er in het verslag geen namen van personen worden opgeschreven. Ook andere niet-noodzakelijke persoonsgegevens worden niet genoteerd. Het interview wordt niet opgenomen. U ontvangt standaard van ons via een beveiligde verzending het gespreksverslag, zodat u inzage heeft in uw gegevens en kunt controleren of het gesprek goed is weergegeven. Eventuele reacties of correcties worden aan het gespreksverslag toegevoegd. Gespreksverslagen van interviews worden niet als bijlage opgenomen in het rapport.

#### **Hoe wordt er in het onderzoeksrapport omgegaan met persoonsgegevens?**

Van het onderzoek wordt een openbaar rapport gemaakt. Daarin worden geen personen of fracties bij naam genoemd. In het rapport wordt ook geen informatie opgenomen die indirect herleidbaar is tot individuele personen, concrete situaties, diensten of fracties. In het rapport wordt geschreven over 'respondent 1 t/m x' en 'subject 1 t/m x'. Een 'subject' is in dit geval een andere persoon waar door de respondent naar wordt verwezen. Wanneer in de interviews verschillende mensen naar één persoon wijzen, schrijven we dat op een niet-herleidbare manier op. Bijvoorbeeld met de zin "X aantal verschillende personen ervaren ongewenst gedrag van één specifiek persoon". We noteren geen details over specifieke gebeurtenissen die individuele personen, diensten of fracties herkenbaar kunnen maken voor anderen. Dit geldt ook voor combinaties van (persoons)gegevens die personen, diensten of fracties herkenbaar zouden kunnen maken.

#### **Worden er persoonsgegevens aan derden verstrekt?**

Persoonsgegevens worden niet aan derden verstrekt. De databestanden blijven in bezit van de Universiteit Utrecht en worden dus ook niet met de Tweede Kamer gedeeld of overgedragen.

#### **Hoe lang worden de persoonsgegevens bewaard?**

De zakelijke e-mailadressen en andere contactgegevens die we van de Tweede Kamer en van oud-Kamerbewoners zelf hebben ontvangen, worden bewaard tot één (1) maand na publicatie van het onderzoeksrapport. De onderzoeksdata worden bewaard tot twee (2) jaar na de publicatie van de onderzoeksresultaten. De door de Universiteit Utrecht verzamelde data worden voor geen andere doeleinden gebruikt dan voor het samenstellen en publiceren van een onderzoeksrapport over de sociale veiligheid in de Tweede Kamer.

#### **Hoe zit het met de opvraagbaarheid van data onder de Wet open overheid (Woo)?**

Alle data en schriftelijke correspondentie met het onderzoeksteam is in principe opvraagbaar op grond van de Woo. Maar de Woo kent uitzonderingsgronden, zoals bij persoonsgegevens. Mocht de rechter besluiten dat de ruwe data geopenbaard moeten worden, dan vallen persoonsgegevens onder de uitzonderingsgronden van de Woo en worden deze niet geopenbaard. Mochten de data of correspondentie met een beroep op de Woo moeten worden geopenbaard, dan worden deze data daarom eerst volledig geanonimiseerd: alle gegevens die direct óf indirect herleidbaar zijn tot

personen, diensten en/of fracties worden zwartgelakt. Alleen de geanonimiseerde en dus niet-herleidbare data worden gedeeld. Dit sluit aan bij de vaste jurisprudentie.

#### **Welke rechten heb ik en hoe kan ik toestemming intrekken of bezwaar maken?**

Uiteraard is deelname aan het onderzoek volkomen vrijwillig. Wilt u liever niet deelnemen, dan hoeft u verder niets te doen. Deze beslissing heeft op geen enkele manier negatieve gevolgen voor u.

Doet u wél mee en hebben we uw toestemming gevraagd voor de verwerking van uw persoonsgegevens, dan kunt u op ieder gewenst moment uw toestemming weer intrekken. U hoeft daarvoor geen reden op te geven. Wij zullen vanaf het moment van het intrekken van uw toestemming stoppen met het verder verwerken van uw persoonsgegevens. Door de opzet van het onderzoek is het helaas niet mogelijk om de al door ons geanalyseerde gegevens uit het onderzoek te verwijderen. Uw direct herleidbare persoonsgegevens zullen wij wel verwijderen uit alle bestanden en niet verder verwerken. U heeft het ook recht om uw gegevens in te zien, om ze te laten corrigeren of wissen en om de verwerking ervan te beperken.

#### **Heeft u nog andere vragen?**

Een uitgebreide privacyverklaring en toelichting op hoe we met uw gegevens omgaan, kunt u hier teruglezen. Mocht u nog verdere vragen hebben, neem dan contact op met de onderzoekers door een e-mail te sturen naar: [socialeveiligheid@UU.nl](mailto:socialeveiligheid@UU.nl)



### 3.3 Privacyverklaring

#### Onderzoek naar sociale veiligheid in de Tweede Kamer

##### Waar gaat dit onderzoek over?

De Universiteit Utrecht doet in opdracht van de Voorzitter en de Griffier van de Tweede Kamer onafhankelijk onderzoek naar de ervaren sociale veiligheid in de ambtelijke en politieke organisatie van de Tweede Kamer. In een sociaal veilige werkomgeving voelen mensen zich vrij om hun werk te doen en zichzelf te zijn zonder dat ze bang hoeven te zijn voor ongewenst gedrag van anderen. Ze durven elkaar aan te spreken of tegen te spreken en melding te maken van fouten, problemen, en misstanden, zonder dat ze bang zijn dat ze daar zelf voor worden afgestraft. Mensen voelen zich juist sociaal onveilig op het werk als er sprake is van (seksuele) intimidatie, geweld, schelden of dreigementen. Maar ook discriminatie, uitsluiting, pesten, kleinerende opmerkingen, en andere vormen van ongewenst gedrag kunnen de werkomgeving sociaal onveilig maken.

##### Wat is het doel van het onderzoek?

In dit onderzoek bekijken we welk gedrag ervoor zorgt dat Kamerbewoners hun werkomgeving als meer of juist minder sociaal veilig ervaren en welke factoren bijdragen aan de ervaren sociale (on)veiligheid. Ook onderzoeken we hoe er volgens betrokkenen in de Tweede Kamer wordt omgegaan met signalen en meldingen van sociaal onveilige situaties of gebeurtenissen. Tot slot zijn we benieuwd welke mogelijkheden Kamerbewoners zelf zien om de sociale veiligheid te verbeteren.

Het onderzoek is geen feitenonderzoek naar specifieke gebeurtenissen, maar richt zich op patronen van gedrag binnen de Kamerorganisatie. Voor het onderzoek gebruiken we een combinatie van interviews, een online vragenlijst en analyse van documenten.

Om het onderzoek goed te kunnen doen, moeten we ook persoonsgegevens verzamelen en verwerken. Het verwerken van deze persoonsgegevens is nodig om meer inzicht te krijgen in:

- de aard van de sociale veiligheid en eventuele onveiligheid binnen de Kamerorganisatie;
- hoe er wordt omgegaan met signalen en meldingen van sociale onveiligheid;
- welke factoren bijdragen aan de sociale (on)veiligheid in de Tweede Kamer; en
- wat er kan worden gedaan om de sociale veiligheid in de Tweede Kamer verder te verbeteren.

##### Wie is verantwoordelijk voor hoe er met uw gegevens wordt omgegaan?

Dat is de zogenaamde "verwerkingsverantwoordelijke". Met "verwerkingsverantwoordelijke" bedoelen we: de organisatie die het doel en de middelen bepaalt voor de verwerking van persoonsgegevens. Voor dit onderzoeksproject is de verwerkingsverantwoordelijke:

Universiteit Utrecht  
Heidelberglaan 8  
3584 CS Utrecht

Het team van wetenschappers dat het onderzoek doet, is te bereiken via: [socialeveiligheid@UU.nl](mailto:socialeveiligheid@UU.nl)

##### Wie controleert of er goed met uw gegevens wordt omgegaan en waar kunt u terecht?

De Universiteit Utrecht heeft iemand aangesteld die controleert of er goed met persoonsgegevens wordt omgegaan, een functionaris voor de gegevensbescherming (FG). Deze FG kan u helpen bij het uitoefenen van de rechten die u volgens de wet heeft, de Algemene verordening

gegevensbescherming (AVG). Wat deze rechten zijn, kunt teruglezen onder 'Wat zijn uw rechten als het gaat om ons gebruik van uw persoonsgegevens?'

U kunt contact opnemen met de FG door een e-mail te sturen naar: [FG@UU.nl](mailto:FG@UU.nl)

##### Hoe wordt er in het onderzoeksrapport omgegaan met uw gegevens?

Van het onderzoek wordt een openbaar rapport gemaakt. Daarin worden geen personen of fracties bij naam genoemd. In het rapport wordt ook geen informatie opgenomen die indirect herleidbaar is tot personen, concrete situaties of fracties. In het rapport wordt geschreven over 'respondent 1 t/m x' en 'subject 1 t/m x'. Een 'subject' is in dit geval een andere persoon waar door de respondent naar wordt verwezen. Wanneer in de interviews verschillende mensen naar één persoon wijzen, schrijven we dat op een niet-herleidbare manier op. Bijvoorbeeld met de zin "X aantal verschillende personen ervaren ongewenst gedrag van één specifiek persoon". Details over specifieke gebeurtenissen die individuele personen, diensten of fracties herkenbaar kunnen maken voor anderen, worden niet vermeld. Dit geldt ook voor combinaties van (persoons)gegevens die personen of fracties herkenbaar zouden kunnen maken.

##### Welke persoonsgegevens verwerken wij van u?

Met persoonsgegevens bedoelen wij: alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. Reguliere persoonsgegevens verwerken wij als volgt:

- We ontvangen e-mailadressen van "Kamerbewoners" van de Tweede Kamer;
- We verwerken de e-mailadressen van oud-Kamerbewoners die zich zelf melden bij de Universiteit Utrecht;
- We nodigen "Kamerbewoners" (zie 1<sup>e</sup> bullet) en oud-Kamerbewoners (2<sup>e</sup> bullet) per mail uit voor het invullen (via een link) van de online vragenlijst. De e-mailadressen worden gebruikt ter authenticatie van deelname, maar zijn niet gekoppeld aan de data. De data bieden dus geen informatie over welke antwoorden door wie (vanaf welk mailadres) zijn ingevuld;
- We verwerken de antwoorden op de online vragenlijst, verdeeld over twee afzonderlijke groepen: "Kamerbewoners" en oud-Kamerbewoners;
- We ontvangen een overzicht van welke e-mailadressen van Kamerbewoners horen bij specifieke onderdelen van de ambtelijke organisatie;
- We verwerken contactgegevens van mensen die vooraf zijn geselecteerd voor interviews;
- We verwerken contactgegevens van mensen die zich zelf opgeven voor een interview;
- We verwerken de afspraken die gemaakt worden (via e-mail en/of telefonisch) met (oud-)Kamerbewoners die de online vragenlijst hebben ingevuld en die zich zelf (hebben) opgegeven voor een interview;
- We verwerken de interviews met bovenstaande deelnemers;
- We verwerken de gepseudonimiseerde aantekeningen van interviews;
- We verwerken de ondertekende *informed consent* formulieren van deelnemers aan de interviews, met daarin hun namen;
- We verwerken de resultaten in een eindrapport waarin de bevindingen niet herleidbaar zijn tot individuele personen of fracties.

Vanwege het soort gegevensverwerking bestaat er een kans dat de volgende categorieën bijzondere persoonsgegevens verwerkt zullen gaan worden:

- Gegevens die gaan over iemands seksueel gedrag of seksuele gerichtheid, en/of (andere) gegevens die te maken kunnen hebben met discriminatie, zoals fysieke of geestelijke beperking, leeftijd of huidskleur.  
Dit soort gegevens kunnen deelnemers zelf delen/kunnen door deelnemers zelf gedeeld worden bij de open vragen van de online vragenlijst en in de interviews.

Vanwege de omgeving waarbinnen het onderzoek plaatsvindt, is het bijna niet te vermijden dat er gegevens worden verwerkt waaruit politieke ideeën en -meningen blijken. Bij Kamerleden gaat het hier om algemeen bekende informatie die bijdragen aan de werking van de democratie.

#### **Van wie worden er persoonsgegevens verwerkt?**

Mensen van wie in dit onderzoek persoonsgegevens worden verwerkt noemen we hier de "betrokkenen". In dit onderzoeksproject gaat het om de volgende personen:

- Kamerbewoners. Onder "Kamerbewoners" wordt in dit onderzoek verstaan: leden van de Tweede Kamer, fractiemedewerkers, en medewerkers van de ambtelijke Kamerorganisatie. Hiertoe behoren ook de stagiair(es), uitzendkrachten, gedetacheerden en ingehuurd personeel die beschikken over een persoonsgebonden Tweede-Kamer mailadres;
- Oud-Kamerbewoners. Dit zijn personen die tot maximaal 5 jaar geleden Kamerbewoners (zoals hierboven gedefinieerd) waren.

#### **Hoe komen wij aan de persoonsgegevens?**

De Tweede Kamer heeft met de Universiteit Utrecht de zakelijke e-mailadressen van alle Kamerbewoners gedeeld die binnen de doelgroep van het onderzoek vallen. Ook hebben we van de Tweede Kamer een overzicht ontvangen van welke e-mailadressen bij bepaalde diensten of afdelingen van de ambtelijke organisatie horen. Alle andere persoonsgegevens verzamelen we rechtstreeks bij de deelnemers aan het onderzoek, via de interviews en/of vragenlijst. In beide gevallen bepalen de deelnemers zelf welke informatie zij met ons willen delen. Geen van de vragen zijn verplicht.

#### **Welke wettelijke basis hebben wij om persoonsgegevens te mogen verzamelen?**

##### Ontvangst van zakelijke e-mailadressen door de Tweede Kamer

De Tweede Kamer-organisatie heeft een lijst van zakelijke e-mailadressen van Kamerbewoners gedeeld met de Universiteit Utrecht zodat zij Kamerbewoners kunnen uitnodigen voor de online vragenlijst en na afloop de uitkomsten van het onderzoek met hen kunnen delen. In de wet is daarvoor een zogenaamde rechtsgrond, een wettelijke basis die het toestaat om persoonsgegevens te verzamelen en verwerken. Deze rechtsgrond waaronder het onderzoeksteam de persoonsgegevens verwerkt, is het *gerechtvaardigd belang* dat de Universiteit Utrecht als verwerkingsverantwoordelijke bij deze verwerking heeft (Art. 6 lid 1 onder f AVG).

##### Online vragenlijsten

Het verwerken van de persoonsgegevens die via de vragenlijst zijn verzameld, is gebaseerd op de rechtsgrond *toestemming* (art. 6 lid 1 onder a AVG). De deelnemers geven in de vragenlijst, voorafgaand aan het beantwoorden van de vragen, zelf expliciet toestemming voor het gebruik van hun gegevens. Soms zijn betrokkenen niet in staat om toestemming te geven omdat zij niet zelf aan het woord komen maar door andere deelnemers in de vragenlijst worden genoemd. In dat geval vindt de verwerking plaats op grond van het gerechtvaardigd belang van de Universiteit Utrecht (Art. 6 lid 1 onder e).

Het is belangrijk te weten dat in de vragenlijst aan deelnemers wordt gevraagd om in open vragen geen namen of andere herleidbare kenmerken te noemen. Toch valt het nooit uit te sluiten dat sommige deelnemers bedoeld of onbedoeld persoonsgegevens van zichzelf of anderen opnemen in hun antwoorden. Daarom controleren de onderzoekers zo snel mogelijk na de dataverzameling

of er *bijzondere* persoonsgegevens in data aanwezig zijn. Alle herkenbare of herleidbare gegevens worden dan zo snel mogelijk uit de dataset verwijderd.

##### Interviews

Het verwerken van persoonsgegevens voor de interviews is ook gebaseerd op de grondslag *toestemming*. Hiervoor tekenen de deelnemers voorafgaand een toestemmingsformulier. Dit sluit aan bij de zogeheten uitzonderingsgrond die het verbod op de verwerking van bijzondere persoonsgegevens opheft. Doordat het onderzoek een beroep doet op de wettelijke grondslag *toestemming*, hebben de deelnemers maximale controle over hun persoonsgegevens.

#### **Worden er persoonsgegevens aan derden verstrekt?**

Persoonsgegevens worden niet aan derden verstrekt. De databestanden blijven in bezit van de Universiteit Utrecht en worden dus ook niet met de Tweede Kamer gedeeld of overgedragen.

#### **Worden de gegevens geëxporteerd naar een land buiten de Europese Economische Ruimte?**

Verzameling, analyse en opslag van persoonsgegevens vinden allemaal plaats binnen de zogenaamde Europese Economische Ruimte. De centrale opslaglocatie is op de beveiligde infrastructuur van de Universiteit Utrecht, die gevestigd is in Nederland. Voor het versturen van de online vragenlijst gebruikt de universiteit het enquêteplatform Qualtrics. Qualtrics gegevens worden opgeslagen binnen Europa, en Qualtrics voldoet aan een aantal belangrijke internationale standaarden voor continuïteit en privacy. De universiteit heeft met Qualtrics een addendum voor gegevensverwerking ondertekend waarin dit wordt vermeld.

#### **Hoe lang worden de persoonsgegevens bewaard?**

De zakelijke e-mailadressen en andere contactgegevens die we van de Tweede Kamer en van oud-Kamerbewoners zelf hebben ontvangen, worden bewaard tot één (1) maand na publicatie van het onderzoeksrapport.

De onderzoeksdata worden bewaard tot twee (2) jaar na de publicatie van de onderzoeksresultaten. Met deze termijn wordt geprobeerd een redelijke balans te vinden tussen het gerechtvaardigde doel van controleerbaarheid van de resultaten en de in de AVG vastgelegde eis tot het verwijderen van persoonsgegevens zodra ze niet langer noodzakelijk zijn. De bewaartermijn kan alleen worden verlengd als daar een concrete noodzaak voor is en deze goed beargumenteerd wordt door opdrachtgever en -nemer.

#### **Welke maatregelen zijn er getroffen voor het beveiligen van de persoonsgegevens?**

De Universiteit Utrecht vindt de vertrouwelijkheid van het onderzoek zeer belangrijk. Voor dit onderzoek is in samenwerking met de privacy officers van de Universiteit Utrecht en de Tweede Kamer een Data Protection Impact Assessment (DPIA) uitgevoerd en er is een Data Management Plan (DMP) opgesteld. Ook is toestemming voor het onderzoek verleend door de Facultaire Ethische Toetsingscommissie van de Faculteit REBO van de Universiteit Utrecht. Bovendien werkt het onderzoeksteam met een I (zie bijlage).

Bij het verzamelen van de data zullen laptops en soortgelijke apparaten worden gebruikt. Al deze apparaten hebben een versleutelde opslag en zijn alleen toegankelijk met behulp van een combinatie van gebruikersnaam, wachtwoord. De data zijn alleen met *two-factor authentication* toegankelijk.

Voor het invullen van de **online vragenlijst** wordt gebruikgemaakt van het enquêteplatform Qualtrics. Voor deelnemers binnen de Tweede Kamer geldt dat alleen die deelnemers van wie het e-mailadres is geregistreerd, de survey kunnen invullen. De onderzoekers kunnen niet zien wie de vragenlijst invult. Antwoorden worden volledig geanonimiseerd. IP-adressen worden niet

geregistreerd. Voor oud-Kamerbewoners (die zichzelf aanmelden) wordt een aparte vragenlijst gemaakt, zodat we de antwoorden van huidige en oud-Kamerbewoners uit elkaar kunnen houden. Ook van oud-Kamerbewoners die zich hebben aangemeld kunnen de onderzoekers niet zien wie de vragenlijst ook echt heeft ingevuld of welke antwoorden een bepaalde persoon heeft gegeven.

Van het **interview** wordt een gespreksverslag gemaakt. Dit verslag wordt gepseudonimiseerd. Dat betekent dat er in het verslag geen namen van deelnemers of anderen die in het gesprek aan bod komen worden opgeschreven. Ook andere niet-noodzakelijke persoonsgegevens worden niet genoteerd. Het interview wordt niet opgenomen.

Het overzetten van de data naar de centrale server gebeurt met een beveiligd transportprotocol (https). De ruwe onderzoeksdata zijn alleen toegankelijk voor de leden van het onderzoeksteam, zowel tijdens als na afronding van het onderzoek.

In de rapportage van het onderzoek zal geen informatie worden opgenomen die herleidbaar is tot personen, concrete situaties of fracties.

#### **Worden er persoonsgegevens gebruikt voor automatische besluitvorming of profilering?**

Persoonsgegevens worden niet gebruikt voor automatische besluitvorming of profilering.

#### **Wat zijn uw rechten als het gaat om ons gebruik van uw persoonsgegevens?**

Uiteraard is deelname aan het onderzoek volkomen vrijwillig. Wilt u liever niet deelnemen, dan hoeft u verder niets te doen. Deze beslissing heeft op geen enkele manier negatieve gevolgen voor u.

Doet u wél mee en hebben we uw toestemming gevraagd voor de verwerking van uw persoonsgegevens, dan kunt u op ieder gewenst moment uw toestemming weer intrekken. U hoeft daarvoor geen reden op te geven. Wij zullen vanaf het moment van het intrekken van uw toestemming stoppen met het verder verwerken van uw persoonsgegevens. Door de opzet van het onderzoek is het helaas niet mogelijk om de al door ons geanalyseerde gegevens uit het onderzoek te verwijderen. Uw direct herleidbare persoonsgegevens zullen wij wel verwijderen uit alle bestanden en niet verder verwerken. U heeft het ook recht om uw gegevens in te zien, om ze te laten corrigeren of wissen en om de verwerking ervan te beperken.

De onderzoekers kunnen niet zien wie de vragenlijst heeft ingevuld. Om u bij de **online vragenlijst** toch de mogelijkheid te bieden gebruik te maken van de eerdergenoemde rechten, ontvangt u een uniek, willekeurig gegenereerd nummer. Dit nummer wordt aan uw antwoorden gekoppeld. Wilt u de genoemde rechten uitoefenen? Stuur dan een mail naar [socialeveiligheid@UU.nl](mailto:socialeveiligheid@UU.nl) – onder vermelding van het unieke nummer dat u bij het invullen van de vragenlijst heeft ontvangen – en vermeld welke rechten u wilt uitoefenen.

Neemt u deel aan het **interview**, dan ontvangt u enige tijd na het interview een gespreksverslag ter controle. U kunt daarin aanvullingen of correcties aanbrengen. Mocht u later nog iets willen controleren of corrigeren, dan kan dat door contact op te nemen met [socialeveiligheid@UU.nl](mailto:socialeveiligheid@UU.nl).

U heeft ook het recht om bezwaar te maken tegen de verwerking van het zakelijke e-mailadres dat wij van de Tweede Kamer hebben ontvangen. U kunt dan via een e-mail aan [socialeveiligheid@UU.nl](mailto:socialeveiligheid@UU.nl) aangeven dat u niet wilt dat wij dit e-mailadres verwerken. Vermeld daarbij de reden(en) waarom u bezwaar maakt tegen de verwerking. Wij zullen uw specifieke rechten en belangen dan afwegen tegen de onze. Als uw rechten en belangen zwaarder wegen

dan die van ons, zullen we de verwerking van uw gegevens beëindigen en zullen we uw gegevens wissen.

Wij wijzen u erop dat u het recht heeft om een klacht in te dienen bij de Nederlandse privacytoezichthouder, de Autoriteit Persoonsgegevens. Ga voor meer informatie hierover naar [www.autoriteitpersoonsgegevens.nl](http://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl).

#### **Heeft u nog andere vragen?**

Mocht u nog verdere vragen hebben, neem dan contact op met [socialeveiligheid@UU.nl](mailto:socialeveiligheid@UU.nl).

Het vertrouwelijkheidsprotocol dat de Universiteit Utrecht in dit onderzoek hanteert wordt hieronder samengevat:

1. De informatie die aan de Universiteit Utrecht wordt verstrekt tijdens interviews, gesprekken, vragenlijst of anderszins, wordt conform de daartoe geldende wet- en regelgeving en aldus vertrouwelijk behandeld.
2. Het onderzoeksteam is verplicht geheimhouding te betrachten van de tijdens het onderzoek verzamelde persoonsgegevens. De informatie die u met ons deelt, wordt niet met anderen in de Kamerorganisatie gedeeld. Er zullen ook geen persoonsgegevens of andere vertrouwelijke informatie worden gedeeld met de begeleidingscommissie van het onderzoek die door de Tweede Kamer is ingesteld of in externe mededelingen van de Universiteit Utrecht (bijvoorbeeld richting de pers).
3. Van het interview wordt een gespreksverslag gemaakt. Dit gespreksverslag wordt gepseudonimiseerd.<sup>1</sup> Dit betekent dat in de gespreksverslagen van interviews geen namen worden vermeld van respondenten of subjecten. Ook andere niet-noodzakelijke persoonsgegevens worden niet genoteerd. Het interview wordt niet opgenomen. U ontvangt standaard van ons via een beveiligde verzending het gespreksverslag, zodat u inzage heeft in uw gegevens en kunt controleren of het gesprek goed is weergegeven. Eventuele reacties of correcties worden aan het gespreksverslag toegevoegd. Gespreksverslagen van interviews worden niet als bijlage opgenomen in het rapport.
4. In de rapportage van het onderzoek zal geen informatie worden opgenomen die herleidbaar is tot individuele personen, concrete situaties, diensten of fracties. Er worden geen personen bij naam genoemd. In het verslag wordt melding gemaakt van respondent 1 t/m x en subject 1 t/m x. Wanneer in de interviews verschillende mensen naar 1 persoon wijzen, zal dat op niet-herleidbare wijze vermeld worden. Bijvoorbeeld met de zin "X aantal verschillende bronnen ervaren ongewenst gedrag van één specifiek persoon". Details over besproken casuïstiek die herleidbaar zijn tot individuele personen, diensten of fracties, worden niet vermeld. Dit geldt ook voor combinaties van gegevens die herleidbaar zijn naar individuele personen, diensten of fracties.
5. Alle verzamelde data blijven eigendom van de Universiteit Utrecht totdat de afgesproken bewaartermijn voorbij is en de data worden vernietigd. De ruwe data worden niet gedeeld met de Tweede Kamer of anderszins geopenbaard.

<sup>1</sup> Alle informatie die redelijkerwijs kan leiden tot directe identificatie van individuen wordt verwijderd en vervangen door een respondent- of subjectcode. De sleutel voor deze codes wordt separaat van de andere data opgeslagen. Net als de data worden ook de codes versleuteld ("encrypted") opgeslagen. Na afloop van de minimale bewaarperiode van de data worden alle identificeerbare data (zoals de respondentcodes) vernietigd.

6. Tijdens en na afloop van het onderzoek worden de gepseudonimiseerde gespreksverslagen en overige ter beschikking gestelde documenten bij de Universiteit Utrecht versleuteld, gearhiveerd en beheerd in een beveiligde dataopslag. Twee jaar na publicatie van het onderzoeksrapport zullen de data worden vernietigd. Opslag vindt plaats met inachtneming van de in de punten 1 en 2 aangegeven vertrouwelijkheid en geldende wet- en regelgeving.
7. Alle data en schriftelijke correspondentie met het onderzoeksteam is in beginsel opvraagbaar op grond van de Woo. Maar de Woo kent uitzonderingsgronden, zoals bij persoonsgegevens. Indien en voor zover ruwe data op last van de rechter geopenbaard zouden moeten worden, vallen persoonsgegevens onder de uitzonderingsgronden van de Woo en worden deze niet geopenbaard. Indien de data of correspondentie met een beroep op de Woo moet worden geopenbaard, dan worden deze data eerst volledig geanonimiseerd: alle gegevens die direct óf indirect herleidbaar zijn tot personen en/of fracties of diensten worden zwartgelakt. Alleen de geanonimiseerde en dus niet-herleidbare data worden gedeeld. Dit is conform de vaste jurisprudentie.
8. De door de Universiteit Utrecht verzamelde data worden voor geen andere doeleinden gebruikt dan voor het samenstellen en publiceren van een onderzoeksrapport over de sociale veiligheid in de Tweede Kamer, conform het hierboven vermelde doel.

### 3.4 Uitnodiging interviews

*N.B. Het onderstaande voorbeeld is illustratief. Per type deelnemer is het bericht waar nodig aangepast om deze aan te laten sluiten bij de rol en positie van de beoogd deelnemer.*

Beste [...],

Graag nodigen wij u uit voor een interview over sociale veiligheid in de Tweede Kamer. Het interview maakt deel uit van een onderzoek dat de Universiteit Utrecht doet in opdracht van de Voorzitter en de Griffier.

#### Doel van het onderzoek

Doel van het onderzoek is om in kaart te brengen welk gedrag vooral als sociaal veilig of juist onveilig wordt ervaren, wanneer en waarom ongewenst gedrag zich vooral voordoet en hoe er in de Tweede Kamer met signalen en meldingen van ongewenst gedrag wordt omgegaan. U kunt dan bijvoorbeeld denken aan seksueel grensoverschrijdend gedrag, maar ook aan pesten, neerbuigende opmerkingen, discriminatie of intimidatie. Uiteindelijk moet het onderzoek leiden tot adviezen die helpen de sociale veiligheid in de Tweede Kamer verder te verbeteren.

We vinden het belangrijk dat u weet dat we geen feitenonderzoek doen naar specifieke situaties of gevallen, maar op zoek zijn naar patronen van gedrag die een breder beeld geven van de sociale veiligheid die men in de Tweede Kamer ervaart. Het praten over specifieke situaties kan ons wel helpen om die patronen in kaart te brengen.

#### Uw deelname

Eerder ontving u voor het onderzoek al een uitnodiging om een vragenlijst in te vullen. Daarnaast zouden we ook graag met u als [*invullen rol/positie*] een uitgebreider interview houden. Met het interview hopen we diepgaander inzicht te krijgen in uw ervaring als [*invullen rol/positie*] in de Tweede Kamer. Om een goed beeld te kunnen geven van de ervaren sociale veiligheid is het belangrijk dat we een evenwichtige samenstelling van deelnemers interviewen. Wij hopen dat we specifiek een beroep op u mogen doen voor een interview om zo bij te dragen aan een breed beeld van sociale veiligheid in de Tweede Kamer. Het interview zal ongeveer 1,5 uur duren. Het interview vindt na het reces – idealiter in augustus of september - plaats op een locatie naar uw keuze, binnen of buiten de Tweede Kamer, in persoon of online.

#### Vertrouwelijkheid

Voor het onderzoek is het belangrijk dat we een zo rijk en ongefilterd mogelijk beeld krijgen van uw ervaringen en meningen. Om dat te kunnen doen, moet u erop kunnen vertrouwen dat er geen gevoelige informatie van het interview naar buiten komt. Daarom zorgen we ervoor dat:

1. Het interview niet wordt opgenomen. In plaats daarvan maakt een onderzoeksassistent tijdens het interview een verslag. Het verslag bevat geen namen van personen.
2. Het interviewverslag wordt versleuteld en beveiligd opgeslagen op speciale servers bij de universiteit. Alleen de onderzoekers van de universiteit hebben toegang tot het verslag. Het verslag wordt niet als bijlage bij het rapport gedaan, en in het rapport noemen we ook niet wie we hebben gesproken.
3. U het gespreksverslag een paar dagen na het interview krijgt toegestuurd om te controleren of het goed is samengevat.
4. U de mogelijkheid heeft om aan te geven of u voorafgaand aan publicatie van het onderzoeksrapport inzage wil in de uitspraken die we uit uw interviewverslag gebruiken in het onderzoeksrapport en de manier waarop we die geanonimiseerd hebben.
5. We nauw samenwerken met *privacy officers* van de universiteit en de Tweede Kamer om te zorgen dat alle noodzakelijke privacy- en beveiligingsmaatregelen zijn getroffen. De

onderzoeksopzet is bovendien getoetst door de facultaire ethische toetsingscommissie van de Universiteit Utrecht.

In de bijlage van deze mail vindt u meer informatie over wat het onderzoek inhoudt, wat uw deelname betekent en hoe we met uw gegevens omgaan.

We verwachten eind februari 2023 het rapport te kunnen afronden en openbaar te maken.

#### Tot slot

Uw deelname aan dit onderzoek is erg belangrijk om een goed beeld van de sociale veiligheid in de Tweede Kamer te kunnen krijgen. Graag horen wij via een reactie op deze mail of u bereid bent om aan het onderzoek deel te nemen. Onze onderzoeksassistent zal dan zo snel mogelijk contact met u opnemen over het inplannen van een afspraak voor het interview.

Met vriendelijke groet,  
Leonie Heres, Marijke Naezer, en Marij Swinkels  
Onderzoeksteam Sociale Veiligheid, Universiteit Utrecht

Bijlagen: Informatiebrief en toestemmingsformulier

Post scriptum:

*Mocht u na het lezen van deze uitnodiging melding willen doen van ongewenst gedrag, of behoefte hebben aan hulp of advies, dan kunt u via de volgende wegen zowel intern als extern terecht:*

- Voor informatie vanuit de Tweede Kamer en contactgegevens van interne en externe vertrouwenspersonen, klachten- en onderzoekscommissies, zie de informatie op intranet: [Ongewenste Omgangsvormen](#) | [Plein2](#) of de [website van de Tweede Kamer](#)
- Extern kunt u onder meer terecht bij:
  - Huis voor Klokkeluiders (bij maatschappelijke misstanden): 088 – 1331 030
  - Centrum Seksueel Geweld: 0800-0188
  - Slachtofferhulp Nederland: 0900-0101
  - Politie: 0900-8844

### 3.5 Toestemmingsverklaring interviews

#### TOESTEMMINGSVERKLARING voor deelname aan wetenschappelijk onderzoek

##### 'Sociale veiligheid in de Tweede Kamer' Versie 1.0, d.d. 14 juni 2022

Ik ben geïnformeerd over het onderzoek. Ik heb de schriftelijke informatie over de omgang met mijn (reguliere en bijzondere) persoonsgegevens en de door mij verstrekte informatie gelezen. Ik heb de mogelijkheid gekregen om vragen te stellen over het onderzoek. Ik heb gelegenheid gekregen om over mijn deelname aan het onderzoek na te denken en die is geheel vrijwillig. Ik heb het recht om te allen tijde de toestemming die ik verleen weer in te trekken en mijn deelname aan het onderzoek stop te zetten zonder opgaaf van reden door een e-mail te sturen aan [socialeveiligheid@UU.nl](mailto:socialeveiligheid@UU.nl). Alle data die tot op het moment van intrekking van de toestemming is verzameld, zal in dat geval worden verwijderd en niet worden gebruikt voor het onderzoek.

Ik stem ermee in om aan het onderzoek deel te nemen:

**Naam:**

**Handtekening:**

**Datum:**

---

De ondergetekende, verantwoordelijk onderzoeker, verklaart bij dezen dat de hierboven genoemde persoon mondeling en schriftelijk is geïnformeerd over het hierboven genoemde onderzoek.

**Naam:**

**Functie:**

**Handtekening:**

**Datum:**

**ONDERZOEK SOCIALE (ON)VEILIGHEID TWEDE KAMER**  
**TOPICLIST – ambtelijke en politieke organisatie**

*N.B. Onderstaand interviewprotocol betreft een richtlijn voor semigestructureerde interviews. Dit houdt in dat afhankelijk van het verloop van het gesprek, de onderstaande vragen in andere volgorde of op andere wijze aan de orde kunnen zijn gekomen. Ook zijn er waar nodig aanvullende vragen gesteld ter verduidelijking of verdieping van hetgeen de deelnemer met de interviewer(s) deelde.*

<b>Introductie</b>	<p>Allereerst nogmaals <b>hartelijk bedankt</b> dat u wilt deelnemen aan het onderzoek. Mijn naam is [naam] van de Universiteit Utrecht.</p> <p>Zoals u in de uitnodiging en het toestemmingsformulier (<i>informed consent</i> formulier) heeft kunnen lezen, gaat dit onderzoek over het in kaart brengen van de sociale veiligheid en onveiligheid in de Tweede Kamer. Ik licht de belangrijkste punten nog even toe.</p> <p>Het <b>doel van dit onderzoek</b> is om de sociale veiligheid in de Tweede Kamer in kaart te brengen en erachter te komen wat voor gedrag die sociale veiligheid beter maakt of juist verstoort (definitie zie onder). Daarbij kijken we ook naar verschillende factoren die daaraan bijdragen. Uiteindelijk moet het onderzoek leiden tot adviezen die helpen de sociale veiligheid in de Tweede Kamer verder te verbeteren. <i>[In geval van fractiemedewerkers of leden van de Tweede Kamer: het gaat in dit onderzoek dus om de sociale veiligheid binnen de Tweede Kamer. Dat kan betrekking hebben op het contact met (andere) Kamerleden, binnen of tussen Tweede Kamer fracties of met ambtenaren, maar het onderzoek gaat dus niet over de sociale veiligheid binnen de politieke partij.]</i></p> <p>Het onderzoek is <u>geen</u> feitenonderzoek naar specifieke gebeurtenissen, maar richt zich op patronen van gedrag binnen de Kamerorganisatie. Voor het onderzoek gebruiken we een combinatie van interviews, een online vragenlijst en analyse van documenten.</p> <p>Het interview <b>duurt ongeveer anderhalf uur</b>.</p> <p>We maken geen geluidsopname van het interview. Mijn collega maakt wel een <b>verslag</b>. Hij typt woordelijk mee met wat u vertelt. In het verslag worden geen namen genoemd van personen, niet van uzelf of anderen (het wordt gepseudonimiseerd – versleuteld). U ontvangt van ons een paar dagen na dit gesprek het verslag om te controleren of het verslag klopt.</p> <p>Graag maak ik extra duidelijk dat uw deelname aan dit onderzoek <b>vertrouwelijk</b> is. In ons rapport vatten we samen wat deelnemers hebben gezegd over hun ervaringen rond sociale veiligheid. Mogelijk gebruiken we daarbij ook citaten (uitspraken) uit het interviewverslag. Dat doen we altijd op zo'n manier dat resultaten of uitspraken niet naar uzelf, andere personen of fracties kunnen worden herleid. Als u wilt, krijgt u de gebruikte citaten nog een keer toegestuurd om te controleren of het voldoende anoniem is. Alle data worden gepseudonimiseerd en beveiligd opgeslagen door de Universiteit Utrecht.</p>
--------------------	--

# Bijlage 4

# Interviewprotocol

	<p>Tot slot, uw deelname aan dit interview is uiteraard <b>vrijwillig</b>. Mocht u om wat voor reden dan ook het interview willen stoppen, dan kan dat zonder dat u daarvoor een reden hoeft te geven. U bepaalt zelf welke informatie u met ons wilt delen en of u een vraag wilt beantwoorden. Ook heeft u tot aan het verschijnen van het onderzoeksrapport de mogelijkheid uw toestemming voor deelname aan het onderzoek in te trekken. Hoe dat precies werkt, en wat de gevolgen zijn, staat in de meegestuurde privacyverklaring verder uitgelegd [<i>en kunnen we eventueel mondeling toelichten</i>]</p> <p>Met sociale veiligheid bedoelen we:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) De mate waarin mensen beschermd zijn en zich beschermd voelen tegen persoonlijke pijn of verdriet dat wordt veroorzaakt door andere mensen.</li> <li>2) De mate waarin mensen zich vrij voelen om hun werk te doen, zichzelf te zijn en zich uit te spreken en van gedachten te wisselen, zonder dat ze bang hoeven te zijn voor ongewenst gedrag van anderen. Denk daarbij ook aan de mate waarin mensen zich vrij voelen om elkaar aan te spreken of tegen te spreken en melding te maken van mogelijke fouten, problemen, en misstanden, zonder dat ze bang zijn dat ze daar zelf voor worden afgestraft of op worden aangesproken.</li> </ol> <p>We vragen bij ieder onderwerp steeds eerst naar het algemene beeld dat u heeft van de Tweede Kamer, en gaan daarna in op uw eigen ervaringen.</p> <p>Heeft u zelf <b>nog vragen</b> voordat we beginnen?</p>
--	--

<b>1. Kennismaking</b>	<p><i>Achtergrondinformatie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunt u iets vertellen over uw functie binnen de Tweede Kamer, en hoe lang u hier al werkzaam bent?</li> </ul>
<b>2. Ervaren sociale (on)veiligheid</b>	<p><i>Algemeen beeld</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat is uw <u>algemene beeld</u> van de sociale veiligheid in de Kamerorganisatie? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Waaruit blijkt die (on)veiligheid voor u?</li> <li>○ Hoe komt het dat u dat zo ervaart?</li> </ul> </li> <li>• Wat is uw algemene beeld van de sociale veiligheid binnen uw eigen dienst/fractie? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Waaruit blijkt die (on)veiligheid voor u?</li> <li>○ Hoe komt het dat u dat zo ervaart?</li> </ul> </li> </ul> <p><i>Eigen ervaringen Kamerniveau</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe veilig voelt u zichzelf in de Kamerorganisatie [de Tweede Kamer als geheel]? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hoe komt het dat u zich sociaal (on)veilig voelt?</li> </ul> </li> <li>• In welke situaties voelt u zich vooral sociaal veilig? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hoe komt het dat u zich juist in deze situatie sociaal veilig voelt?</li> </ul> </li> <li>• In welke situaties voelt u zich minder sociaal veilig, of zelfs onveilig? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hoe komt het dat u zich juist in deze situatie minder veilig voelt?</li> </ul> </li> </ul> <p><i>Eigen ervaringen afdelingsniveau</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe veilig voelt u zichzelf binnen uw eigen dienst/fractie? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wat maakt dat u zich sociaal veilig voelt?</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wat maakt dat u zich sociaal onveilig voelt?</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In welke situaties voelt u zich vooral sociaal veilig? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hoe komt het dat u zich juist in deze situatie sociaal veilig voelt?</li> </ul> </li> <li>• In welke situaties voelt u zich minder sociaal veilig, of zelfs onveilig? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hoe komt het dat u zich juist in deze situatie minder veilig voelt?</li> </ul> </li> </ul> <p><i>Indien nog niet voldoende aan bod gekomen: concrete ervaringen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Heeft u zelf in uw dagelijks werk wel eens te maken gehad met gedrag van anderen dat u een gevoel van sociale onveiligheid heeft gegeven? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zo ja: Welk gedrag, door wie, (tegen)over wie, waar, hoe vaak, hoe lang, rol omstanders, effect op gevoel van veiligheid?</li> <li>○ Heeft u nog andere vormen van ongewenst gedrag meegemaakt? (Denk aan: iemands werk of carrière dwarsbomen, fysiek/verbale bedreiging, seksuele intimidatie, kleineren, buitensluiten, of moeilijk doen over speciale/specifieke behoeften van mensen)</li> </ul> </li> </ul> <p><i>Afrondend:</i></p> <p>Welk rapportcijfer zou u geven aan de sociale veiligheid in de Tweede Kamer?</p>
<b>3. Factoren sociale (on)veiligheid</b>	<p><i>Indien nog niet voldoende aan bod gekomen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welke kenmerken van de Kamerorganisatie dragen volgens u bij aan sociaal onveilige situaties of ongewenst gedrag? (Denk aan *individuele kenmerken: karakter, motieven, belangen; *context: tijdsgeest, politieke druk, politieke logica/ spel, media-aandacht; *organisatie-kenmerken: leiderschap, normen &amp; waarden, beleid, inrichting van het werk)</li> <li>• Zijn er bepaalde (groepen) mensen in de Kamerorganisatie die een grotere kans hebben slachtoffer te worden van ongewenst gedrag? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Waaruit blijkt dat juist deze (groepen) mensen hier meer kans op maken?</li> </ul> </li> </ul>
<b>4. Signalen en meldingen</b>	<p><i>Algemeen beeld:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat is uw beeld van hoe er in de Kamerorganisatie wordt omgegaan met signalen en meldingen van ongewenst gedrag? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bestaan er verschillen in de reacties van verschillende mensen? (Wie reageert hoe?)</li> <li>○ Bestaat er een verschil tussen informele (niet officiële) en formele (officiële) reacties?</li> </ul> </li> <li>• Wat weet u over de formele/officiële voorzieningen die (wat er officieel geregeld is door) de Tweede Kamer biedt om over ongewenst gedrag te praten of een melding over te maken?</li> <li>• Wat is uw beeld van hoe die formele/officiële voorzieningen in de praktijk werken? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Waaruit blijkt dat de voorzieningen (on)voldoende werken?</li> <li>○ Hoe komt het dat de voorzieningen (on)voldoende werken?</li> </ul> </li> </ul> <p><i>Voor slachtoffers/omstanders van sociaal onveilige situaties/ongewenst gedrag:</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>U gaf eerder aan dat u zichzelf wel eens onveilig voelt/ ongewenst gedrag heeft meegemaakt/gezien. Heeft u/het slachtoffer hier met iemand over gesproken? <ul style="list-style-type: none"> <li>Indien niet over gesproken&gt; waarom niet? Wat zou helpen om dat makkelijker te maken?</li> <li>Indien wel over gesproken&gt; met wie, wat is ermee gedaan (informeel&lt;-&gt;formeel/niet officieel/officieel), hoe kijkt u/het slachtoffer terug op wat de organisatie met het signaal/de melding heeft gedaan?</li> </ul> </li> </ul> <p><i>Afrondend:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Welk rapportcijfer geeft u aan de omgang met signalen en meldingen in de Tweede Kamer?</li> </ul>
<b>5. Reflectie/ aanbevelingen</b>	<p><i>Algemeen beeld:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Heeft u het idee dat de Kamerorganisatie (Tweede Kamer als geheel) haar best doet om te leren van signalen/meldingen van sociale onveiligheid (organisatieleren)?</li> </ul> <p><i>Voor mensen met ervaring op gebied van signaleren/melden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Heeft u het idee dat de organisatie uw signaal/melding heeft gebruikt om als organisatie van te leren?</li> </ul> <p><i>Indien nog niet voldoende aan bod gekomen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe zou de sociale veiligheid voor Kamerbewoners (verder nog) verbeterd kunnen worden? (Wie, wat, hoe?) (Denk bv aan individueel gedrag, leiderschap beleid, voorzieningen)</li> </ul>
<b>6. Verhoudingen en sociale relaties</b>	<p><i>Indien nog niet voldoende aan bod gekomen:</i></p> <p>In het onderzoek proberen we (naast een algemeen beeld) ook een beeld te krijgen van de sociale veiligheid in werkrelaties binnen de Tweede Kamer: (1) die tussen het presidium (voorzitter &amp; ondervoorzitters) en het MT van de ambtelijke organisatie, (2) die tussen de ambtenaren en het MT, (3) die tussen de ambtelijke organisatie en de politieke kamer, (4) in de relatie tussen Kamerleden onderling (bijvoorbeeld in debat of commissie).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Welke verschillen en overeenkomsten zijn er volgens u wat betreft de sociale veiligheid binnen elk van deze relaties? (Leg uit.)</li> <li>Hoe komt het volgens u dat die relaties zo van elkaar verschillen/met elkaar overeenkomen? Wat maakt de ene relatie (on)veiliger dan de andere?</li> </ul>
<b>7. Afrondende vragen</b>	<p>We zijn bijna aan het einde van het interview gekomen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Zijn er nog dingen die we nog niet hebben besproken maar die volgens u wel belangrijk zijn om nog toe te voegen aan wat u eerder heeft verteld?</li> </ul>
<b>8. Afsluiting</b>	<p>Dit waren onze vragen. Nogmaals heel veel dank voor uw deelname. Zoals gezegd maken we een verslag van het gesprek, dat u binnen een paar dagen van ons krijgt toegestuurd. Mochten daarin nog dingen staan die volgens u niet kloppen, of mocht u aanvullingen hebben, aarzel dan niet om dat aan te geven.</p> <p>In ons rapport gebruiken we mogelijk citaten (uitspraken) uit het interviewverslag. Dat doen we altijd op zo'n manier dat het niet naar uzelf,</p>

	<p>andere personen of fracties kan worden herleid. Als u wilt, krijgt u de gebruikte citaten nog een keer toegestuurd om te controleren of het voldoende anoniem is. U kunt dit na het controleren van het verslag aan ons laten weten.</p> <p>We verwachten u het definitieve rapport eind februari 2023 toe te kunnen toesturen.</p> <p>Indien nodig: Tips voor doorverwijzing</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Intern: <ul style="list-style-type: none"> <li>Zie <a href="https://www.tweedekamer.nl/debat_en_vergadering/uitgelicht/ongewenst-gedrag-en-integriteit">&gt;&gt; https://www.tweedekamer.nl/debat_en_vergadering/uitgelicht/ongewenst-gedrag-en-integriteit &gt;&gt;</a></li> <li>Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen (VPOO) (begeleiding &amp; advies):. <ul style="list-style-type: none"> <li>Melding</li> <li>Formele klacht via Klachtencommissie [<i>naam en contactgegevens</i>]</li> <li>Beschikbaar voor fractieleden vanuit [<i>fracties</i>]</li> <li>VPOO's [<i>namen en contactgegevens</i>]</li> </ul> </li> <li>Vertrouwenspersonen integriteit (VPI) (begeleiding &amp; advies): voor ambtenaren. Zaken omtrent fraude, diefstal. Kunnen doorverwijzen voor niet-ambtenaren. VPI's [<i>namen en contactgegevens</i>]</li> <li>Voor TK-leden: onafhankelijk adviseur integriteit (voor schriftelijk advies over uitleg &amp; toepassing van de regels)</li> <li>Voor iedereen die klacht heeft over Kamerleden: College van onderzoek integriteit (<a href="https://www.tweedekamer.nl/kamerleden-en-commissies/integriteit-en-openbare-registers/college-van-onderzoek-integriteit">https://www.tweedekamer.nl/kamerleden-en-commissies/integriteit-en-openbare-registers/college-van-onderzoek-integriteit</a>)</li> </ul> </li> <li>Extern: <ul style="list-style-type: none"> <li>Vertrouwenspersoon extern: [<i>naam en contactgegevens</i>]</li> <li>Huis voor Klokkeluiders (advies &amp; onderzoek): 088 – 1331 030 /088-3713030, <a href="mailto:advies@huisvoorklokkeluiders.nl">advies@huisvoorklokkeluiders.nl</a></li> <li>Centrum Seksueel Geweld: 0800-0188</li> <li>Politie: 0900-8844</li> <li>Slachtofferhulp Nederland: 0900-0101</li> </ul> </li> </ul>
<b>Standaard doorvragen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kunt u daar iets meer over vertellen?</li> <li>Kunt u dat wat nader toelichten?</li> <li>Kunt u daar een voorbeeld van geven?</li> <li>Hoe uit zich dat?</li> <li>Waar merkt u dat aan?</li> <li>Hoe was dat voor u?</li> <li>Hoe heeft u dat zelf ervaren?</li> <li>Wat vindt u daar zelf van?</li> <li>Wat bedoelt u precies als u zegt ...?</li> </ul>



# Bijlage 5

# Bestudeerde documenten

Voor het onderzoek zijn de onderstaande stukken bestudeerd. Enkel documenten en delen uit documenten die relevant bleken voor de beantwoording van de onderzoeksvragen zijn in de analyse meegenomen.

- Kamerstuk Tweede Kamer, vergaderjaar 2019–2020, 35 351, nr. 1: Brief van het Presidium, aanbieding Gedragscode leden Tweede Kamer
- Kamerstuk Tweede Kamer, vergaderjaar 2021–2022, 36 033, nr. 1: Brief van de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, Omgangsvormen tijdens debatten in de Tweede Kamer
- Notitie ‘Gedrag en omgangsvormen tijdens de debatten in de Tweede Kamer’ van de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
- Kamerstuk Tweede Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 35 166, nr. 5: Brief van het Presidium, Raming der voor de Tweede Kamer in 2020 benodigde uitgaven, alsmede aanwijzing en raming van de ontvangsten
- Kamerstuk Tweede Kamer, vergaderjaar 2019–2020, 35 351, nr. 2: Brief van het Presidium, Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
- Kamerstuk Tweede Kamer, vergaderjaar 2019–2020, 35 405, nr. 1: Geleidende brief, Raming der voor de Tweede Kamer in 2021 benodigde uitgaven, alsmede aanwijzing en raming van de ontvangsten
- Kamerstuk Tweede Kamer, vergaderjaar 2019–2020, 35 351, nr. 3: Lijst van vragen en antwoorden, Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
- Kamerstuk Tweede Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 35 166, nr. 1: Geleidende brief, Raming der voor de Tweede Kamer in 2020 benodigde uitgaven, alsmede aanwijzing en raming van de ontvangsten
- Notulen Kamerdebat Rapport “Versterking functies Tweede Tweede Kamer Kamer - Meer dan de som der delen” d.d. 9 maart 2022
- Concept verslag wetgevingsoverleg van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken op 21 juni 2021 over Raming der voor de Tweede Kamer in 2022 benodigde uitgaven, alsmede aanwijzing en raming van de ontvangsten
- Kamerstuk Tweede Kamer, vergaderjaar 2021–2022, 36 062, nr. 1: Geleidende brief, Raming der voor de Tweede Kamer in 2023 benodigde uitgaven, alsmede aanwijzing en raming van de ontvangsten
- Kamerstuk Tweede Kamer, vergaderjaar 2021–2022, 36 062, nr. 13: Verslag van een wetgevingsoverleg van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken op 20 juni 2022 over de Raming der voor de Tweede Kamer in 2023 benodigde uitgaven, alsmede aanwijzing en raming van

de ontvangsten

- Concept verslag wetgevingsoverleg van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken op 11 juni 2018 over Raming der voor de Tweede Kamer in 2019 benodigde uitgaven, alsmede aanwijzing en raming van de ontvangsten (34892)
- Kamerstuk Tweede Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 35 166, nr. 8: Verslag van een schriftelijk overleg, Raming der voor de Tweede Kamer in 2020 benodigde uitgaven, alsmede aanwijzing en raming van de ontvangsten
- Kamerstuk Tweede Kamer, vergaderjaar 2021-2022, 36 062, nr. 5: Verslag van de bevindingen van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken, belast met het voorbereidend onderzoek van de Raming van de Tweede Kamer voor het jaar 2023
- Brief van de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal aan de fractiesecretarissen i.a.a. ambtelijk secretarissen d.d. 17 juni 2021
- Brief van het Presidium aan de Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal over het besluit tot onderzoek n.a.v. anonieme meldingen d.d. 3 oktober 2022
- Kamerstuk Tweede Kamer, vergaderjaar 2022-2023, 36 221, nr. 2: Brief van het Presidium, Instellen van een extern onderzoek naar aanleiding van twee anonieme brieven
- Bijlage bij Kamerstuk Tweede Kamer, vergaderjaar 2022-2023, 36 221, nr. 2: Brief van het Presidium, Instellen van een extern onderzoek naar aanleiding van twee anonieme brieven, over het besluitvormingsproces
- Brief Landsadvocaat Pels Rijcken d.d. 26 september 2022 aan de Voorzitter en de Griffier van de Tweede Kamer, zaaknummer 11018940
- Kamerstuk 35 752, nr. 9: motie Leijten, Raming 2022/Sociale veiligheid (toegevoegd na bestudering stukken die n.a.v. WOO-verzoek andere partij zijn geopenbaard)
- Oplegnotitie Presidium over Sociale Veiligheid; uitwerking motie Leijten, Raming 2022, Volgnummer Presidium:2021-114 (toegevoegd na bestudering stukken die n.a.v. WOO-verzoek andere partij zijn geopenbaard)
- Kamerstuk 36 051: Concept vragen en antwoorden aan fracties n.a.v. voorstel van het Presidium tot wijziging van het Reglement van Orde in verband met verplichte publicatie van arbeidsomstandighedenbeleid door fracties en groepen (toegevoegd na bestudering stukken die n.a.v. WOO-verzoek andere partij zijn geopenbaard)
- Brief aan de Voorzitter (afzender onbekend) over 'Bevoegdheden bij me-too kwesties', samenvatting van het advies 'bevoegdheden inzake sociale veiligheid' van de Landsadvocaat d.d. 31 mei 2021

(toegevoegd na bestudering stukken die n.a.v. WOO-verzoek andere partij zijn geopenbaard)

- Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
- Overzicht van integriteitsregels voor de leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal (Regelingen integriteit)
- Regeling Toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
- Reglement van Orde van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, geraadpleegd op 24 oktober 2022 en 7 april 2023.
- Website Tweede Kamer der Staten-Generaal over 'Ongewenst gedrag en integriteit', URL: [https://www.tweedekamer.nl/debat\\_en\\_vergadering/uitgelicht/ongewenst-gedrag-en-integriteit](https://www.tweedekamer.nl/debat_en_vergadering/uitgelicht/ongewenst-gedrag-en-integriteit), bestudeerd op 8 november 2022 en 23 maart 2023
- Beleid ongewenste omgangsvormen (van de Tweede Kamer der Staten-Generaal), Versie 1.1, datum 1 mei 2021, status: vastgesteld
- Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen (van de Tweede Kamer der Staten-Generaal), Versie 1.1, datum 1 mei 2021, definitieve versie
- Gedragscode Integriteit (voor ambtenaren van de Tweede Kamer der Staten-Generaal), versie d.d. mei 2021
- Gedragsregeling voor de digitale werkomgeving (voor ambtenaren van de Tweede Kamer der Staten-Generaal)
- Factsheet Ongewenste Omgangsvormen, Tweede Kamer der Staten-Generaal
- Werkbelevingsonderzoek (onder ambtenaren) 2018, Tweede Kamer der Staten-Generaal, uitgevoerd door Triple i Human Capital, definitieve versie, oktober 2018
- Werkbelevingsonderzoek (onder ambtenaren) 2021, Tweede Kamer der Staten-Generaal, uitgevoerd door Triple i Human Capital, versie 1.2, augustus 2021
- Infographic Uitkomsten Werkbelevingsonderzoek 2018, Tweede Kamer der Staten-Generaal, uitgevoerd door Triple i Human Capital
- Infographic Uitkomsten Werkbelevingsonderzoek 2021, Tweede Kamer der Staten-Generaal, uitgevoerd door Triple i Human Capital
- Plan van aanpak opvolging werkbelevingsonderzoek 2018, opgesteld door Stafdienst HR, d.d. 21 november 2018 (toegevoegd na bestudering stukken die n.a.v. WOO-verzoek andere partij zijn geopenbaard)

- Jaarverslag 2021-2022 College van Onderzoek Integriteit
- Jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2018
- Jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2019
- Jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2020
- Jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 2021
- RIE-rapportage Tweede Kamer 2020
- Rapportage Werken in tijden van corona. Resultaten tweede meting online enquête naar de werksituatie van medewerkers van de Tweede Kamer, d.d. 17 mei 2021
- Presentatie Training omstanderinterventie, verzorgd door Fairspace en Meer vrouwen in de politiek
- Ontwikkelteam Cultuur Tweede Kamer der Staten-Generaal, De Kunst van het Veranderen. Bidbook. Informatiememorandum over de cultuur transitie van de ambtelijke organisatie, versie 2.0, najaar 2016
- Johan de Leeuw, ABDTopConsult (2014), Meer verzakelijking en verdere professionalisering. Externe validatie van het functioneren van de ambtelijke ondersteuning van de Tweede Kamer. Inclusief aanbiedingsbrief van ABDTopConsult aan het Presidium en van de Griffier aan de Ondernemingsraad
- Diverse bestanden met screenshots van informatie op Plein2 (intranet Tweede Kamer) over Integriteit, ongewenste omgangsvormen, sociale veiligheid en vertrouwenspersonen
- Beleidsdocument 'Integriteit in personeelsgesprek'
- Schema 'Waar kun je terecht met een integriteitsvraag?'
- Functiegebouw Rijk
- Organogram ambtelijke organisatie Tweede Kamer der Staten-Generaal per 1-1-2020
- Functielijst ambtelijke organisatie d.d. maart 2021
- Overzicht aantallen medewerkers en leidinggevenden juni 2022
- Brief vertrouwenspersonen aan de Voorzitter van de Tweede Kamer d.d. 11 juni 2021
- Correspondentie binnen de Tweede Kamer die door deelnemers aan het onderzoek is verstrekt ter toelichting op of illustratie van wat er in interviews werd verteld [geen nadere toelichting i.v.m. anonimiteit]

# Bijlage 6

# Over het onderzoeksteam

USBO advies is een onderzoeks- en adviesbureau op het terrein van bestuurskundige en organisatiekundige vraagstukken, verbonden aan het departement Bestuurs- en Organiseringswetenschap van de Universiteit Utrecht.

USBO advies voert onderzoek uit in opdracht van diverse organisaties in het publieke domein. De adviseurs hebben ruime ervaring met kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden waaronder documentanalyse, vragenlijstonderzoek, diepte-interviews, focusgroepen en expertbijeenkomsten. De ervaring met uiteenlopende onderzoeksmethoden en procesbegeleiding combineren zij met een stevige inhoudelijke expertise op het gebied van bestuurs- en organisatiewetenschap.

Voor het onderhavige onderzoek is een **kernteam** gevormd samen met experts van andere afdelingen, in het bijzonder Sociale Psychologie en Rechten, en met een externe zelfstandig onderzoeker met expertise op het terrein van gender en intimidatie. Het interdisciplinaire onderzoeksteam heeft ruime ervaring met onderzoek naar persoonlijke en politiek-bestuurlijk gevoelige onderwerpen, en integriteit, ongewenste omgangsvormen en sociale veiligheid in het bijzonder. Dit blijkt onder meer uit hun betrokkenheid bij onderzoeken naar sociale veiligheid bij Defensie (commissie-Giebels), integriteit en leiderschap in de publieke sector, best practices in het melden van (vermoedens van) misstanden, oneigenlijke druk in politiek-ambtelijke omgevingen, intimidatie in de Nederlandse wetenschap en onderzoek naar seksueel misbruik in de gemeenschap van Jehova's getuigen.

Aanvullend op het kernteam is ook een **intern expertteam** ingericht, dat waar nodig vanuit hun specifieke expertise kan aandragen voor het onderzoek. Het expertteam heeft zowel in de voorbereidingen op de dataverzameling als in de totstandkoming van de eindrapportage kritisch mee- en tegen gelezen.

## Kernteam

**Prof. dr. Leonie Heres**

**Assistant Professor of Governance, Universiteit Utrecht**

Prof. dr. Leonie Heres is sinds 2016 als universitair docent, onderzoeker, en academisch adviseur verbonden aan de Universiteit Utrecht (vakgroep SHRM, USBO). Tevens is zij bijzonder hoogleraar Integriteit van het Lokaal Bestuur aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam. Leonie heeft ruim 17 jaar onderzoekservaring op het gebied van strategisch human resource management, leiderschaps- en organisatieprocessen, in het bijzonder in relatie tot integriteit en integriteitsschendingen in de (semi) publieke sector. In 2014 promoveerde ze aan de Vrije Universiteit op onderzoek naar ethisch leiderschap in de publieke en private sector. Voor haar proefschrift ontving zij in 2015 de G.A. van Poeljeprijs voor het beste bestuurskundig proefschrift van Nederland en Vlaanderen. Sindsdien publiceerde ze verschillende onderzoeken op het snijvlak van integriteit en leiderschap in het publieke domein. In haar onderzoek en advieswerk heeft ze nadrukkelijk oog voor de wisselwerking tussen organisatiestructuren (gedragscodes, personeelsbeleid, functiedesign) en culturele- en gedragsaspecten, en de rol die beeldvorming en verwachtingen spelen in het borgen en stimuleren van integriteit.

[Klik voor een volledig CV en meer informatie over Leonie Heres op deze link.](#)

### Expertise

- Ambtelijke en bestuurlijke integriteit en integriteitsbeleid
- Sociale veiligheid, tegenspraak en morele moed
- (Ethisch) leiderschap en organisatiecultuur in het publieke domein
- Strategisch human resource management
- Bestuurskunde en Organisationswetenschap
- Mixed-methods onderzoek (kwalitatief en kwantitatief), diepte-interviews, vragenlijstonderzoek, documentanalyse, focusgroepen en literatuurstudie
- Projectleiderschap

### Opleiding

2009-2014	PhD Bestuurskunde, Vrije Universiteit Amsterdam
2007-2010	Master of Science in Social Science Research Methods, Vrije Universiteit Amsterdam (cum laude)
2004-2007	Bachelor of Science, Bestuurs- en Organisationswetenschap, Vrije Universiteit Amsterdam (cum laude)

### Projecten (selectie)

- [Succesvolle interne meldprocessen, 2021-2022](#)  
Onderzoek in opdracht van het Huis voor Klokkenluiders naar de rol van interacties tussen betrokkenen bij interne meldprocessen in het verloop van die processen. Verkennende, vergelijkende casestudie op basis van kwalitatieve diepte-interviews met o.a. melders, onderzoekers en leidinggevenden, met een focus op succesvol verlopen meldprocessen.
- [Belangenconflicten na uitdiensttreding bij de politie en marechaussee, 2021](#)  
Verkennd onderzoek in opdracht van het WODC naar belangenconflicten die optreden nadat medewerkers vertrekken bij de politie en marechaussee. Onderzocht de aard van dergelijke belangenconflicten, de factoren die de geassocieerde integriteitsrisico's vergroten en mogelijke maatregelen die kunnen worden getroffen om integriteitsrisico's te beperken. Het onderzoek bestond uit een literatuurstudie, documentanalyse, kwalitatieve interviews en vragenlijst in binnen- en buitenland.
- [Oneigenlijke druk in politiek-ambtelijke verhoudingen, 2020](#)  
Conceptueel onderzoek in opdracht van de gemeente Rotterdam naar oneigenlijke druk in politiek-ambtelijke relaties. Literatuurstudie uitmondend in conceptualisering en operationalisatie van 'oneigenlijke druk' en uitgebreide reeks aanbevelingen om tot een effectieve aanpak van dergelijke druk te komen.
- [Meetinstrumenten voor ethisch leiderschap, 2016](#)  
Literatuurstudie naar meetinstrumenten voor ethisch leiderschap ten behoeve van landelijk onderzoek naar en benchmarking van integriteitsbeleving binnen lokale overheden.
- [De rol van topambtenaren in het integriteitsbeleid, 2016](#)  
Onderzoek in opdracht van het toenmalig Bureau Integriteit Openbare Sector naar de rol van en belemmeringen voor ethisch leiderschap onder topambtenaren, bestaande uit een literatuurstudie en kwalitatieve diepte-interviews.
- [Evaluatie van het integriteitssysteem van de gemeente Eindhoven, 2014](#)  
Evaluatieonderzoek bestaande uit de ontwikkeling van een beoordelingskader voor lokale integriteitssystemen, interviews met betrokkenen en uitwerking van een evaluatierapport.

### Kernpublicaties

- Heres, L., K. Loyens, R. Borst & A. van der Wilt (2021). *In Dienst van het Belang. Een Verkennend Onderzoek naar Belangenconflicten na Uitdiensttreding bij de Nationale Politie en de Koninklijke Marechaussee*. Den Haag: WODC/ Universiteit Utrecht.
- Heres, L. & C. Bovens (2020). Spanningen in het Grijs. *Over de Conceptualisering en Operationalisering van Oneigenlijke Druk in de Politiek-Ambtelijke Omgeving*. Utrecht: Universiteit Utrecht/ Gemeente Rotterdam.

- Heres, L. & E. Westbeek (2016). *QuickScan Integriteit. Schalen voor het Meten van de Integriteitsbeleving in Organisaties*. Intern adviesrapport voor het Ministerie van Binnenlandse Zaken. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Heres, L. (2016). *Tonen van de Top. De Rol van Topambtenaren in het Integriteitsbeleid*. Den Haag: BIOS/CAOP.
- Heres, L. (2016). Van blauwdruk naar maatwerk: Een onderzoek naar de rol van impliciete verwachtingen bij ethisch leiderschap. *Gedrag en Organisatie*, 29 (2), p. 138-161.
- Heres, L., L.W.J.C. Huberts, A.J.G.M. van Montfort, K. Peters & D. Ranzijn (2014). *Evaluatie van het Integriteitssysteem van de Gemeente Eindhoven*. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam.
- Heres, L. & K. Lasthuizen (2012). What's the difference? Ethical leadership in public, hybrid, and private organisations, *Journal of Change Management*, 12 (4): 441-466.
- Heres, L. (2012). Leiderschap en integriteit. In: J.H.J. van den Heuvel, L.W.J.C. Huberts & E.R. Muller (eds.), *Integriteit: Integriteit en Integriteitsbeleid in Nederland*, pp. 265-281. Uitgave in de serie Orde en Veiligheid. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Lasthuizen, K., L.W.J.C. Huberts & L. Heres (2011). How to measure integrity violations. Towards a validated typology of unethical behavior. *Public Management Review*, 13 (3): 383-408.
- Van den Akker, L., L. Heres, K. Lasthuizen & F.E. Six (2009). Ethical leadership and trust: It's all about meeting expectations. *International Journal of Leadership Studies*, 5 (2): 102-122.

#### Nevenfuncties (selectie)

- Bijzonder hoogleraar Integriteit van het Lokaal Bestuur, Erasmus Universiteit Rotterdam
- Covoorzitter Netwerk Goed Besturen
- Co-chair Permanent Study Group on Quality and Integrity of Governance van de European Group for Public Administration

#### Dr. Marijke Naezer Zelfstandig onderzoeker

Dr. Marijke Naezer is cultureel antropoloog en genderstudieswetenschapper. In 2018 promoveerde ze bij de Radboud Universiteit Nijmegen op haar onderzoek naar jongeren, seksualiteit en sociale media. Op dit moment werkt ze als zelfstandig onderzoeker, spreker, auteur en adviseur. Haar belangrijkste expertises zijn gender, diversiteit en seksualiteit. In 2019 was ze als eerste auteur betrokken bij onderzoek in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren naar de aard, effecten en mogelijke oplossingen voor intimidatie binnen de wetenschap. Ze gaf diverse lezingen over dit onderzoek en was als adviseur betrokken bij verschillende trajecten rond sociale veiligheid (o.a. ontwikkeling toolkit sociale veiligheid van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren, gericht op slachtoffers en bestuurders; begeleiding onderzoek van de Young Academie Groningen naar sociale veiligheid aan de RUG, individuele adviesgesprekken over specifieke casuïstiek met bestuurders en medewerkers van universiteiten).

[Klik voor meer informatie over Marijke Naezer op deze link.](#)

#### Expertise

- Gender en diversiteit
- Online/offline seksualiteit en seksueel geweld
- Sociale veiligheid
- Genderstudies
- Culturele antropologie
- Kwalitatieve diepte-interviews, documentanalyse

#### Opleiding

2012-2018	PhD Genderstudies, Radboud Universiteit Nijmegen
2005-2007	Master of Arts, Comparative Women's studies in Culture and Politics, Universiteit Utrecht (cum laude)
2001-2005	Master of Science, Culturele Antropologie, Radboud Universiteit Nijmegen (cum laude)

#### Projecten (selectie)

- [Hulp voor transgender slachtoffers van huiselijk geweld, 2021-2022](#)  
Onderzoek in opdracht van Atria. Kwalitatief onderzoek naar de ervaringen van transgender slachtoffers van huiselijk geweld met het vinden van opvang en hulp.
- [Wangedrag in de wetenschap: Manifestaties, oorzaken, gevolgen en oplossingen, 2019](#)  
Onderzoek in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) / Gender &

Diversity Studies, Radboud Universiteit Nijmegen. Kwalitatief onderzoek naar ervaringen van Nederlandse vrouwelijke wetenschappers met verschillende vormen van wangedrag (o.a. sabotage, intimidatie).

- [Van bagatelliseren naar bekwamen: Visie op / hulp na seksueel misbruik 1945-2010, 2011](#)  
Onderzoek in opdracht van de Commissie-Deetman. Literatuuronderzoek naar ontwikkelingen in hulpverlening aan slachtoffers van seksueel misbruik (1945-2010). Essay verschenen in eindrapport Commissie Deetman (2011).

#### Kernpublicaties

- De Blank, M., Naezer, M., Krebbekx, W. & Gashi, G. (2022). [Onzichtbaar in Twee Werelden: Hulpverlening voor Transgender Slachtoffers van Huiselijk Geweld en Kindermishandeling](#). Amsterdam: Atria.
- Naezer, M., Oerlemans, A., Hablous, G., Claahsen- Van der Grinten, H., Van der Vleuten, A. & Verhaak, C. (2021). 'We just want the best for this child': contestations of intersex/DSD and transgender healthcare interventions. *Journal of Gender Studies*, 30(7), p830-843.
- Naezer, M., Brink, M.C.L. van den, & Benschop, Y.W.M. (2019). Wangedrag in de academie: Wat valt ertegen te doen?, *Thema Hoger Onderwijs*, 26(5), 28-34.
- Naezer, M., Brink, M.C.L. van den & Benschop, Y. (2019) [Harassment in Dutch Academia: Exploring Manifestations, Facilitating Factors, Effects and Solutions](#). Utrecht: LNVH.
- Naezer, M. (2018). *Sexy adventures: An ethnography of youth, sexuality and social media*. Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen.
- Beek, I. van, Naezer, M. & Schakenraad, W. (2011). Van bagatelliseren naar bekwamen: Visie op en hulp na seksueel misbruik 1945-2010. In: W. Deetman, N. Draijer P. Kalbfleisch, H.L.G.J. Merckelbach, M.E. Monteiro & G.H. de Vries (eds.), *Seksueel Misbruik van Minderjarigen in de Rooms-Katholieke Kerk, deel 2*, pp. 260-276. Amsterdam: Balans.
- Naezer, M. & Römken, R. (2008). Overheidsbeleid inzake geweld tegen vrouwen in relaties: Van gezondheids- tot veiligheidsprobleem. In: B. Waaldijk & J. van Mens-Verhulst (eds.), *Vrouwenhulpverlening 1975 - 2000. Beweging in en rond de gezondheidszorg*, pp. 66-78. Houten: BSL.

#### Nevenfuncties (selectie)

- Redactielid Tijdschrift voor Genderstudies
- Docent Gender & Diversity, Radboud Universiteit Nijmegen

#### Dr. Marij Swinkels

##### Assistant Professor of Governance, Universiteit Utrecht

Dr. Marij Swinkels is als universitair docent en onderzoeker verbonden aan het Departement Bestuurs- en Organisationswetenschappen aan de Universiteit Utrecht. Marij heeft ruime ervaring met leiderschapsstudies, onder meer in relatie tot haar proefschrift over Europees leiderschap in de Eurocrisis. Daarnaast deed zij verscheidene studies naar het leiderschap van Nederlandse premiers en ministers. Ze is bekwaam in verschillende kwalitatieve onderzoeksmethoden, waaronder diepte-interviews over gevoelige onderwerpen en innovatieve methoden om kwalitatieve data te analyseren. Haar werk verscheen in gerenommeerde internationale tijdschriften, maar ook in voor een breder publiek toegankelijke publicaties. Als spreker verzorgde ze onder meer lezingen en werksessies voor de Wethoudersvereniging, Nationale Politie en de Europese Rekenkamer. Marij heeft ruime ervaring met lesgeven in de breedte van bestuurs- en organisationswetenschap en won in 2019 de prijs 'docenttalent van het jaar' van de Universiteit Utrecht'. Zij werd gelauwerd om haar innovatieve onderwijsmethoden en praktijkgerichte toepassing van abstracte concepten. Voorafgaand aan haar werk bij de Universiteit Utrecht was zij onder meer werkzaam als onderzoeker voor de Nederlandse School voor Openbaar Bestuur (NSOB) en het Swedish National Defence College.

[Klik voor meer informatie over Marij Swinkels op deze link.](#)

#### Expertise

- Publiek en politiek leiderschap
- Beleidsanalyse
- Crisismanagement
- Maatschappelijke impact van onderzoek, wetenschapscommunicatie en publieke betrokkenheid
- Kwalitatieve diepte-interviews, documentanalyse, discoursanalyse, Kwalitatieve Vergelijkende Analyse (QCA), Cognitive Mapping (CCM)

#### Opleiding

2015-2021	PhD Bestuurs- en Organisationswetenschap, Universiteit Utrecht
2011-2012	Master Governance and Public Policy, Universiteit Utrecht
2007-2011	Bachelor Bestuurs- en Organisationswetenschap, Universiteit Utrecht

#### Projecten

- [Europeanisering van gemeenten en provincies](#)

Onderzoek uitgevoerd in opdracht van de Vereniging Nederlandse Gemeenten naar de vraag in hoeverre lokaal en regionaal bestuur inspeelt op de mogelijkheden van Europese integratie en

omgaat met de beperkingen daarvan. Onderzoek bestond uit literatuurstudie, vragenlijst, interviews, en focusgroepen.

#### Kernpublicaties

- Vollaard, H., Swinkels, M., Feiters, L., Binnema, H. & de Blok, L. (2023). [VNG Europaonderzoek 'Van Ad Hoc naar Vanzelfsprekend'. Hoe Nederlandse Gemeenten en Provincies Inspelen op Europese Integratie](#). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Swinkels, E.M. & Van Esch, F.A.W.J. (2022). Deciding upon the Banking Union: How a joint belief shift instigated deep institutional change in Eurozone governance. *European Policy Analysis*, 8(1), 9-32.
- Feitsma, J.N.P. & Swinkels, E.M. (2021). De verleiding van bestuurlijke blikvernauwing: schuld en tijd in COVID-19 crisisbeleid. *Bestuurskunde*, 30(4), 11-20.
- Swinkels, E.M. (2020). How ideas matter in public policy: a review of concepts, mechanisms, and methods. *International Review of Public Policy*, 2(3), 281-316.
- Swinkels, E.M., Van Zuydam, S. & Van Esch, F.A.W.J. (2017). Modern prime-ministerial leadership in the Netherlands: Consensus or confrontation? In: *M. Bennister, B. Worthy, B. & P. 't Hart. (eds.), The Leadership Capital Index: A New Perspective on Political Leadership*. Oxford: Oxford University Press.
- Van Esch, F.A.W.J. & Swinkels, E.M. (2015). Making sense of the Euro crisis: The influence of pressure and personality. *West European Politics*, 38(5), 1203-1225.

#### Nevenfuncties (selectie)

- Lid van het Impact Bestuur van de Faculteit Recht, Economie, Bestuurs- en Organisatiewetenschap, Universiteit Utrecht
- Host 'Akwaglot', podcasts serie met ontmoetingen tussen Utrechtse burgers en wetenschappers van de Universiteit Utrecht
- Auteur (columns / blogs) Faces of Science
- Medeoprichter en voormalig bestuurslid van InclUUsion, Universiteit Utrecht

#### Isa Bertram MSc Promovenda, Universiteit Utrecht

Isa Bertram werkt sinds 2019 als promovenda bij het Departement Bestuurs- en Organisatiewetenschappen aan de Universiteit Utrecht (USBO). In haar onderzoek kijkt zij naar hoe stereotypen en andere sociaalpsychologische factoren de interactie tussen burgers en ambtenaren beïnvloeden. Isa heeft een interdisciplinaire achtergrond met een focus op sociale psychologie. Isa werkte eerder als junior onderzoeker mee aan het WODC-onderzoek uitgevoerd door USBO advies, naar seksueel misbruik en aangiftebereidheid binnen Jehova's Getuigen gemeenschap. In dat onderzoek was zij verantwoordelijk voor het inrichten en beheren van het online meldpunt voor ervaringen met misbruik binnen de gemeenschap; zij hielp bij het uitvoeren en verwerken van interviews, en gaf algehele ondersteuning bij de uitvoering van het project.

[Klik voor een volledig CV en meer informatie over Isa Bertram op deze link.](#)

#### Expertise

- Stereotypen in het publieke domein
- Sociale psychologie
- Bestuurskunde en Organisatiewetenschap
- Vragenlijstonderzoek, documentanalyse, kwalitatieve diepte-interviews

#### Opleiding

2019-heden	PhD Bestuurskunde en Sociale Psychologie, Universiteit Utrecht
2017-2019	Research Master of Social and Health Psychology, Universiteit Utrecht
2013-2016	Bachelor of Liberal Arts and Sciences, University College Utrecht, Universiteit Utrecht (cum laude)

#### Projecten

- [Aangiftebereidheid binnen de gemeenschap van Jehova's Getuigen, 2020](#)  
Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het WODC naar aangiftebereidheid van seksueel misbruik binnen de Jehova's Getuigen gemeenschap. Het onderzoek bestond uit een literatuurstudie, documentanalyse, kwalitatieve interviews en vragenlijst.

#### Kernpublicaties

- Van den Bos, K., Schiffelers, M.-J., Bal, M., Grootelaar, H., Bertram, I., Jansma, A., & De Haas, S. (2020). [Seksueel Misbruik en Aangiftebereidheid binnen de Gemeenschap van Jehova's Getuigen](#). Den Haag: Boom Juridisch.



**Prof. dr. Kees van den Bos**  
**Hoogleraar Sociale Psychologie en Hoogleraar Empirische Rechtswetenschap,**  
**Universiteit Utrecht**

Prof. dr. Kees van den Bos bestudeert fundamentele vragen over het ervaren van (on)rechtvaardigheid, moraliteit, vertrouwen, spanningen tussen groepen en culturen, pro-sociaal gedrag en radicalisering, extremisme en terrorisme. Inzichten die voortvloeien uit zijn fundamentele onderzoek worden toegepast in belangrijke maatschappelijke contexten, in het bijzonder op het gebied van het recht, sociaal conflict en de samenleving. Kees onderzoekt onder meer de kwestie van een eerlijke behandeling ('ervaren procedurele rechtvaardigheid') in interacties tussen burgers en de overheid, de rol van bedreigde groepen in terrorisme en radicaal gedrag, en de psychologische processen die leiden tot vertrouwen of wantrouwen in de overheid en andere belangrijke maatschappelijke instellingen zoals het rechtssysteem.

[Klik voor een volledig CV en meer informatie over Kees van den Bos op deze link.](#)

#### Expertise

- Moraliteit, vertrouwen en rechtvaardigheid
- Sociaal conflict en pro-sociaal gedrag
- Radicalisering, terrorisme en politiek geweld
- Sociale psychologie
- Empirische rechtswetenschap
- Vragenlijstonderzoek, documentanalyse, kwalitatieve diepte-interviews
- Projectleiderschap

#### Opleiding

- 1992-1996 PhD Sociale wetenschappen, Universiteit Leiden (cum laude)
- 1986-1990 Doctoraalexamen Psychologie, Universiteit Leiden (met genoegen).
- 1984-1986 Sociologie, Universiteit Leiden

#### Projecten (selectie)

- [Seksueel misbruik binnen de gemeenschap van Jehova's Getuigen, 2020](#)  
Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het WODC naar aangiftebereidheid van seksueel misbruik binnen de Jehova's Getuigen gemeenschap. Het onderzoek bestond uit een literatuurstudie, documentanalyse, kwalitatieve interviews en vragenlijst.
- [Sociale veiligheid bij Defensie, 2018](#)  
Onderzoek van commissie Giebels naar sociale veiligheid binnen Defensie, inclusief de

meldingsbereidheid bij ongewenst gedrag, het meldingssysteem en de nazorg aan melders. Onderzoek op basis van een online meldpunt, interviews en analyse van dossiers en interne onderzoeken.

#### Kernpublicaties

- Van den Bos, K. (2021). *Inleiding Empirische Rechtswetenschap*. Den Haag: Boom Juridisch.
- Van den Bos, K., Schiffelers, M.-J., Bal, M., Grootelaar, H., Bertram, I., Jansma, A., & De Haas, S. (2020). [Seksueel Misbruik en Aangiftebereidheid binnen de Gemeenschap van Jehova's Getuigen](#). Den Haag: Boom Juridisch.
- Van den Bos, K. (2018). On the possibility of intuitive and deliberative processes working in parallel in moral judgment. In: J. Graham & K. Gray (eds.), *Atlas of Moral Psychology*, pp. 31-39. New York: Guilford.
- Giebels, E., Van Oostrum, F., & Van den Bos, K. (2018). [Onderzoek naar een Sociaal Veilige Werkomgeving bij Defensie](#). Eindrapportage Commissie sociaal veilige werkomgeving Defensie. Den Haag: Ministerie van Defensie.
- Giebels, E., Van Oostrum, F., & Van den Bos, K. (2018). [Dossier Schaarsbergen, meldpunt, vervolgtraject. Tussenrapportage Commissie sociaal veilige werkomgeving Defensie](#). Den Haag: Ministerie van Defensie.
- Van den Bos, K., McGregor, I., & Martin, L. L. (2015). Security and uncertainty in contemporary delayed-return cultures: Coping with the blockage of personal goals. In: P. J. Carroll, R. M. Arkin, & A. L. Wichman (eds.), *Handbook of Personal Security*, pp. 21-35. New York: Psychology Press.
- Van den Bos, K. (2015). Humans making sense of alarming conditions: Psychological insight into the fair process effect. In: R. S. Cropanzano & M. L. Ambrose (eds.), *Oxford Handbook of Justice in Work Organizations*, pp. 403-417. New York: Oxford University Press.
- Van den Bos, K., Van Lange, P. A. M., Lind, E. A., Venhoeven, L. A., Beudeker, D. A., Cramwinckel, F. M., Smulders, L., & Van der Laan, J. (2011). On the benign qualities of behavioral disinhibition: Because of the prosocial nature of people, behavioral disinhibition can weaken pleasure with getting more than you deserve, *Journal of Personality and Social Psychology*, 101, 791-811.

#### Nevenfuncties (selectie)

- Vicevoorzitter Commissie Wetenschappelijke Integriteit Universiteit Utrecht
- Voorzitter Empirical Research into Institutions for Conflict Resolution, Universiteit Utrecht
- Vertrouwenspersoon Onderzoeksconsortium, Child and Adolescent Studies
- Expertteam Gedrag en Welbevinden, Corona Gedragseenheid, Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu
- Expertgroep Contraterrorisme, Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid
- Maatschappelijke Klankbordgroep Milieu en Veiligheid, Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu

---

**Bart Sprokholt**  
**Onderzoeksassistent, Universiteit Utrecht**

Bart Sprokholt is als onderzoeksassistent verbonden aan het Departement Bestuurs- en Organisatiewetenschappen aan de Universiteit Utrecht (USBO). Bart studeert daarnaast Bestuurs- en Organisatiewetenschap aan de Universiteit Utrecht.

## Intern expertteam

Dr. Kim Loyens

Associate Professor of Governance, Universiteit Utrecht

Kim Loyens is universitair hoofddocent bij het departement Bestuurs- en Organisationswetenschap van de Universiteit Utrecht. Zij doet onderzoek naar integriteit in publieke organisaties, met aandacht voor de bespreekbaarheid van ongewenst gedrag en morele dilemma's van uitvoerende ambtenaren. Haar onderzoek richt zich met name op ervaringen van melders, de voorwaarden waaraan integriteitsbeleid en meldsystemen moeten voldoen en de rol van organisatiecultuur bij de omgang met (ethische) dilemma's. Zij heeft onderzoek gedaan naar deze thema's bij politie, inspectiediensten en andere overheidsdiensten in verschillende landen. Ook is zij betrokken bij diverse initiatieven in organisaties om integriteit te stimuleren, zoals een 'serious game' rond politionele dilemma's bij de Belgische politie, de koerskaart sociale veiligheid bij het Ministerie van Justitie en Veiligheid, en het Netwerk Integriteit Vlaanderen.

[Klik voor meer informatie over Kim Loyens op deze link.](#)

### Expertise

- Ethische besluitvorming
- Politie
- Inspectie
- Integriteitsbeleid
- Klokkenluiden
- Organisatiecultuur
- Kwalitatief onderzoek aan de hand van interviews, observaties en focusgroepen

### Opleiding

- 2006-2012 PhD in Criminologische Wetenschappen (KU Leuven)
- 2004-2005 Master in Overheidsmanagement (KU Leuven)  
Aanvullende Lerarenopleiding in de Criminologische Wetenschappen (KU Leuven)
- 2000-2004 Licentiaat in de Criminologische Wetenschappen (KU Leuven)

### Kernpublicaties

- Loyens, K., & Schott, C. (2022). [Inspection encounters during a crisis: Suppositions from the Covid-19 pandemic](#). In: P. Hupe (ed.), *The Politics of the Public Encounter*, pp. 270-288. Edward Elgar Publishing.
- Täuber, S., Loyens, K., Oertelt-Prigione, S., & Kubbe, I. (2022). [Harassment as a consequence and](#)

[cause of inequality in academia: A narrative review](#). *EClinicalMedicine*, 49, 1-9. [101486].

- Loyens, K., & Paraciani, R. (2021). [Who is the \("ideal"\) victim of labor exploitation? Two qualitative vignette studies on labor inspectors' discretion](#). *The Sociological Quarterly*, 1-19.
- Raaphorst, N., & Loyens, K. (2020). [From poker games to kitchen tables: How social dynamics affect frontline decision making](#). *Administration and Society*, 52(1), 31-56.
- Erp, J. van & Loyens, K. (2020). [Why external witnesses report organizational misconduct to inspectorates: A comparative case study in three inspectorates](#). *Administration and Society*, 52(2), 265-291.
- Loyens, K. (2013). Towards a custom-made whistleblowing policy. [Using grid-group cultural theory to match policy measures to different styles of peer reporting](#). *Journal of Business Ethics*, 114(2), 239-249.
- Loyens, K., & Maesschalck, J. (2010). [Toward a theoretical framework for ethical decision making of street-level bureaucracy: Existing models reconsidered](#). *Administration and Society*, 42(1), 66-100.

### Nevenfuncties (selectie)

- 2022-2023: Plaatsvervangend docent bij de opleiding Criminologische Wetenschappen (KU Leuven)
- Lid van het Netwerk Integriteit Vlaanderen

**Prof. mr. dr. Elaine Mak**

**Hoogleraar Encyclopedie van de Rechtswetenschappen en Rechtstheorie**

Elaine Mak is sinds juni 2016 hoogleraar Encyclopedie van de Rechtswetenschappen en Rechtstheorie en sinds september 2018 vice-decaan Onderwijs bij de faculteit REBO. Elaine verbindt in haar onderzoek en onderwijs een rechtstheoretisch perspectief met de studie van het (rechtsvergelijkende) staatsrecht en empirisch-juridische analyse. Een centraal aandachtspunt in haar werk is het functioneren van de rechtsstatelijke instituties (wetgever, uitvoerende macht, en in het bijzonder de rechterlijke macht) in moderne rechtsstaten in een veranderende juridische context. Zij heeft daarbij speciale belangstelling voor de kennis, vaardigheden en professionele ethiek van 'de jurist van de toekomst' en de wijze waarop juridische opleidingen studenten hierop kunnen voorbereiden.

[Klik voor meer informatie over Elaine Mak op deze link.](#)

#### Expertise

- Rechtspraak en rechterlijke organisatie
- Professionele ethiek
- Europese juridische cultuur
- Rechtstheorie en rechtssociologie
- (Rechtsvergelijkend) staatsrecht
- Empirische studie van het recht, kwalitatieve empirische analyse

#### Opleiding

2004-2008	PhD Rechtsgeleerdheid, Erasmus Universiteit Rotterdam (cum laude)
2002-2003	D.E.A. Droit public comparé des états européens, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
2001-2002	LL.M. Droit français et droit européen, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
1997-2001	LL.M. ('doctoraalexamen') Rechtsgeleerdheid, Erasmus Universiteit Rotterdam (cum laude)

#### Kernpublicaties

- Mak, E. (2013). *Judicial Decision-Making in a Globalised World: A comparative analysis of the changing practices of western highest courts*. Oxford: Hart Studies in Comparative Public Law, Hart Publishing.
- Mak, E. (2020). Het gezag van de juristen; een normatieve reflectie. In: A. Berlee, M. Bovens, J. Buiting, A.R. Mackor, E. Mak, J. Silvis & E. Tjong Tjin Tai (eds.), *De Toekomst van de Jurist, de Jurist van de Toekomst. Preadviezen Nederlandse Juristen-Vereniging 2020*, pp. 9-30. Deventer: Wolters Kluwer.
- Mak, E. (2017). *The T-shaped Lawyer and Beyond: Rethinking legal professionalism and legal education for contemporary societies*. Den Haag: Eleven International Publishing.

- Mak, E., N. Graaf & E. Jackson, (2018). The framework for judicial cooperation in the European Union: Unpacking the ethical, legal and institutional dimensions of "judicial culture", *Utrecht Journal of International and European Law*, 34(1) 24-44.
- Mak, E. (2018). Judicial self government in the Netherlands: Demarcating autonomy, *German Law Journal*, 19(7) 1801-1838.

#### Nevenfuncties (selectie)

- Raadsheer-plaatsvervanger in strafzaken bij het gerechtshof Den Haag

**Mr. Dr. Eva van Vugt**  
Assistant Professor of Law, Universiteit Utrecht

Eva van Vugt is universitair docent Staatsrecht aan de Universiteit Utrecht. Haar onderwijs en onderzoek is gericht op het (politieke) staatsrecht. In juni 2021 is zij cum laude gepromoveerd op een proefschrift naar de veranderde betekenis van artikel 50 Grondwet ('De Staten-Generaal vertegenwoordigen het gehele Nederlandse volk'). Haar expertise strekt zich uit over alle staatsrechtelijke aspecten van de vertegenwoordigende democratie en het Nederlandse parlementaire stelsel. Denk daarbij aan het kiesrecht, het kiesstelsel, de regulering van politieke partijen, de vertrouwensregel, monisme en dualisme, fractiediscipline en het vrij mandaat, het Nederlanderschap, parlementaire controle, het tweekamerstelsel etc. In het kader van haar proefschrift heeft zij zich onder meer verdiept in de vraag in hoeverre de Tweede Kamer mag en kan optreden tegen volksvertegenwoordigers die in de Kamer de orde verstoren, en de rol van de Kamervoorzitter in dezen.

[Klik voor meer informatie over Eva van Vugt op deze link.](#)

**Expertise**

- Staats- en bestuursrecht
- Parlementaire democratie

**Opleiding**

2016-2021	PhD Nederlands constitutioneel recht, Tilburg University (cum laude)
2014-2016	Master rechtsgeleerdheid (LL.M.), Tilburg University (cum laude)
2013-2016	Research Master in Law (LL.M.), Tilburg University (cum laude)
2011-2013	Topklasprogramma, Tilburg University
2010-2013	Bachelor rechtsgeleerdheid (LL.B), Tilburg University

**Kernpublicaties**

- Van Vugt, E. (2022). Artikel 50: Volksvertegenwoordiging: De Staten-Generaal vertegenwoordigen het gehele Nederlandse volk. In: A. Ellian, & B. Rijpkema (eds.), *Een Nieuw Commentaar op de Grondwet*, pp. 295-309. Den Haag: Boom.
- Van Vugt, E. (2022). Van partij naar persoon? Niet als het aan de Raad van State ligt: Het advies over het wetsvoorstel 'Met één stem meer keus'. *Tijdschrift voor Constitutioneel Recht*, 13(3), 219-237.
- Adams, M., & van Vugt, E. (2022). Parlementair taalgebruik en het Reglement van Orde van de Tweede Kamer: Naar een parlementaire gevaarzettingsdoctrine? *Nederlands Juristenblad*, 2022(12), 880-888.
- Van Vugt, E. (2022). De hypercomplexe samenleving, directe democratie en de Nederlandse Grondwet. In: Preadviezen voor de Staatsrechtkring 2021, pp. 131-168.

- Van Vugt, E. (2021). *De Staten-Generaal Vertegenwoordigen het Gehele Nederlandsche volk: Een Onderzoek naar de Veranderingen in de Betekenis van Artikel 50 Grondwet tussen 1814 en 1983*. Tilburg: Boom Juridisch.
- Goossens, J., Hirsch Ballin, E. & Van Vugt, E. (2021). Algoritmische beslisregels vanuit constitutioneel oogpunt: Tweedeling tussen algemene regels en concrete toepassing onder druk, *Tijdschrift voor Constitutioneel Recht*, 12(1), 4-19.
- Van Vugt, E. (2019). Versterking van de democratie: Parlementaire vertegenwoordiging volgens de Staatscommissie, *Tijdschrift voor Constitutioneel Recht*, 10(2), 116-132.
- Van Vugt, E. (2019). Ruim, redelijk of rigide: De uitleg van artikel 137, vierde lid, Grondwet door de Raad van State, *Tijdschrift voor Constitutioneel Recht*, 10(1), 51-63.
- Van Vugt, E. (2018). Intrekking van de Wet raadgevend referendum: Over de nasleep van het Oekraïnerferendum, *Nederlands Juristenblad*, 93(2), 78-84.
- Hirsch Ballin, E. M. H., & Van Vugt, E. (2014). De transformatie van de bevoegdheid tot ontbinding van het parlement. In: E. Witjens, V. Van Bogaert, & C. Bollen (eds.), *E Hofi di Ley: Feestbundel ter gelegenheid van 25 jaar Faculteit der Rechtsgeleerdheid van de Universiteit van Aruba*, pp. 113-128. Den Haag: Boom Juridisch.
- Van Vugt, E. (2017). Herbezinning parlementair stelsel: Herinterpretatie artikel 50 Grondwet, *Nederlands Juristenblad*, 92(10), 642.
- Adams, M., & van Vugt, E. (2016). Het EU-rechtsstaatmechanisme en Polen, *Nederlands Juristenblad*, 2016(17), 1184-1191.

**Nevenfuncties (selectie)**

- Redactie Tijdschrift voor Constitutioneel Recht

# Bijlage 7

# Aanvullende tabellen

Tabel B1

	N
<b>Totaal informed consent</b>	<b>654</b>
<b>Politiek</b>	217
Lid Presidium/Kamerlid	38
Fractiemedewerker	177
<b>Ambtelijk</b>	432
Griffiersdiensten	99
Stafdiensten + Directie Huisvesting	218
CIO-diensten	97
Lid MT of diensthoofd	36
Andere leidinggevende functie	47
Geen leidinggevende functie	339

**Tabel B1.** Beschrijving van het sample van de vragenlijst. Hierin zijn huidige Kamerbewoners en oud-Kamerbewoners samengevoegd.

Tabel B2

		Gemiddelde	SD
Als je op mijn werk een vergissing maakt, wordt het je vaak kwalijk genomen (omgekeerd gecodeerd).	Fractiemedewerkers	5,24	1,37
	Kamerleden	3,71	1,92
Op mijn werk kun je problemen en lastige kwesties bespreekbaar maken.	Fractiemedewerkers	5,13	1,74
	Kamerleden	5,04	1,64
Mensen op mijn werk wijzen anderen soms af omdat ze anders zijn (omgekeerd gecodeerd).	Fractiemedewerkers	5,39	1,66
	Kamerleden	4,75	2,12
Het is moeilijk om collega's op mijn werk om hulp te vragen (omgekeerd gecodeerd).	Fractiemedewerkers	5,90	1,34
	Kamerleden	5,36	1,37
Niemand op mijn werk zou mij opzettelijk tegenwerken.	Fractiemedewerkers	4,91	1,85
	Kamerleden	3,36	1,73
Op mijn werk worden mijn unieke vaardigheden en talenten gewaardeerd en benut.	Fractiemedewerkers	5,27	1,52
	Kamerleden	4,96	1,75
Op mijn werk is het normaal om elkaar aan te spreken op gedrag.	Fractiemedewerkers	4,56	1,55
	Kamerleden	4,61	1,66
Wanneer je op mijn werk iemand aanspreekt op gedrag, leidt dat ook echt tot verbetering.	Fractiemedewerkers	4,48	1,48
	Kamerleden	4,07	1,56
Op mijn werk worden kritische geluiden gewaardeerd.	Fractiemedewerkers	4,79	1,76
	Kamerleden	4,50	1,50
Op mijn werk word je aangemoedigd om je uit te spreken, ook als je ergens heel anders over denkt.	Fractiemedewerkers	4,87	1,76
	Kamerleden	4,68	1,63
Op mijn werk durf ik mezelf te zijn.	Fractiemedewerkers	5,79	1,39
	Kamerleden	5,46	1,29

**Tabel B2.** Aspecten van sociale veiligheid volgens deelnemers uit de politieke organisatie, uitgesplitst naar Kamerleden en fractiemedewerkers. Antwoorden werden gegeven op een schaal van 1 (zeer mee oneens) tot 7 (zeer mee eens). Een aantal vragen zijn omgekeerd gecodeerd, zodat een hogere score altijd een positiever oordeel over de sociale veiligheid weergeeft.

Tabel B3

		Voor zichzelf		Voor anderen	
		Gemiddelde	SD	Gemiddelde	SD
In de Tweede Kamer in het algemeen	Leidinggeevenden	7,11	1,86	6,61	1,61
	Niet-leidinggeevenden	7,74	1,46	7,34	1,35
In de ambtelijke organisatie	Leidinggeevenden	7,20	1,99	6,83	1,61
	Niet-leidinggeevenden	7,94	1,53	7,53	1,51
In de politieke organisatie	Leidinggeevenden	5,46	1,96	5,37	1,58
	Niet-leidinggeevenden	6,49	1,94	6,25	1,88
In de eigen dienst of fractie	Leidinggeevenden	7,78	2,09	7,32	1,88
	Niet-leidinggeevenden	8,10	1,76	7,78	1,66
In relatie tot het managementteam/ diensthoofden van de ambtelijke organisatie	Leidinggeevenden	6,98	2,08	6,90	1,94
	Niet-leidinggeevenden	7,60	1,90	7,50	1,61
In relatie tot het Presidium	Leidinggeevenden	5,83	2,20	5,45	1,92
	Niet-leidinggeevenden	6,44	2,22	6,65	2,06

**Tabel B3.** Ervaren sociale veiligheid volgens deelnemers uit de ambtelijke organisatie, uitgesplitst naar leidinggeevenden en niet-leidinggeevenden. Antwoorden werden gegeven op een schaal van 1 tot 10.

Tabel B4

		Gemiddelde		SD
Als je op mijn werk een vergissing maakt, wordt het je vaak kwalijk genomen (omgekeerd gecodeerd).	Niet-leidinggevenden	4,72	1,71	
	Leidinggevenden	3,89	1,85	
Op mijn werk kun je problemen en lastige kwesties bespreekbaar maken.	Niet-leidinggevenden	5,10	1,63	
	Leidinggevenden	4,88	1,66	
Mensen op mijn werk wijzen anderen soms af omdat ze anders zijn (omgekeerd gecodeerd).	Niet-leidinggevenden	5,18	1,57	
	Leidinggevenden	4,82	1,80	
Het is moeilijk om collega's op mijn werk om hulp te vragen (omgekeerd gecodeerd).	Niet-leidinggevenden	5,72	1,44	
	Leidinggevenden	5,38	1,62	
Niemand op mijn werk zou mij opzettelijk tegenwerken.	Niet-leidinggevenden	4,57	1,75	
	Leidinggevenden	3,74	1,94	
Op mijn werk worden mijn unieke vaardigheden en talenten gewaardeerd en benut.	Niet-leidinggevenden	5,09	1,43	
	Leidinggevenden	4,95	1,58	
Op mijn werk is het normaal om elkaar aan te spreken op gedrag.	Niet-leidinggevenden	4,11	1,54	
	Leidinggevenden	4,24	1,45	
Wanneer je op mijn werk iemand aanspreekt op gedrag, leidt dat ook echt tot verbetering.	Niet-leidinggevenden	4,04	1,31	
	Leidinggevenden	4,04	1,37	
Op mijn werk worden kritische geluiden gewaardeerd.	Niet-leidinggevenden	4,30	1,53	
	Leidinggevenden	3,93	1,59	
Op mijn werk word je aangemoedigd om je uit te spreken, ook als je ergens heel anders over denkt.	Niet-leidinggevenden	4,38	1,63	
	Leidinggevenden	3,83	1,79	
Op mijn werk durf ik mezelf te zijn.	Niet-leidinggevenden	5,52	1,30	
	Leidinggevenden	5,29	1,56	

**Tabel B4.** Aspecten van sociale veiligheid volgens deelnemers uit de ambtelijke organisatie, uitgesplitst naar leidinggevenden en niet-leidinggevenden. Antwoorden werden gegeven op een schaal van 1 (zeer mee oneens) tot 7 (zeer mee eens). Een aantal vragen zijn omgekeerd gecodeerd, zodat een hogere score altijd een positiever oordeel over de sociale veiligheid weergeeft.

Tabel B5

		Voor zichzelf		Voor anderen	
		Gemiddelde	SD	Gemiddelde	SD
In de Tweede Kamer in het algemeen	Griffiersdiensten	7,96	1,16	7,51	1,14
	Stafdiensten	7,63	1,71	7,18	1,54
	Directie huisvesting	7,06	2,10	6,74	1,84
	CIO-diensten	7,64	1,28	7,17	1,21
In de ambtelijke organisatie	Griffiersdiensten	8,32	1,34	7,94	1,19
	Stafdiensten	7,79	1,73	7,29	1,63
	Directie huisvesting	6,78	2,12	6,56	2,07
	CIO-diensten	7,89	1,30	7,51	1,15
In de politieke organisatie	Griffiersdiensten	6,77	1,68	5,98	1,87
	Stafdiensten	6,43	1,99	6,20	1,79
	Directie huisvesting	5,70	2,43	6,00	1,90
	CIO-diensten	6,14	1,92	5,83	1,73
In de eigen dienst of fractie	Griffiersdiensten	8,58	1,29	8,15	1,27
	Stafdiensten	8,10	1,88	7,68	1,69
	Directie huisvesting	7,16	2,35	7,05	2,47
	CIO-diensten	8,18	1,37	7,74	1,37
In relatie tot het managementteam/ diensthoofden van de ambtelijke organisatie	Griffiersdiensten	8,00	1,43	7,79	1,29
	Stafdiensten	7,54	2,06	7,47	1,68
	Directie huisvesting	6,73	2,69	6,73	2,50
	CIO-diensten	7,36	1,65	7,26	1,40
In relatie tot het Presidium	Griffiersdiensten	6,71	2,08	6,69	1,83
	Stafdiensten	6,40	2,27	6,48	2,11
	Directie huisvesting	5,79	2,64	5,81	2,50
	CIO-diensten	5,94	1,95	5,97	1,83

**Tabel B5.** Ervaren sociale veiligheid volgens deelnemers uit de ambtelijke organisatie, uitgesplitst naar type diensten. Antwoorden werden gegeven op een schaal van 1 tot 10.



Tabel B6

		Voor zichzelf		Voor anderen	
		M	SD	M	SD
In de Tweede Kamer in het algemeen	Man	7,79	1,64	7,09	1,65
	Vrouw	7,40	1,60	6,88	1,53
	Zeg ik liever niet	7,41	1,87	6,60	2,10
In de ambtelijke organisatie	Man	8,01	1,77	7,46	1,59
	Vrouw	7,72	1,69	7,27	1,54
	Zeg ik liever niet	7,57	1,74	6,93	1,67
In de politieke organisatie	Man	7,02	2,03	6,32	1,97
	Vrouw	6,73	2,15	6,05	1,88
	Zeg ik liever niet	6,75	3,15	5,88	3,04
In de eigen dienst of fractie	Man	8,18	1,90	7,72	1,89
	Vrouw	7,91	2,05	7,43	1,94
	Zeg ik liever niet	7,87	1,41	7,71	1,33
In relatie tot het managementteam/diensthoofden van de ambtelijke organisatie	Man	7,75	2,13	7,58	1,91
	Vrouw	7,42	1,78	7,17	1,67
	Zeg ik liever niet	6,69	2,06	7,17	2,21
In relatie tot het Presidium	Man	6,86	2,15	6,73	2,19
	Vrouw	6,20	2,25	6,25	1,95
	Zeg ik liever niet	4,57	3,10	4,88	3,31

**Tabel B6.** Ervaren sociale veiligheid, uitgesplitst naar gender. Antwoorden werden gegeven op een schaal van 1 tot 10.



Universiteit  
Utrecht