



**Datum**  
30 november 2021

### 3. Ter bespreking

#### a. Actuele maatregelen inz. Corona

- 5.1.2e licht op basis van de afgelopen vrijdag aangekondigde maatregelen toe dat de redeneerlijn is we werken thuis, tenzij het echt niet anders kan. Afweging leidinggevende is wat is noodzakelijk.
- Vraag vanuit EZK/ LNV is over de mogelijkheid om fysieke bijeenkomsten te organiseren. Vraag aan ICBR leden is hoe zij hiermee omgaan.
- De leden geven aan dat zij alle bijeenkomsten om hebben gezet naar digitaal en evenementen zijn geannuleerd of verschoven.
- 5.1.2e licht de hoofdlijnen van het wetsvoorstel voor hanteren van het CTB toe.
- Als werkgever Rijk dienen we ons voor te bereiden op de scenario's. Nota die hiervoor wordt opgesteld wordt voorgesteld voor besluit voor te leggen in SGO. Daarnaast positie van het rijk bespreken in MCC. Aandachtspunt is dat politiek mogelijk verwacht dat CTB breed binnen het rijk wordt toegepast, terwijl op basis van wetsvoorstel CTB bij rijk niet op grote schaal kan worden toegepast.
- De voorzitter verzoekt ICBR leden na te denken over welke organisaties het CTB zouden willen toepassen. Er wordt geregeld dat CTB-plicht niet gaat gelden voor toezichthouders en handhavers als die een CTB-plichtige organisatie bezoeken (bijv. inspectie in een horeca-onderneming).
- Voor de uitvoering is van belang dat leidinggevendenden geen rol moeten gaan spelen bij de check van de CTB toegangscontrole, maar dat de RBO dit gaat doen. Dit betekent dan wel dat de RBO capaciteit zou moeten worden uitgebreid als zij verantwoordelijk worden voor de CTB check en dit in alle rijksbanken zou moeten (vooralsnog is dit niet het geval). Dit moet dan ook voor een aantal panden ook in overleg met CDV's, omdat RBO niet in alle rijksbanken werkt.
- Medezeggenschap dient ook te worden meegenomen. Afhankelijk van het scenario geldend voor alle rijksmedewerkers via de GOR Rijk of decentraal voor specifieke organisaties/ locaties.

#### Reacties ICBR leden:

De ICBR leden vragen aandacht voor:

- In kantoren aanhouden 1,5 meter afstand en waar dat niet kan een mond-neus-masker op. Wat voegt CTB dan nog toe? Overigens bij FIN wel veel leidinggevendenden voorstander van CTB als je dan weer veilig naar kantoor kan.
- Goed om voorbereid te zijn op politieke keuzes.
- Lid SZW, J&V bieden aan om mee te denken.
- Bij beleid is van belang of beleid wordt gehanteerd dat geldend is vanuit de werkgever of beleid van betreffende panden?
- In relatie tot de uitvoering: lid J&V geeft aan dat DJI mogelijk wel CTB wil. Belangrijk in relatie tot medewerkerbescherming (veiligheid op het werk). Regels zouden dan voor zowel bezoekers, gedetineerden als medewerkers gelijk moeten zijn.
- Kunnen we sectoraal verschillen in kaart brengen?

**Datum**  
30 november 2021

- Verzoekt om precisering welke organisaties wel en niet.
- Basis vraag is: Waarom voldoen pandplannen niet? (NB: wetsvoorstel is geschreven voor situaties waar 1,5 m niet mogelijk is en thuiswerken niet kan. Dus in de basis niet voor kantoorpanden).
- Lid Defensie merkt op dat als beleid in ambtenarenrecht wordt geregeld, zij dit voor hun eigen regelingen moeten aanpassen. Zij horen dat graag tijdig. (NB: zie memorie van toelichting. Daarin wordt arbeidsrechtelijk eea uitgelegd)
- ICBR leden zijn het eens met besluitvorming in SGO.
- Specialties: goed bezien hoe hiermee om te gaan? Is het mogelijk om daar ook RBO in te zetten cq willen medewerkers daar wel werken als CTB-plicht geldt.
- Aanhaken medezeggenschap: idealiter ofwel via GOR Rijk ofwel op zo laag mogelijk niveau. Dat laatste kost meer tijd waarschijnlijk.
- Wat gaan we doen als medewerkers niet willen komen als CTB geldt?
- Verzoek om onderscheid te maken tussen bezoekers en medewerkers.
- 2-G of 3-G maakt nogal verschil voor de uitvoering.
- Combinatie van maatregelen is lastig.
- Belangrijk om in voorbereiding op te nemen: Hoe kunnen we weer afschalen?
- Praktische haalbaarheidstoets is belangrijk van tevoren. We moeten kunnen waarmaken wat we beloven.
- Bij medewerkers die langs huizen gaan of zitting hebben: geen verschil tussen het werken 'buiten' en in de kantoorpanden.
- T.a.v. medezeggenschap: indien bijv. Douane wel, dan op lokaal niveau medezeggenschap betrekken. Als rijksbreed niveau, dan GOR Rijk.
- Lid RWS pleit om geen onderscheid te maken voor kantoorpersoneel en overig. Medewerkers in gevaarlijke omstandigheden t.o.v. medewerkers op kantoor.
- Palet maatregelen houd je in stand: vooral thuiswerken.
- ICBR pleit om medezeggenschap zo hoog mogelijk in te regelen.

#### Reactie 5.1.2e

- 5.1.2e geeft aan dat (met de wetenschap van de huidige concept wetgeving) voor de uitvoering van een (eventuele) toepassing van een CTB, verschillende scenario's in samenwerking met de CDV's en RBO in kaart worden gebracht incl. een kostenraming.
- De systematiek van het wetsvoorstel is dat als thuiswerken niet mogelijk is en 1,5 m niet altijd kan worden gehanteerd CTB een aanvullend instrument kan zijn om gezond en veilig werken mogelijk te maken. Dat moet de werkgever motiveren en ter instemming voorleggen aan de medezeggenschap.
- De scenario's en kostenramingen voor een eventuele toepassing van CTB zien toe op:
  - Rijkskantoren waar de RBO werkzaam is
  - Rijkskantoren waar de RBO niet werkzaam is
  - Specialties: in dat verband is van belang dat voor sommige specialities en organisaties de anderhalf meter maatregelen niet

**Datum**  
30 november 2021

kunnen worden gehandhaafd (bijvoorbeeld penitentiaire inrichtingen). Dan kan het een voordeel zijn om degelijke organisaties onder een toekomstige ministeriële regeling aanvullend op de wetgeving te laten vallen.

- 5.1.2e verzoekt de ICBR de afweging voor een opname in de ministeriële regeling te maken voor hun eigen organisaties waarbij de anderhalf meter maatregel niet in acht kan worden genomen en in voorkomende gevallen z.s.m. een opgave te doen aan DGOO van die organisaties. Voor de beoordeling dienaangaande kan een afwegingskader worden benut dat wordt opgesteld door DGOO.
- Ten behoeve van het overleg met de staatssecretaris BZK wordt een nota opgesteld met de in's en out's en complexiteit van de verschillende scenario's.
- Onderliggende regelgeving moet nog worden opgesteld.
- Continuïteit: Leven zorgen over. ICOP is bevraagd wat ze als aandachtspunt zien en dit is het meest genoemde punt.

#### **Conclusie**

- De voorzitter dankt de leden voor de reflectie.
- Ze doet graag een beroep op een aantal leden om mee te denken.
- In het kader van de thuiswerkregel wordt geconcludeerd dat bijeenkomsten door ministeries in het algemeen worden omgezet of uitgesteld, maar dat er op dat punt wel wat interpretatieverschillen in de uitleg van de maatregelen zijn, die nog binnen de marges passen.
- Wordt vervolgd. Gezien de snelheid mogelijk buiten de reguliere vergaderingen om.

#### **b. Forensische onderzoeken**

##### **Inleiding/ toelichting door 5.1.2e en 5.1.2e :**

- Worsteling en dilemma's op basis van 2 grote onderzoeken: reflecties, lessen trekken uit ervaringen van anderen en aan het eind voorstel voor handreiking.
- Anders dan een feitenonderzoek of strafrechtelijk onderzoek, anders dan parlementair onderzoek.
- Begint bijvoorbeeld bij vermoeden uit TK dat ergens informatie achter is gehouden.
- (IT)Forensisch: de wijze waarop je onderzoek doet. Hoe informatie aanleveren? Doorlopen van de verschillende fasen, zoals toegelicht in de presentatie die bij de stukken zat.
- Gaat om heel veel informatie; o.a. legen van mailboxen. PBM: VWS 100 mailboxen (bij PBM onderzoek gaat het niet alleen om mailboxen van VWS, maar ook buiten de organisatie), bij onderzoek FIN gaat het om 70 mailboxen.
- Werkgeverschap-gerelateerde aspecten: o.a. positie medezeggenschap/ vakbonden en sociale aspecten (privézaken).
- Dilemma's worden geschetst (zie sheet 7 en 8 van de presentatie).

**Datum**  
30 november 2021

- Kortom dergelijke onderzoeken kosten veel tijd en zorgvuldigheid (plus capaciteit en de inzet van financiële middelen), zowel betreffende de informatie als ook richting betrokken medewerkers.
- Vraagt om rijksbreed kennis te delen en gelijk optrekken.
- Interdepartementale handreiking opstellen: is ICBR akkoord?

#### **Reacties ICBR leden:**

- J&V veel onderzoeken gehad. Input delen toe bereid. Instrument benutten.
- Collega's benutten als klankbord bij nieuw onderzoek.
- Complimenten: letten op privacy van medewerkers. Inspirerend leiderschap.
- Goed om dit te delen. Goed om handreiking op te stellen.
- Vraag: forensische onderzoeken bij bedrijven? Gaat dat op dezelfde manier? Zijn daar voorbeelden van? Kunnen we van hen leren?
- Aanbevelingen voor een volgende crisis: zijn er lessons learned?
- Set van geheimhouding: hoe omgegaan met interne regelingen?
- Handreiking voor medewerkers? Naast handreiking voor organisaties?
- Bij strafrechtelijk proces; wat beschikbaar stellen? Aan de voorkant over nadenken.
- Indien vaker: niet eigen onderzoeksbureau. Wel een groepje van collega's die dergelijke onderzoeken begeleiden (expertisecentrum).
- Gezamenlijke lijn om ongewilde precedentes tegen te gaan.
- Op te nemen wat aan de voorkant kan worden gedaan.
- Specifiek aandachtspunt: overhevelen van gehele inboxen. EU en NAVO regelgeving verbiedt om informatie over te dragen aan derden.
- Wanneer een intern, strafrechtelijk en forensisch onderzoek: goed onderscheid duiden. Glijdende schaal.
- Aandacht voor arbeids-juridische ondersteuning; wat krijg je voor ondersteuning. Bij strafrechtelijk onderzoek krijg je een advocaat.
- Bureau Integriteit: gemeente Amsterdam, spreken met de directeur om van te leren.

#### **Reactie**

- Voor onderzoek VWS is een externe begeleidingscommissie ingeschakeld. 5.1.2e ingeschakeld als externe coach.
- Bedankt voor reflecties en complimenten.
- Bepaalde interne regelingen niet gehanteerd. Opschonen mailboxen eerder; hygiëne helpt.
- Impact: gaat verder dan mensen die mailbox wordt geleegd. Breed binnen uitvoeringsdiensten gevoeld. Vrijwilligheid geldt; echter dit wordt wel in het rapport vermeld.
- Omvang en complexiteit van IT informatie. Capaciteit is vraagstuk.

#### **Conclusie**

- De voorzitter concludeert dat dit vraagt om een handreiking, die ons kan helpen.
- Handreiking opstellen o.b.v. het perspectief van informatie, werkgever en medewerker.

**Datum**  
30 november 2021

- De voorzitter vraagt 5.1.2e de lessen op te nemen en stelt voor om een groepje collega's met kennis op informatiekant, AVG en onderzoekservaring bij elkaar te brengen voor de handreiking.
- Afgesproken wordt dat 5.1.2e bezien hoe die handreiking tot stand te brengen.

**c. Wetsvoorstel Adviescollege ICT-toetsing**

- Adviescollege werkt al op basis van tijdelijk besluit.
- Wetsvoorstel moet ervoor zorgen dat dit permanent wordt.
- Route langs wetgevingslijn; IOWJZ, SGO en MR.

**Reacties ICBR:**

- Twee aandachtspunten worden benoemd m.b.t. art. 7, lid 3: ingewikkelde zin (beheer en onderhoud) eenvoudiger. In CIO Beraad beheer en onderhoud op Rijks ICT-dashboard inrichten.
- T.a.v. Art. 11, lid 2: zbo's zelfstandig advies inwinnen. ICT projecten niet d.m.v. wettelijke verplichting aanmelden. Grote verantwoordelijkheid bij zbo's. Minister wordt wel aangesproken.
- T.a.v. Art. 9, lid 1: rekening houden met recessen. Reactietermijn viel in reces/ vakantie, waardoor de termijn niet werd gehaald.

**Reactie Lourens en besluit:**

- Art. 7, lid 3: genoemde zin aanpassen. Ook memorie van toelichting aanvullen met voorbeelden.
- Punt zbo's: we kunnen geen verplichting stellen. Adviescollege zelf beoordelen.
- Art. 9, lid 1: neemt 5.1.2e mee terug.
- Bevestigt dat in CIO Beraad wordt bezien wat in ICT dashboard wordt opgenomen (kort en bondig).
- Met gedane toezeggingen en aanpassingen stemt de ICBR in met voorliggend wetsvoorstel. De ICBR dankt de betrokken collega's.

**4. Ter besluitvorming**

- a. Informatiestatuut 2022 en pre-assurance duurzaamheid JBR

**Reactie ICBR leden**

- Verzoek is om LFMO te betrekken in de vorm van een uitvoerings-toets.
- Civiele voertuigen: komt nieuw tekstvoorstel voor.
- Verantwoordingsplicht spoort niet altijd met andere verantwoordings-trajecten.
- Verantwoorden: coördinerende rol op het gebied van duurzaamheid voor BZK steviger zien. Met het maatschappelijke doel in beeld.

**Reactie 5.1.2e**

- Neemt dit stuk mee richting LFMO.
- Punt van informatie ook.

**Conclusie**

- De ICBR stelt het Informatiestatuut 2022 vast.

**Datum**  
30 november 2021

- De ICBR neemt kennis van het pre-assurance rapport en gaat akkoord met de korte en lange termijn activiteiten.
- Stemt in met aanstelling van een tijdelijke projectleider.

**Datum**  
30 november 2021

#### **Hamerstuk**

- d. i. Tarieven Rijksvastgoedbedrijf 2022
- ii. Producten- en Dienstencatalogus (PDC) Rijksvastgoedbedrijf 2022
- e. Aanpassen afspraken gezond en veilig werken COVID-19

#### **Besluit**

- De ICBR leden stemmen in met agendapunten 4.b.i. en ii. En agendapunt c.
- N.a.v. agendapunt 4.b. merkt lid Defensie op nog in gesprek te zijn over tarieven RVB. Deze zijn voor hen nog niet definitief vastgesteld.

#### **5. Ter informatie**

- a. Voorraadagenda
- b. Definitieve besluitenlijst ICBR d.d. 19 oktober 2021
- c. Actuele Rapportage pandbezetting rijkskantoren
- d. Toelichting Recht op onbereikbaarheid
- e. Hybride werken: toevoegen bureau aan noodzakelijke voorzieningen thuis
- f. Resultaat onderhandelingen cao Rijk 2021
- g. Categorieplan ICT professionals Rijk
- h. Stand van zaken Archiefbewerking actielijn 4 en project VAS
- i. Nota Doc-Direkt inzake wegwerken archiefachterstanden

#### **Besluit**

- N.a.v. 5.e.: bureau wordt toegevoegd. P-Direkt geeft de tijd nodig te hebben om het declaratieproces in te regelen. De termijn waarop dit georganiseerd is doet DGGO samen met P-Direkt in ICOP verband.
- N.a.v. 5.d.: Toelichting recht op onbereikbaarheid: Lid BZ merkt op dat zij bezig zijn met een tekst in het kader van bereikbaarheid bij werken in het buitenland.
- N.a.v. 5.d.: Dit punt is afgestemd met de GOR Rijk en hoeft dus niet op ander overlegtafels terug te komen.
- De overige stukken worden ter kennisgeving aangenomen.

#### **6. Rondvraag**

-