

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1621

Vragen van het lid **De Groot** (D66) aan de Minister van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit over *de veiligheid van medewerkers bij de NVWA* (ingezonden 2 februari 2021).

Antwoord van Minister **Schouten** (Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit) (ontvangen 9 februari 2021).

Vraag 1

Kunt u bevestigen dat u signalen heeft ontvangen dat er een aanzienlijke groep medewerkers is bij de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA) die zich niet herkent in de conclusies uit de rapportage «Op weg naar een vitale organisatie Dierenwelzijn»? Zo ja, wat gaat u met deze signalen doen?¹

Antwoord 1

Ja, medewerkers van de NVWA, afkomstig uit de twee teams dierenwelzijn hebben aangegeven zich niet te herkennen in de conclusies uit de rapportage. Met hen is op 1 februari 2021 gesproken over de rapportage «Op weg naar een vitale organisatie Dierenwelzijn» en hun gevoelens daarover. Medewerkers en het management hebben aangegeven hierover verder in gesprek te willen.

Vraag 2

Kunt u bevestigen dat u signalen heeft ontvangen dat er medewerkers worden geïntimideerd binnen de NVWA wanneer zij ervoor kiezen contact op te nemen met de politiek over ernstige zorgen met betrekking tot voedselveiligheid en dierenwelzijn? Zo ja, hoe gaat u hun veiligheid waarborgen?

Antwoord 2

Het uitgangspunt van mijzelf en ook van de interim- IG is een veilige werkomgeving voor alle medewerkers van de NVWA. Ik vind het belangrijk dat alle NVWA-medewerkers de vrijheid en veiligheid voelen om zich uit te spreken over mogelijke misstanden naar collega's, direct leidinggevenden, hoger leidinggevenden en waar nodig ook aan de IG. Mochten medewerkers zich onvoldoende gehoord voelen door het management, dan kunnen zij terecht bij vertrouwenspersonen, integriteitscoördinator, incidenten-postbus

¹ Rapport «Op weg naar een vitale organisatie Dierenwelzijn», 2021D03922

en Huis voor de Klokkenluiders. Naast deze bestaande interne procedures stel ik een externe integriteitscommissie in met een eigen meldpunt.

Vraag 3

Kunt u bevestigen dat u niet afwijzend staat tegenover direct contact tussen medewerkers van de NVWA en de politiek, indien zij ernstige zorgen willen aankaarten? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

Ik heb uw kamer aangegeven dat ik contact tussen medewerkers van de NVWA en de politiek niet verbied. Ik zie wel graag dat signalen of mogelijke misstanden worden besproken op de plek waar ze opgelost kunnen en behoren te worden. En dat is eerst en vooral bij de NVWA zelf.

Vraag 4

Hoe is het mogelijk dat in het rapport passages zijn opgenomen die herleidbaar zijn tot personen, zoals ook in de aanbiedingsbrief benoemd wordt?

Antwoord 4

Het rapport is niet opgesteld met het oogmerk dit extern te verspreiden. Tijdens de gesprekken die zijn gevoerd is niet aangegeven dat dit zou kunnen leiden tot een rapport dat ook buiten de NVWA beschikbaar zou zijn. De IG heeft mij er op gewezen dat passages in het rapport voorkomen die herleidbaar zijn naar functies en daarmee naar personen. In het kader van transparantie heb ik ervoor gekozen het rapport toch aan te reiken aan uw Kamer.

Vraag 5

Waarom is deze keuze gemaakt en deelt u de mening dat dit zeer onwenselijk is? Is dit een normale gang van zaken bij dergelijke interne rapportages en bent u van mening dat dit een veilige werkomgeving oplevert?

Antwoord 5

Ik ben me er van bewust dat deze tussenrapportage niet is opgesteld met het oogmerk deze extern te verspreiden. Tijdens de gesprekken die zijn gevoerd is niet aangegeven dat dit zou kunnen leiden tot een rapportage die ook buiten de NVWA beschikbaar zou zijn. Er staan dan ook passages in die herleidbaar zijn naar functies, en daarmee naar personen. Omdat ik veel waarde hecht aan transparantie richting uw Kamer heb ik er toch voor gekozen om dit rapport openbaar te maken

Vraag 6

Hoe verhouden de passages die daar betrekking op hebben zich tot uw reactie op het 2Solve-rapport, waarin u stelt dat de NVWA een veilige werkomgeving moet bieden waar ruimte is voor onderling aanspreken?²

Antwoord 6

Een veilige werkomgeving voor alle medewerkers van de NVWA is een randvoorwaarde voor de uitvoering van goed toezicht. Vanwege het belang hiervan voor een professionele organisatie is de IG vanuit de herbezinning het ontwikkeltraject «leiding geven, leiding ontvangen» gestart, waarbij medewerkers en leidinggevenden worden ondersteund om met elkaar de goede gesprekken te voeren.

Vraag 7

Hoe beoordeelt u dat uit de lijst van geïnterviewden blijkt dat slechts «een aantal teamleden van de overige teams» betrokken zijn bij het opstellen van het rapport? Van hoeveel mensen is hier sprake en bent u van mening dat dit leidt tot een eenzijdig beeld?

² Kamerstuk 28 286, nr. 1065

Antwoord 7

Het rapport «Op weg naar een vitale organisatie Dierenwelzijn» handelt over het domein dierenwelzijn welke in de afdeling Dier van de NVWA binnen 17 teams wordt uitgevoerd, waaronder de twee specifieke dierenwelzijnsteams. Daarom zijn met name medewerkers werkzaam in die teams geïnterviewd. De IG heeft signalen ontvangen dat niet-geïnterviewde medewerkers, die ervaringen hebben met de twee specifieke dierenwelzijnsteams, graag nog willen spreken over deze ervaring. Deze gesprekken zijn mogelijk en zullen gevoerd worden.

Vraag 8

Deelt u de mening dat hoe de dierenwelzijnsteams te werk gaan, juist een voorbeeld is van hoe het wel moet volgens het 2Solve-rapport en uw reactie daarop?

Antwoord 8

In reactie op het 2Solve-rapport heb ik aangegeven dat een stevige en consequente handhaving in alle onderdelen van de NVWA de norm is. Het interventiebeleid is hierbij leidend. In de Nederlandse veehouderij is geen bedrijf gelijk en geen situatie identiek. Het vastgestelde en door de NVWA kenbaar gemaakte interventie- c.q. handhavingsbeleid is leidend voor de uitvoering van het toezicht op dierenwelzijn. Binnen het interventiebeleid is ruimte om intern het gesprek te voeren binnen de professionele ruimte om waar nodig gemotiveerd en met maatwerk afwijkend te beslissen. Het gaat hier uitdrukkelijk niet om particuliere, niet ambtelijke opvattingen zoals die in de maatschappij bestaan en natuurlijk ook bij NVWA-medewerkers kunnen spelen. Om tot uniform toezicht te komen is het daarom belangrijk dat casuïstiek met elkaar wordt gedeeld, besproken en leidend is voor vervolgotredingen. De dierenwelzijnsteams verrichten met name inspecties in zaken waarin het dierenwelzijn ernstig in het geding is. Juist ook deze inbreng van dierenwelzijnsteams is nodig om tot uniforme handhaving te komen.

Vraag 9

Klopt het dat de opsteller van het interne rapport bij de presentatie de opmerking gemaakt heeft dat je «serieus de vraag kunt stellen of een harde hand nodig is» bij de werkwijze van de dierenwelzijnsteams? Zo ja, hoe verhoudt deze opmerking zich tot uw reactie op het 2Solve-rapport dat stelt dat «een stevige en consequente handhaving in alle onderdelen van de NVWA de norm is»?³

Antwoord 9

Ik kan dat noch bevestigen noch ontkennen dat deze uitspraak is gedaan aangezien ik niet bij de presentatie aanwezig was. Voor het overige deel van de vraag verwijs ik naar vraag 8.

Vraag 10

Kunt u deze vragen beantwoorden voor het algemeen overleg NVWA gepland op 2 februari 2021?

Antwoord 10

Ik heb deze vragen zo spoedig als mogelijk beantwoord.

³ Kamerstuk 28 286, nr. 1065