

In antwoord op de vragen van het AD:

Beantwoord op 26 januari 2020

In de zomer van 2017 heeft zich een aantal mensen (7) tot de vertrouwenspersonen gewend met betrekking tot de Inspectie JenV. De SG heeft allen aangeboden om met hem in gesprek te gaan. De meesten hebben hiervan gebruik gemaakt. Naar aanleiding van deze gesprekken heeft de SG gesprekken gevoerd met het management van de Inspectie JenV. Uiteindelijk zijn er in december 2017 twee formele meldingen over de Inspectie JenV bij de Centrale Coördinator Integriteit ingediend. Deze gingen over mogelijke oneigenlijke beïnvloeding en de werkomgeving bij de Inspectie JenV. Naar aanleiding van deze meldingen is in opdracht van de toenmalige pSG onderzoek uitgevoerd door de ADR, zoals ook is aangegeven in het Kamerdebat van 23 januari 2018 over de meldingen van bemoeienis bij WODC-onderzoek.

Bij de Inspectie JenV onderzocht de ADR de totstandkoming van het rapport "Inrichting repressieve brandweezorg". De ADR is nagegaan op welke punten er is afgeweken van de vigerende beschrijving van het werkproces van de Inspectie, welke interventies er hebben plaatsgevonden alsook welke principes van goed toezicht er hierbij mogelijk in het geding zijn geweest. Op basis van dit onderzoek komt de ADR tot de bevinding dat de ongewenste beïnvloeding niet kan worden vastgesteld. Op 23 mei 2018 is de Tweede Kamer geïnformeerd over de uitkomsten van dit onderzoek. Zie bijgaande link:
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/05/23/tk-beleidsreactie-rapport-inspectie-jenv-inrichting-repressieve-brandweezorg>;

Het rapport zelf is in mei 2018 niet openbaar gemaakt, omdat aan betrokken medewerkers vertrouwelijkheid was toegezegd. Elementen uit het onderzoeksrapport zijn namelijk terug te voeren op personen die betrokken zijn bij de totstandkoming van het ADR-onderzoek. Wanneer de ADR geen vertrouwelijkheid kan toezeggen in het kader van zijn onderzoeken en dit leidt tot terughoudende medewerking aan onderzoeken, zal dit er toe kunnen leiden dat de resultaten van toekomstige onderzoeken minder goed bruikbaar zijn of geen betrouwbaar beeld geven. In dat geval wordt niet alleen de ADR benadeeld, maar ook het ministerie als opdrachtgever tot het onderzoek. Medewerkers moeten zich volkomen vrij voelen om volledig mee te werken aan het onderzoek. We achten het daarnaast van groot belang de anonimiteit van de melder te borgen. Beide melders hebben bij het doen van hun melding geen instemming gegeven om hun identiteit bekend te maken.

De ADR doet in haar rapport een aantal aanbevelingen waarmee de navolging van de principes van goed toezicht door de Inspectie aan kracht kan winnen. De Inspectie is door de SG verzocht opvolging te geven aan de aanbevelingen van de ADR. Tevens heeft de SG de Inspectie via een verbeteropdracht verzocht om een aantal specifieke verbeteringen ter hand te nemen. (*1) Voor het goed functioneren van de Inspectie JenV is het van belang om binnen de organisatie nog nadrukkelijker te reflecteren, dilemma's te bespreken en vroegtijdig te signaleren hoe het werk beter kan.

De melders zijn geïnformeerd over de uitkomsten van het ADR-onderzoek en hoe de melding is afgehandeld. Het is ook gemeld dat er is afgezien van vervolgonderzoek naar andere zaken, omdat de verbeteropdracht aan de Inspectie ook de andere elementen dekte. De achterliggende problematiek was namelijk hetzelfde. Met melders is besproken dat dit geadresseerd wordt in een veranderopdracht aan de Inspectie JenV, opdat de Inspectie JenV direct in staat is slagvaardig de noodzakelijke verbeteringen in gang te zetten.

Ten slotte verwijzen we naar de wob afdoening over wob verzoek inzake ADR rapport Brandweezorg van december vorig jaar. Zie Rijksoverheid.nl
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rijksoverheid/documenten/wob-verzoeken/2019/12/05/besluit-op-wob-verzoek-over-onderzoeksrapport-adr-melding-inspectie-jenv>

Noot (*1)

1. Het management neemt besluiten en afwegingen in het zicht van medewerkers en besluiten worden met medewerkers gedeeld.
2. Leidinggevenden voeren nadrukkelijk en frequent ruggenspraak met (betrokken) medewerkers over het onderzoeksproces, de totstandkoming van een rapport, de methodologische verantwoording, de bestuurlijke afstemming, et cetera.
3. Leidinggevenden nemen het perspectief, de overwegingen en argumentatie van de medewerkers mee in de eigen afweging om te komen tot een besluit. Dit besluit wordt vervolgens vastgelegd en intern, open en transparant gecommuniceerd.
4. Verantwoordelijkheden worden bij voorkeur laag in de organisatie belegd en daar ook gehouden. Leidinggevenden stellen medewerkers in staat om aan hun verantwoordelijkheden tegemoet te komen.
5. Een veilig werkklimaat waarbinnen leidinggevenden en medewerkers integer en met respect met elkaar omgaan. Het MT Inspectie JenV schept randvoorwaarden zodat medewerkers zich veilig voelen, zich kunnen uiten en hiermee invloed kunnen uitoefenen op de organisatie van de Inspectie.
