

**Aan** Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties  
Directoraat-Generaal Digitalisering en Overheidsorganisatie  
Directie Ambtenaar en Organisatie

**Onderwerp** Resultaten Flitspanelonderzoek 'Bekendheid voorzieningen rondom het melden van vermoedens van misstanden'

**Datum** 29 september 2022

## 1. Aanleiding en doel

De sector Rijk kent een voorziening van een gesprek onder begeleiding en mediation (bij het Rijksloket advies en bemiddeling arbeidszaken (RABA)) en een vergoeding voor rechtsbijstand bij een juridische procedure voor een klokkenluider als die van mening is dat sprake is van benadeling naar aanleiding van een melding van een vermoedelijke misstand. Uit een eerdere navraag bij de verschillende departementen blijkt van deze vergoeding uit de CAO Rijk weinig gebruik te zijn gemaakt, terwijl er wel diverse klokkenluiderszaken binnen het Rijk hebben gespeeld. Mogelijk is de voorziening onvoldoende bekend binnen het Rijk.

Om hier meer inzicht in te krijgen heeft u het programma Venster voor medewerkers (onderdeel van Stichting ICTU) gevraagd om een kwantitatief onderzoek uit te voeren. Dit onderzoek is uitgevoerd onder rijksmedewerkers met als doel het in kaart brengen van de bekendheid bij rijksmedewerkers met mediation (als er sprake is van een klokkenluiderszaak) en met de voorzieningen voor melders van (vermoedens) van misstanden uit de CAO Rijk. Daarbij wilt u nagaan wat eventuele belemmeringen zijn om van deze voorzieningen gebruik te maken en wat er nodig is om het gebruik te verhogen of beter aan te sluiten bij de behoeften.

Deze nulmeting is bedoeld om een eerste beeld te krijgen, en kan als basis dienen om verder beleid op te ontwikkelen. In een later stadium zal dan ook een vervolgmeting worden gedaan om de ontwikkeling in de tijd inzichtelijk te krijgen.

## 2. Onderzoeksverantwoording

### Doelgroep

De doelgroep van het onderzoek bestaat uit medewerkers die werkzaam zijn binnen de volgende onderdelen binnen het Rijk:

- Kerndepartementen (exclusief Defensie);
- Uitvoeringsorganisaties/agentschappen;
- Zelfstandige bestuursorganen;
- Hoog College van Staat;
- Rijksinspecties;

### Gebruik Flitspanel

Om de doelgroep te bereiken is gebruik gemaakt van het Flitspanel, hét medewerkerspanel van en voor de overheid. Het Flitspanel geeft haar mening over actuele vraagstukken over werken in de (semi)publieke sector, HRM en werkgeverschap. Het programma Venster voor medewerkers beheert het Flitspanel en stuurt onderzoek onder het Flitspanel aan. Dat doet zij in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

### Veldwerk







De doelgroep is per e-mail uitgenodigd om de online vragenlijst naar de bekendheid van de voorzieningen rondom het melden van vermoedens van misstanden in te vullen. Het onderzoek heeft plaatsgevonden van 20 april t/m 10 mei 2022.

## Respons

In totaal zijn 1.729 binnen het Rijk werkende Flitspanelleden benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. Hiervan heeft 34% (596 panelleden) de vragenlijst daadwerkelijk ingevuld.

## Hoe ziet de groep respondenten eruit?

Om de resultaten van het onderzoek te kunnen duiden, is het van belang een beeld te hebben van de kenmerken van de 596 respondenten die hebben deelgenomen aan dit onderzoek. In onderstaande tabel laten we zien wat de demografische kenmerken en de baankenmerken zijn van de respondenten.

Demografische kenmerken	
	<b>Geslacht</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mannen 63%</li><li>• Vrouwen 37%</li><li>• Anders 0,3%</li></ul>
	<b>Leeftijd</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• &lt; 30 jaar 7%</li><li>• 30 – 39 jaar 17%</li><li>• 40 – 49 jaar 23%</li><li>• &gt;50 jaar 52%</li></ul>
	<b>Hoogst voltooide opleidingsniveau</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Laag 0,4%</li><li>• Middelbaar 19%</li><li>• Hoog 80%</li><li>• Onbekend 1%</li></ul>
Baankenmerken	
	<b>Rijksonderdeel waar men werkzaam is</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kerndepartementen, exclusief Defensie 26%</li><li>• Uitvoeringsorganisaties/agentschappen 52%</li><li>• Rijksinspecties 11%</li><li>• Zelfstandige bestuursorganen 4%</li><li>• Overige 11%</li></ul>
	<b>Aantal jaren dat men werkzaam is bij de Rijksoverheid</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 0-5 jaar 9%</li><li>• 6-10 jaar 9%</li><li>• 11-20 jaar 22%</li><li>• 20-30 jaar 28%</li><li>• &gt;30 jaar 32%</li></ul>
	<b>Leidinggevenden</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 14% heeft een leidinggevende functie (voert functionerings-, voortgangsgesprekken e.d. met medewerkers)</li><li>• 86% heeft geen leidinggevende functie</li></ul>

## Representativiteit

Er is gekeken of de samenstelling van de respons vanuit het Flitspaneel overeenkomt met de opbouw van de populatie binnen de sector Rijk (verdeling geslacht/leeftijdsgroepen). Het valt op dat rijksmedewerkers die jonger zijn dan 35 jaar ondervertegenwoordigd zijn in de groep respondenten. Daarnaast is de groep rijksmedewerkers die ouder dan 55 jaar zijn oververtegenwoordigd. Tevens valt het op dat er een oververtegenwoordiging is van mannelijke respondenten.

## Definitie misstand

Aan de respondenten is de volgende definitie voorgelegd bij de introductie van de vragenlijst.

### *Wat is een misstand?*

Bij een misstand is het maatschappelijke belang in het geding, bijvoorbeeld als er gevaar is voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of voor aantasting van het milieu. Of dat het goed functioneren van de overheid in gevaar komt door een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten. Het kan ook zijn dat een rechtsnorm wordt geschonden of dreigt te worden geschonden, waarmee een maatschappelijk belang in het geding komt. Het moet gaan om een situatie die plaatsvindt op het werk. Dit is bepaald in de Wet Huis voor klokkenluiders.

### *Wat is geen misstand?*

Een persoonlijk geschil tussen een medewerker en een leidinggevende/werkgever. Ook maatschappelijke misstanden die geen betrekking hebben op de werksituatie vallen niet onder het begrip misstanden die wij in dit onderzoek behandelen.

*Perceptie van medewerker*

Een van de vragen die is gesteld in dit onderzoek is of iemand wel eens te maken heeft gehad met een vermoeden van een misstand. Dit is een vraag naar de perceptie van medewerkers. Deze perceptie hoeft niet per se overeen te komen met de wettelijke definitie van een misstand.

### 3. Resultaten

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitkomsten van het onderzoek. We gaan daarbij achtereenvolgens in op de volgende onderwerpen:

- Waar zoeken rijksmedewerkers naar informatie bij het vermoeden van een misstand?
- In hoeverre zijn rijksmedewerkers bekend met de bestaande voorzieningen voor melders van vermoedens van misstanden?
- Wat doen rijksmedewerkers bij het vermoeden van een misstand?
- Wat zijn mogelijke belemmeringen bij het melden van vermoedens van misstanden?

#### 3.1 Waar zoeken rijksmedewerkers naar informatie bij het vermoeden van een misstand?

Om van de respondenten een zo spontaan mogelijke reactie te krijgen over wat men zou doen mocht men het vermoeden hebben van een misstand, startte de vragenlijst met een fictieve situatie van een misstand. Vervolgens hebben we met een open vraag aan respondenten gevraagd wat zij denken te doen in deze situatie<sup>1</sup>. De situatie was als volgt opgesteld:

*'U werkt op een afdeling die uitkeringen verstrekt en waar gewerkt wordt met persoonsgegevens. Het systeem waarmee wordt gewerkt voldoet niet aan de wettelijke vereisten volgens de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Er bestaat hierdoor een groot risico dat de gegevens gemakkelijk in verkeerde handen vallen waardoor de persoonlijke gegevens van vele duizenden personen op straat komen te liggen. Dit risico wordt door uw organisatie willens en wetens in stand gelaten omdat er geen geld is voor een nieuw systeem.'*

Het grootste deel, ongeveer 31%, van de rijksmedewerkers zou in eerste instantie het vermoeden van een misstand melden bij hun leidinggevende. Dit is veruit het meest gegeven antwoord van respondenten.

Verder zou 5% van de respondenten naar het management gaan, men zou dit overal in de organisatie bespreekbaar willen maken (2%), dit intern willen aankaarten (2%) en dit ook blijvend willen aankaarten (2%). Of respondenten zouden dit bespreekbaar maken en melden bij collega's (2%), bij het bestuur (2%) en in werkoverleggen bespreken (2%). Ongeveer 1% van de respondenten geeft aan niet te weten wat hij of zij zou doen in bovengenoemde situatie. Verder zou 5% niks doen in deze fictieve situatie. En 3% gaf aan dit vermoeden van een misstand te melden, of dit escaleren (3%).

Naast bovengenoemde reacties van respondenten, blijft nog 28% over. Deze 28% is gevuld met antwoorden die zeer uiteenlopend zijn. Deze antwoorden kunnen gecategoriseerd worden als 'overig'. Te denken valt aan antwoorden als: naar de OR gaan, het doen van een anonieme melding, extern melden, naar de ombudsman gaan of naar vakbond.

---

<sup>1</sup> Tijdens de analysefase zijn de open antwoorden van respondenten op deze vraag geclusterd en vervolgens gekwantificeerd.

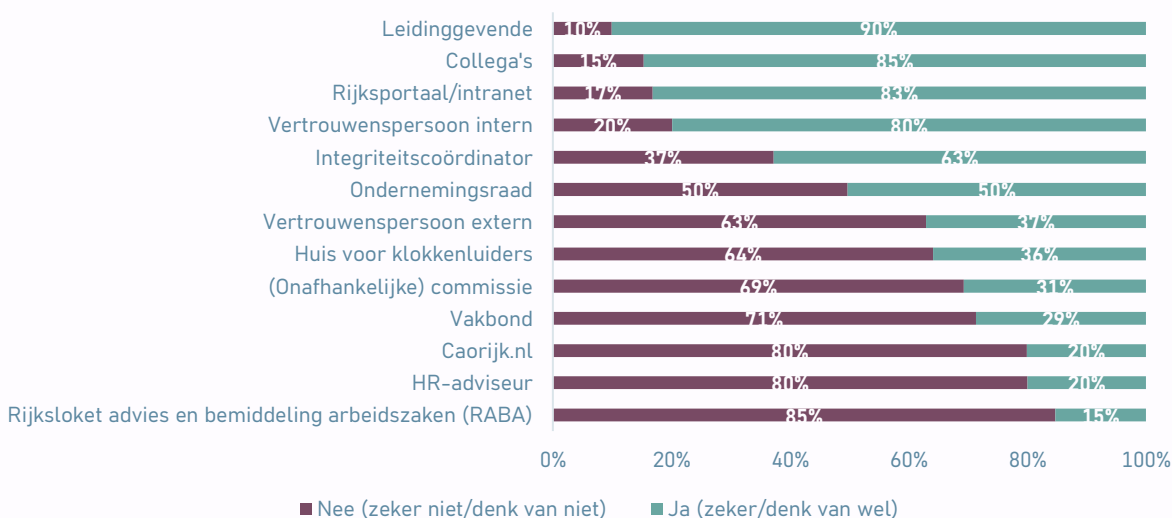
Tot slot gaf een deel van de respondenten een meer casus specifiek antwoord: zij zouden zich in deze situatie richten tot de binnen de organisatie verantwoordelijke(n) voor de privacy of AVG<sup>2</sup> (10%) of de Autoriteit Persoonsgegevens (4%).

Vervolgens hebben we gevraagd waar men op zoek zou gaan naar informatie op het moment dat men een misstand vermoedt. Dit hebben we gedaan door diverse plekken voor te leggen. Ook bij deze meer gerichte vraag zien we dat het merendeel van de respondenten (90%) aangeeft dat zij zich tot hun leidinggevende zouden richten als zij op zoek zouden zijn naar informatie bij het vermoeden van een misstand. Ook de collega's zijn in deze situatie voor veel respondenten (85%) een plek om naar toe te gaan als zij een misstand vermoeden.

Aan het Rijksportaal/intranet wordt door 83% van de respondenten gedacht. Informatiebronnen die ook relatief hoog scoren bij de respondenten zijn de interne vertrouwenspersoon (80%), de integriteitscoördinator (65%) en de ondernemingsraad (50%).

De plekken waar men in mindere mate naar informatie zou zoeken in een dergelijke situatie zijn een externe vertrouwenspersoon (37%), het Huis voor klokkenluiders (36%), een (onafhankelijke) commissie (31%), de vakbond (29%), Caorijk.nl (20%), HR-adviseur (20%), en het RABA (15%).

*Figuur 1: Op welke plekken zou u naar informatie zoeken als u een vermoeden heeft van een misstand? (n=596)*



<sup>2</sup> Functionaris gegevensbescherming (FG), privacy of security officer.

### 3.2 In hoeverre zijn rijksmedewerkers bekend met de bestaande voorzieningen voor melders van vermoedens van misstanden?

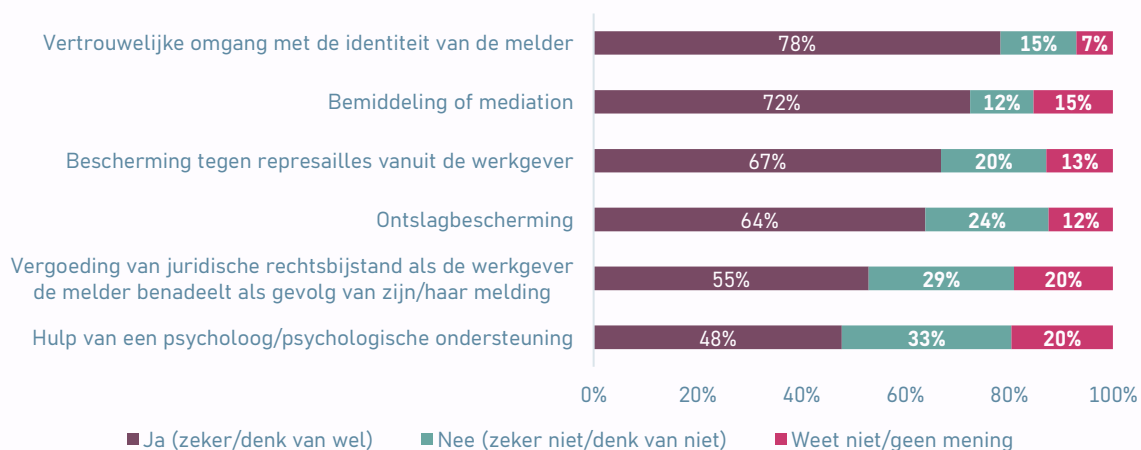
Binnen het Rijk zijn er diverse voorzieningen waar rijksmedewerkers een beroep op kunnen doen als zij een melding maken van het vermoeden van een misstand. Om de bekendheid met deze voorzieningen te toetsen is aan de respondenten gevraagd om per voorziening aan te geven in hoeverre men denkt dat rijksmedewerkers hier recht op hebben op het moment van het melden van een vermoeden van een misstand.

Het algemene beeld is dat rijksmedewerkers goed op de hoogte zijn van de diverse voorzieningen; zo gaat ruim driekwart van de respondenten (78%) ervan uit dat melders recht hebben op vertrouwelijke omgang met hun identiteit en verwacht 72% dat melders een beroep kunnen doen op bemiddeling of mediation. Ook het recht op bescherming tegen represailles vanuit de werkgever en de ontslagbescherming is bij een aanzienlijk deel van de respondenten (respectievelijk 67% en 64%) bekend.

In vergelijking met de andere voorzieningen zijn de respondenten wat minder bekend (maar nog steeds bij om en nabij de helft van de respondenten) met het recht op vergoeding van juridische bijstand bij benadeling van de werkgever als gevolg van de melding (55%) en de mogelijkheid om hulp te krijgen van een psycholoog of door psychologische ondersteuning (48%).

In onderstaande figuur is te zien in welke mate de respondenten denken dat rijksmedewerkers recht hebben op de voorzieningen als zij een melding doen van een vermoeden van een misstand.

*Figuur 2: Kunt u aangeven in hoeverre u denkt dat rijksmedewerkers hier recht op hebben als zij een melding doen van een vermoeden van een misstand? (n=596)*

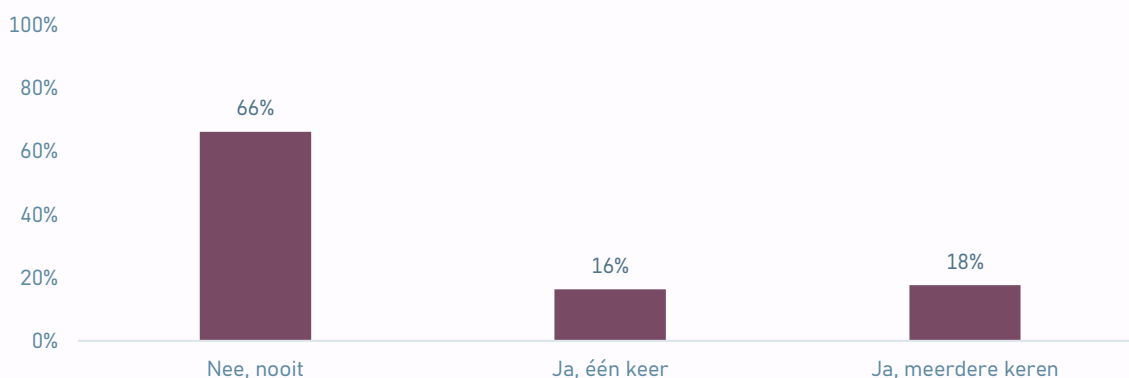


### 3.3 Wat doen rijksmedewerkers bij een vermoeden van een misstand?

Naast de vragen naar de plekken waar medewerkers op zoek zouden gaan naar informatie, en op welke voorzieningen zij recht denken te hebben, zijn er ook vragen gesteld naar de meldingsbereidheid van rijksmedewerkers bij een vermoeden van een misstand. Hierbij hebben we een onderscheid gemaakt naar respondenten die nog nooit te maken hebben gehad met een vermoeden van een misstand en de respondenten die hier wel eens mee te maken hebben gehad.

Twee derde van de respondenten (66%) heeft binnen de eigen werksituatie bij het Rijk nog nooit te maken gehad met een vermoeden van een misstand. De overige respondenten (34%) hebben hier wel mee te maken gehad, waarvan 18% zelfs meerdere keren.

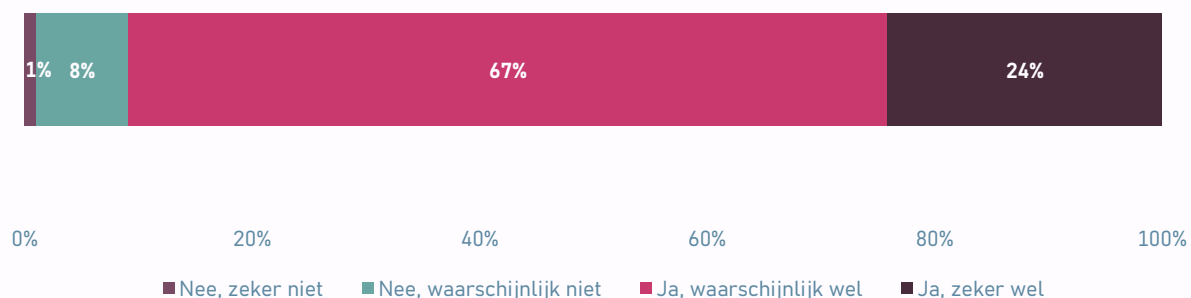
*Figuur 3: Heeft u binnen uw werksituatie bij het Rijk wel eens te maken gehad met een vermoeden van een misstand? (n=596)*



#### 3.3.1 Geen ervaring met vermoedens van misstanden

Twee derde van de respondenten (66%) heeft in de eigen werksituatie bij het Rijk nog nooit te maken gehad met een vermoeden van een misstand. Als vervolgens aan deze groep gevraagd wordt of men verwacht een melding te gaan maken, mochten zij een vermoeden van een misstand hebben, dan geeft de meerderheid (91%) aan dit (waarschijnlijk) te gaan doen. De overige 9% antwoordde dat zij dit zeker niet, of waarschijnlijk niet zouden melden.

*Figuur 4: Stel, u heeft een vermoeden van een misstand in uw werksituatie. Zou u daarvan een melding maken? (n=394)*



### Geen ervaring en zou vermoedelijk wel een melding maken bij een vermoeden van een misstand

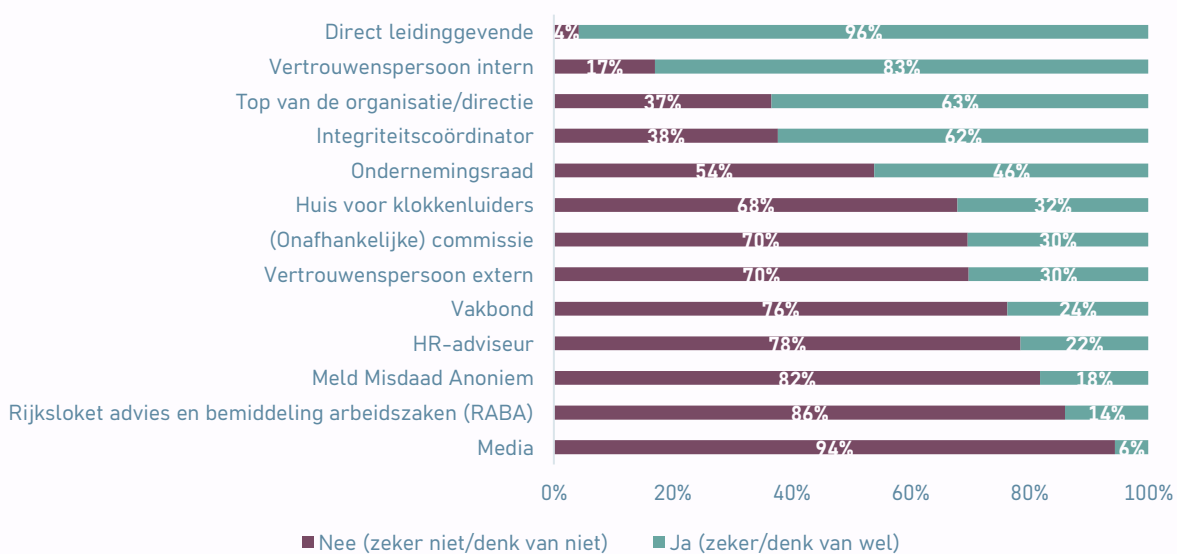
Binnen dit onderzoek heeft een groep van 358 respondenten (60% van het totaal aantal respondenten in dit onderzoek) nog nooit te maken gehad met een vermoeden van een misstand, maar zou dit wel melden mocht men hiermee te maken krijgen.

Op de vraag tot welke organisaties of personen zij zich zouden richten om melding te maken van een vermoeden van een misstand geeft men aan zich op dat moment waarschijnlijk te gaan richten tot de direct leidinggevende (96%), een interne vertrouwenspersoon (83%), de integriteitscoördinator (62%) of de top van de organisatie/directie (63%).

De betreffende respondenten zouden zich minder snel richten tot de ondernemingsraad (46%), het Huis voor klokkenluiders (32%), een (onafhankelijke) commissie (30%), een externe vertrouwenspersoon (30%), de vakbond (24%), HR-adviseur (22%), Meld Misdaad Anoniem (18%), het RABA (14%) of de media (6%).

Het valt op dat een groot gedeelte van deze groep rijksmedewerkers verwacht zich in eerste instantie intern te oriënteren op het moment dat zij een melding zouden willen maken van een vermoeden van een misstand, en dus in mindere mate gericht is op het naar buiten brengen van een misstand richting een externe partij.

Figuur 5: Kunt u aangeven of u zich tot onderstaande organisaties/personen zou richten om melding te maken van een vermoeden van een misstand? (n=358)



Vervolgens is aan deze groep respondenten de open vraag gesteld of zij zich nog tot andere organisaties of personen zouden richten. Hierop gaven 43 respondenten een reactie, waarbij 13 van de 43 respondenten (30%) de collega's noemt. De door de overige respondenten gegeven antwoorden worden hieronder (letterlijk) weergegeven:

- *Advies bureau vaktechniek.*
- *Autoriteit Persoonsgegevens/Functionaris gegevensbescherming.*
- *Binnen Rijkswaterstaat is de functie van bedrijfscontroller een goede ingang voor misstanden.*
- *Controlerende organen zoals 2e kamer, gemeenteraad/eventueel kamerleden? (maar alleen als er niet gehandeld wordt)/ Als de zaak zeer ernstig is, en ik zou onvoldoende gehoor vinden, binnen en buiten de organisatie, dan zie ik het benaderen van een Tweede Kamerlid als laatste optie.*
- *De SG.*



- Huisarts.
- Inhoudelijk deskundige.
- Meld.nl.
- Misschien vooraf juridisch advies inwinnen voordat de melding gaat gebeuren wat de consequenties kunnen zijn ,de praktijken in kranten hebben dat onderzocht en vaak gaat de melder ten onder en wordt gestraft wat zijn weerslag heeft op de persoon en zijn privé.
- Ombudsman.
- Oud-werkgever.
- Politici.
- Partner, familie en/of vrienden.
- Rechtsbijstandverzekeringsjurist/Het OM/ een eigen advocaat om advies in te winnen/bevriende jurist/ raadsman/raadvrouw in privé sfeer.
- Wellicht indien van toepassing Commissie Gelijke behandeling?

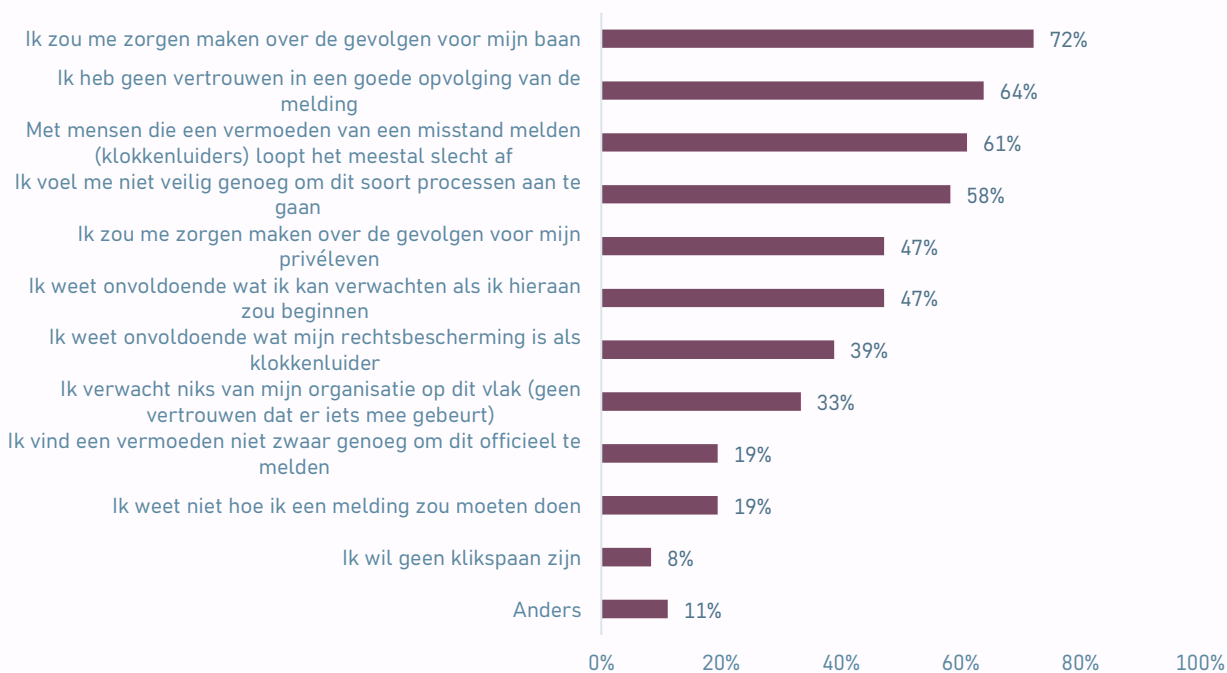
### Geen ervaring en zou vermoedelijk geen melding maken bij een vermoeden van een misstand

Om meer te leren van de groep respondenten die aangeeft (waarschijnlijk) geen melding te gaan doen, hebben we hun een aantal vragen voorgelegd.

*Let op: de groep respondenten die (waarschijnlijk) geen melding zou doen, bestaat slechts uit 36 rijksmedewerkers. Dit is een te kleine groep respondenten om betrouwbare uitspraken te kunnen doen en de hieronder getoonde resultaten zijn daarom slechts indicatief. Hier dient bij de interpretatie van de resultaten rekening mee gehouden te worden.*

Zo is aan deze groep gevraagd waarom zij geen melding zouden maken mochten zij een vermoeden van een misstand hebben. De drie meest genoemde redenen zijn: zorgen over de gevolgen voor de eigen baan (72%), geen vertrouwen hebben in een goede opvolging als men een melding zou doen (64%) en omdat het volgens deze respondenten met mensen die een vermoeden van een misstand melden (zgn. klokkenluiders) meestal slecht afloopt (61%).

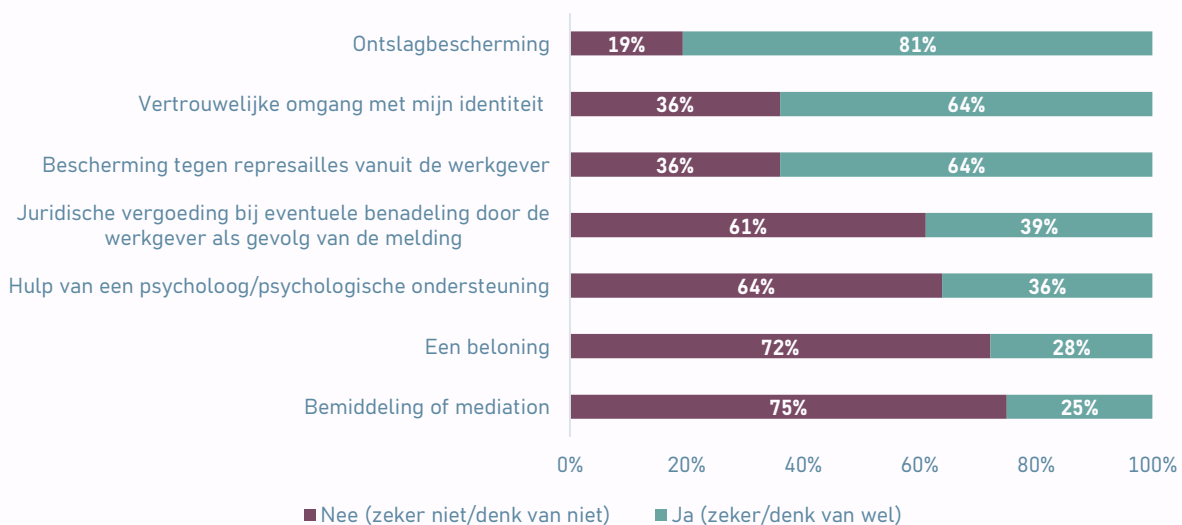
*Figuur 6: U geeft aan dat u (waarschijnlijk) geen melding zal gaan maken mocht u een vermoeden van een misstand hebben. Kunt u aangeven waarom niet? (n=36)*



Daarnaast hebben we de vraag gesteld in hoeverre enkele bestaande voorzieningen er voor zouden kunnen zorgen dat deze groep respondenten mogelijk toch een melding zou doen bij een vermoeden van een misstand.

Hieruit kwam naar voren dat de betreffende respondenten vooral bij de voorzieningen die zich richten op bescherming van de melder aangaven dat deze er mogelijk voor zouden kunnen zorgen dat zij (waarschijnlijk) wel een melding zouden doen bij het vermoeden van een misstand. Zo werd ontslagbescherming door 81% van de 36 respondenten genoemd, vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder door 63% en bescherming tegen represailles vanuit de werkgever door 64%.

Figuur 7: In hoeverre zouden de volgende voorzieningen ervoor kunnen zorgen dat u mogelijk wel een melding zou doen bij een vermoeden van een misstand? (n=36)



Vervolgens is aan deze kleine groep respondenten de open vraag gesteld of zij nog aan andere voorzieningen behoefte zouden hebben. Hierop gaven in totaal acht respondenten een reactie. Deze reacties zijn hieronder letterlijk weergegeven:

- *Anonieme melding kunnen maken, zodat het uit de 'persoonlijke' sfeer wordt gehaald.*
- *Begeleiding door iemand met kennis van zaken.*
- *Begeleiding met zoeken naar ander werk, excuses van werkgever, financiële vergoeding.*
- *Contact met andere klokkenluiders om mijn ervaring met hen te kunnen delen en steun vanuit die groep te ontvangen.*
- *Het vertrouwen dat de betreffende organisatie hier iets mee zou doen. Ik vermoed dat veel mensen een gevoel van 'waarom zou ik' hebben bij dit soort omvangrijke trajecten.*
- *Het zit hem niet in de regels, voorzieningen en goede bedoelingen. Ik ken geen voorbeelden waar de melder uiteindelijk niet slechter af was. Het gaat om de cultuur en de daadwerkelijke uitvoering.*
- *Niet alleen bescherming op papier (theorie), maar daar daadwerkelijk gevolg aan geven (praktijk).*
- *Privébescherming incl. gezin en familie. Dat die nadien geen last hiervan hebben.*

### 3.3.2 Wel ervaring met het melden van vermoedens van misstanden<sup>3</sup>

Van de rijksmedewerkers die dit onderzoek hebben ingevuld, geeft 34% aan dat men één of meerdere keren te maken heeft gehad met een vermoeden van een misstand binnen de eigen werksituatie in het Rijk (waarvan 16% één keer en 18% meerdere keren). Bijna twee derde (63%) heeft hiervan melding gemaakt en 37% heeft dit niet gedaan. Vanwege het doel van dit onderzoek (het in kaart brengen van de bekendheid bij rijksmedewerkers met mediation (als er sprake is van een klokkenluiderszaak) en met de voorzieningen voor melders van (vermoedens) van misstanden uit de CAO Rijk) is verder niet doorgevraagd naar de aard en de uitkomst van deze meldingen.

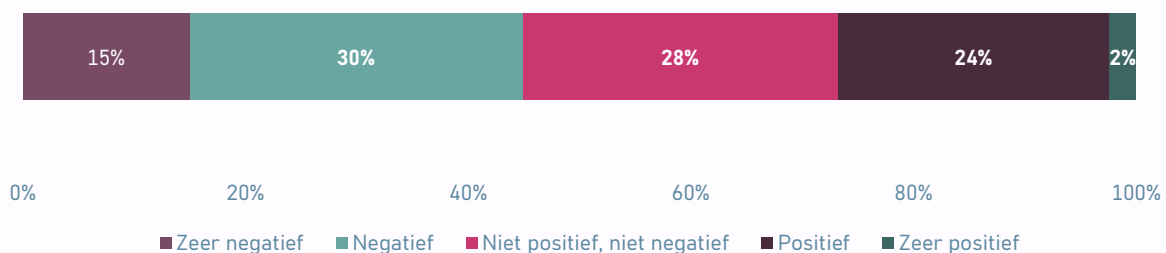
Vervolgens zijn vragen gesteld aan de respondenten die de misstand, of het vermoeden van de misstand hebben gemeld. Deze vragen gingen over hoe het proces ervaren werd, of een vergoeding voor juridische bijstand is aangevraagd en of gebruik is gemaakt van de bemiddeling en mediation vanuit het RABA.

Aan de respondenten die meerdere keren met het vermoeden van een misstand te maken hebben gehad, is gevraagd om bij de beantwoording van de vragen de meest recente situatie als uitgangspunt te nemen.

#### Ervaringen met het proces

Wanneer gekeken wordt naar de ervaringen met het proces van het melden van een vermoeden van een misstand, kan gezegd worden dat slechts iets meer dan een kwart (26%) van de respondenten (zeer) positieve ervaringen heeft met het proces. Door 28% van de respondenten wordt aangegeven dat zij hierover geen uitgesproken mening hebben en de overige respondenten hebben het proces negatief (30%) of zeer negatief (15%) ervaren.

Figuur 8: Hoe heeft u dit proces ervaren? (n=127)



Rijksmedewerkers die het proces (zeer) negatief hebben ervaren (45%) geven bij de toelichting aan dat dit komt doordat er niets met de melding is gedaan, dat de melding consequenties zou hebben voor de melder, dat de melding niet serieus genomen werd, dat het melden je kwalijk werd genomen, dat het meldproces onduidelijk was en dat de misstand werd gezien als normaal.

#### Aanvraag juridische bijstand bij benadeling

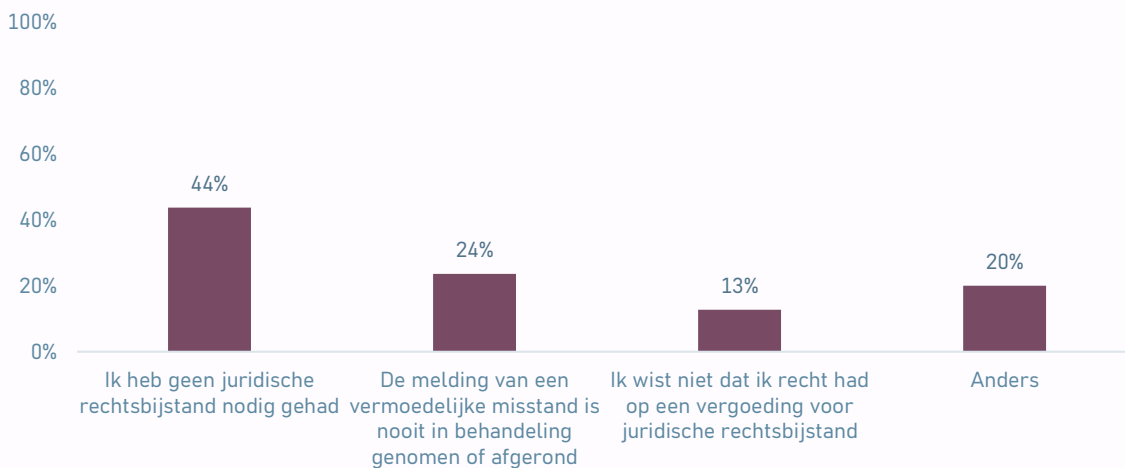
Als gekeken wordt naar de hoeveelheid respondenten die een vergoeding heeft aangevraagd voor juridische bijstand bij benadeling, wordt duidelijk dat slechts twee respondenten (2%) dit hebben

<sup>3</sup> Goed om te weten is dat het vermoeden van een misstand van een respondent betrekking heeft op de perceptie van de respondent over wat wel en geen misstand is. Dit hoeft niet conform te zijn aan de wettelijke definitie van een misstand.

gedaan. Verder antwoordde 55% van de respondenten dat deze vergoeding niet van toepassing was, omdat zij geen benadeling hebben ervaren vanuit de werkgever.

Bovendien is er nog een groep respondenten die geen juridische bijstand bij benadeling hebben aangevraagd. Deze groep bestaat uit 55 respondenten (43%) die melding hebben gemaakt van een vermoeden van een misstand. Zij hebben geen juridische bijstand aangevraagd, omdat zij dit niet nodig hebben gehad (44%), omdat de melding nooit in behandeling is genomen of is afgerond (24%) of omdat zij niet wisten dat zij hier recht op hadden (13%). De elf respondenten die de categorie 'anders', hebben aangevinkt, noteerden hier uiteenlopende redenen (waarbij 2 respondenten aangaven dat zij werden geholpen door de vakbond en 1 respondent geeft aan dat de ondernemingsraad ermee aan de gang is gegaan).

*Figuur 9: Heeft u een vergoeding aangevraagd voor juridische bijstand, omdat u benadeling ervaart door uw werkgever nadat u een melding van een vermoedelijk misstand had gedaan? (n=55)*



### Mediation of bemiddeling bij het RABA

Aan de groep respondenten (n=44) die een melding heeft gemaakt na 1 januari 2020 (sindsdien is het RABA actief), is gevraagd of zij gebruik hebben gemaakt van mediation of bemiddeling bij het RABA.

*Let op: de groep respondenten die een melding heeft gemaakt na 1 januari 2020, bestaat slechts uit 44 rijksmedewerkers. Dit is een te kleine groep respondenten om betrouwbare uitspraken te kunnen doen en de hieronder getoonde resultaten zijn daarom slechts indicatief. Hier dient bij de interpretatie van de resultaten rekening mee gehouden te worden.*

Slechts twee respondenten (5%) hebben daadwerkelijk gebruik gemaakt van de hulp van een gesprek onder begeleiding/inzet van een mediator bij het RABA. Zestien respondenten (43%) geven aan dat zij hier geen gebruik van hebben gemaakt. Verder antwoordden 44 respondenten (49%) dat mediation of bemiddeling niet van toepassing was, omdat zij geen benadeling hebben ervaren vanuit de werkgever.

Door de respondenten die geen gebruik hebben gemaakt hebben van mediation of bemiddeling door het RABA (n=16) wordt als redenen aangegeven dat zij niet wisten dat zij hier gebruik van konden maken (50%, n=8), geen hulp nodig hadden (31%, n=5), hier geen behoefte aan hadden (25%, n=4) of omdat zij zich niet prettig voelden bij het inschakelen van een onafhankelijke derde partij (25%, n=4).

### **3.4 Wat zijn mogelijke belemmeringen bij het melden van vermoedens van misstanden?**

Hoewel uit dit onderzoek blijkt dat de bekendheid van de respondenten met de voorzieningen gemiddeld genomen goed is en dat onbekendheid met de voorzieningen geen duidelijke belemmering lijkt te zijn voor het gebruik van de voorzieningen, kunnen er voor rijksmedewerkers wel bepaalde belemmeringen zijn die het melden van vermoedens van misstanden in de weg staan. En dus indirect mogelijk ook voor het gebruik van de bestaande voorzieningen.

Om hier meer zicht op te krijgen, hebben we aan alle respondenten enkele stellingen voorgelegd over hoe er binnen de organisatie wordt omgegaan met vermoedens van misstanden.

#### **3.4.1. De wijze waarop binnen de organisatie wordt omgegaan met misstanden**

##### **Voorkomen van misstanden**

Twee derde van de respondenten (67%) geeft aan dat binnen de organisatie een cultuur heerst waarin misstanden zoveel mogelijk worden voorkomen. Slechts een kleine groep van de respondenten (9%) geeft aan dat er binnen de organisatie niet zo een dergelijke cultuur heerst. De overige 24% heeft hier geen uitgesproken mening over of kan geen antwoord geven op deze stelling.

##### **Het goed oppakken van misstanden**

Door rijksmedewerkers te laten zien dat er daadwerkelijk wat gedaan wordt aan eventuele misstanden kan de bereidheid toenemen om een vermoeden van een misstand aan te kaarten.

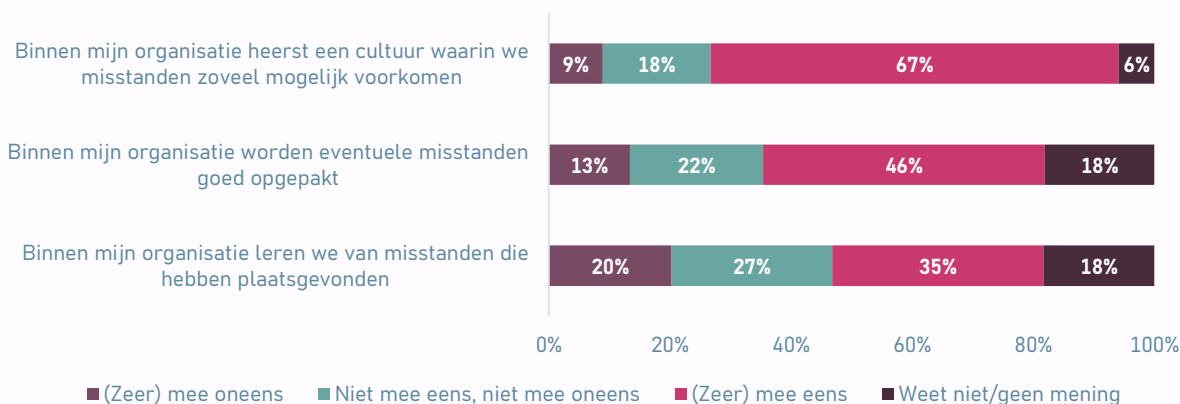
Bijna de helft van de respondenten (46%) is van mening dat eventuele misstanden binnen zijn/haar organisatie goed worden opgepakt. Door 13% wordt aangegeven dat dit binnen zijn/haar organisatie niet het geval is. De overige respondenten hebben hier geen uitgesproken mening over of geven aan dit niet te weten (40%).

##### **Leren van misstanden die hebben plaatsgevonden**

Als je als rijksmedewerker het gevoel hebt dat er geleerd wordt misstanden die er hebben plaatsgevonden, kan dit mogelijk een positief effect hebben op hoe rijksmedewerkers omgaan met vermoedens van misstanden.

Door 20% van de respondenten is aangegeven dat zij het niet eens zijn met de stelling "Binnen mijn organisatie leren we van misstanden die hebben plaatsgevonden". Ruim één derde van de respondenten (35%) geeft aan het eens te zijn met de stelling. De rest heeft hier geen uitgesproken mening over of kan geen antwoord geven op de vraag (45%).

Figuur 10: Onderstaande stellingen gaan over hoe er binnen uw organisatie wordt omgegaan met misstanden. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de stellingen? (n=596)



Naast bovenstaande beschrijvende statistieken hoe gereageerd is op de stellingen, maken we hieronder ook vergelijkingen gemaakt tussen verschillende groepen medewerkers. Deze vergelijkende analyse is gedaan op basis van de gemiddelde score van een stelling met een minimale score van 1 (helemaal mee oneens) en een maximale score van 5 (helemaal mee eens). Hierbij zijn de volgende groepen gemaakt: medewerkers die te maken hebben gehad met een vermoeden van een misstand tegenover medewerkers die hier niet mee te maken hebben gehad. Als tweede is er een vergelijking gemaakt tussen medewerkers die bekend zijn met de voorzieningen voor melders van vermoedens van misstanden tegenover medewerkers die hier niet bekend mee zijn.

#### Respondenten die te maken hebben gehad met een vermoeden van een misstand versus respondenten die hier niet mee te maken hebben gehad

De groep respondenten die te maken heeft gehad met een vermoeden van een misstand scoort over het algemeen significant lager op alle drie de stellingen dan de respondenten die hier niet mee te maken hebben gehad. Zij ervaren gemiddeld minder dat er binnen de organisatie een cultuur heerst waarin misstanden zoveel mogelijk worden voorkomen, dat binnen de organisatie eventuele misstanden goed worden opgepakt, en dat er wordt geleerd van misstanden die hebben plaatsgevonden.

#### Respondenten die bekend zijn met voorzieningen versus respondenten die hier niet bekend mee zijn

De groep respondenten die bekend is met de voorzieningen voor melders van vermoedens van misstanden, scoort gemiddeld significant hoger op alle drie bovenstaande stellingen.

Dit wil zeggen dat medewerkers die bekend zijn met de voorzieningen, gemiddeld meer ervaren dat misstanden zoveel mogelijk worden voorkomen, dat deze goed worden opgepakt en dat ervan wordt geleerd. Dit geldt voor alle voorzieningen (vergoeding juridische bijstand, bescherming tegen represailles vanuit de werkgever, vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder, hulp van een psycholoog of psychologische ondersteuning, ontslagbescherming en bemiddeling of mediation).

In de bijlage worden de verschillende groepen die wel of niet bekend zijn met de voorzieningen voor melders van vermoedens van misstanden uitgelicht per stelling (inclusief gemiddelde scores).

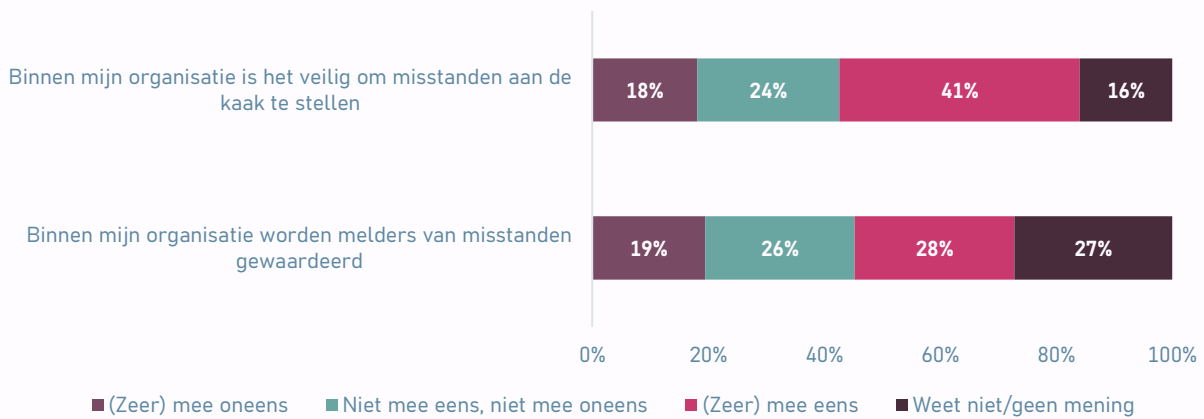
### 3.4.2 De cultuur binnen de organisatie aangaande het omgaan met misstanden

Als je de omgeving of de cultuur van de organisatie waar je werkzaam bent niet als veilig ervaart, dan zou dit mogelijk een belemmering kunnen zijn bij het (durven) doen van een melding van een vermoeden van een misstand. Aan alle respondenten is hierover een aantal stellingen voorgelegd.

Nagenoeg één op de vijf respondenten (19%) is van mening dat binnen zijn/haar organisatie de melders van misstanden niet worden gewaardeerd. Ongeveer een even grote groep respondenten (18%) geeft aan dat het binnen de organisatie niet veilig is om misstanden aan de kaak te stellen.

Hier ligt daarom nog wel wat ruimte om te verbeteren. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat door respondenten het recht op waardering, empathie en dergelijk genoemd werden op de open vraag naar of er nog andere voorzieningen zijn waar rijksmedewerkers recht op hebben bij het melden van een vermoeden van een misstand.

*Figuur 11: Onderstaande stellingen gaan over hoe er binnen uw organisatie wordt omgegaan met misstanden. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de stellingen? (n=596)*



#### Respondenten die te maken hebben gehad met een vermoeden van een misstand versus respondenten die hier niet mee te maken hebben gehad

De groep medewerkers die te maken heeft gehad met een vermoeden van een misstand, scoort significant lager op de stelling dat het veilig is binnen de organisatie om misstanden aan de kaak te stellen dan medewerkers die niet te maken hebben gehad met een vermoeden van een misstand..

Bovendien scoort de groep die te maken heeft gehad met een vermoeden van een misstand significant lager op de stelling dat binnen de organisatie melders van misstanden worden gewaardeerd dan medewerkers die niet te maken hebben gehad met een vermoeden van een misstand.

### Respondenten die bekend zijn met voorzieningen versus respondenten die hier niet bekend mee zijn

De groep respondenten die bekend is met de voorzieningen voor melders van vermoedens van misstanden, scoort significant hoger op beide stellingen. Zij ervaren gemiddeld dat het veiliger is om misstanden aan de kaak te stellen, en dat melders van misstanden worden gewaardeerd. Dit geldt voor de bekendheid met alle voorzieningen (vergoeding juridische bijstand, bescherming tegen represailles vanuit de werkgever, vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder, hulp van een psycholoog of psychologische ondersteuning, ontslagbescherming en bemiddeling of mediation).

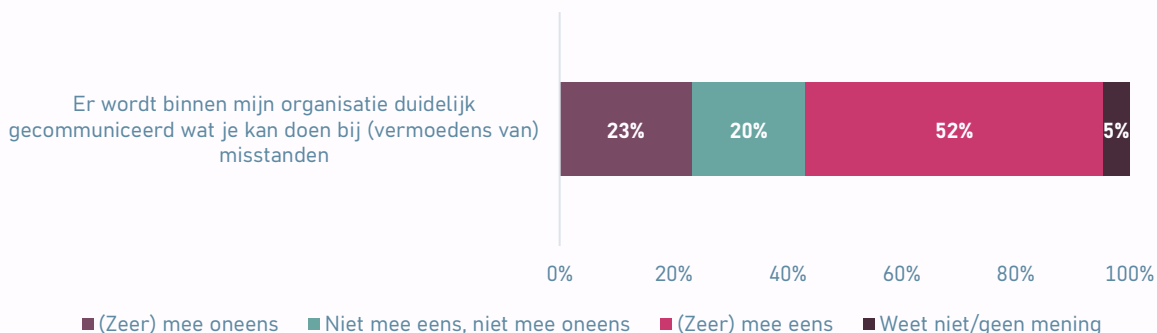
Dit biedt informatie voor organisaties dat de veiligheid en waardering voor melders van misstanden ervoor zorgt dat medewerkers bekender zijn met de voorzieningen voor melders van vermoedens van misstanden.

In de bijlage worden de verschillende groepen die wel of niet bekend zijn met de voorzieningen voor melders van vermoedens van misstanden uitgelicht per stelling (inclusief gemiddelde scores).

### 3.4.3 De communicatie vanuit de werkgever over hoe om te gaan met misstanden

Bijna een kwart van de respondenten (23%) is het niet eens met de stelling dat binnen de eigen organisatie duidelijk gecommuniceerd wordt wat je kan doen bij (vermoedens) van misstanden. Dit betekent dat er nog verbeterpotentieel zit bij individuele rijksorganisaties over hoe zij communiceren richting over wat de mogelijkheden en/of de rechten zijn voor melders van vermoedens van misstanden.

*Figuur 12: Onderstaande stellingen gaan over hoe er binnen uw organisatie wordt omgegaan met misstanden. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de stellingen? (n=596)*



### Respondenten die te maken hebben gehad met een vermoeden van een misstand versus respondenten die hier niet mee te maken hebben gehad

Geen significante verschillen.

### Respondenten die bekend zijn met voorzieningen versus respondenten die hier niet bekend mee zijn

Voor alle voorzieningen geldt dat de respondenten die hiermee bekend zijn significant hoger scoren op de voorgelegde stelling. Met alle voorzieningen wordt bedoeld: vergoeding juridische bijstand, bescherming tegen represailles vanuit de werkgever, vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder, hulp van een psycholoog of psychologische ondersteuning, ontslagbescherming en bemiddeling of mediation).

In de bijlage worden de verschillende groepen die wel of niet bekend zijn met de voorzieningen voor melders van vermoedens van misstanden uitgelicht per stelling (inclusief gemiddelde scores).



## Bijlage: significante verschillen tussen groepen respondenten

In deze bijlage worden er vergelijkingen gemaakt tussen verschillende groepen medewerkers. Deze vergelijkende analyse is gedaan op basis van de gemiddelde score van een stelling met een minimale score van 1 (helemaal mee oneens) en een maximale score van 5 (helemaal mee eens). Hierbij zijn de volgende groepen gemaakt: medewerkers die te maken hebben gehad met een vermoeden van een misstand tegenover medewerkers die hier niet mee te maken hebben gehad. Als tweede is er een vergelijking gemaakt tussen medewerkers die bekend zijn met de voorzieningen voor melders van vermoedens van misstanden tegenover medewerkers die hier niet bekend mee zijn.

### Respondenten die te maken hebben gehad met een vermoeden van een misstand versus respondenten die hier niet mee te maken hebben gehad

Medewerkers die te maken hebben gehad met een vermoeden van een misstand:

- Scoren significant lager op dat er een cultuur heerst binnen de organisatie waarin misstanden zoveel mogelijk worden voorkomen (3,45) dan medewerkers die niet te maken hebben gehad met een vermoeden van een misstand (3,99).
- Scoren significant lager op dat eventuele misstanden goed worden opgepakt binnen de organisatie (3,08) dan medewerkers die niet te maken hebben gehad met een vermoeden van een misstand (3,75).
- Scoren significant lager op dat binnen de organisatie wordt geleerd van misstanden die hebben plaatsgevonden (2,72) dan medewerkers die niet te maken hebben gehad met een vermoeden van een misstand (3,48).
- Scoren significant lager op dat melders van misstanden binnen de organisatie worden gewaardeerd (2,63) dan medewerkers die niet te maken hebben gehad met een vermoeden van een misstand (3,45).
- Scoren significant lager op dat het binnen de organisatie veilig is om misstanden aan de kaak te stellen (2,79) dan medewerkers die niet te maken hebben gehad met een vermoeden van een misstand (3,60).

### Respondenten die bekend zijn met voorzieningen versus respondenten die hier niet bekend mee zijn

Stelling: Binnen mijn organisatie heerst een cultuur waarin we misstanden zoveel mogelijk voorkomen

- Vergoeding juridische bijstand: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,89) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (3,66).
- Bescherming tegen represailles vanuit de werkgever: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,90) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (3,51).
- Vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,88) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (3,44).
- Hulp van een psycholoog of psychologische ondersteuning: Geen significante verschillen.
- Ontslagbescherming: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,89) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (3,58).
- Bemiddeling of mediation: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,87) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (3,51).

Stelling: Binnen mijn organisatie worden eventuele misstanden goed opgepakt

- Vergoeding juridische bijstand: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,60) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (3,25).

- Bescherming tegen represailles vanuit de werkgever: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,57) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (3,18).
- Vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,58) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (3,09).
- Hulp van een psycholoog of psychologische ondersteuning: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,58) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (3,37).
- Ontslagbescherming: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,59) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (3,17).
- Bemiddeling of mediation: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,58) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (3,06).

Stelling: Binnen mijn organisatie leren we van misstanden die hebben plaatsgevonden

- Vergoeding juridische bijstand: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening, scoren significant hoger (3,30) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (2,92).
- Bescherming tegen represailles vanuit de werkgever: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening, scoren significant hoger (3,28) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (2,89).
- Vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening, scoren significant hoger (3,28) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (2,76).
- Hulp van een psycholoog of psychologische ondersteuning: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening, scoren significant hoger (3,30) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (2,96).
- Ontslagbescherming: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening, scoren significant hoger (3,27) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (2,90).
- Bemiddeling of mediation: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening, scoren significant hoger (3,23) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (2,86).

Stelling: Binnen mijn organisatie is het veilig om misstanden aan de kaak te stellen

- Vergoeding juridische bijstand: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,43) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (3,06).
- Bescherming tegen represailles vanuit de werkgever: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,45) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (2,87).
- Vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,41) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (2,80).
- Hulp van een psycholoog of psychologische ondersteuning: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,37) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (3,15).
- Ontslagbescherming: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,48) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (2,84).
- Bemiddeling of mediation: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,38) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (2,80).

Stelling: Binnen mijn organisatie worden melders van misstanden gewaardeerd

- Vergoeding juridische bijstand: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,36) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (2,69).

- Bescherming tegen represailles vanuit de werkgever: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,30) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (2,63).
- Vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,25) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (2,64).
- Hulp van een psycholoog of psychologische ondersteuning: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,28) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (2,88).
- Ontslagbescherming: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,36) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (2,55).
- Bemiddeling of mediation: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,23) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (2,56).

Stelling: Er wordt binnen mijn organisatie duidelijk gecommuniceerd wat je kan doen bij (vermoedens van) misstanden:

- Vergoeding juridische bijstand: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,48) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (3,23).
- Bescherming tegen represailles vanuit de werkgever: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,47) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (3,13).
- Vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening, scoren significant hoger (3,44) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (3,09).
- Hulp van een psycholoog of psychologische ondersteuning: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,56) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (3,21).
- Ontslagbescherming: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening scoren significant hoger (3,50) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (3,04).
- Bemiddeling of mediation: medewerkers die bekend zijn met deze voorziening, scoren significant hoger (3,49) dan medewerkers die niet bekend zijn met deze voorziening (2,87).