

› **MELDREGELING VOOR KLOKKENLUIDERS**

Monitoren van de aanwezigheid, toepassing en effectiviteit

**TNO rapport voor het ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties**

Gerben Hulsege

Liza van Dam

Wendela Hoofman

November 2022

› Meldregeling voor klokkenluiders

Monitoren van de aanwezigheid, toepassing en effectiviteit

Auteurs

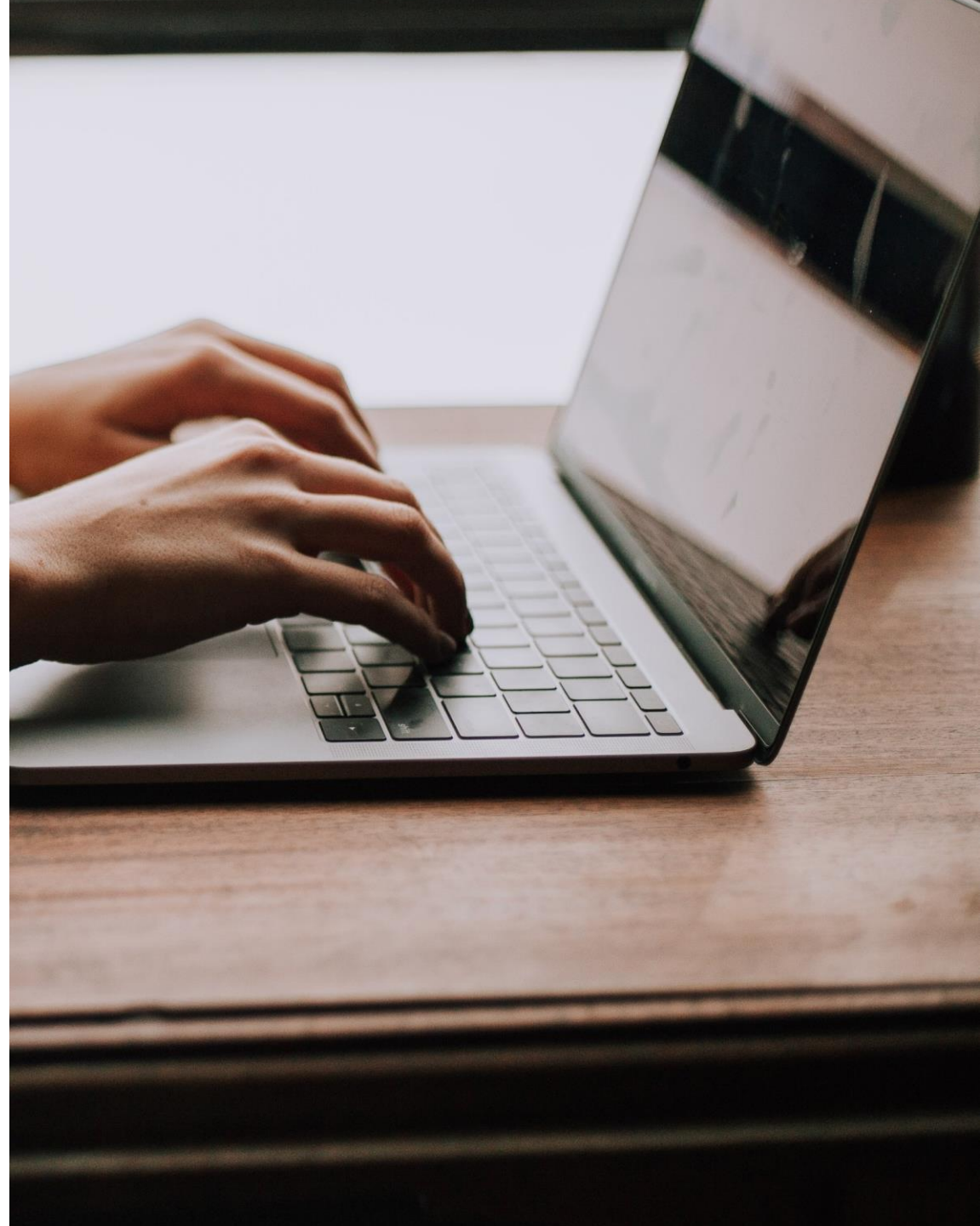
Gerben Hulsege
Liza van Dam
Wendela Hooftman

Work Health Technology

088 866 61 00
www.tno.nl
www.monitorarbeid.nl

Projectnummer: 060.52332
Rapportnummer: TNO 2022 R12378
© 2022 TNO

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

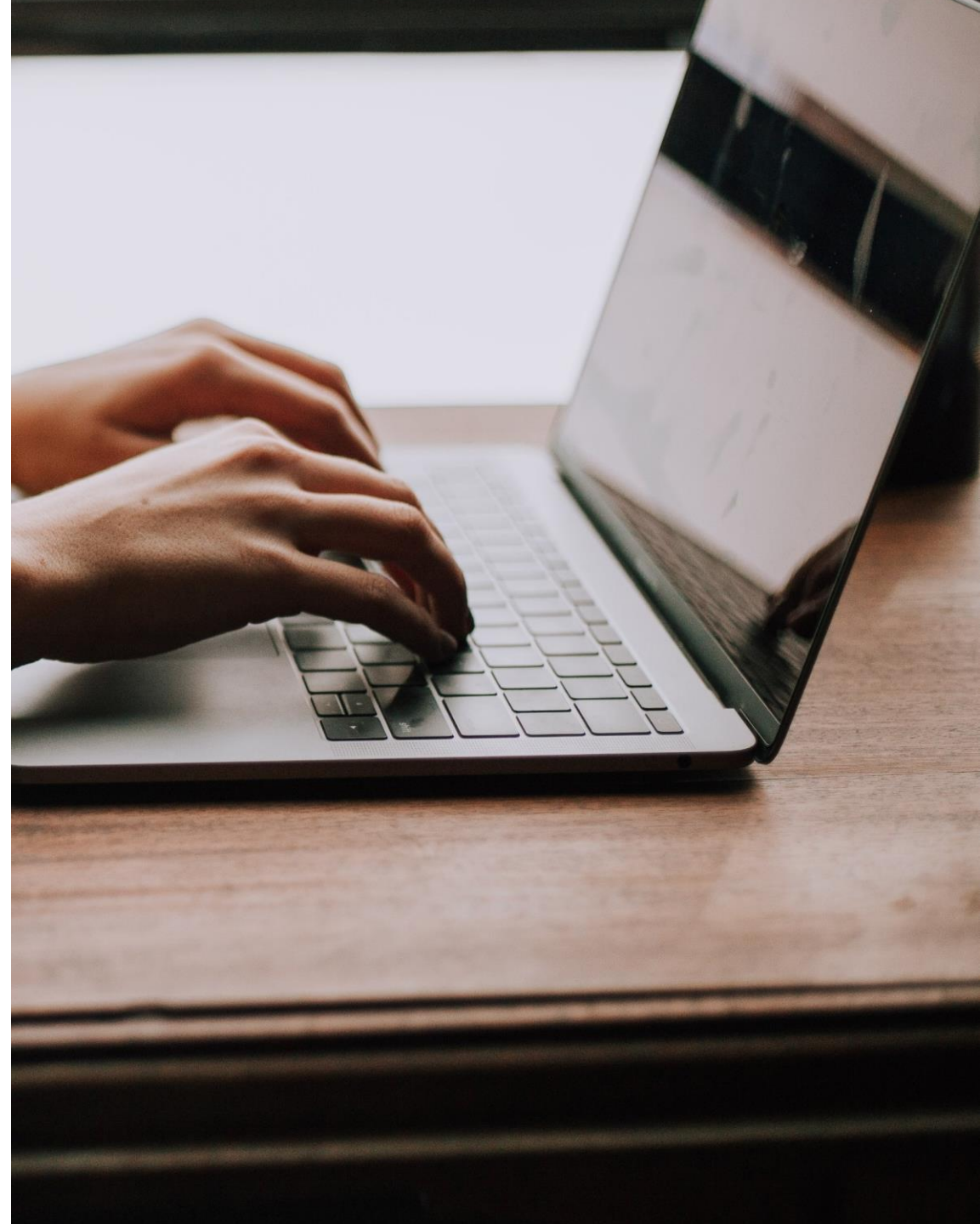


› Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Onderzoeksopzet
3. Inhoud monitor
4. Respondenten
5. Respons
6. Frequentie en nulmeting
7. Eigen of bestaande monitor
8. Samenvatting en advies



Terug naar inhoudsopgave



› 1. Inleiding



Aanleiding voor dit rapport

Sinds 1 juli 2016 is de Wet Huis voor klokkenluiders (hierna: de Wet) in werking getreden¹. Deze wet regelt de mogelijkheden en bescherming van werknemers die een misstand willen melden. Daarnaast is er de Europese richtlijn, die mensen die een inbreuk melden ‘melders’ noemt, en die hen een betere bescherming biedt in geval van een melding van een inbreuk op het recht van de Europese Unie (ofwel: Unierecht).

In 2020 is er door de KWINK Groep onderzoek gedaan naar de doeltreffendheid en effecten van de Wet in de praktijk (van Mil en collega's, 2020²). Uit dit onderzoek bleek dat niet goed is vast te stellen hoe de uitvoering van de Wet werkt onder de nieuwe werkwijze die in 2019 is ingesteld. Ook zijn er weinig feiten en cijfers bekend over de toepassing van de Wet in organisaties. Mil en collega's bevelen daarom onder andere aan om periodiek onderzoek te doen naar de aanwezigheid en toepassing van interne meldregelingen.



Doel van dit rapport

Het doel van deze rapportage is om inzicht te geven in de mogelijkheden van een periodiek onderzoek (of monitor) naar de aanwezigheid, toepassing en effectiviteit van interne meldregelingen bij organisaties met minimaal 50 werknemers. Daarbij is aandacht voor de:

1. inhoud van een periodieke meting
2. respondenten waar informatie opgehaald kan worden
3. frequentie, respons, nulmeting
4. opzet eigen monitor en aansluiten bij bestaande monitors

¹ De werkwijze in maart 2019 is aangepast onder een nieuw bestuur.

² Van Mil, B., Reijerman, F., Uyterlinde, F., & Bolsenbroek, A. Evaluatie Wet Huis voor klokkenluiders, Eindrapport. KWINK Groep, Den Haag, 2020.

› 2. Onderzoeksopzet



Deskresearch

Voor dit rapport zijn diverse onderzoeken naar de evaluatie van de Wet en het Huis geraadpleegd. Daarnaast is gezocht naar wetenschappelijke literatuur met betrekking tot de opzet en uitvoering van periodiek onderzoek.



Workshop

Er is een workshop gehouden van 4 uur met medewerkers van BZK, het Huis, en onderzoekers van Venster en MOOZ onderzoek. In deze workshop is gediscussieerd over het doel van een monitor, de inhoud, de respondenten, frequentie van meten en het optimaliseren van de respons. Er is steeds onderscheid gemaakt tussen de aanwezigheid van procedures, toepassing en effectiviteit.

- **Aanwezigheid van procedures:** het schriftelijk vastgelegd hebben van de interne meldregeling
- **Toepassing:** het daadwerkelijk implementeren in de praktijk van de procedures die op schrift staan
- **Effectiviteit:** het effect van implementatie van de meldregeling



Advies

Het advies is gebaseerd op bevindingen uit het deskresearch, de workshop en aanwezige kennis over de opzet en uitvoering van periodiek onderzoek.



Doel van de monitor

Om te bepalen wat de inhoud zou moeten zijn van de monitor, is het allereerst belangrijk om het doel helder te hebben. Wat wil je precies weten en welke informatie heb je nodig om je vragen te beantwoorden?

In de workshop kwam naar voren dat **in dit stadium het voornaamste doel van deze monitor moet zijn om – met zo objectief mogelijke criteria – in kaart te brengen wat er nu geregeld is als het gaat om procedures**. Hebben organisaties iets geregeld, is er een interne meldprocedure? Hier is op dit moment nog geen of onvoldoende zicht op en dit betekent dat in eerste instantie vooral de **aanwezigheid van procedures** en de **toepassing ervan** het belangrijkste zijn om te monitoren. Dit is een basis die eerst inzichtelijk gemaakt moet worden, vanaf nu noemen we de monitor voor het leesgemak daarom de monitor ‘basisinzicht’.

› 3. Inhoud monitor



Inhoud van de monitor 'basisinzicht'

Om concreter te maken wat er precies gemonitord moet worden, is in de workshop gebrainstormd over de specifieke onderwerpen die deze groep onder **aanwezigheid van procedures** en de **toepassing ervan** verstaat. De uitgebreide resultaten hiervan staan in de tabel in de bijlage.

Wanneer (in ieder geval een deel van) deze onderwerpen gemonitord worden kan in kaart gebracht worden wat er nu geregeld is op het gebied van meldprocedures, waarmee het doel van de monitor 'basisinzicht' behaald kan worden.



Aanwezigheid van procedures

Met betrekking tot de **aanwezigheid van procedures** kwam naar voren dat het vooral belangrijk is om informatie te hebben over de volgende onderwerpen:

1. Is de interne meldprocedures op papier aanwezig?

Is er een interne meldprocedure? Is dit formeel opgeschreven?

2. Voldoen deze regelingen op papier aan de wettelijke eisen?

Staat er beschreven of er een meldkanaal is, of er iemand voor is aangesteld, of er instemming vanuit de OR is gevraagd, staat de doorlooptijd beschreven, etc.



Toepassing van procedures

Met betrekking tot de **toepassing van de interne meldprocedure** kwamen de volgende aspecten naar voren als 'must have' onderwerpen:

1. Voldoet de interne meldprocedure niet alleen op papier, maar ook daadwerkelijk in de praktijk aan de wettelijke eisen?

Is er daadwerkelijk een meldkanaal, aangesteld verantwoordelijke, instemming uit de OR, beschreven doorlooptijd.

2. Hoe vaak wordt de regeling gebruikt?

Hoeveel (vastgestelde) misstanden zijn er op jaarbasis? Hoe vaak wordt er gebruik gemaakt van de meldprocedure? Weten medewerkers de meldprocedure te vinden?

3. Wie voert de interne meldprocedure uit?

Wie is er binnen de organisatie verantwoordelijk voor het verwerken van een melding? Is dit een interne of externe medewerker?

Kanttekening

Het gaat hier over de inhoud op hoofdlijnen, waarbij op onderwerp niveau is gekeken naar de informatiebehoefte (wat men graag wil weten en monitoren). Dit zijn nog geen concrete items of vragen die opgenomen kunnen worden in een monitor. De daadwerkelijke vraagstellingen zullen in een later stadium geformuleerd moeten worden.

3. Inhoud monitor



Verdiepend onderzoek

Bij het brainstormen kwamen er nog enkele onderwerpen naar voren die ook in verdiepend onderzoek meegenomen kunnen worden. Op het gebied van **aanwezigheid van procedures** ging het onder andere over de bekendheid van de regeling, of werknemers op de hoogte gesteld worden en hoe vaak. Bij verdiepende vragen over de **toepassing van de interne meldprocedure** ging het voornamelijk over wat voor soort misstanden er gemeld zijn (gaat het bijvoorbeeld om inbreuk op EU recht of interne regelschending, etc.).



Effectiviteit

De **effectiviteit**, die vooral ingaat op de meldingen zelf, leent zich minder goed voor een grootschalige monitor. Zo gaat het bij **effectiviteit** onder andere over of mensen tevreden zijn met de procedure en hoe deze is toegepast, of misstanden opgelost zijn, of beleid is aangepast naar aanleiding van een misstand en of de cultuur is veranderd. Vragen waarbij meerdere stakeholders binnen organisaties bevraagd moeten worden en die alleen gesteld kunnen worden aan mensen die daadwerkelijk een melding hebben gedaan, een groep die erg klein is.



Effectiviteit

Ondanks dat de **effectiviteit** zich minder goed leent voor een monitor, kan de inhoud die hierover tijdens de brainstormsessie verzameld is zeker in de toekomst gebruikt worden. Deze onderwerpen kunnen bijvoorbeeld meegenomen worden in verdiepend kwalitatief onderzoek, zoals gesprekken of dialoogsessies met werkgevers en werknemers over de effectiviteit van de wet.

In de workshop kwamen een aantal vragen naar voren die hierin meegenomen kunnen worden:

1. Wat zijn factoren die ervoor zorgen dat het goed gaat binnen een organisatie?
2. Welke rol speelt de cultuur binnen een organisatie?
Voelt men zich veilig genoeg om iets te melden? Heeft het zin om te melden? Leidt het tot verandering, heeft men daar vertrouwen in?
3. Wat betekent het als er veel meldingen of juist geen meldingen zijn? Wat betekent een toename in meldingen, waar kan dat door komen?
4. Maakt het uit of een werkgever meerdere meldpunten heeft voor verschillende soorten misstanden versus een algemeen meldpunt waar iedereen alles kan melden?

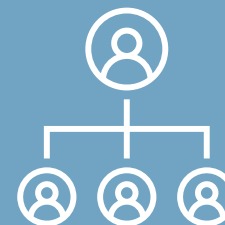
› 4. Respondenten



Verschillende groepen

De informatie over de aanwezigheid, de toepassing en de effectiviteit van interne meldprocedures kan vanuit meerdere perspectieven bekeken worden. Hieronder worden de drie belangrijkste benoemd, die van de werkgever, de werknemersvertegenwoordiging en de werknemer. Hierbij wordt ingegaan op welke informatie wel en niet bij deze groepen respondenten kan worden opgehaald en wat voor- en nadelen van het benaderen van deze verschillende groepen zijn.

Klik op een van de verschillende opties voor meer informatie over die groep respondenten



Werkgevers



**Werknemersvertegenwoordiging
of medezeggenschapsorganen**



Werknemers

› 4. Respondenten



Werkgevers

De **aanwezigheid van procedures** en een groot deel van de vragen over de **toepassing** kunnen goed uitgevraagd worden bij (vertegenwoordigers van) werkgevers. Ze zullen de kennis wellicht niet altijd paraat hebben, maar kunnen veel opzoeken of bij collega's navragen.

Een deel van de onderwerpen met betrekking tot **toepassing** kunnen echter lastig uitgevraagd worden bij deze groep. Denk daarbij aan de vraag of medewerkers weten waar ze meldingen kunnen doen en of ze zich veilig voelen om een melding te doen. Dit kan alleen aan werknemers of vertegenwoordigers van werknemers gevraagd worden. Ook informatie over de **effectiviteit** ligt minder direct voor handen bij deze groep. Cijfers over (toename van) het aantal meldingen en opvolging van meldingen zullen bijvoorbeeld nagevraagd moeten worden.

Het perspectief van de werkgever wordt in bestaande monitoren vaak ingevuld door de directeur-eigenaar of de HR medewerker of manager, maar het kan bijvoorbeeld ook een bedrijfsleider of vestigingsmanager zijn. De meeste werkgeversmonitoren richten zich daarbij op de vestiging en niet op de hele organisatie, dat lijkt ook voor de hand te liggen voor een monitor gericht op interne meldprocedures omdat deze ook op dit niveau geregeld moet zijn.



Voordelen

Deze doelgroep kan de belangrijkste vragen over **aanwezigheid van procedures** en **toepassing** beantwoorden. Er zijn goede mogelijkheden om deze doelgroep te bereiken, bijvoorbeeld via het LISA-bestand of KvK.



Nadelen

Deze doelgroep heeft niet alle informatie direct voorhanden, waardoor het invullen van de vragenlijst mogelijk veel tijd kost en respons verlaagt. Deze doelgroep kan niet overal inzicht in geven, met name als het gaat over de **effectiviteit** en bepaalde aspecten met betrekking tot de **toepassing**.



Terug naar
respondenten
overzicht



› 4. Respondenten



Werknemersvertegenwoordiging of medezeggenschapsorganen

De werknemersvertegenwoordiging kan een goed beeld hebben van de **aanwezigheid van procedures**, **toepassing** en **effectiviteit**. Organisaties met 50 werknemers (of meer) zijn verplicht een ondernemingsraad (OR) te hebben. In de praktijk is er bij ongeveer de helft van de 50+ organisaties geen OR (bron: WEA 2021). Van de organisaties met 50-200 werknemers heeft slechts 34% een OR. In die gevallen is er bij een deel van de organisaties een personeelsvertegenwoordiging, maar in de meeste gevallen is er geen vertegenwoordiging.

Voornamelijk de **aanwezigheid van meldprocedures** en de **toepassing** daarvan is bekend bij de OR, omdat zij hierop volgens de Wet instemming moeten geven.

Voor het monitoren van de **effectiviteit** is de OR ook een goede doelgroep als het gaat om de meldcultuur en veranderingen in beleid vanwege de meldprocedure. Zij zouden dit realistischer kunnen beoordelen dan werkgevers. De OR heeft vermoedelijk geen direct inzicht in het aantal meldingen, maar kan hier wel informatie over inwinnen via het meldpunt.

³ Talsma, J., Hoekstra, A., & Zweegers, M. Meldprocedures en integriteitsvoorzieningen bij werkgevers in Nederland. Verkenning Huis voor Klokkenluiders. 2017; Utrecht; I&O Research.



Voordelen

Deze doelgroep kan de meeste vragen goed en betrouwbaar beantwoorden. Relatief goede respons mogelijk doordat OR'en een actieve rol willen spelen bij integriteitsbeleid (Talsma, Hoekstra & Zweegers, 2017³).



Nadelen

Bij focus op OR mis je een deel van de werkgevers die geen OR heeft.



Terug naar
respondenten
overzicht



› 4. Respondenten



Werknemers

Werknemers kunnen een bron van informatie zijn voor de **toepassing** en **effectiviteit** van de interne meldprocedure. Bij deze doelgroep kan het meest betrouwbaar achterhaald worden of de meldprocedure bekend en vindbaar is, hoe de meldcultuur is en of medewerkers tevreden zijn met de meldprocedure.

De **effectiviteit** van de procedure, zoals de tevredenheid met de meldprocedure en de afhandeling van de melding, kan echter alleen goed achterhaald worden bij werknemers die een melding hebben gedaan van een (vermoeden van een) misstand. Aangezien dit zeer weinig voorkomt zul je erg veel werknemers moeten bevragen om een betrouwbaar inzicht te krijgen in de tevredenheid en afhandeling van meldingen, tenzij alleen werknemers worden geworven die meldingen hebben gedaan.

Werknemers zijn geen geschikte doelgroep om de **aanwezigheid van procedures** op papier en de **effectiviteit** met betrekking tot cijfers en feiten over misstanden vast te stellen.



Voordelen

Relatief makkelijk aan te schrijven groep. Geeft verdiepend inzicht op bepaalde onderdelen.



Nadelen

Kan geen inzicht geven in de belangrijkste thema's van de monitor, zoals de **aanwezigheid van procedures** op papier. De groep van werknemers die een melding doen is erg klein.



Terug naar
respondenten
overzicht



› 5. Respons



Mogelijke maatregelen

Er zijn een aantal maatregelen bekend uit de literatuur (o.a. Safdar et al., 2016⁴) en de praktijk die de respons van vragenlijstonderzoek kunnen verhogen:

- Maak duidelijk wat de respondent eraan heeft om mee te doen. Voor de werkgever en OR kan dit feedback zijn op de antwoorden of een samenvatting van de resultaten, en voor werknemers een incentive als het verloten van een prijs
- Duidelijk maken wat het doel is van de monitor en wat er met de resultaten wordt gedaan
- Aankondiging via brief in combinatie met (na)bellen (reminders)
- De vragenlijst moet kort, simpel (vermijd jargon), relevant, logisch zijn
- Blijf weg bij verborgen of subtiele beschuldigingen of negatieve uitspraken
- Verzorgde vormgeving
- Vermelden anonimiteit
- Benader de juiste doelgroep
- Persoonlijke benadering
- Mix online en telefonisch

4. Safdar N, Abbo LM, Knobloch MJ, Seo SK. Research Methods in Healthcare Epidemiology: Survey and Qualitative Research. Infect Control Hosp Epidemiol. 2016 Nov;37(11):1272-1277. doi: 10.1017/ice.2016.171. Epub 2016 Aug 12. PMID: 27514583; PMCID: PMC5325124.

› 6. Frequentie en nulmeting



Frequentie

Een monitor of periodiek onderzoek wordt gedaan om te zien of bepaalde zaken veranderen over de tijd (of juist stabiel zijn). Dat er meerdere metingen plaatsvinden is daarom inherent aan monitoren, maar de frequentie van de metingen of het aantal meetmomenten staat niet vast. Vaak wordt er aan het begin van het onderzoek nagedacht over de periodes die er tussen de verschillende metingen moeten zitten, waarbij wordt gekeken naar hoe aannemelijk het is dat iets veel zal veranderen in de tussentijd.

Omdat er op dit moment nog weinig in kaart is gebracht over wat er nu geregeld is als het gaat om procedures – en het daarmee ook onzeker is of dit stabiel is of juist aan verandering onderhevig is – is het aan te raden om aan het begin met een relatief hoger frequentie te meten. Wanneer er data van een aantal meetmomenten beschikbaar zijn en duidelijk is in hoeverre deze basisinzichten veranderen tussen de meetmomenten, kan er besloten worden om de frequentie te verhogen of juist te verlagen. Dit is een inschatting die op basis van de inhoud gemaakt zal moeten worden. In de workshop werd de inschatting gemaakt dat één meting per twee jaar zal volstaan.



Voorbeeld

Komt er bijvoorbeeld uit een eerste meting dat de helft van de respondenten de procedures op papier goed geregeld heeft, maar uit de volgende meting – een jaar later – dat driekwart het inmiddels geregeld heeft, dan kan het interessant zijn om jaarlijks te blijven meten. Blijkt er echter dat zowel in de eerste als de tweede meting 80% van de respondenten de procedures op papier heeft, dan kan de frequentie wellicht omlaag.

Niet altijd zelf in de hand

Een belangrijke kanttekening bij de frequentie is dat dit niet altijd een volledig vrije keuze is. Zo komt het in sommige monitoronderzoeken voor dat de data gebruikt worden om input te geven aan andere onderzoeken, rapporten of instanties, die daar een bepaalde frequentie-eis aan hebben gesteld. Zij hebben bepaalde informatie bijvoorbeeld maandelijks, jaarlijks of tweejaarlijks nodig. Wanneer er besloten wordt om aan te sluiten bij een bestaande monitor zal de frequentie (of een lagere frequentie) van dat onderzoek aangehouden moeten worden.

› 6. Frequentie en nulmeting



Nulmeting

In (wetenschappelijk) onderzoek wordt er vaak gebruik gemaakt van een nulmeting. Deze nulmeting is het startpunt, de eerste informatie die verzameld wordt en waar de vervolgmetingen tegen afzet worden. Een nulmeting is vooral nuttig wanneer er een vooraf gedefinieerde verandering plaats zal vinden en er een duidelijke beginsituatie is. Bijvoorbeeld in een onderzoek naar de effectiviteit van een interventie op werkdruk. Daarbij is het belangrijk om te weten wat de werkdruk vóór het toepassen van de interventie is en wat de werkdruk daarna is, om te zien of de interventie een effect heeft gehad.

In het geval van de meldregeling voor klokkenluiders ligt het iets ingewikkelder. Er is namelijk geen duidelijk startpunt te benoemen, omdat de wetswijziging niet bij alle organisaties op hetzelfde moment heeft plaatsgevonden. Sommige organisaties moeten daarnaast al langer aan deze wetten voldoen. Bovendien kan er geen nulmeting meer gedaan worden vóór de invoering of de wijziging van de Wet. Om deze redenen is het niet nodig om een specifieke nulmeting uit te voeren.



Pilotmeting

Het is aan te raden om voorafgaand aan de eerste meting een pilotmeting uit te voeren. In een pilotmeting kunnen verschillende onderdelen van het periodiek onderzoek of de monitor getest worden. Het onderwerp van het onderzoek – de klokkenluiderswet – kan een lastig en gevoelig onderwerp zijn, het gaat immers om het aankaarten van misstanden. Met een pilotmeting kan achterhaald worden hoe het onderwerp wordt ervaren door de diverse doelgroepen en kunnen verschillende vraagstellingen uitgetest worden. Zo kan onderzocht worden welke vragen het beste – en op welke manier, met welke antwoordopties – gesteld kunnen worden, wie er het meeste van deze onderwerpen af weet binnen de organisatie, of deelnemers geneigd zijn om sociaal wenselijke antwoorden te geven en of de juiste informatie achterhaald wordt om het doel van de monitor te bereiken.

Door dit binnen een kleinere groep te testen kunnen de vragen – en wellicht de doelgroep – bijgesteld worden voordat de eerste ‘echte’ meting van de monitor heeft plaatsgevonden.

› 7. Eigen of bestaande monitor



Voor- en nadelen

In deze rapportage hebben we in verschillende hoofdstukken beschreven hoe een periodiek onderzoek, waarmee basisinzichten in kaart worden gebracht, eruit kan zien. We hebben het daarbij gehad over de inhoud, doelgroep, respons en frequentie, maar een belangrijke en bepalende factor is of er een eigen monitor opgezet wordt of de keuze gemaakt wordt om aan te sluiten bij een bestaand onderzoek. Zoals hier en daar in deze rapportage al benoemd is, kan deze keuze invloed hebben op al deze aspecten van het periodiek onderzoek. **Op de volgende pagina staan voor- en nadelen van het opzetten van een eigen monitor en het aansluiten bij een bestaande monitor.**



Bestaande monitoronderzoeken

Voor dit onderwerp zijn er een aantal monitoronderzoeken die mogelijk relevant zijn om bij aan te sluiten. De optie hiertoe kan in ieder geval worden uitgezocht. Deze lijst is niet compleet, maar hierbij kan onder andere gedacht worden aan: Werkgevers Enquête Arbeid (onder werkgevers; uitgevoerd door TNO); Arbeidsvraagpanel (onder werkgevers; uitgevoerd door SCP); Arbo in bedrijf (onder werkgevers; uitgevoerd door Arbeidsinspectie); Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (onder werknemers; uitgevoerd door TNO en CBS); Enquête Beroepsbevolking (onder werknemers; uitgevoerd door CBS); Arbeidsaanbodpanel (onder werkenden en niet-werkenden; uitgevoerd door SCP), veiligheidsmonitor (onder bevolking Nederland; uitgevoerd door CBS).



Design

Bij zowel het opzetten van een eigen monitor als bij het aansluiten bij een bestaande monitor is het belangrijk om goed na te denken over het design van het onderzoek. Aspecten die daarbij belangrijk zijn, zijn onder andere:

- Genoeg statistische power hebben
- Gebruik maken van een gestratificeerde steekproef
 - Rekening houdend met dekking van verschillende sectoren
 - Rekening houdend met dekking van verschillende soorten organisaties (o.a. grootte)
- Uitvoeren van non-respons onderzoek
- Toepassen van weging in de data analyse
- Nadenken over analysemogelijkheden
- Wervingsstrategie

› 7. Eigen of bestaande monitor

Eigen monitor

Voordelen	Nadelen
• Inhoud kan volledig zelf bepaald worden • Veel ruimte om uitgebreid vragen stellen over dit onderzoek • Zelf doelgroep kiezen, waardoor beter de juiste doelgroep bereikt wordt • Geen afstemming met andere partijen nodig • Verdiepend onderzoek mogelijk bij dezelfde groep respondenten	• Kosten zijn veel hoger, zeker als het representatief moet zijn • Niet mogelijk om verbanden te leggen met andere onderwerpen / factoren (tenzij je die uitvraagt) • Veel zelf uitzoeken / opstarten met betrekking tot uitvoeren onderzoek (tenzij je een bestaande uitvoerende partij betreft, maar daar zitten kosten aan verbonden) • Zelf verantwoordelijk voor het design (zie ook vorige pagina)

Bestaande monitor

Voordelen	Nadelen
• Gebruikt expertise die er al is • Design klopt (in principe) al • Respons optimaliseren hoeft niet over nagedacht te worden, dat is al geregeld • Mogelijkheid om te relateren aan andere onderwerpen die al aanwezig zijn in de monitor • Kost minder tijd om op te zetten	• Geen invloed op frequentie, goed bedenken of dit aansluit bij hoe vaak er gemeten moet worden • Vaak beperkte plek voor vragen • Geen invloed op de doelgroep, je sluit aan bij bestaand design • Niet altijd verdiepend onderzoek bij dezelfde respondenten mogelijk

› 8. Samenvatting en advies

Samenvatting

Periodiek onderzoek naar de **aanwezigheid**, **toepassing** en **effectiviteit** van interne meldprocedures is gewenst om meer inzicht te krijgen in de doeltreffendheid en effecten van de Wet bij organisaties met minimaal 50 werknemers.

De **aanwezigheid** en **toepassing** van meldprocedures kan zowel gemonitord worden bij de werkgevers als de werknemersvertegenwoordiging van een organisaties. De **effectiviteit** is lastiger te bepalen en zal bij verschillende doelgroepen uitgevraagd moeten worden.

Samen met medewerkers van BZK, het Huis, en onderzoekers van Venster en MOOZ onderzoek is vastgesteld dat in dit stadium het voornaamste doel van het periodiek onderzoek zal zijn om inzicht te krijgen in **de aanwezigheid van procedures** en **de toepassing daarvan**. Periodiek onderzoek hiernaar kan het beste gedaan worden bij werkgeversvertegenwoordiging of werknemersvertegenwoordiging. Onderzoek bij werkgevers kan gedaan worden door aan te sluiten bij een bestaande monitor, een periodiek onderzoek onder werknemersvertegenwoordigers zal opgezet moeten worden.

Op de volgende pagina's lichten wij deze opties toe en benoemen we nog een aantal mogelijkheden voor aanvullend verdiepend onderzoek.



Aanwezigheid

Staat de aanwezigheid van interne meldprocedures op papier en voldoen die aan de wettelijke eisen?



Toepassing

Voldoet de interne meldprocedure niet alleen op papier maar ook in de praktijk aan de wettelijke eisen, hoe vaak worden er meldingen gedaan, wie ontvangt en verwerkt meldingen?



Effectiviteit

Heeft de instelling van de meldprocedure geleid tot aanpassing in beleid en gedrag/cultuur, en is er een toe- of afname van meldingen over de tijd?

› 8. Samenvatting en advies

1 Optie 1: basisinzicht via werkgeversmonitor

Basis inzichten in de **aanwezigheid** en **toepassing** van procedures kan verkregen worden via (een vertegenwoordiger van) de werkgever (inclusief HR). Volgens deelnemers in de workshop kunnen zij inzicht geven in de belangrijkste informatiebehoefte met betrekking tot de doeltreffendheid van de Wet.

De meest efficiënte manier om deze basisinzichten te verkrijgen is door aan te sluiten bij een bestaande werkgeversmonitor. Op deze manier zullen de kosten relatief laag zijn en kan het onderzoek relatief snel gerealiseerd worden. Er moet daarbij echter wel eerst uitgezocht worden of er inderdaad mogelijkheden zijn om aan te sluiten bij een bestaande monitor, en of de ruimte binnen het bestaande onderzoek voldoende is om genoeg vragen te stellen om een goed inzicht te krijgen in de belangrijkste informatiebehoefte.

Mocht aansluiting bij een bestaande monitor niet mogelijk zijn dan zal een eigen monitor opgezet moeten worden. In dat geval moet de afweging gemaakt worden of het niet interessanter is een monitor op te zetten bij werknemersvertegenwoordigers, zoals de OR, waarbij toepassing en effectiviteit beter gemeten kan worden. Hier wordt verder op in gegaan in optie 2.



Frequentie

Eenmaal per 2 jaar, met mogelijk een lagere frequentie op de lange termijn mits cijfers stabiel zijn over de tijd. Verdiepende onderzoeken bij werkgevers kunnen dan ook op een lagere frequentie.



Nulmeting

Er is geen aparte nulmeting nodig.



Pilotmeting

Het is van belang de vragen bij werkgevers te testen en te bespreken, omdat van te voren niet bekend is welke vragen door de verschillende vertegenwoordigers van werkgevers goed en makkelijk te beantwoorden zijn. Ook is het belangrijk om te achterhalen of zij de mogelijkheid hebben – en bereid zijn – om extra informatie op te zoeken of na te vragen.

› 8. Samenvatting en advies

2

Optie 2: Monitor werknemersvertegenwoordiging

Het meeste inzicht in de **aanwezigheid**, **toepassing** en **effectiviteit** van de meldprocedure kan waarschijnlijk achterhaald worden bij de werknemersvertegenwoordiging, in de meeste gevallen de OR.

Er is zover wij weten geen bestaande monitor met deze doelgroep waarbij kan worden aangesloten. We raden het opzetten van een werknemersvertegenwoordigingsmonitor aan wanneer er ofwel 1) niet aangesloten kan worden bij een bestaande werkgeversmonitor of wanneer er 2) een sterke wens is om frequent en langdurig verdiepende inzichten te krijgen in de **toepassing** en **effectiviteit** van de meldprocedure.

⁵ Talsma, J., Hoekstra, A., & Zweegers, M. Meldprocedures en integriteitsvoorzieningen bij werkgevers in Nederland. Verkenning Huis voor Klokkenluiders. 2017; Utrecht; I&O Research.



Frequentie

Eenmaal per 2 jaar, met mogelijk een lagere frequentie op de lange termijn mits cijfers stabiel zijn over de tijd.



Nulmeting

Er is geen aparte nulmeting nodig.



Pilotmeting

Het is van belang de vragen bij OR'en en/of andere werknemersvertegenwoordigers te testen en te bespreken, omdat van te voren niet bekend is welke vragen door werknemersvertegenwoordigers goed en makkelijk te beantwoorden zijn. Ook is het belangrijk om te achterhalen of zij de mogelijkheid hebben – en bereid zijn – om extra informatie op te zoeken of na te vragen. Daarnaast kan er geleerd worden van de ervaringen van het onderzoek van Talsma, Hoekstra & Zweegers uit 2017⁵.

› 8. Samenvatting en advies



Verdiepend onderzoek

Zoals in de bovenstaande twee opties benoemd wordt, kunnen belangrijke elementen met betrekking tot de **aanwezigheid** en **toepassing** van meldprocedures periodiek achterhaald worden met vragenlijstonderzoeken onder werkgevers en/of werknemersvertegenwoordiging.

Om kleur te kunnen geven aan de kwantitatieve cijfers uit vragenlijstonderzoek en verdiepende inzichten te krijgen, is aanvullend kwalitatief onderzoek van belang. Denk daarbij bijvoorbeeld aan case studies of dialoogsessies bij organisaties waarbij wordt gesproken met personen met verschillende functies (medewerkers die wel of geen melding hebben gedaan, OR, HR, werkgever, persoon verantwoordelijk voor de meldingen).

Ook kan het waardevol zijn om zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek uit te voeren onder werknemers om meer zicht te krijgen op de **toepassing** en **effectiviteit** van de meldprocedure en de invloed van de organisatiecultuur. Voor het kwantitatieve aspect hiervan is het mogelijk om aan te sluiten bij bestaande monitors onder werknemers.

Voor deze verdiepende onderzoeken is geen specifieke frequentie vereist, het is vooral van belang te bepalen wat wanneer nodig is op basis van de inzichten uit de werkgevers- of werknemersvertegenwoordigingsmonitor en andere bevindingen uit de praktijk met betrekking tot de interne meldprocedures.

› **WORK HEALTH TECHNOLOGY**

088 866 61 00

WWW.TNO.NL

WWW.MONITORARBEID.NL

› Bijlage – pagina 1/2

Onderwerpen die onderdeel van de periodiek onderzoek naar interne meldingen moeten uitmaken volgens deelnemers aan de brainstorm.
Ingedeeld in mate dat het belangrijk is om de onderwerpen periodiek te meten.

	Aanwezigheid procedures	Toepassing	Effectiviteit
'Must have'	• Aanwezigheid procedures op papier • Voldoen van regelingen aan de wettelijke eisen op papier (Bv. Persoon aangesteld/doorlooptijd/ gecommuniceerd/ OR meegedacht/ gedeeld kanaal)	• Hoe vaak gebruikt? • Wie voert uit? • Voldoet de interne meldprocedure ook in de praktijk aan de wettelijke eisen?	• Is er een toename van meldingen sinds instellen van regeling? • Aanpassing beleid (formeel) en gedrag/cultuur (informeel) na instelling regeling?
'Nice to have'	• Zijn medewerkers op de hoogte gesteld (+ hoe vaak)? / zijn ze bekend met de meldprocedure?	• Weten medewerkers waar / bij wie ze meldingen kunnen doen? • Voelen zich medewerkers zich veilig om een melding te doen? • Wat voor soort misstanden zijn gemeld?	• Hoeveel meldingen van vermoedens misstand afgelopen jaar? • Zou medewerker überhaupt melding doen? • Tevredenheid medewerkers met toepassing van interne meldprocedure • Wordt er volgens afspraak/procedure opvolging gegeven aan meldingen? • Misstand opgepakt en opgelost?

› Bijlage – pagina 2/2

Onderwerpen die onderdeel van de periodiek onderzoek naar interne meldingen moeten uitmaken volgens deelnemers aan de brainstorm.
Ingedeeld in mate dat het belangrijk is om de onderwerpen periodiek te meten.

	Aanwezigheid procedures	Toepassing	Effectiviteit
Overige onderwerpen	• Houdt de werkgever een register bij van meldingen • Alleen klokken regeling / breder (integratie) • Gedeeld meldpunt (andere organisaties) • Gezamenlijk loket voor verschillende meldingen • Aanwezig op papier en digitaal • Weten mensen bij wie ze een melding kunnen doen? • Inrichting meldpunt: Wie is het meldpunt? • Sinds wanneer is er een meldpunt?	• Hoe vaak doorverwezen naar ander meldpunt? (geen klokkenluider) • Hoeveel opgeloste misstanden op jaarbasis? • Hoeveel vastgestelde misstanden op jaarbasis? • Type meldingen • Bekendheid regeling onder verschillende groepen medewerkers • Doorlooptijd afhandeling melding	• Wat is de meerwaarde van de werkgever voor het hebben van een meldregeling? • Aandacht voor preventie? • Perceptie werknemer • Perceptie werkgever • Doel geformuleerd door de organisatie • Wat zou je doen als medewerker? Intern melden, vaker(?) melden, openbaar maken • Communicatie over gewenst gedrag • Wordt er geregistreerd? • Bekendheid regeling bij medewerkers en management • Is het meldpunt bijgesteld? • Is de werking geëvalueerd? • Wie voert het onderzoek uit?