

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a preprint version which may differ from the publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/166356>

Please be advised that this information was generated on 2020-12-04 and may be subject to change.

2 Melden van misstanden

Lessen voor de ondernemingsraad

Lidwien van de Wijngaert

2.1 De situatie

'Je collega ontdekt dat hij volgens de cao loonsverhoging had moeten krijgen, maar dit is niet gebeurd. Je collega kan nu nauwelijks rondkomen en heeft het geld dus heel hard nodig. Andere collega's met soortgelijke contracten krijgen de loonsverhoging wel. De vorige keer dat deze misstand werd aangekaart werd de leidinggevende zo kwaad dat die collega ontslagen werd'.

Wat zou je doen? Zou je het toch bespreken met je leidinggevende? Neem je stappen naar een ondernemingsraad of vakbond of bespreek je het liever met collega's, vrienden of familie? Meld je deze misstand publiekelijk via sociale media of doe je helemaal niets?

De vraag die centraal staat in dit hoofdstuk is onder welke omstandigheden welke kanalen worden gebruikt om misstanden te melden. Doel is om op basis van de resultaten advies te formuleren ten aanzien van de rol die de ondernemingsraad (or) zou kunnen spelen bij het melden van misstanden.

2.2 De context

Belangrijke taken van de or zijn het stimuleren van goede arbeidsomstandigheden en het zorgen voor de **na-leving van voorschriften op het gebied** van de arbeidsvoorwaarden, arbeids- en rusttijden. Het toenemend aantal flexwerkers in organisaties heeft deze taken complexer gemaakt. Waar vroeger het overgrote deel van de mensen een vaste arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, is tegenwoordig in toenemende mate sprake van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Daarbij is er een grote variëteit aan flexibele contracten zoals uitzendwerk, freelance, oproep, nul-uren, min-max en payroll. Voor verschillende typen contracten bestaan andere wettelijke regels en/of cao-bepalingen. Deze regels worden echter niet altijd zorgvuldig nageleefd. Het gevolg hiervan is onder andere onderbetaling van flexwerkers en naar verhouding slechtere arbeidsvoorwaarden ten opzichte van collega's met dezelfde functie in dezelfde organisatie met een vast contract.

Door middel van wet- en regelgeving wordt de problematiek van bovenaf aangepakt. Echter, flexwerkers zelf, collega's en/of leden van de ondernemingsraad hebben zelf ook de mogelijkheid om misstanden op de werkvloer melden. Wat bepaalt dat zij dit wel of juist niet doen? Worden flexwerkers aan hun lot overgelaten of kunnen ze rekenen op de steun van hun collega's?

Om antwoord te geven op de vraag wat ondernemingsraden kunnen doen hebben we onderzocht hoe werknemers reageren in situaties waarin er sprake is van misstanden. De resultaten geven inzicht in de factoren die bepalen onder welke omstandigheden mensen misstanden delen (of juist niet delen) met hun directe omgeving en/of met de ondernemingsraad. Als we weten hoe mensen reageren op misstanden kunnen daar strategieën voor een ondernemingsraad uit worden afgeleid.

2.3 Het onderzoek

Het onderzoek geeft inzicht in de factoren die bepalen hoe mensen omgaan met het melden van misstanden met betrekking tot arbeidsvoorwaarden. Daarbij gaat het zowel om de vraag of een misstand wel of niet wordt gemeld, als om de vraag op welke manier misstanden worden gemeld. Om de factoren die dit bepalen te achterhalen is een scenariostudie opgezet. In een scenariostudie krijgen mensen verschillende scenario's voorgelegd waarbij men gevraagd wordt zich te verplaatsen in de situatie die wordt geschetst. Vervolgens kunnen

respondenten aangeven wat hij of zij gegeven de situatie zou doen. Naast de reactie op scenario's is gevraagd naar kenmerken van de eigen organisatie, contract-kenmerken, attitude ten opzichte van flexwerkers, collega's en leidinggevende en enkele demografische kenmerken.

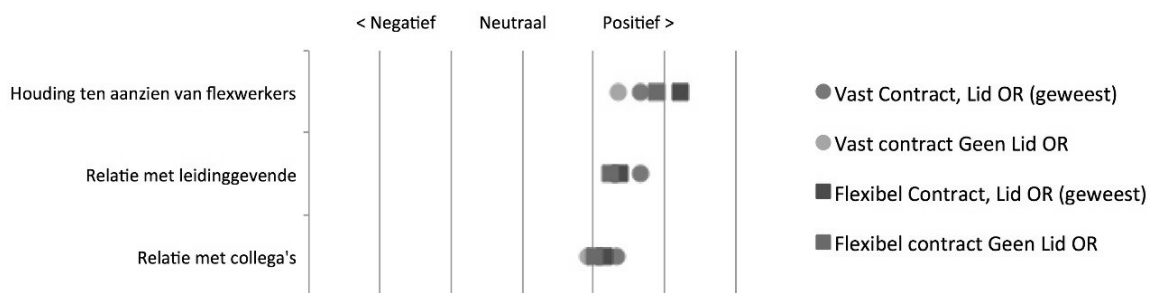
Het geheel is onderzocht door middel van een online vragenlijst. Via het online forum van PanelClix is gezocht naar een steekproef van werknemers vanaf 18 jaar en ouder. Daarbij hebben we gezocht naar een goede vertegenwoordiging van zowel vaste medewerkers als flexwerkers en van zowel or-leden als niet or-leden. De vragenlijst is uitgezet in september 2014. 1246 deelnemers zijn gestart met de vragenlijst. Na verwijdering van incomplete of foutief ingevulde lijsten zijn er 630 respondenten meegenomen in de analyses.

2.4 Attitude ten aanzien van collega's

De houding die medewerkers hebben ten aanzien van collega's, leidinggevend en flexwerkers in de organisatie bepalen mede de sfeer in de werkomgeving. In een organisatie waar flexwerkers bijvoorbeeld in een gescheiden wereld leven van de vaste medewerkers is het lastig voor te stellen dat vaste medewerkers voor hun flexcollega's op de barricades gaan.

In figuur 1 is weergegeven hoe het oordeel over flexwerkers, leidinggevend en collega's samenhangt met het hebben van een vast of flexibel contract. We zien dat men over het algemeen positief is over collega's, flexwerkers en leidinggevend. Uit het figuur kan echter ook worden afgeleid dat mensen met een vast contract net wat anders oordelen over flexwerkers dan mensen met een flexibel contract: vaste medewerkers hebben een wat minder positieve attitude ten opzichte van flexwerkers dan flexwerkers zelf. Verder zijn or-leden over het algemeen wat positiever dan niet or-leden. Hoewel men dus in het algemeen tevreden is over leidinggevend, collega's en flexwerkers blijkt uit de resultaten ook dat tussen verschillende groepen (mensen met een vast of flexibel contract en mensen die wel of niet lid van de or zijn geweest) er wel verschillen te zijn.

Figuur 1 Attitude t.a.v. collega's, flexwerkers en leidinggevende naar aard contract en or-lidmaatschap



2.5 De scenario's

In het begin van dit hoofdstuk schetsten we een situatie waarin zich een misstand op het werk voordeed. Iemand had een loonsverhoging moeten krijgen, maar dit was niet gebeurd. Andere collega's worden niet geconfronteerd met deze misstand. De leidinggevende was in een soortgelijke situatie eerder bijzonder kwaad geworden en de melding had ernstige gevolgen gehad.

Maar wat als de situatie anders had gelegen? Wat als de situatie niet betrekking had gehad op een collega maar op de respondent zelf? En wat als het niet om een loonsverhoging ging maar om een secundaire arbeidsvoorwaarde of iets kleins? Ook is het de vraag of iemand op dezelfde manier zou reageren als het niet om één geval ging maar om iedereen of wanneer de leidinggevende eerder op een andere manier had gereageerd.

In dit onderzoek hebben we willen kijken hoe mensen misstanden melden wanneer we al deze factoren in ogenschouw nemen. Daartoe is aan elke respondent één van de scenario's voorgelegd. Toeval bepaalde wie

welk scenario te zien kreeg. Op basis van de data die hiermee wordt verkregen kan worden onderzocht welke (kenmerken van) situaties leiden tot het melden van de misstand. Hiermee houdt een scenariostudie het midden tussen een experimenteel onderzoek en een survey. De onderzoeksopzet lijkt op een experiment in de mogelijkheid om te manipuleren als in een laboratorium. De onderzoeksopzet lijkt op een survey in die zin dat een representatieve steekproef wordt gezocht. Ook staat niet een enkele experimentele factor centraal, maar gaat het juist om een combinatie van veel verschillende factoren die van invloed kunnen zijn op de beslissing van werknemers om al dan niet melding te maken van een misstand.

De scenario's die worden voorgelegd hebben steeds betrekking op misstanden op het werk met nadelige gevolgen voor de werknemer. Om de misstand te beschrijven zijn vier verschillende variabelen gebruikt:

- *op wie heeft de misstand betrekking*: dit kan een collega zijn of de respondent zelf. De resultaten zouden iets kunnen zeggen over de vraag in hoeverre mensen bereid zijn om voor hun collega op de bres te gaan.
- *reikwijdte van de misstand*: een misstand kan een specifieke collega betreffen of alle collega's. Wanneer een misstand alle collega's betreft ligt het bijvoorbeeld meer voor de hand om formele stappen te nemen.
- *onderwerp van de misstand*: de misstand zelf kan betrekking hebben op primaire arbeidsvoorwaarden, zoals een reiskostenvergoeding of loon. Of op secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals bedrijfskleding of een veiligheidskursus. De grootte van de kwestie speelt daarbij ook mee. Het missen van een T-shirt is een kleinere kwestie dan het niet mogen volgen van een gecertificeerde veiligheidskursus om je werk veilig en verantwoord uit te voeren. En het mislopen van een minimale reiskostenvergoeding is financieel minder ingrijpend dan stelselmatig te worden onderbetaald. Daarom is ook onderscheid gemaakt tussen kleine (reiskosten en kleding) en grote (loon en veiligheidskursus) problematiek. De verwachting is dat naarmate de misstand groter is en betrekking heeft op primaire arbeidsvoorwaarden, mensen eerder geneigd zijn om formele paden te bewandelen terwijl men voor kleinere zaken en secundaire arbeidsvoorwaarden eerder te rade gaat bij collega's.
- *gevolgen van de melding*: de gevolgen van het melden van een misstand kunnen heel verschillend zijn. In veel gevallen zal een leidinggevende het niet prettig vinden om gewezen te worden op het bestaan van een misstand. De vraag is echter hoe die leidinggevende met de melding omgaat. In dit onderzoek hebben we gekozen voor vier varianten die variëren van geen tot zeer grote gevolgen: er gebeurt helemaal niets (de baseline variant), de leidinggevende reageert geïrriteerd, de betreffende persoon krijgt de wind van voren of de betreffende persoon wordt ontslagen. De verwachting is dat naarmate de consequenties negatiever uitpakken, een melding bij de leidinggevende minder waarschijnlijk wordt.

De vraag is hoe deze waarden in combinatie van invloed zijn op de manier waarop iemand een misstand meldt. In totaal zijn hiervoor 64 verschillende scenario's (2x2x4x4) ontwikkeld. In tabel 1 worden vier voorbeelden van scenario's gegeven.

Scenario heeft betrekking op	Reikwijdte van de misstand	Onderwerp	Gevolgen (kans op grote gevolgen)	Vignet
Collega	Collectief	Loonsverhoging (groot, primair)	Grote kans op dat er vrij weinig gebeurt	<i>Je collega ontdekt dat hij volgens de cao loonsverhoging had moeten krijgen, maar dit is niet gebeurd. Je collega kan nu nauwelijks rondkomen en heeft het geld dus heel hard nodig. Andere collega's met soortgelijke contracten als jouw collega krijgen dit ook niet. De vorige keer dat deze misstand werd aangekaart veranderde er niets aan de situatie.</i>
Zelf	Individueel	Kleding (klein, secundair)	Grote kans op bescheiden gevolgen	<i>Je hebt geen bedrijfskleding (T-shirt, sjaaltje) ontvangen. Je hebt hier wel recht op. Andere collega's met soortgelijke contracten als jij krijgen dit wel. De vorige keer dat deze misstand werd aangekaart werd de leidinggevende behoorlijk kwaad, maar het had verder geen grote gevolgen.</i>

Scenario heeft betrekking op	Reikwijdte van de misstand	Onderwerp	Gevolgen (kans op grote gevolgen)	Vignet
Collega	Individu	Veiligheid (groot, secundair)	Grote kans op negatieve gevolgen	<i>Je collega heeft geen veiligheidskursus gehad en geen beschermende kleding (overall, veiligheidsschoenen) ontvangen die nodig is om jullie werk veilig en verantwoord uit te voeren. Dit is wel wettelijk verplicht. Andere collega's met soortgelijke contracten als jouw collega krijgen dit wel. De vorige keer dat deze misstand werd aangekaart werd de leidinggevende heel kwaad en werd diegene geïntimideerd en gepest.</i>
Zelf	Collectief	Reiskosten (klein, primair)	Grote kans op zeer negatieve gevolgen	<i>Je krijgt geen reiskostenvergoeding. Het gaat om een klein bedrag, maar je hebt er wel recht op. Andere collega's met soortgelijke contracten als jij krijgen dit ook niet. De vorige keer dat deze misstand werd aangekaart werd de leidinggevende zo kwaad dat diegene ontslagen werd.</i>

Tabel 1 Vier voorbeeldscenario's van de in totaal 64 scenario's

Nadat de respondent het scenario heeft gelezen is vervolgens aan de respondent gevraagd op welke manier hij of zij zou omgaan met de misstand. Het antwoord op die vraag gaat in de eerste plaats over de vraag of mensen het probleem laten bestaan of dat ze er iets mee doen. Wanneer de melding wordt gemaakt komt de vraag in beeld op welke manier dat wordt gedaan. Op het werk is het mogelijk om een collega aan te spreken, een leidinggevende aan de jas te trekken of de kwestie in te brengen in de ondernemingsraad. Misstanden op de werkvloer worden ook buiten de werkvloer besproken: werknemers leven immers niet in een vacuüm. Thuis kunnen mensen hun hart luchten bij vrienden en familie. Ook is het mogelijk om verder te kijken dan de eigen organisatie en de kwestie aan te kaarten bij de vakbond of een anoniem meldpunt over misstanden in werksituaties. Ten slotte is het mogelijk om problemen te benoemen in sociale media zoals Facebook of Twitter. In figuur 2 zijn de resultaten van de analyse weergegeven in negen subgrafieken, voor elke manier waarop een misstand kan worden gemeld weergegeven, één grafiek. Op de horizontale as zien we steeds de variabelen en waarden die zijn gebruikt in de vignetten. Van links naar rechts zijn dit:

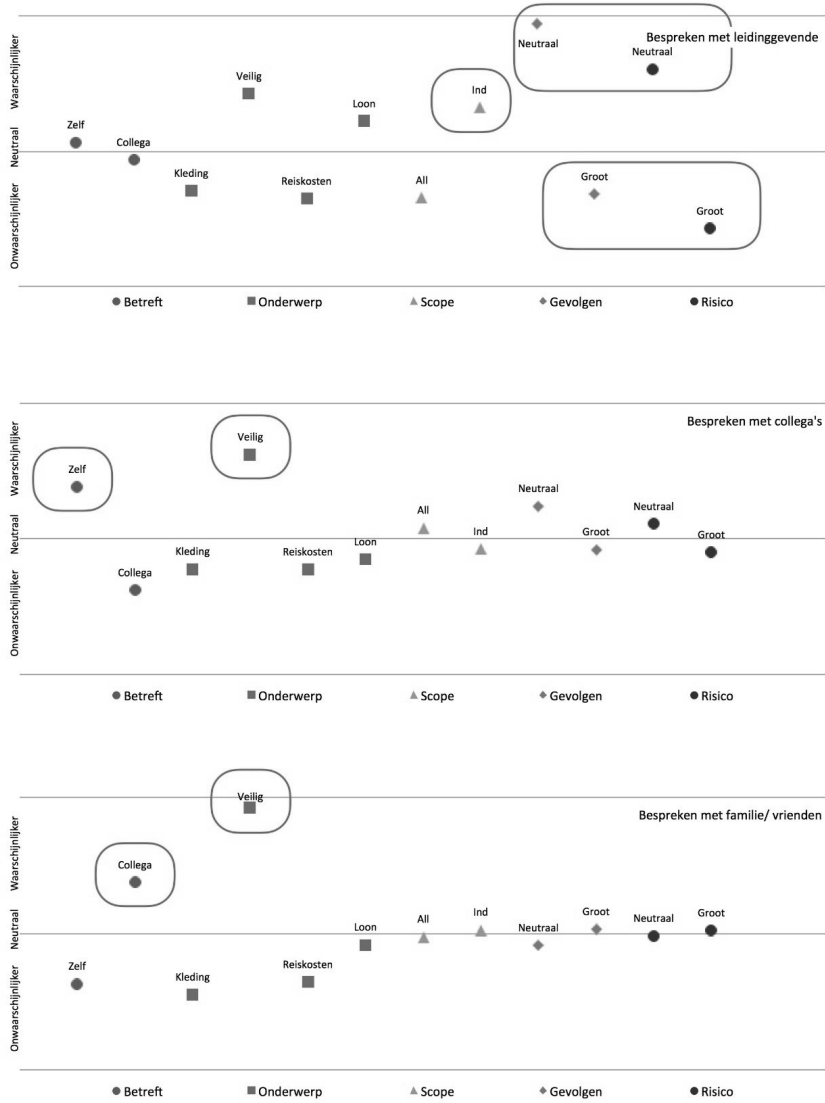
- grijze stip: op wie de misstand betreft (de respondent zelf of een collega)
- vierkant: het onderwerp van de misstand (kleding, veiligheid, reiskosten en loon)
- driehoek: de scope van het probleem (een individueel geval of een collectieve misstand) en
- ruit: de omvang (neutraal of groot) van het risico en – in donkerblauw- grootte van het risico (neutraal of groot).

Op de verticale as is de gemiddelde score weergegeven van het antwoord op de vraag hoe waarschijnlijk het is dat iemand de misstand op die manier zou melden. Hoe hoger de marker is weergegeven, hoe waarschijnlijker men, gemiddeld genomen, het kanaal zou kiezen om een misstand te melden. Om de scores goed te kunnen vergelijken zijn gestandaardiseerde z-scores gerapporteerd.

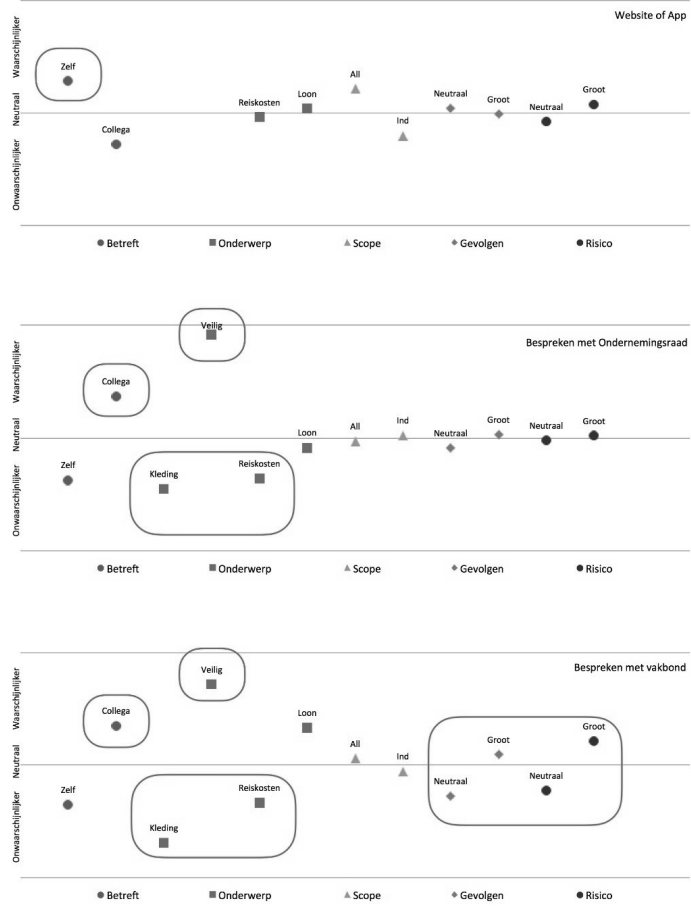
In de eerste grafiek zien we de omstandigheden waaronder het waarschijnlijk, of juist onwaarschijnlijk, is dat medewerkers ervoor kiezen om een misstand te bespreken met de leidinggevende. We zien dat het niet heel veel uitmaakt of de misstand om de eigen situatie gaat of juist om een ander: beide markers cirkelen om het neutrale midden. De vierkanten laten zien dat misstanden die betrekking hebben op grote zaken (loon en veiligheid staan hoger dan het neutrale midden) eerder worden aangekaart bij de leidinggevende dan misstanden die betrekking hebben op kleine zaken (reiskostenvergoeding en kleding staan onder het neutrale midden). De driehoeken laten zien dat medewerkers eerder geneigd zijn om een misstand te melden wanneer de misstand betrekking heeft op het individu. Wanneer de misstand betrekking heeft op alle collega's zijn mensen juist minder snel geneigd om de misstand bij de leidinggevende te melden. Tot slot zien we in het figuur dat de kans op negatieve gevolgen een grote rol speelt. Als de kans op negatieve gevolgen groot is, dan zijn mensen veel minder geneigd om de leidinggevende in te schakelen bij het melden van een misstand.

Om de figuren snel te kunnen lezen zijn de meest opvallende resultaten omcirkeld.

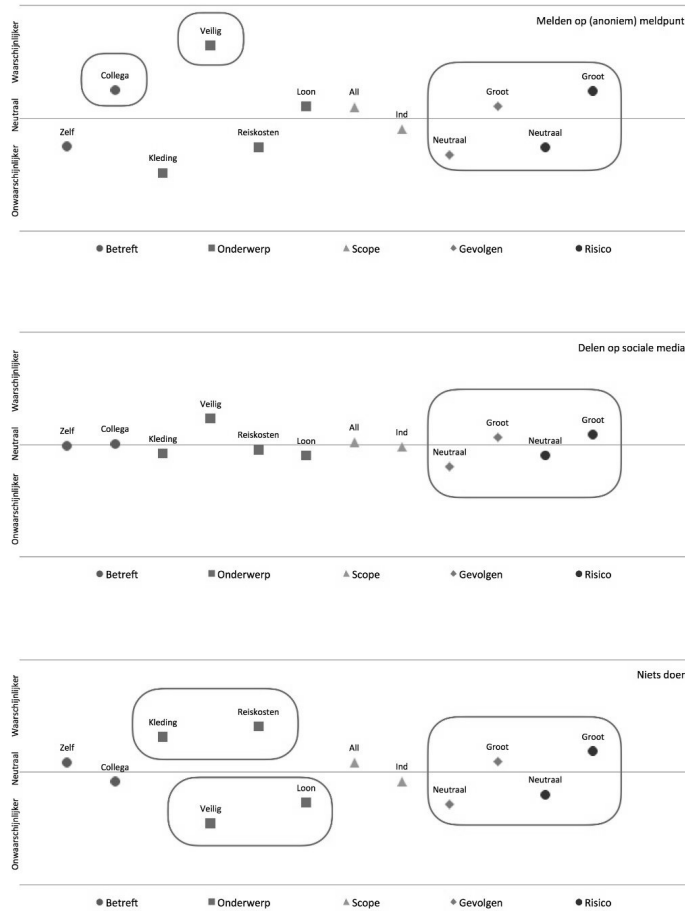
Figuur 2 Resultaten Scenario's (Leidinggevende, Collega's en Familie/vrienden)



Figuur 2 Vervolg Resultaten Scenario's (Website/App, Ondernemingsraad, Vakbond)



Figuur 2 Vervolg Resultaten Scenario's (Meldpunt, Sociale media, Niets doen)



Persoonlijke kwesties, persoonlijke kanalen

Een werkkwestie die betrekking heeft op de persoon zelf wordt bij voorkeur besproken met collega's, familie en vrienden. Persoonlijke problematiek wordt dus het liefst in de persoonlijke context besproken. Kwesties van een collega kaart men eerder aan bij de vakbond, de ondernemingsraad of een meldpunt. Deze organen staan minder dichtbij. Anders verwoord: men adviseert collega's om melding te maken bij een ander kanaal dan waar men zelf voor zou kiezen. Het bespreken met de leidinggevende wordt ongeacht de betreffende persoon ondernomen; het maakt niet uit of het hierbij om de persoon zelf gaat of een collega.

Individu of collectief: niet bepalend

Het maakt, voor de manier waarop men melding maakt van een misstand, niet veel uit of de misstand betrek-

king heeft op het individu of het collectief. Dit betekent dat het niet uitmaakt of het probleem betrekking heeft op een enkel persoon of een grotere groep in de keuze voor een bepaalde manier om het probleem aan te kaarten.

Onderwerp: grote zaken eerst

Een werkkwestie over grote zaken als loon of een veiligheidscursus wordt eerder aangekaart dan een kleine kwestie als reiskosten of kleding. Als er sprake is van kleine kwesties heeft men eerder de neiging om niets te ondernemen ten opzichte van grote problemen. Dit resultaat kan worden afgeleid uit de laatste subgrafiek (Niets doen). Een andere bevinding is dat er een rol is weggelegd voor de ondernemingsraad, vakbond en anoniem meldpunt als het gaat om grote zaken. Het effect van de grote of kleine zaken is sterker dan het effect van primaire of secundaire arbeidsvoorwaarden. Over het algemeen geldt wel dat men eerder geneigd is melding te maken van secundaire zaken als een veiligheidscursus dan van primaire arbeidsvoorwaarden als loon. Behalve voor familie en vrienden, daarbij bespreekt men het liefst ook primaire arbeidsvoorwaarden. Voor de kleine zaken geldt het omgekeerde: hier spreekt men eerder over reiskosten dan over bedrijfskleding.

Omgaan met risico's

De mogelijke risico's van het melden van een misstand spelen een rol. Als men weet dat een andere collega eerder heeft geprobeerd om onderbetaling aan de kaak te stellen bij de leidinggevende en deze collega vervolgens ontslagen is, dan krabt de gemiddelde medewerker zich wel twee keer achter de oren voordat hij of zij iets onderneemt. Een werkkwestie met een neutrale afloop, niet positief, niet negatief durft men wel onder de aandacht van de leidinggevende te brengen. De vakbond en het anonieme meldpunt worden vooral gekozen als het gaat om grote negatieve gevolgen voor de werknemer. Als er een groot risico is dat men negatieve gevolgen ervaart in het werk, is het voor velen een mogelijkheid om naar de vakbond te stappen of een anonieme melding te doen.

2.6 Verschillen tussen kanalen

Als we in meer detail kijken naar de aard van al deze kanalen, dan kunnen we (op basis van de reacties op de scenario's) onderscheid maken tussen twee dimensies: kanalen die persoonlijk zijn (dichtbij staan) of juist wat onpersoonlijker zijn (veraf, extern) en kanalen die formeel zijn of juist informeel. Op basis hiervan kunnen vier typen kanalen worden onderscheiden zoals is weergegeven in tabel 2. Deze tabel laat de gemiddelde score (1-7) zien op de vraag hoe waarschijnlijk men een misstand op het werk deelt met personen op het werk of daarbuiten, met instanties of media.

		Aard van het contact	
		Formeel	Informeel
Mate van persoonlijkheid	Dichtbij, persoonlijk	Leidinggevende (5,3)	Collega's (5,4) Familie of vrienden (5,0) Website of App (5,2)
	Ver weg, extern, anoniem	Ondernemingsraad (4,7) Vakbond (4,1) Anoniem meldpunt (3,5)	Sociale media (2,7) Niets doen (2,4)

Tabel 2 Voorkeur voor kanalen (tussen haakjes de gemiddelde score ('populariteit') van het kanaal over alle scenario's op een schaal van 1-7)

De leidinggevende kan worden gezien als een formeel kanaal om een misstand te melden. Tegelijk is het ook een manier die direct in de context van het werk kan worden geplaatst. De leidinggevende wordt vaak genoemd (gemiddeld 5,4 op een schaal van 1-7) als degene bij wie een misstand kan worden gemeld.

De tweede groep clustert rondom collega's, vrienden en familie en een website/app. Deze manieren van melden kenmerken zich, net als de leidinggevende door een direct en persoonlijk contact. Deze manieren zijn echter informeler dan het contact met de leidinggevende. De collega is degene waar men het meest waarschijnlijk naar toe stapt wanneer een misstand zich aandient. Ook bespreken mensen misstanden vaak met vrienden of familie. Een website of app waarmee (financiële) misstanden kunnen worden berekend of vastgelegd worden ook relatief vaak gekozen. Kortom: werkproblemen bespreekt men op het werk en lost men het liefst daar ook op.

Het melden van een misstand bij de ondernemingsraad, vakbond of anoniem meldpunt kan, net als het melden bij de leidinggevende, worden gezien als een formeel kanaal. Tegelijk zijn het ook manieren die verder weg liggen dan de dagelijkse contacten op de werkvloer. De or neemt hierbij een middenpositie in voor wat betreft de voorkeur die respondenten hebben voor dit kanaal. Meldpunten voor misstanden en vakbonden zijn in het leven geroepen voor het melden van misstanden maar zijn minder populair. Deels is dit te verklaren doordat men mogelijk pas naar een vakbond of meldpunt stapt als het binnen de eigen organisatie niet opgelost kan worden.

Bij de vierde en laatste groep gaat om de mogelijkheid een melding te maken via sociale media en om de mogelijkheid om helemaal niets te doen. Deze manieren hebben met elkaar gemeen dat ze beide niet populair zijn onder de deelnemers aan het onderzoek. Ook kunnen het informele en onpersoonlijke kanalen worden genoemd.

Binnen deze resultaten hebben we gekeken of (oud) or-leden andere gewoontes hebben dan niet or-leden. Dit blijkt het geval. Or-leden bewandelen vaker officiële paden. Zij zeggen bijvoorbeeld vaker naar de ondernemingsraad te stappen met werkmisstanden dan niet or-leden. Ook is de leidinggevende en de vakbond populairder onder or-leden. Dit valt te verklaren doordat or-leden waarschijnlijk actieve werknemers zijn die opkomen voor belangen en derhalve ook eerder hun weg weten te vinden naar de vakbond. Bij niet or-leden scoort de familie en vriendenkring hoger dan de werkgerelateerde kanalen. Hetzelfde patroon geldt voor sociale media. Samenvattend, or-leden zijn vooral gericht op werkgerelateerde kanalen en de officiële wegen. Niet-or-leden kiezen relatief vaak voor meer persoonlijke kanalen.

Er zijn ook verschillen in kanaalvoorkeuren tussen mannen en vrouwen, verschillende opleidingsniveaus en leeftijd. Vrouwen stappen minder snel naar de leidinggevende of de ondernemingsraad. Ook delen zij problemen niet op sociale media maar stappen juist eerder naar familie of vrienden in vergelijking tot mannen. Op basis van opleiding zien we dat laag en middelbaar opgeleiden eerder op de leidinggevende afstappen dan hoger opgeleiden. Des te lager men is opgeleid, des te eerder men gebruik zal maken van sociale media of een anoniem meldpunt om werkproblemen te delen. Over het algemeen kan geconcludeerd worden dat hoger opgeleiden minder snel actie ondernemen in vergelijking tot laag en middelbaar opgeleiden. Oudere werknemers zijn geneigd eerder te kiezen voor het bespreken van de problematiek met de leidinggevende of de or in te schakelen ten opzichte van jongere werknemers. Jonge werknemers bespreken problemen liever thuis met familie en vrienden.

Er zijn geen noemenswaardige verschillen tussen werknemers met een vast contract en werknemers met een flexibel contract. Met andere woorden, het maakt niet uit of mensen een vast of flexibel contract hebben voor de vraag naar wie ze toestappen als er een misstand blijkt.

2.7 Aanbevelingen voor de or

Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat er verschillende manieren zijn waarop mensen misstanden melden. Die manieren onderscheiden zich langs twee dimensies: formeel versus informeel en dichtbij versus verder af. De or kenmerkt zich als een kanaal dat wordt gezien als een formeel kanaal dat niet erg persoonlijk is. In die zin lijkt de ondernemingsraad meer op een vakbond of een meldpunt dan op een goede collega met wie je problemen kunt delen.

Ook blijkt uit het onderzoek dat veel respondenten (ernstige) misstanden liever delen binnen het informele circuit. Hoewel het delen van misstanden via informele kanalen wel morele ondersteuning kan opleveren zet het praktisch gezien meestal geen zoden aan de dijk.

De aanbeveling die hieruit volgt is daarom dat de ondernemingsraad meer zicht zou moeten krijgen op wat er gaande is in het informele circuit om daadwerkelijk in te kunnen grijpen bij misstanden. Dit streven blijkt in de praktijk echter vaak moeilijk. Een alternatieve oplossing zou zijn om via bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon inzicht te krijgen in problemen die spelen. Uiteraard moet die informatie dan wel goed worden geanonimiseerd.

Een tweede aanbeveling heeft betrekking op de rol van de leidinggevende. Deze vertegenwoordigt de formele en nabije manier om misstanden te melden. De leidinggevende is daarbij ook het kanaal dat het vaakst is genoemd als de manier om misstanden te melden. Tegelijk kan het voorkomen dat diezelfde leidinggevende onderdeel is van het probleem. Uit het onderzoek blijkt dat de bereidheid om misstanden te melden bij de leidinggevende sterk zakt als de kans op negatieve gevolgen toeneemt. Leidinggevendes moeten daarom goed doordrongen zijn van het belang van naleving van wetten en cao's. Leidinggevendes moeten in staat worden gesteld een balans te vinden tussen de (financiële) belangen van de organisatie en de belangen van de medewerkers van de organisatie.

De aanbeveling die hier voor de or uit voortvloeit is dat ze bij het bestuur van de organisatie erop aandringen dat leidinggevendes die balans ook daadwerkelijk kunnen vinden. De or zou hiertoe bijvoorbeeld een aantal brainstormsessies kunnen organiseren tussen leidinggevendes en bestuur van een organisatie.

Zoals eerder gezegd blijkt uit dit onderzoek dat veel mensen zeggen hun leidinggevende aan te spreken in het geval van een misstand. Voor het merendeel van de mensen zal dit ook daadwerkelijk het geval zijn: de meeste mensen hebben een leidinggevende die fatsoenlijk is en waarmee ze (het grootste deel van de tijd) goed mee uit de voeten kunnen. Het probleem schuilt in de situatie wanneer mensen niet met de leidinggevende uit de voeten kunnen en de kans op negatieve gevolgen groot zijn. Op dat moment is het lastig om voor jezelf op te komen.

Tegelijk laten de resultaten van het onderzoek zien dat op dat moment formele externe kanalen in beeld kunnen komen. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat ondernemingsraden, vakbonden en meldpunten belangrijker worden als de risico's groot zijn en als het om de ánder gaat. Hieruit volgt dat ondernemingsraden kunnen inspelen op de bereidheid van collega's om misstanden te melden via deze formele, externe kanalen.

De aanbeveling die hieruit voortvloeit is dat ondernemingsraden niet alleen het aanspreekpunt kunnen zijn voor medewerkers die met een probleem worden geconfronteerd, maar alle medewerkers aan kunnen spreken op hun solidariteit jegens hun collega's. Het zijn juist de collega's die sterk in hun schoenen staan die op de bres kunnen springen voor collega's die minder mogelijkheden hebben.

Daarbij moet rekening worden gehouden met het onderzoeksresultaat dat mensen met een vast contract over het algemeen minder positief denken over flexwerkers dan de flexwerkers zelf. Gezien het feit dat steeds meer mensen een tijdelijk contract hebben bevelen we aan dat investeringen zich zouden moeten richten op zowel het verbeteren van het beeld dat mensen van flexwerkers hebben als het opkomen voor hun rechten. Hier kan de ondernemingsraad op aandringen bij het bestuur van de organisatie. Ook kan de or zich inzetten om ook mensen met een flexibel contract plaats te laten nemen in de or.