



INTEGRITEIT BIJ DE RIJKSOVERHEID

ONDERZOEKSRAPPORT

Oktober 2018



TOÏTA

INHOUDSOPGAVE



1. INLEIDING

PAGINA 3



2. CONCLUSIES & AANBEVELINGEN

PAGINA 5



3. RESULTATEN

PAGINA 8



4. STEEKPROEF & VERANTWOORDING

PAGINA 18

GESCHREVEN DOOR



BERTINA RANSIJN

Onderzoeker

bertina@totta.nl

GESCHREVEN VOOR



A black and white photograph of a road with several arrows pointing in different directions. A large, solid pink circle is overlaid on the right side of the image, partially covering the road and the text. The word "INLEIDING" is written in white, bold, uppercase letters across the center of the pink circle.

INLEIDING

ACHTERGROND

Een betrouwbare en integere Rijksoverheid is noodzakelijk voor het goed functioneren van de samenleving. Het vertrouwen van het volk moet steeds worden waargemaakt. Dat de overheid voor wat betreft integriteit een bijzondere positie inneemt blijkt, terecht, al uit het feit dat alle ambtenaren verplicht zijn om een ambtseed of belofte af te leggen en dat disciplinaire maatregelen opgelegd kunnen worden bij niet-integer gedrag.

Ambtenaren zijn zich bewust van deze bijzondere positie en willen hun werkzaamheden integer uitvoeren. Zij zijn trots op hun werk en hechten veel waarde aan het publieke belang dat zij dienen. De FNV kreeg van haar leden de afgelopen periode echter steeds vaker het signaal dat juist de integriteit onder druk staat. Daarom heeft de FNV onderzoek uit laten voeren naar niet-integer handelen bij de Rijksoverheid door onderzoeksbureau Totta Research.*

DOELSTELLING

De doelstelling van het onderzoek is:

Inzicht krijgen in de omvang en gevolgen van onder druk niet-integer handelen bij Rijksambtenaren.

Met de volgende onderzoeksvragen:

- Hoe vaak komt niet-integer handelen onder druk voor?
- Door wie en waarom zijn werknemers onder druk gezet?
- Wat moesten werknemers onder druk doen?
- Wat zijn de (persoonlijke en publieke) gevolgen?



CONCLUSIES & AANBEVELINGEN

CONCLUSIES

Eén op zes ervaart druk om niet-integer te handelen

Een relatief groot aantal medewerkers van het Rijk is weleens onder druk gezet om niet-integer te handelen, bijna één op de zes (15%). Daarnaast kent één op de vijf persoonlijk een collega die weleens onder druk is gezet (19%). Wel geeft een krappe meerderheid aan dat er (heel) veel aandacht is voor integer-handelen (57%).

Werknemers het vaakst door hun leidinggevende onder druk gezet

Werknemers zijn met name door hun leidinggevende onder druk gezet via (non-) verbale intimidatie. Daarbij moeten ze met name informatie achterhouden en/of aanpassen, zoals onderzoeksresultaten.

Meer dan de helft ondervindt psychische klachten

Het merendeel ondervindt psychische klachten door de situatie (52%). Daarnaast voelen medewerkers zich vooral aangetast in hun professionaliteit, zijn ze cynisch geworden en/of hebben minder plezier in hun werk.

Maatschappelijke gevolgen voornamelijk bij beleid

Bijna iedereen geeft aan dat er gevolgen zijn voor het publieke of maatschappelijke belang (85%). Deze gevolgen zijn vooral te zien in het (verkeerde) beleid en (verspilling van) geld.

Klein deel doet melding na incident

Na het incident bespreken werknemers dit met name na met een collega. Slechts een klein deel (16%) maakt melding van het incident. Enigszins begrijpelijk, de meerderheid is niet tevreden over hoe deze melding is opgepakt.

Onder druk zetten vooral een probleem bij ministerie Justitie en Veiligheid

Bij het ministerie van Justitie en Veiligheid zijn relatief veel medewerkers onder druk gezet en medewerkers zijn iets vaker (ook) door de directeur onder druk gezet dan bij andere ministeries. Daarnaast veroorzaakt de situatie meer onveilige situaties bij JenV. Bij het ministerie van Financiën daarentegen is volgens de werknemers relatief meer aandacht voor integer handelen en zijn er minder vaak persoonlijke gevolgen bij de werknemers die weleens onder druk zijn gezet.

Meer psychische klachten bij werknemers die vaker onder druk zijn gezet

Medewerkers die vaak (meer dan vier keer) onder druk zijn gezet, zijn iets vaker van het mannelijke geslacht en iets vaker (ook) door een collega onder druk gezet. Daarnaast zijn deze medewerkers vaker onder druk gezet om kwaliteitscontroles te negeren. Voor de werknemer zelf is het ook iets heftiger: als ze meer dan één keer onder druk zijn gezet, hebben ze sterker last van psychische problemen. Voor het maatschappelijk belang zijn de gevolgen met name voor het geld, werknemers die vaak onder druk zijn gezet geven in grotere mate aan dat dit is verspild / verkeerd besteed.

AANBEVELINGEN



Preventie: spreek leidinggevende en directeur aan; let op omgangsvormen, veel druk gaat op non-verbale wijze

Verreweg het merendeel van de medewerkers die weleens onder druk is gezet, is door hun leidinggevende onder druk gezet. Daarnaast is ook bij een deel de directeur degene die druk uitoefent. Leidinggevend en directie zouden voorbeeldgedrag moeten vertonen. Zolang zij druk uitoefenen op werknemers om niet integer te handelen, blijft de integriteit binnen de Rijksoverheid een kwetsbaar punt. Bovendien is het voor het melden van incidenten van belang dat werknemers vertrouwen hebben dat hun melding in goede handen is. Als leidinggevend en directie onderdeel uit maken van een meldingsproces, zal dat vertrouwen nooit maximaal zijn. Daarnaast is er met name op non-verbale wijze druk uitgeoefend, dit maakt het soms lastig aantoonbaar voor medewerkers als ze melding willen maken van het incident. Meer aandacht voor gewenste en respectvolle omgangsvormen zou verbeteringen kunnen bieden.



Meer aandacht voor mogelijkheden om melding te doen van incidenten rondom integriteit

Slechts een klein aandeel van de medewerkers van het Rijk heeft melding gedaan van het incident, daarvan is ook nog eens een klein deel maar tevreden over hoe dit is opgepakt. Gezien de hoeveelheid medewerkers met psychische problemen is het wel belangrijk dat er iets verandert aan de situatie, evenals een goede opvang/nazorg en meer duidelijkheid over waar medewerkers terecht kunnen. In het onderzoek komt namelijk ook terug dat medewerkers niet goed weten waar ze terecht kunnen.



Meer aandacht voor integriteit bij ministeries

Met name bij de ministeries van Justitie en Veiligheid, BZK en VWS komt onder druk zetten om niet-integer te handelen relatief vaak voor. Bij het ministerie van Justitie en Veiligheid komt daarnaast de veiligheid vaker in geding en komt de druk vaker van bovenaf (directeur); genoeg aanleiding om vooral bij dit ministerie meer aandacht te geven en te onderzoeken hoe problematiek rondom integriteit voorkomen kan worden.



RESULTATEN

BIJNA EEN OP DE ZES MEDEWERKERS VAN HET RIJK WELEENS ONDER DRUK GEZET

Vrijwel elke medewerker van het Rijk heeft een ambtseed afgelegd (91%). Bijna één op de zes werknemers is weleens onder druk gezet om niet-integer te handelen, in strijd met hun ambtseed.

Daarnaast kent bijna één op de vijf werknemers persoonlijk een collega die weleens onder druk is gezet. Werknemers die zelf weleens onder druk zijn gezet, geven veel vaker aan een collega te kennen die weleens onder druk is gezet (73% t.o.v. 10%).

Ondanks deze cijfers geeft een krappe meerderheid van de werknemers (57%) aan dat er (heel) veel aandacht is voor integer handelen. Werknemers die zelf weleens onder druk zijn gezet geven dit minder vaak aan dan mensen die niet onder druk zijn gezet (36% t.o.v. 61%). Juist een groot deel geeft aan dat er (heel) weinig aandacht is (35% t.o.v. 11%).

Onder druk gezet om niet-integer te moeten handelen

15%

Kent collega die onder druk is gezet niet-integer te moeten handelen

19%



91%

Ambtseed afgelegd

In hoeverre is er aandacht voor integer handelen binnen de organisatie?
basis: iedereen (n=1368)



■ Heel weinig ■ Weinig ■ Niet veel/weinig ■ Veel ■ Heel veel

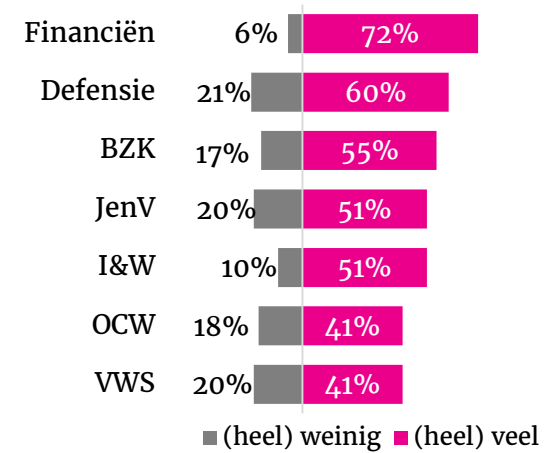
ONDER DRUK ZETTEN VOORAL EEN PROBLEEM BIJ MINISTERIE JUSTITIE EN VEILIGHEID

Integriteitsproblemen komen met name voor bij het ministerie van Justitie en Veiligheid, daar is 22% van de medewerkers weleens onder druk gezet om niet-integer te handelen en bijna een derde (29%) kent persoonlijk een collega die weleens onder druk is gezet. Ook relatief veel medewerkers van de ministeries BZK en VWS zijn weleens onder druk gezet om niet-integer te handelen.

Bij het ministerie van Financiën is er meer aandacht voor integer handelen dan bij andere ministeries. Bij dit ministerie geeft 72% aan dat er (heel) veel aandacht is, terwijl bijvoorbeeld bij ministeries van OCW en JenV maar 41% en 51% dit aangeven.

Ministeries*	n	% zelf	% collega
Justitie en Veiligheid (JenV)	341	22%	29%
Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK)	58	22%	28%
Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS)	51	20%	20%
Defensie (Def)	75	15%	24%
Infrastructuur en Waterstaat (I&W)	136	13%	16%
Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)	61	11%	11%
Financiën (Fin)	486	9%	12%
Alle ministeries	1368	15%	19%

Aandacht voor integer handelen
Basis: selectie van ministeries (n=1208)



MEERDERHEID MEER DAN EEN KEER ONDER DRUK GEZET

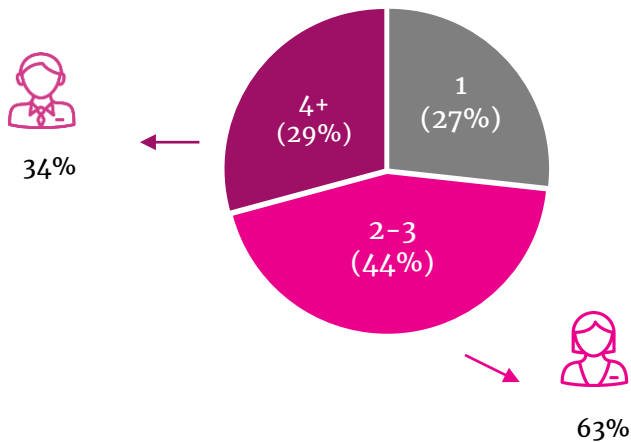
Het merendeel van de werknemers dat weleens onder druk is gezet, is meer dan één keer onder druk gezet (73%). Bijna een derde geeft aan dat dit vaak is voorgekomen, meer dan vier keer. En bijna de helft geeft aan dat dit enkele keren is voorgekomen, twee tot drie keer.

Bij mannen komt het relatief iets vaker voor (34% t.o.v. 18%). Vrouwen geven vaker aan dat het enkele keren is voorgekomen (63% t.o.v. 39%).

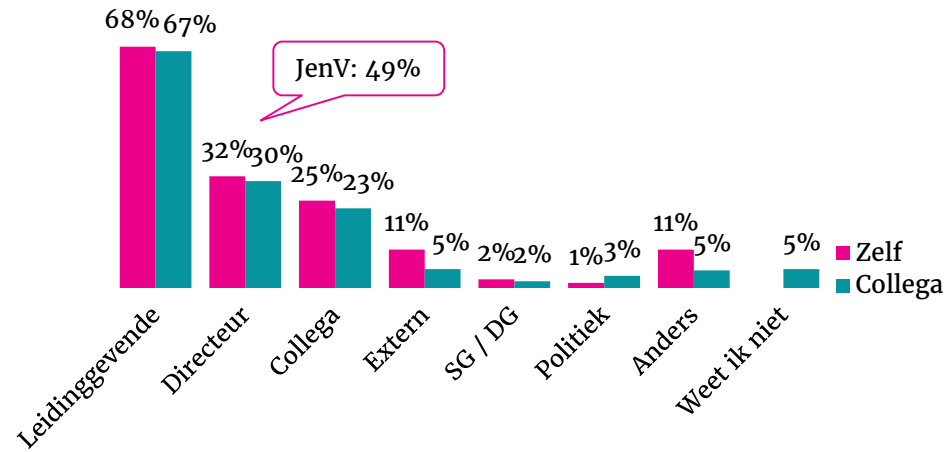
Het grootste gedeelte van de werknemers is door hun leidinggevende onder druk gezet. Daarnaast noemt een derde dat ze door de directeur onder druk zijn gezet en een kwart dat ze door de een collega onder druk zijn gezet.

Werknemers die vaak (meer dan vier keer) onder druk zijn gezet, noemen vaker dat ze (ook) door een collega onder druk zijn gezet (37%). Bij het ministerie van JenV is de directeur vaker degene die druk uitoefent; 49% geeft dit aan.

Hoe vaak onder druk gezet?
basis: zelf onder druk gezet (n=202)



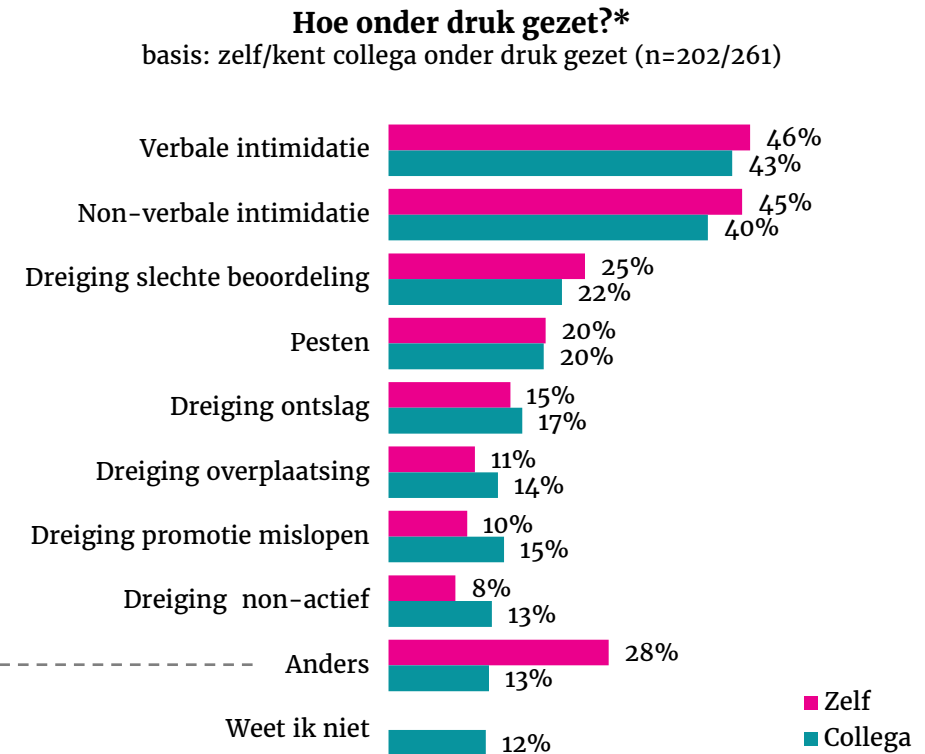
Door wie onder druk gezet?*
basis: zelf/kent collega onder druk gezet (n=202/261)



WERKNEMERS ZIJN MET NAME VIA (NON-) VERBALE INTIMIDATIE ONDER DRUK GEZET

De meest voorkomende wijze van druk zetten is verbale en non-verbale intimidatie, zoals dreigende sfeer/cultuur of buitengesloten worden (46% en 45%). Ook relatief veel voorkomend is dreigen met een slechte beoordeling (25%). Collega's die druk uitoefenen gebruiken iets vaker non-verbale intimidatie dan leidinggevende en directeur (74% t.o.v. 47% en 55%).

Non-verbale intimidatie is een meer terugkomende wijze van druk zetten, werknemers die meerdere malen onder druk zijn gezet niet-integer te moeten handelen, zijn vaker op deze manier onder druk gezet (vaak: 61%, enkele keren: 42%, één keer: 31%).



* Meerdere antwoorden mogelijk

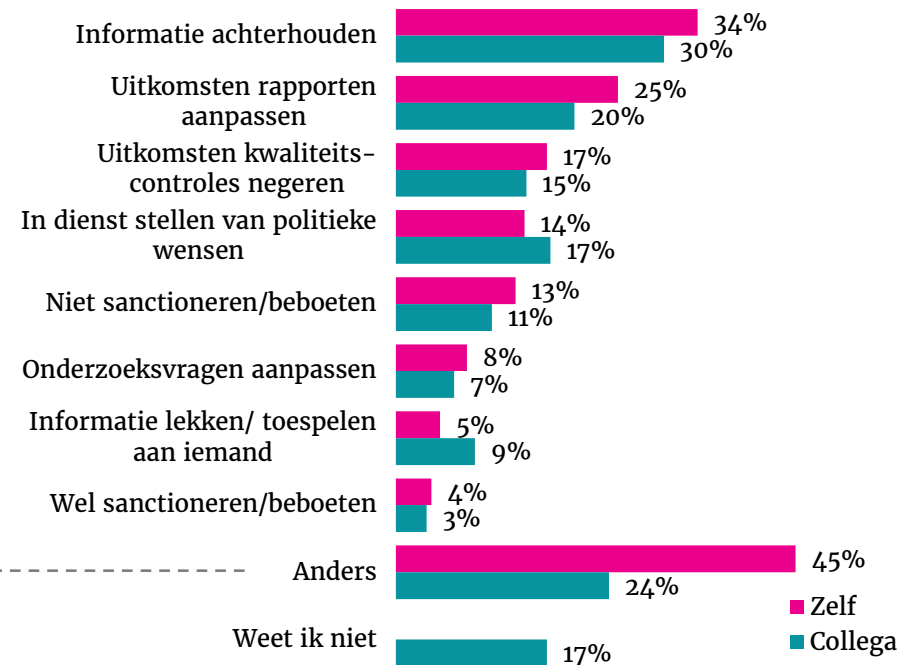
ONDER DRUK MOET MEN ONDER ANDERE INFORMATIE ACHTERHOUDEN EN AANPASSEN

Werknemers geven aan dat ze voornamelijk informatie moesten achterhouden (34%) en uitkomsten van rapporten moesten aanpassen (25%). In de open antwoorden komt dit ook terug, daarnaast komt hierin ook naar voren dat ze allerlei regels moesten overtreden en met uren moesten sjoemelen.

Vooraf werknemers die meerdere keren onder druk zijn gezet moesten uitkomsten van kwaliteitscontroles negeren (vaak: 29%, enkele keren: 9%, één keer: 17%).



Wat onder druk doen?*
basis: zelf/kent collega onder druk gezet (n=202/261)



* Meerdere antwoorden mogelijk

MEER DAN DE HELFT VAN DE MEDEWERKERS ONDERVINDT PSYCHISCHE PROBLEMEN

Bij een groot deel van de werknemers veroorzaakte de situatie psychische klachten, ruim de helft (52%) geeft aan (heel) sterk last te hebben van stress, angst en/of schuldgevoelens. Met name als ze meerdere keren in deze situatie zaten (meer dan één keer: 57%, één keer: 35%).

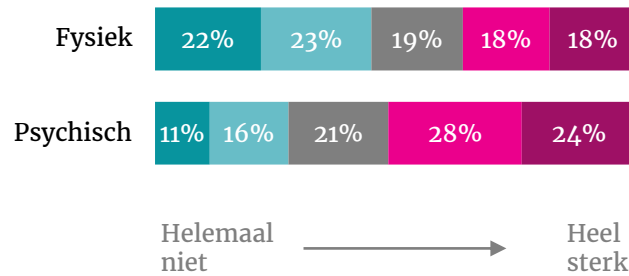
Ook ruim een derde (36%) geeft aan (heel) sterk fysieke klachten te hebben ondervonden, zoals hoofdpijn, hartkloppingen en buikpijn.

Verder voelen werknemers zich met name aangetast in hun professionaliteit; bijna twee derde noemt dit. Ook geven veel werknemers aan dat ze cynisch zijn geworden en minder plezier hebben of hadden in hun werk.

Daarnaast melden vrouwen zich vaker ziek dan mannen (31% t.o.v. 12%) en geven werknemers bij het ministerie van Financiën vaker aan dat er géén persoonlijke gevolgen waren (16%, JenV: 7%, Overige: 2%).

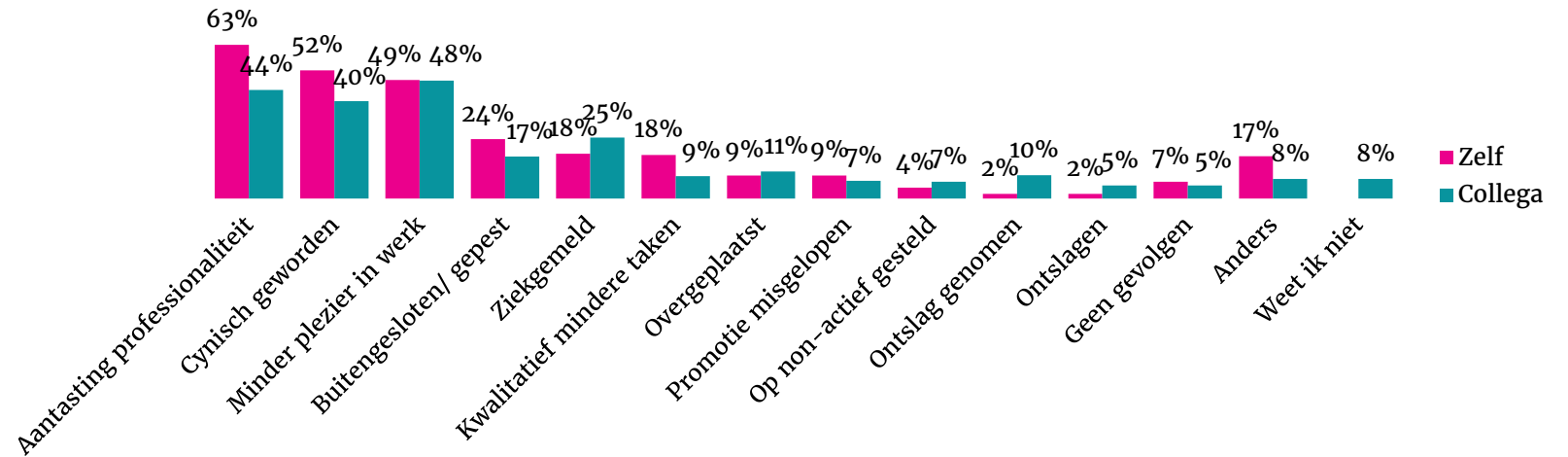
Wat waren de gevolgen? (persoonlijk)

basis: zelf niet-integer gehandeld (n=202)



Wat waren de gevolgen?*(persoonlijk)

basis: zelf/kent collega niet-integer gehandeld (n=202/261)



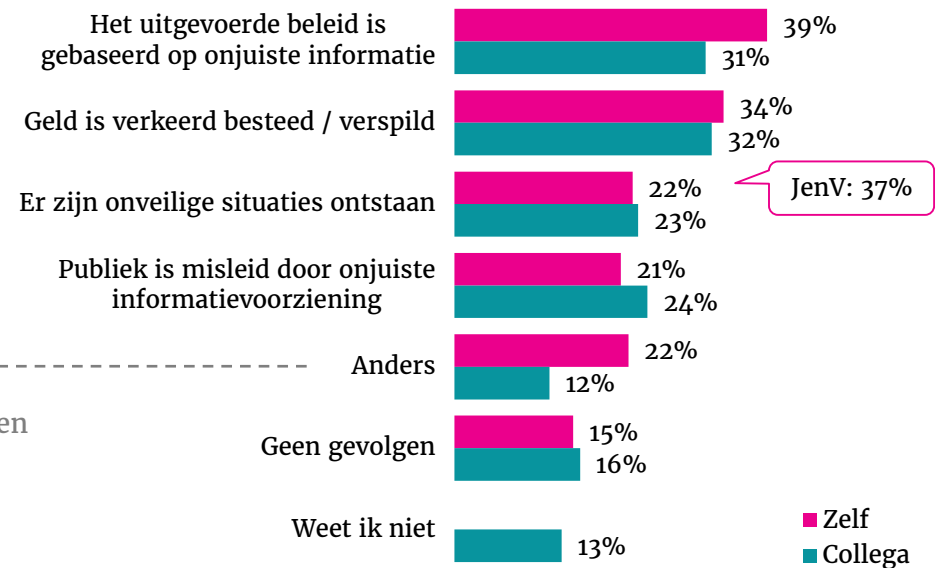
PUBLIEKE GEVOLGEN: VOORAL VERKEERD BELEID EN VESRPILLING VAN GELD

Het merendeel (85%) van de betrokkenen geeft aan dat er één of meerdere gevolgen waren voor het publiek en maatschappelijk belang. Deze gevolgen zijn met name voor het beleid, dit is gebaseerd op onjuiste informatie, en de besteding van geld, dit is verkeerd of verspild.

Het ontstaan van onveilige situaties komt meer voor bij het ministerie van Justitie en Veiligheid; 37% noemt dit (Financiën: 14%, Overige: 13%). Verder is verspilling van geld een stuk vaker genoemd door werknemers die vaak onder druk zijn gezet; 47% noemt dit (minder dan vier keer: 28%).



Wat waren de gevolgen?*
(publiek/maatschappelijk)
basis: zelf/kent collega onder druk gezet (n=202/261)



SLECHTS KLEIN DEEL MAAKT MELDING VAN INCIDENT; VOORAL BESPROKEN MET COLLEGA

Werknemers die zelf onder druk zijn gezet is gevraagd wat ze hebben gedaan nadat ze onder druk werden gezet niet-integer te handelen. Het merendeel heeft dit met een collega besproken, maar ook bijna de helft heeft dit besproken met partner, familie of vrienden. Ruim een derde heeft ook aangeklopt bij hun leidinggevende om hierover te praten.

Slechts 16% heeft melding gemaakt van het incident. Naast bespreken met een vertrouwenspersoon geven werknemers ook aan dat ze een melding hebben gedaan bij een vertrouwenspersoon, namelijk de meerderheid (74%). Andere meldingsplekken, zoals Huis voor Klokkenluiders, Inspectie van Toezicht en Raad van Veiligheid zijn door minder dan 10% genoemd. Anders genoemde meldingsplekken zijn onder andere bij integriteitscommissie/functionaris en de FNV.**

Van deze meldingen is volgens de betrokkenen ruim twee derde niet of niet goed opgepakt, bijna een derde geeft aan dat de melding van het incident wel naar tevredenheid is opgepakt.**

“Niets mee gedaan, wilde geen paria zijn/worden.”

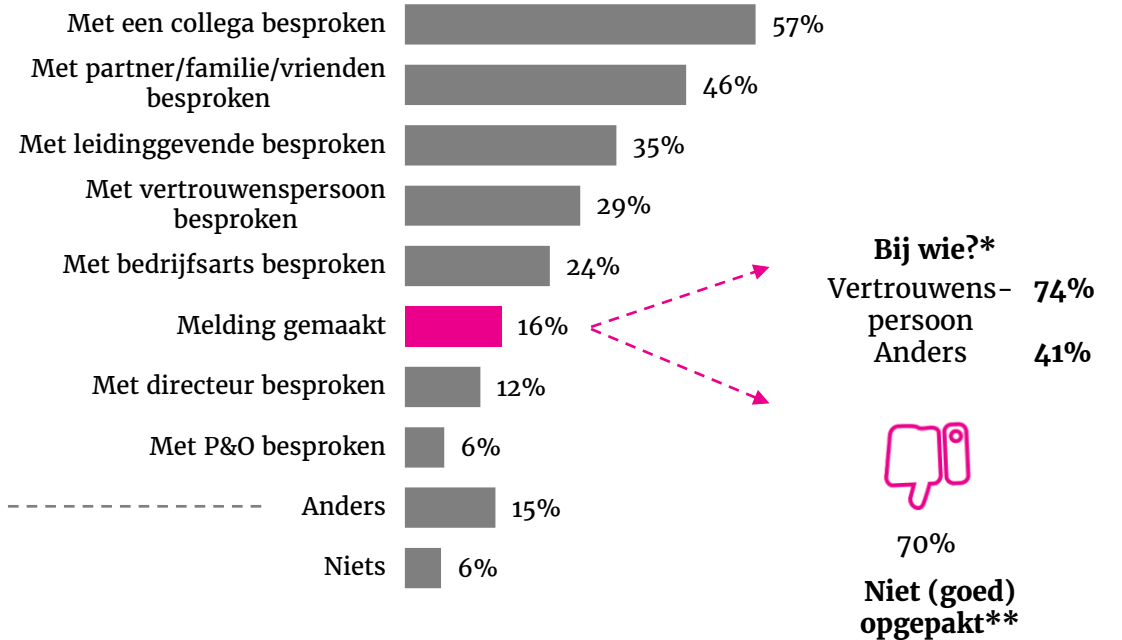
“Elders solliciteren.”

“Naar de SG gestapt.”

“Niks, anders gaat meteen m'n kop er af.”

Selectie van open antwoorden

Wat erna gedaan?*
basis: zelf onder druk gezet (n=202)



EXTRA TOELICHTINGEN VAN MEDEWERKERS OVER DE GEBEURTENISSEN

Medewerkers die zelf weleens onder druk zijn gezet is gevraagd of ze een extra toelichting willen geven over hun persoonlijke ervaringen. Een selectie van deze open antwoorden volgt hieronder.

“Als de arbeidsverhouding (lees integriteit) met leidinggevende slecht is, weet je niet waar je aan moet kloppen! Er zijn zoveel verschillende wegen, die het van elkaar niet weten! Overal aangeklopt en niemand deed er iets mee.”

“Door persoonlijke ervaring meegemaakt dat een directeur van een vestiging/locatie ontzettend veel macht kan uitoefenen. Ondanks een medezeggenschap en toezicht vanuit het departement.”

“Er wordt niet geluisterd naar medewerkers die de controles moeten uitvoeren bij bedrijven. Er heerst een angstcultuur, veel cynisme en ik zelf ben het vertrouwen kwijt dat mijn manager achter me staat als ik anders beslis in een dossier.”

“Er heerst een enorme pestcultuur bij bepaalde afdeling(en) bij Justitie en Veiligheid, je krijgt een “wen er maar aan” als je er wat van zegt. Ik ga daar echt weg omdat daar het maatschappelijk belang niet voorop staat, bij alles wat ik doe in mijn werk staat het maatschappelijk belang voorop.”

“De herinnering aan deze vervelende periode heeft mij enorm wantrouwig gemaakt.”

“De vertrouwenspersoon vond mijn zaak meldingswaardig. Maar onderzoek vindt plaats door de boven jouw geplaatsten en niet door iemand die er onafhankelijk naar kan kijken. Ik heb de melding niet doorgezet, uit angst voor repercussies.”

“Handhaven wordt intern tegengewerkt. Prioriteit lijkt te liggen bij het afvinken van lijstjes, niet bij de inhoud van zaken.”

“Door de zaak publiekelijk te maken schend ik mijn geheimhoudingsplicht. Maar door het niet naar buiten te brengen, krijgt de consument onjuiste informatie.”



STEEKPROEF & VERANTWOORDING



STEEKPROEF

Het onderzoek is middels een online vragenlijst uitgevoerd. Via een open-link heeft de FNV zelf respondenten geworven voor het onderzoek.

Het onderzoek is met name door FNV-leden ingevuld (94%), hierdoor met name representatief voor medewerkers van het Rijk die lid zijn van de FNV.

Totaal aantal respondenten: 1368

Gemiddelde invulduur: 2 minuten en 30 seconden



Man
64%



Vrouw
33%



Lid 94%
Niet-lid 5%

Leeftijd	Iedereen		Zelf/kent collega onder druk gezet	
	n	%	n	%
Jonger dan 35 jaar	32	2%	13	4%
36 tot en met 44 jaar	144	11%	30	10%
45 tot en met 54 jaar	361	26%	88	29%
55 tot en met 64 jaar	760	56%	149	49%
Ouder dan 65 jaar	31	2%	7	2%
Zeg ik liever niet	40	3%	19	6%
Totaal	1368		306	

Functieniveau	Iedereen		Zelf/kent collega onder druk gezet	
	n	%	n	%
Junior	43	3%	12	4%
Medior	375	27%	79	26%
Senior	737	54%	156	51%
Leidinggevend	103	8%	21	7%
Zeg ik liever niet	110	8%	38	12%
Totaal	1368		306	

VERDELING RIJKSOVERHEID

Ministeries	Iedereen		Zelf/kent collega onder druk gezet	
	n	%	n	%
Algemene Zaken (AZ)	4	0%	1	0%
Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK)	58	4%	19	6%
Buitenlandse Zaken (BZ)	8	1%	4	1%
Defensie (Def)	75	5%	20	7%
Economische Zaken en Klimaat (EZK)	43	3%	10	3%
Financiën (Fin)	486	36%	63	21%
Infrastructuur en Waterstaat (I&W)	136	10%	27	9%
Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV)	34	2%	9	3%
Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)	61	4%	9	3%
Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)	33	2%	3	1%
Justitie en Veiligheid (JenV)	341	25%	115	38%
Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS)	51	4%	16	5%
Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO)	38	3%	10	3%
Totaal	1368		306	

Bijlage: Vragenlijst

Leeswijzer:

- Multiple choice antwoord
- Single choice / exclusive antwoord

Opmerkingen in rood zijn technische aanwijzingen voor het programmeren

Intro1

Fijn dat je mee wilt doen aan dit onderzoek van de FNV. De FNV wil nagaan hoe vaak en op welke manier ambtenaren onder druk worden gezet om niet-integer te handelen. Ook wil de vakbond weten hoe er met meldingen van misstanden wordt omgegaan. De FNV hoopt hiermee bij te dragen aan een veilige werkomgeving voor alle rijksambtenaren. De vragenlijst is anoniem en de antwoorden worden strikt vertrouwelijk behandeld.

T1

Allereerst stellen we graag een aantal algemene vragen.

1. Waar ben je werkzaam?

- Algemene Zaken (AZ)
- Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK)
- Buitenlandse Zaken (BZ)
- Defensie (Def)
- Economische Zaken en Klimaat (EZK)
- Financiën (Fin)
- Infrastructuur en Waterstaat (I&W)
- Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV)
- Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)
- Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)
- Justitie en Veiligheid (J&V)
- Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS)
- Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO)
- Anders, namelijk: [open](#) [screenout](#)
- Ik ben niet of niet meer werkzaam bij de Rijksoverheid [screenout](#)

2. In hoeverre is er aandacht voor integer handelen binnen de organisatie waarin je werkzaam bent?

[Slider]

- Heel weinig
- Weinig
- Niet veel, niet weinig
- Veel
- Heel veel

3. Heb je de ambtseed of ambtsbelofte afgelegd?

[afbeelding info ambtseed]

- Ja
- Nee
- Weet ik niet meer

4. Ben je de afgelopen vijf jaar wel eens onder druk gezet om niet-integer te handelen (om te handelen in strijd met de ambtseed of ambtsbelofte)?

- Ja, één keer
- Ja, enkele keren (2 tot 3 keer)
- Ja, vaak (meer dan 4 keer)
- Nee [door naar V15]

T2

Nu willen we graag meer te weten komen over jouw persoonlijke ervaringen. We willen nogmaals benadrukken dat de verstrekte gegevens volledig anoniem worden behandeld. Wij waarderen je antwoorden heel erg.

[ASK V5 t/m V14 IF V4 =ja]

5. Op welke wijze ben je onder druk gezet?

Mocht je meerdere keren onder druk zijn gezet, ga dan uit van de laatste keer.

- Verbale intimidatie
- Non-verbale intimidatie (zoals dreigende sfeer/ cultuur of buitengesloten worden)
- Pesten
- Dreiging met slechte beoordeling
- Dreiging met overplaatsing
- Dreiging met ontslag
- Dreiging om op non-actief te worden gesteld
- Dreiging om promotie mis te lopen
- Anders, namelijk: [open]

6. Door wie ben je onder druk gezet?

Mocht je meerdere keren onder druk zijn gezet, ga dan uit van de laatste keer.

- Politiek (minister, staatssecretaris)
- Secretaris/ Directeur Generaal (SG/ DG)
- Directeur
- Leidinggevende
- Collega
- Externe opdrachtgever/ externe partij
- Anders, namelijk: [open]

7. Wat werd je opgedragen te doen?

Mocht je meerdere keren onder druk zijn gezet, ga dan uit van de laatste keer.

- Informatie achterhouden
- Informatie lekken/ toespelen aan iemand
- Niet sanctioneren/ niet beboeten
- Wel sanctioneren/ wel beboeten
- Onderzoeksvragen aanpassen
- Uitkomsten rapporten aanpassen
- Uitkomsten kwaliteitscontroles negeren
- In dienst stellen van politieke wensen
- Anders, namelijk: **[open]**

8. In hoeverre veroorzaakte deze situatie psychische of fysieke klachten bij jou?

Mocht je meerdere keren onder druk zijn gezet, ga dan uit van de laatste keer.

[slider]

1. Psychische klachten (zoals stress, angst, schuldgevoelens)
2. Fysieke klachten (zoals hoofdpijn, hartkloppingen, buikpijn)

- Helemaal niet
- 2
- 3
- 4
- Heel sterk

9. Wat waren de gevolgen voor jou persoonlijk?

- Ik heb me ziek gemeld
- Ik heb ontslag genomen
- Ik ben ontslagen
- Ik ben overgeplaatst
- Ik heb minder plezier in werk
- Ik ben op non-actief gesteld
- Ik ben een promotie misgelopen
- Ik ben cynisch geworden
- Ik word/werd genegeerd/ buitengesloten/ gepest
- Ik voel/voelde me aangetast in mijn professioneel handelen
- Ik krijg/kreeg kwalitatief mindere taken toebedeeld
- Anders, namelijk: **[open]**
- Geen gevolgen

10. Wat waren de gevolgen voor het publieke of maatschappelijk belang?

Mocht je meerdere keren onder druk zijn gezet, ga dan uit van de laatste keer.

- Er zijn onveilige situaties ontstaan
- Geld is verkeerd besteed of is verspild
- Het publiek is misleid door onjuiste informatievoorziening
- Het uitgevoerde beleid is gebaseerd op onjuiste informatie
- Anders, namelijk: **[open]**
- Geen gevolgen

11. Wat heb je gedaan nadat je onder druk werd gezet?

Mocht je meerdere keren onder druk zijn gezet, ga dan uit van de laatste keer.

- Melding gemaakt van het incident
- Met een collega besproken
- Met leidinggevende besproken
- Met directeur besproken
- Met P&O besproken
- Met vertrouwenspersoon besproken
- Met bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk besproken
- Met partner/ familie/ vrienden besproken
- Anders, namelijk: [\[open\]](#)
- Niets

[\[ASK V12/V13 IF V11 =melding gemaakt\]](#)

12. Waar heb je het incident gemeld?

- Vertrouwenspersoon
- Huis van Klokkenluiders (voorheen Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS))
- Ombudsman
- Inspectie van Toezicht
- Raad van Veiligheid
- Anders, namelijk: [\[open\]](#)

13. Is de melding opgepakt door deze instantie(s)?

[\[grid\]](#)

1. [Instantie 1 \[toon alle gekozen instanties V12\]](#)
2. [Instantie 2 etc](#)

- Ja, naar tevredenheid
- Ja, niet naar tevredenheid
- Nee

14. Ruimte om eventueel een toelichting te geven over jouw persoonlijke ervaringen:

[\[open\]](#)

15. Ken je persoonlijk een collega die de afgelopen vijf jaar wel eens onder druk is gezet om niet-integer te handelen (om te handelen in strijd met de ambtseed of ambtsbelofte)?

[\[afbeelding info ambtseed\]](#)

- Ja
- Nee

[ASK V16 t/m V20 IF V15=ja]

16. Op welke wijze is deze collega onder druk gezet?

- Verbale intimidatie
- Non-verbale intimidatie (zoals dreigende sfeer/ cultuur of buitengesloten worden)
- Pesten
- Dreiging met slechte beoordeling
- Dreiging met overplaatsing
- Dreiging met ontslag
- Dreiging om op non-actief te worden gesteld
- Dreiging om promotie mis te lopen
- Anders, namelijk: **[open]**
- Weet ik niet

17. Door wie is deze collega onder druk gezet?

- Politiek (minister, staatssecretaris)
- Secretaris/ Directeur Generaal (SG/ DG)
- Directeur
- Leidinggevende
- Collega
- Externe opdrachtgever/ externe partij
- Anders, namelijk: **[open]**
- Weet ik niet

18. Wat werd deze collega opgedragen te doen?

- Informatie achterhouden
- Informatie lekken/ toespelen aan iemand
- Niet sanctioneren/ niet beboeten
- Wel sanctioneren/ wel beboeten
- Onderzoeksvragen aanpassen
- Uitkomsten rapporten aanpassen
- Uitkomsten kwaliteitscontroles negeren
- In dienst stellen van politieke wensen
- Anders, namelijk: **[open]**
- Weet ik niet

19. Wat waren de gevolgen voor deze collega persoonlijk?

- Collega heeft zich ziek gemeld
- Collega heeft ontslag genomen
- Collega is ontslagen
- Collega is overgeplaatst
- Collega heeft/had minder plezier in werk
- Collega is op non-actief gesteld
- Collega is een promotie misgelopen
- Collega is cynisch geworden
- Collega wordt/werd genegeerd/ buitengesloten/ gepest
- Collega voelt/voelde zich aangetast in zijn professioneel handelen
- Collega krijgt/kreeg kwalitatief mindere taken toebedeeld
- Anders, namelijk: **[open]**
- Geen gevolgen
- Weet ik niet

20. Wat waren de gevolgen voor het publieke of maatschappelijk belang?

- Er zijn onveilige situaties ontstaan
- Geld is verkeerd besteed of is verspild
- Het publiek is misleid door onjuiste informatievoorziening
- Het uitgevoerde beleid is gebaseerd op onjuiste informatie
- Anders, namelijk: [open]
- Geen gevolgen
- Weet ik niet

T3

Tot slot nog een aantal achtergrondvragen.

21. Ben je lid van de FNV?

- Ja
- Nee
- Zeg ik liever niet

22. Ik ben een...

- Man
- Vrouw
- Zeg ik liever niet

23. Wat is je leeftijd?

- Jonger dan 25 jaar
- 25 t/m 34 jaar
- 35 t/m 44 jaar
- 45 t/m 54 jaar
- 55 t/m 64 jaar
- 65 of ouder
- Zeg ik liever niet

24. Op welk functieniveau ben je werkzaam?

Kies het antwoord dat het beste past.

- Junior
- Medior
- Senior
- Leidinggevend
- Zeg ik liever niet

25. Mag de FNV je benaderen zodat je je verhaal kunt vertellen? Op die manier kan de FNV meer inzicht krijgen in hoe wordt omgegaan met de druk om niet-integer te handelen. Als je hiervoor toestemming geeft dan geven we je naam, telefoonnummer en/of e-mailadres door aan de FNV. De antwoorden die je hebt gegeven in dit onderzoek, zullen niet worden gekoppeld aan je persoonsgegevens.

- Ja, vul hieronder je contactgegevens in
- Nee
- Naam [open]
- E-mailadres [open]
- Telefoonnummer [open]

Op bedankpagina:

Hartelijk dank voor je deelname.

De resultaten van het onderzoek worden onder andere bekend gemaakt in het FNV Magazine en de nieuwsbrief