

MASTERSCRIPTIE

‘AMF-inspecteurs als verlengstuk van gemeenten en UWV’

Een gedragsdeterminantenonderzoek naar het meldgedrag van AMF-inspecteurs, betreffende vermoeden van zwartwerken met een sociale zekerheidsuitkering.



Universiteit Leiden



Leiden, 14 mei, 2018

R. Hakim

Studentnummer: S1132423

Scriptiebegeleidster: Dr. N. J. Raaphorst

Universiteit Leiden

Voorwoord

Voor u ligt mijn masterscriptie ‘AMF-inspecteurs als verlengstuk van gemeenten en UWV’ geschreven ter afronding van de Master Management van de Publieke Sector aan de Universiteit Leiden. Dit onderzoek is tot stand gekomen door een inventarisatie van onderwerpen met betrekking tot de vakgroep Misbruik van Regelingen bij mijn stageplek; de Inspectie SZW. De vakgroep was bezig met het in kaart brengen van het proces van collegiale meldingen betreffende vermoedens van zwartwerk. Waar de Inspectie het gehele proces in kaart wil brengen, heb ik mij toegespitst op het meldgedrag van individuele arbeidsmarktfraude-inspecteurs bij vermoedens van zwartwerk met een sociale zekerheidsuitkering. Zodoende vormt mijn scriptie een goede aanvulling op het onderzoek van de Inspectie SZW.

Ik wil allen danken die mij hebben geholpen bij het afronden van mijn scriptie. Bij het schrijven van een scriptie is een goede begeleiding onmisbaar. Ik dank dan ook mijn scriptiebegeleidster, mevrouw N. Raaphorst voor de fijne begeleiding tijdens dit traject. Mede door haar goede feedback heb ik mijn onderzoek scherper en beter kunnen aanzetten. Daarnaast ben ik mijn dank verschuldigd aan mijn stagebegeleider de heer J. Urselmann voor de vrijheid die ik heb gekregen. Bovendien wil ik alle AMF-inspecteurs die mee hebben gewerkt aan dit onderzoek bedanken. Zonder hun medewerking had deze scriptie niet tot stand kunnen komen.

Tevens wil ik familie en vrienden bedanken voor hun morele steun en motivatie die ik tijdens dit proces heb mogen ontvangen. Zij dachten altijd met mij mee als ik erom vroeg. Hun motiverende woorden hebben mij geholpen deze scriptie tot een goed einde te brengen. Mijn broer, Nauzjin Hakim, wil ik in het bijzonder bedanken. Zijn bemoedigende woorden, in tijden dat het tegenzat, hebben mij goed gedaan.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Raber Hakim

Leiden, 14 mei 2018

Inhoud

1.	Inleiding	4
1.1	Inleiding	4
1.2	Doel van deze scriptie:	5
1.3	Leeswijzer	6
1.4	Wetenschappelijke relevantie	6
1.4	Maatschappelijke relevantie	8
2.	Literatuurstudie	9
2.1	Kennisuitwisseling	9
3.	Theoretisch kader	11
3.1	Verschil tussen informatie, gegevens en kennis	11
3.2	Gedragsmodel (ASE-model)	12
3.3	Onderzoeksmodel en hypothesen	14
4.	Methoden	18
4.1	Casusomschrijving: AMF-inspecteurs	18
4.2	Onderzoeksgroep/respondenten	19
4.3	Meetinstrumenten	20
4.4	Procedure	24
4.5	Statistische analyse	24
5.	Resultaten	26
	Beschrijvende statistiek	26
	Assumpties regressieanalyse	26
	Bevindingen: Analyse van de hypothesen	27
	Mogelijk andere factoren	31
6.	Conclusie en Discussie	36
	Beperkingen van onderzoek	38
	Theoretische en praktische implicaties	38
	Literatuurlijst	40
	Bijlagen	43
	Bijlage A: Vragenlijst	43
	Bijlage B: Topiclijst interview	54

1. Inleiding

1.1 Inleiding

De afgelopen vijftien jaar is, binnen publieke organisaties, een verschuiving opgetreden van informatiebescherming naar informatie-uitwisseling tussen organisaties (Yang & Maxwell, 2011: 164). Veel van deze verschuiving is toe te schrijven aan drie factoren. Rampen en gebeurtenissen, zoals 9/11 onderstrepen dat overheidsfalen deels te wijten is aan het gebrek aan informatie-uitwisseling. Een andere factor is dat laatste jaren extra aandacht is voor beleidswijzigingen die samenwerking tussen publieke organisaties benadrukt, om zodoende efficiency te bevorderen. Een belangrijke derde factor is de verbeterde technologie die het vergemakkelijkt om informatie uit te wisselen. (Yang & Maxwell, 2011: 164). Ook binnen de inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid is er veel aandacht voor informatie-uitwisseling naar andere publieke organisaties. Dit blijkt ook uit het voorwoord van de programmarapportage uit 2016:

“Met deze rapportage beoogt de Inspectie een bijdrage te leveren aan vergroting van de kwaliteit en de effectiviteit van samenwerken en handelen van partijen in de uitvoeringspraktijk in de arbeidsmarktregio's.” (Inspectie SZW, 2016a: 3)

De inspectie SZW probeert de effectiviteit en efficiency van handhaving op zwartwerk te verbeteren door bij vermoeden van zwartwerken meldingen te maken en dit door te geleiden naar de uitvoeringsinstanties. Deze meldingen worden gemaakt door arbeidsmarktfraude-inspecteurs in het daarvoor opgezette registratiesysteem I-Net. AMF-inspecteurs hebben als primaire taak toezicht houden op de naleving van wet- en regelgeving op het gebied van de arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen. Dit doen zij o.a. door de WAV (Wet arbeidsvreemdelingen), WML (Wet minimumloon), ATW (Arbeidstijdenwet) te controleren. Daarnaast controleren zij op de Vreemdelingenwet, met name ten aanzien van illegale tewerkstelling van vreemdelingen.¹ Deze meldingen betreffende zwartwerk bevatten informatie over de verdachte en de contextbeschrijving tijdens de inspectie. Zodoende kan het meldgedrag van een AMF-inspecteur worden opgevat als informatiedeling, aangezien hij/zij belangrijke informatie uitwisselt met een ander instantie.

In 2013 deelde een aantal arbeidsmarktfraude-inspecteurs (AMF-inspecteurs) van de Inspectie SZW mee dat zij een toename zagen van het aantal mensen dat zwartwerkte in combinatie met een sociale uitkering. Dit heeft geleid tot een vooronderzoek, waarbij 12 AMF-inspecteurs zijn bevestigd, waarbij zij dit beeld bevestigden (Inspectie SZW, 2013: 2). Zij gaven aan dat bij vrijwel elke inspectie personen worden aangetroffen die zwartwerken, terwijl zij een uitkering genieten. Het gaat hierbij om verschillende soorten uitkeringen, zoals de bijstandsuitkering, arbeidsongeschiktheid en de werkloosheidsuitkering. Inspecties arbeidsmarktfraude vinden vooral plaats in de sectoren land- en

¹ Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 31 augustus 2017, *Stcrt.* 2017, 50924.

tuinbouw, schoonmaak, horeca en bouw. Volgens de inspecteurs is de pakkans (door UWV en gemeenten) bij zwart werken in combinatie met een uitkering heel klein. De formele bevoegdheden om zwartwerken met een uitkering te onderzoeken en te beboeten liggen bij de instanties die de uitkering verstrekken en niet bij de Inspectie SZW. De Inspecteurs arbeidsmarktfraude beschikken niet over (voldoende) bevoegdheden om zwartwerken met een sociale uitkering vast te stellen (Inspectie SZW, 2013: 2-3).

Dit vooronderzoek in 2013 heeft ertoe geleid dat in 2017 een groter onderzoek is ingesteld naar het signaleren van zwarte fraude door AMF-inspecteurs. Dit onderzoek loopt tot medio 2018. Het melden van een signaal over zwarte fraude is een bijvangst van de “normale werkzaamheden”. Bekend is dat inspecteurs hier op verschillende manieren mee omgaan. Zo zijn er AMF-inspecteurs die geen signalen doorgeven. Dit kan meerdere oorzaken hebben. Bijvoorbeeld omdat zij vinden dat zij niet over bevoegdheden beschikken om nader onderzoek naar te verrichten (Inspectie SZW, 2017: 6). Het is bij de Inspectie SZW niet exact bekend welke factoren van invloed zijn op het al dan niet (willen) controleren en doorgeleiden van meldingen van zwartwerken met een sociale zekerheidsuitkering.

1.2 Doel van deze scriptie:

Zoals uit de probleemstelling blijkt, heeft de Inspectie SZW geen duidelijk beeld van het meldgedrag van inspecteurs en welke factoren hierop van invloed zijn. Deze scriptie beoogd hier een duidelijker beeld van te schetsen. Om het meldgedrag te kunnen onderzoeken wordt gebruik gemaakt van een algemeen gedragsmodel, namelijk het Attitude-Social influence-self-Efficacy-model (ASE-model). Soortgelijke modellen zijn vaak toegepast bij kennisdeling. Dit model gaat ervan uit dat *attitudes*, *sociale omgeving* en *eigen-effectiviteitsverwachting* van invloed zijn op gedragsintentie en het daadwerkelijke gedrag. In hoofdstuk 3 wordt dit model nader uiteengezet. Deze scriptie bestaat uit een kwantitatief deel en een kwalitatief deel. In het kwantitatieve deel wordt getoetst wat de effecten zijn van de *attitudes*, *sociale invloed*, *eigen-effectiviteitsverwachting* en *gedragsintentie* op het meldgedrag van AMF-inspecteurs. Het kwalitatieve gedeelte bouwt voort op het kwantitatieve gedeelte en tracht context-specifieke factoren die niet door het ASE-model worden gedekt te achterhalen. De effecten en invloed van deze factoren op het meldgedrag kunnen dan in een vervolgonderzoek worden getoetst.

Hoofdvragen

- 1. Wat is de invloed van attitudes, sociale invloed en zelf-effectiviteit op het meldgedrag, betreffende vermoeden van zwartwerken met een sociale zekerheidsuitkering, van AMF-inspecteurs en wordt dit gemedieerd door de gedragsintentie?**
- 2. Welke factoren spelen (nog meer) een rol op het meldgedrag van AMF-inspecteurs betreffende collegiale meldingen omtrent zwartwerk?**

1.3 Leeswijzer

In de twee volgende paragrafen, de wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie, wordt uiteengezet waarom en hoe deze scriptie kan bijdragen aan de al bestaande literatuur omtrent kennisuitwisseling en welke voordelen dit kan hebben voor de Inspectie SZW en de maatschappij. In hoofdstuk 2, de literatuurstudie, wordt kort ingegaan op de kennisdelingsliteratuur. Hierin wordt specifieker ingezoomd op een stroming binnen de kennisdelingsliteratuur, waarbij het individu de *unit of analysis* is. In het derde hoofdstuk wordt eerst kort het verschil tussen gegevens, informatie en kennis besproken (§3.1). Vervolgens wordt een algemeen gedragsmodel, het ASE-model, uiteengezet die in deze scriptie centraal staat (§3.2). In de derde paragraaf van hoofdstuk drie wordt het conceptuele model met de daarbij horende hypothesen weergegeven en besproken. In het vierde hoofdstuk zullen de data en methoden worden besproken die in dit onderzoek zijn gebruikt. Allereerst wordt het werk van de AMF-inspecteur met betrekking tot zwartwerken besproken (§4.1). Daarna wordt ingegaan op hoe de data is verzameld (§4.2). Vervolgens wordt ingegaan op hoe de variabelen, die in dit onderzoek zijn gebruikt, zijn geconstrueerd (§4.3). Tenslotte zullen de analysetechnieken worden besproken die zijn gebruikt om de onderzoeksvragen te beantwoorden (§4.4). In hoofdstuk vijf zullen de resultaten van de multivariate analyses en mediatie-analyse aan bod komen. Uit een vooronderzoek met AMF-inspecteurs zijn mogelijke knelpunten/barrières, om een collegiale te maken, naar voren gekomen. Deze factoren zijn opgenomen in de enquête. Vervolgens wordt aan de hand van de (descriptieve) resultaten uit de enquête en interviews gekeken of deze knelpunten en andere factoren mogelijk van invloed zijn op het meldgedrag van AMF-inspecteurs. Afsluitend zijn in hoofdstuk zes de conclusie en discussie te lezen.

1.4 Wetenschappelijke relevantie

Binnen de wetenschappelijke literatuur van kennisdeling is voornamelijk aandacht voor private bedrijven en zijn de onderzoeken minder vaak gericht op de publieke sector (Taylor & Wright, 2004: 22). De afgelopen jaren is wel steeds meer aandacht gekomen voor informatiedeling binnen de publieke sector (Seba, Rowley, & Lambert, 2012: 373). Echter is dit nog beperkt in vergelijking met de private sector. Vaak wordt informatie binnen of tussen organisatie uitgewisseld via *Computer-based collaborative systems* (bijvoorbeeld intranet of registratie-software) (Jarvenpaa & Staples, 2000: 131). Dit is ook het geval bij AMF-inspecteurs. Zij registreren hun bevindingen en meldingen binnen een softwareprogramma; I-Net. Deze scriptie probeert een bijdrage te leveren aan informatiedeling binnen de publieke sector, door de meldingsbereidheid en meldingsgedrag van AMF-inspecteurs te onderzoeken.

Wang & Noe (2010) hebben 76 wetenschappelijke artikelen betreft kennisdeling onderzocht. Onderzoek naar kennis- en informatiedeling gebeurt aan de hand van een breed scala aan theorieën. Veel gebruikte theorieën zijn *theory of reasoned action*, *social exchange theory*, and *social capital and network theories*. Ondanks dat veel onderzoeken dezelfde theorieën/modellen hanteren blijkt er binnen de academische wereld geen consensus te heersen over de belangrijkste variabelen binnen de kennisdeling literatuur (Seba et al., 2012: 373).

De invloed van attitudes ten opzichte van kennisdeling op de intentie van kennisdeling en de daadwerkelijke gedrag van kennisdeling is vaak onderzocht middels de *theory of reasoned action*. (Wang & Noe, 2010: 122). Het TRA-model heeft als uitgangspunt dat het gedrag van een individu voorspeld kan worden door de intentie van het individu om een bepaald gedrag uit te voeren. De sterkte van de gedragsintentie wordt bepaald door de attitude (ten aanzien van het gedrag) en de subjectieve norm (Fishbein & Azjen, 1975; Azjen, 1991). In deze scriptie wordt om kennisdeling onder AMF-inspecteurs deels te verklaren een model getoetst dat is afgeleid van het TRA-model, namelijk het ASE-model. De reden dat er gekozen is voor dit model en niet de *reasoned action* model is, omdat deze model uitgebreider is en daardoor meer variabelen die in de literatuur genoemd zijn, kan onderzoeken. Zo beperkt het ASE-model zich bij sociale omgeving niet enkel tot subjectieve normen, zoals het geval bij het TRA-model, maar worden ook variabelen als sociale steun en *modelling* opgenomen in het model, waardoor een beter totaalbeeld van de sociale invloed wordt geschetst. Uit onderzoek van Cabrera & Cabrera (2005: 728) blijkt dat sociale steun een belangrijke factor kan zijn op (de bereidheid om over te gaan tot) kennisdeling.

De meeste kwantitatieve onderzoeken, waarbij de *theory of reasoned action* gebruikt wordt, worden alle variabelen getoetst aan de hand van data verkregen uit enquêtes, waarbij de afhankelijke variabele wordt getoetst via zelfrapportage waarin de respondenten via een vijf-punts-Likertschaal of zeven-punts-Likertschaal aan moeten geven in hoeverre zij informatie/kennis delen. Binnen de kennisdeling literatuur is behoefte aan een objectieve maatstaf van de afhankelijke variabele (Wang & Noe, 2010: 126). Deze scriptie tracht hierbij een bijdrage te leveren, door de afhankelijke variabele te meten via een objectieve maatstaf; het aantal geregistreerde collegiale meldingen, van een AMF-inspecteur gericht aan gemeenten en UWV, in I-Net. Dit is een belangrijke aanvulling op de literatuur en vergroot de interne validiteit.

In bepaalde organisaties wordt informatiedeling gezien als een extra vrijwillige taak (*extra-role behaviour*), terwijl in andere organisaties informatiedeling behoort tot het takenpakket, en wordt er van de medewerkers verwacht dat zij informatie delen en dit gedrag wordt geëvalueerd en/of beloond (*in-role behaviour*). Volgens Wang en Noe (2010: 122) is het belangrijk dat meer onderzoek komt naar kennisdeling bij werknemers waarbij het delen van kennis als “extra-rolgedrag” wordt beschouwd. Het maken van collegiale meldingen door AMF-inspecteurs gebeurt op vrijwillige basis en behoort niet tot hun formele takenpakket. In dit onderzoek wordt via regressieanalyse getoetst of de onafhankelijke variabelen ‘attitudes’, ‘sociale invloed’ en ‘eigen-effectiviteitsverwachting’ invloed hebben op het meldgedrag van AMF-inspecteurs en of dit effect wordt gemedieerd door de ‘gedragsintentie’. Daarnaast wordt in dit onderzoek getracht, middels interviews, te achterhalen wat andere redenen zijn van AMF-inspecteurs om vrijwillig informatie te delen (melding te maken), terwijl dit niet bij hun takenpakket hoort. Dit onderzoek toetst deze verklaringen niet op significantie, maar probeert een eerste bijdrage te leveren, door te achterhalen welke factoren mogelijk een rol spelen op vrijwillige informatiedeling. De effecten van deze factoren kunnen in een vervolgonderzoek verder worden

onderzocht. Volgens Wang en Noe (2010: 126) is binnen de kennisdeling literatuur meer behoefte aan kwalitatieve studies, gefocust op specifieke vraagstukken, zodat nieuwe informatie ontstaat, waardoor kwantitatieve studies beter opgezet kunnen worden. Hierbij kunnen nieuwe variabelen verkregen uit kwalitatieve studies getoetst worden. Deze scriptie onderzoekt of nog andere factoren van invloed kunnen zijn op informatie-uitwisseling door AMF-inspecteurs. Deze (specifieke) factoren kunnen mogelijk ook in andere sectoren of andere beleidsvelden van toepassing zijn, waardoor in de toekomst een completer kwantitatief studie opgezet kan worden. Door de explorerende kwalitatieve gedeelte kan mogelijk ook nieuwe factoren worden achterhaald die specifiek van invloed zijn op kennisdeling als *extra-role behaviour*.

1.4 Maatschappelijke relevantie

De financiering van het sociale zekerheid gebeurt volledig met gemeenschapsgeld. Hierdoor is de gehele maatschappij (indirect) het slachtoffer van uitkeringsfraude. Het vastgestelde benadelingbedrag van onterecht uitbetaalde uitkeringen voor gemeenten, UWV en SVB samen over 2015 was €137 miljoen (Inspectie SZW, 2016b: 36). Het is daarom *maatschappelijk relevant* om meer informatie en kennis te vergaren omtrent dit onderwerp, om zodoende zwartwerk en uitkeringsfraude aan te pakken en te verminderen. Collegiale meldingen van AMF-inspecteurs kunnen hier een bijdrage aanleveren. Door dit onderzoek kan de Inspectie SZW mogelijk een beter beeld krijgen op het meldgedrag van AMF-inspecteurs en hierop in spelen met hun beleid om zodoende het aantal meldingen omhoog te krijgen. Hierdoor kunnen gemeenten en UWV gericht controleren op zwartwerk met een sociale zekerheidsuitkering, waardoor de pakkans mogelijk vergroot wordt. Zwartwerken is moeilijk op te sporen. In tegenstelling tot witte fraude zijn er weinig of geen opsporingsmethoden om op een structurele manier signalen te generen, maar kan dit bijna alleen worden opgespoord via fysieke controles. De inspecteur arbeidsmarktfraude is één van de weinige (overheids-) functionarissen die veelvuldig onaangekondigd bij bedrijven over de vloer komt en zicht heeft op situatie omtrent arbeid bij de bedrijven. Hierdoor kunnen zij signalen opvangen en dit via collegiale meldingen doorgeleiden naar de uitkeringsinstanties (Inspectie SZW, 2013: 6). Het is daarom erg belangrijk dat AMF-inspecteurs mogelijkheden geboden wordt om deze meldingen te kunnen maken. Door te onderzoeken welke factoren van invloed zijn op deze meldingen, kan er beter beleid ontwikkeld worden om deze meldingen te verhogen. Hierdoor wordt minder gemeenschapsgeld onterecht en onrechtmatig uitgekeerd. Dit is van groot belang, want uitkeringsfraude ondermijnt de maatschappelijke draagvlak (Fenger & Maan, 2014: 8). Om het draagvlak voor de sociale zekerheid in de samenleving te behouden, is het van belang dat dit geld doelmatig wordt besteed.²

² Kamerstukken 2011-2012, 33207, nr. 3 p. 6.

2. Literatuurstudie

In de literatuurstudie wordt eerst uiteengezet op welke niveaus (netwerk, organisatie en individu) kennisuitwisseling onderzocht kan worden en welke constructen hierbij een grote rol spelen. Vervolgens wordt er toegespitst op kennisuitwisseling op individuniveau, aangezien dit binnen deze scriptie centraal staat. Hierbij worden variabelen die in de literatuur worden genoemd, kort besproken en behandeld. Deze variabelen vormen de basis voor het conceptueel model die in het volgende hoofdstuk (H3) wordt weergegeven. Tenslotte wordt er uitleg gegeven waarom in dit onderzoek gekozen is voor het ASE-model.

2.1 Kennisuitwisseling

Kennisuitwisseling en informatie-uitwisseling is een breed terrein en kan vanuit vele opzichten worden bekeken. Zo kan kennisuitwisseling onderzocht worden, waarbij de organisatie centraal staat. Deze onderzoeken focussen zich bijvoorbeeld op de grootte en leeftijd van de organisatie of de mate van decentralisatie (Van Wijk, Jansen & Lyles, 2008: 833). Daarnaast is een stroming binnen de kennisdelingsliteratuur waar kennisuitwisseling binnen netwerken centraal staan. Hierbij spelen constructen als sociale banden, gezamenlijke visie, cultuur en vertrouwen tussen organisaties een grote rol (Van Wijk et al., 2008: 835-837). De focus ligt op het netwerk zelf en niet op de individuen binnen het netwerk. Dit is een andere stroming binnen de kennisuitwisselingsliteratuur. Hierbij wordt gekeken naar het gedrag (het uitwisselen van kennis) van het individu en welke (gedrags-)determinanten van invloed zijn op dit gedrag. Deze stroming is binnen deze scriptie leidend. In deze scriptie wordt namelijk gekeken of bepaalde gedragsdeterminanten van invloed zijn op de kennisuitwisseling (maken van collegiale meldingen) door AMF-inspecteur. Onderzoeken en literatuur betreffende de eerste twee stromingen, waarbij de organisatie en het netwerk centraal staan, worden buiten beschouwing gelaten.

De uitwisseling van kennis door individuen binnen verschillende afdelingen en organisaties hangt van vele verscheidene factoren af. Het bereiken van een algeheel inzicht over hoe deze factoren van invloed zijn op kennisuitwisseling is erg moeilijk, omdat het erg contextafhankelijk is (Pardo, Creswell, Thompson & Zang, 2006: 295). Binnen de kennisdelingsliteratuur is nog weinig gedragsdeterminantenonderzoek verricht binnen de publieke sector (Sandhu, Jain & Ahmad, 2011: 207). In de private sector zijn deze onderzoeken vaker gehouden. Bij veel van deze gedragsdeterminantenonderzoek staat het RSA-model of het uitgebreider *theory of planned behaviour* (TPB-model) centraal (Wang & Noe, 2010: 122). Het laatstgenoemde model tracht kennisuitwisseling van het individu te verklaren middels de gedragsintentie, de bereidheid om kennis te delen. Deze gedragsintentie wordt verklaard middels de attitude, sociale norm en de eigen-effectiviteitsverwachting.

Kennisuitwisseling kan beperkt worden door allerlei externe factoren die van invloed kunnen zijn op informatie-uitwisseling, zoals wetgeving, privacy, onduidelijkheid over de bevoegdheden, publieke openheid en het gebrek aan (voldoende) middelen. Naast deze factoren spelen

omgevingsfactoren een rol. Deze kunnen erg van elkaar verschillen en zijn zeer context afhankelijk. Lokale problemen die zich voordoen of problemen die zich enkel voor doen in een bepaald domein (Pardo et al., 2006: 296-297). Zo zullen problemen die zich voordoen binnen de verslavingszorg anders zijn dan bij bijvoorbeeld fraudebestrijding.

De intentie van een persoon om over te gaan tot kennisuitwisseling wordt bepaald door de persoonlijke attitudes jegens kennisuitwisseling. De verwachte consequenties van het kennisdelen kan de attitude beïnvloeden (Tohidinia & Mosakhani: 2010: 613). Als individuen het gevoel hebben dat het delen van informatie een belangrijke bijdrage levert of een verschil maakt, dan is de kans groter dat zij overgaan tot het delen van kennis/informatie. Zij hebben dan een veel positiever attitude ten opzichte van kennisdeling (Carbera & Carbera, 2005: 723).

Een ander belangrijk determinant die van invloed is op de intentie is de sociale norm. Uit veel onderzoeken blijkt dat de sociale norm een sterk en positief effect heeft op de gedragsintentie (Chow & Chan, 2008: 460). Connelly en Kelloway (2001: 5). Werknemers zijn eerder geneigd om informatie uit te wisselen als zij commitment vanuit de leiding voelen. De toewijding van de leiding moet niet gebaseerd zijn op dwang, maar op steun. Suggesties over welke en de hoeveelheid informatie die gedeeld moet worden vanuit de leiding wordt als prettig ervaren, mits het eindbesluit bij de werknemer ligt. Als werknemers het gevoel hebben dat het management ontbeert aan commitment, dan is de kans groot dat er geen effectieve kennisdelingscultuur ontstaat (Connelly & Kelloway, 2001: 5-6, 16).

De organisatiecultuur kan informatie-uitwisseling op twee manieren beïnvloeden. De eerste manier is door een omgeving te creëren waarin er sterke sociale normen ten aanzien van (het belang van) kennisuitwisseling zijn. Informatiedeling-normen kunnen op verschillende manieren overgedragen worden. Als collega's, en voornamelijk managers zelf de tijd nemen om informatie uit te wisselen, dan geeft dit een duidelijk signaal af, dat er sprake is van een norm om kennis uit te wisselen. Een ander manier waarbij de norm ontstaat is door directe druk van collega's om medewerking te verlenen aan kennisdeling (Cabrera & Cabrera, 2005: 728).

De tweede manier is het creëren van een omgeving, waarin zorgdragen en vertrouwen belangrijk worden geacht. Een cultuur waar personen elkaar steunen. In een dergelijke omgeving kunnen personen elkaar aanmoedigen om informatie met elkaar te delen. (Cabrera & Cabrera, 2005: 728). Steun vanuit de organisatie, leidinggevend en/of collega's om informatie uit te wisselen heeft een positieve uitwerking op informatie-uitwisseling. Oldham (2003) veronderstelt dat steun van leidinggevend en/of collega's ervoor zorgen dat de stemming van een werknemer verhoogd wordt, wat leidt tot meer creatieve ideeën. Volgens Cabrera en Cabrera (2005: 730) kan dit worden doorgetrokken en wordt verondersteld dat dit ook leidt tot een grotere intentie om informatie te delen.

De *theory of planned behavior* behelst enkel de sociale norm en niet de sociale steun. Uit de literatuur blijkt dat sociale steun een belangrijke factor kan zijn op (de bereidheid om over te gaan tot) kennisdeling. Het is daarom van belang om dit mee te nemen. In het Attitude-Social influence-self-Efficacy-model (ASE-model) is deze variabele wel opgenomen. Een ander belangrijk tekortkoming van

het TPB-model is de assumptie dat intentie leidt tot gedrag. Het ASE-model heeft dezelfde assumptie, echter veronderstelt het model dat er ook externe factoren kunnen optreden of zijn, waardoor de intentie niet te allen tijde omgezet kan worden in gedrag (Lechner, Kremers, Meertens & de Vries, 2007). Dit is belangrijk aangezien uit de literatuur al bleek dat factoren als wetgeving, privacy, (onduidelijkheid over) bevoegdheden en het gebrek aan publieke middelen een barrière kunnen zijn om kennis uit te wisselen (Pardo et al., 2006: 296-297). Om een beter en completer beeld te krijgen van kennisdeling bij AMF-inspecteurs is het belangrijk dat een model wordt onderzocht dat uitgebreider is dan het TPB-model. Het ASE-model voldoet hieraan. In het volgende hoofdstuk wordt het ASE-model uitgebreider behandeld.

3. Theoretisch kader

3.1 Verschil tussen informatie, gegevens en kennis

De collegiale meldingen die AMF-inspecteurs maken bij vermoeden van zwarte arbeidsfraude kunnen worden geïnterpreteerd als informatieoverdracht. De AMF-inspecteurs registreren allerlei gegevens over de desbetreffende persoon en de situatie die zij hebben aangetroffen. Deze gegevens worden dan beschikbaar gesteld voor de uitvoerende organisaties (Gemeenten en UWV) die op basis van deze gegevens een verder onderzoek kunnen instellen.

Het concept *informatie* kent vele soorten definities, doordat het begrip in een aantal (sub)wetenschappen en toepassingsgebieden is toegepast. Volgens Van de Buld (2010: 27) is er pas sprake van *informatie* als *gegevens* voor andere personen interpreteerbaar zijn. Het interpreteren en integreren van de informatie resulteert in kennis. *Gegevens* zijn ruwe feiten en/of symbolen en hebben van zichzelf geen betekenis. Deze *gegevens* worden *informatie* als zij voor de ontvangende partij een betekenis hebben gekregen, bijvoorbeeld door bepaalde relaties te leggen (Bruins & Pinkster, 2007: 89).

Binnen de kennisdelingsliteratuur bestaat een onderscheid tussen *explicit* en *tacit knowledge*. *Explicit knowledge* is kennis die formeel en systematisch is, en gecodeerd kan worden in documenten, boeken en databases. Dit soort kennis is onafhankelijk van het individu (Sandhu, Jain & Ahmad, 2011: 208-209).

Tacit knowledge daarentegen is persoonlijk en ingebed in de cognitieve geest. Deze vorm van kennis wordt verkregen door te leren en ervaring en is moeilijker om te documenteren (Akhavan, Rahimi, & Mehralian, 2013: 362). *Kennis* bestaat dus uit verschillende elementen, namelijk een expliciete (informatie) als een impliciete (ervaringen, vaardigheden en methoden) component (Sandhu, et al., 2011: 209).

Vaak wordt in onderzoeken, beleidsnotities, commentaar van deskundigen, visies van informatiedeskundigen geen onderscheid gemaakt tussen de begrippen *gegevens*, *informatie* en *kennis* en worden deze begrippen door elkaar gebruikt (Wang & Noe, 2010: 117). In veel onderzoeken omtrent kennisuitwisseling wordt geen onderscheid gemaakt tussen *explicit* en *tacit knowledge*. Veel van deze onderzoeken zijn kwantitatieve onderzoeken, waarbij de respondenten in de enquête worden bevraagd

of zij kennis delen of bereid zijn om kennis te delen. Er wordt niet specifiek ingegaan op wat voor soort kennis gedeeld dient te worden (Jolae, Nor, Khani, & Yusoff, 2014; Tohidinia & Mosakhani, 2010). In sommige andere onderzoeken (Chow & Chan, 2008; Akhavan, et al., 2013) wordt wel specifiek gevraagd naar het soort kennis. Hierbij zijn items opgenomen die als *tacit knowledge* beschouwd kunnen worden en items die *explicit knowledge* onderzoeken. De gedragsdeterminanten (en daarbij horende onderzoeksitems) die van invloed kunnen zijn op de kennisdeling zijn in deze onderzoeken dezelfde voor zowel de *tacit* als de *explicit knowledge*.

Op basis van de kennisdelingsliteratuur kan dus aangenomen worden dat dezelfde gedragsdeterminanten van invloed kunnen zijn op informatieoverdracht (wat overeenkomt met *explicit knowledge*). In deze scriptie ligt de focus enkel op de *explicit knowledge* (het aantal meldingen van zwartwerk). De concepten en items uit de kennisdelingsliteratuur worden gebruikt om de informatieoverdracht (meldingen van zwartwerk) te verklaren.

3.2 Gedragsmodel (ASE-model)

Het menselijk gedrag wordt bepaald door zowel interne, persoonlijke factoren als door externe, sociale of situationele factoren. Interne factoren bestaan onder andere uit kennis, opvattingen, houdingen en vaardigheden van een individu zelf. Externe factoren liggen buiten het individu en zijn onder andere houdingen, opvattingen en gedragingen van andere personen en barrières in de omgeving. Deze gedragsbepalende factoren worden gedragsdeterminanten genoemd en vormen vaak een basis om bepaald gedrag te verklaren dan wel te voorspellen (Brug, Assema & Lechner, 2007: 75, 80)

Veel sociaalpsychologische modellen omtrent gedragsverklaring gaan uit van de aanname dat veel menselijk gedrag tot op zekere hoogte beredeneerd is. Dit houdt in dat de (meeste) personen kunnen aangeven waarom zij een bepaald gedrag vertonen. De gedragsintentie, de motivatie om tot een bepaald gedrag over te gaan, speelt in veel sociaalpsychologische modellen een centrale rol in het verklaren van het daadwerkelijk gedrag (Ajzen, 1991: 181-182). In veel van deze modellen wordt de gedragsintentie voorspeld vanuit de attitudes, sociale invloed en eigen-effectiviteit (Ajzen, 1991; Ajzen & Fishbein, 1980; Bandura, 1986; Eagly & Chaiken, 1993; Kok, De Vries, Den Boer e.a., 1990; De Vries, Dijkstra & Kuhlman, 1988). Fishbein en Ajzen (1975, 1980) hebben een model ontwikkeld, Theory of Reasoned Action (TRA), waarbij de attitude en de sociale norm de gedragsintentie bepalen en daarmee ook het daadwerkelijk gedrag. Dit model is later door Ajzen (1988, 1991) uitgebreid tot de Theory of Planned Behaviour (TPB). Hierbij is de factor (waargenomen) gedragscontrole toegevoegd. Het model dat in deze scriptie centraal staat is het Attitude- Social influence – self-Efficacy model (De Vries et al., 1988; De Vries, Backbier, Kok, Dijkstra, 1995). Dit model is afgeleid van het TPB-model en vertoont daardoor veel overeenkomsten met het TPB-model. Het ASE-model wordt hieronder (kort) uiteengezet.

In het ASE-model staan drie gedragsdeterminanten centraal: de *attitude*, de *sociale invloed* en de *eigen-effectiviteitsverwachting*. Deze determinanten bepalen het gedrag en oefenen invloed uit op de *gedragsintentie*, oftewel de mate waarin een individu van plan is om een bepaald gedrag te vertonen.

De eerste factor, *de attitude (ten aanzien van het gedrag)*, kan als volgt worden gedefinieerd: “De mate waarin de uitvoering van het gedrag positief of negatief wordt beoordeeld”.³ De *attitude* is een (persoonlijke) compositie van verschillende overtuigingen over het gedrag. De *attitude* is een combinatie van enerzijds gedragsovertuigingen met de verwachte uitkomsten van het gedrag en anderzijds de evaluatie van de uitkomsten (hoe goed of fout pakt de uitkomsten voor mij uit?) (Conner, 2010: 23). De aanname is dat een individu een beperkt aantal gedragsovertuigingen en consequenties in gedachten heeft als hij een bepaald gedrag overweegt (Fishbein & Azjen, 1975: 218; Conner, 2010: 23). De uitvoering van een bepaald gedrag door een individu leidt tot nieuwe verwachtingen van wat het individu had over het daadwerkelijk gedrag. Als een persoon voor het eerst rookt, kan hij een nieuwe overtuiging aan zijn attitude toevoegen of bijstellen (Brug et al., 2000: 64).

De tweede factor is de *sociale invloed*. Binnen het ASE-model worden drie sociale invloeden onderscheiden: subjectieve normen, *waargenomen gedrag van anderen (modelling)* en de ervaren *sociale druk of steun* van relevante anderen om een bepaald gedrag ten uitvoer te brengen. De *subjectieve norm*, wordt gedefinieerd als: “De gepercipieerde verwachtingen van relevante anderen t.o.v. het gedrag”.⁴ De *subjectieve norm* bestaat uit twee componenten. Allereerst wordt de *subjectieve norm* net als bij de *attitude* bepaald door overtuigingen. Referentiegroepen zijn een groep individuen of groepen die belangrijk zijn voor het individu, zoals bijvoorbeeld familie en/of vrienden en afhankelijk van de onderzochte populatie en gedrag kunnen dit ook collega’s, dokters, docenten of leidinggevende zijn (Ajzen, 2006). Het tweede component van subjectieve norm bestaat uit de motivatie van een individu om zich te conformeren aan de (verschillende) referentiegroep(en) (Perkins et al., 2007: 343, Conner, 2010: 23).

Sociale druk wordt meestal gebruikt indien er sprake is van een negatieve invloed op het gewenst gedrag, terwijl de term *sociale steun* wordt gehanteerd als het een positieve invloed betreft. *Modelling* heeft te maken met het observeren van andermans gedrag om ervan te leren. Als in de omgeving van een persoon veel mensen roken, dan is de kans groter dat deze persoon ook gaat roken. Vooral als aan dit gedrag veel of grote voordelen lijken te zijn verbonden. Als op een school de “stoere jongens” roken en deze jongens populair zijn bij de meisjes, dan is dit voorbeeldgedrag (het roken) erg aantrekkelijk voor andere jongens binnen die school (Brug, Schaalma & Meertens 2000: 65).

De drie aspecten van sociale invloed hoeven niet onderling consistent te zijn. In het geval van roken kan het zijn, dat een kind denkt dat zijn ouders het niet goed vinden dat hij rookt (*sociale norm*), terwijl hij zijn ouders zelf wel ziet roken (*modelling*). Tegelijkertijd weten zij dat zij niet (zwaar) gestraft worden als zij betrapt worden met roken (*sociale steun/druk*). Uit onderzoek blijkt dat de voorspellende waarde van het model toeneemt als deze drie aspecten van sociale invloed worden onderscheiden (Brug et al., 2000: 65).

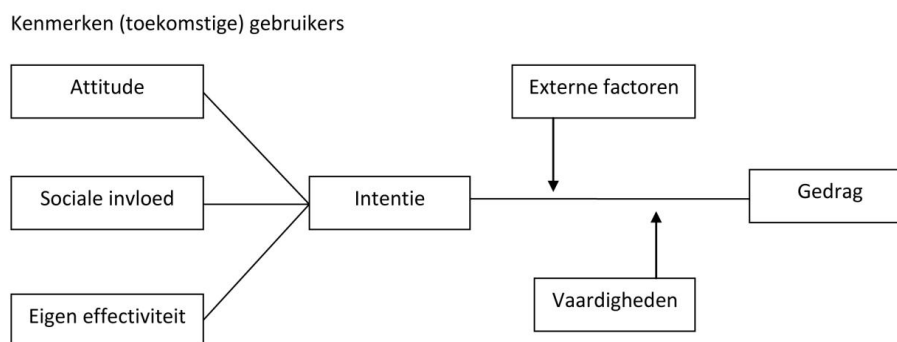
³ <http://people.umass.edu/aizen/tpb.diag.html#null-link> (bezocht op 12 mei 2018)

⁴ <http://people.umass.edu/aizen/tpb.diag.html#null-link> (bezocht op 12 mei 2018)

De derde gedragsdeterminant is de *eigen-effectiviteitsverwachting*. Deze betreft de inschatting die een individu heeft over zijn (fysieke) mogelijkheden en het vertrouwen in het eigen kunnen om een bepaald gedrag te (kunnen) vertonen, ondanks mogelijke barrières (De Vries et al., 2005: 17). Wanneer personen geloven dat zij niet over de essentiële middelen beschikken om een bepaald gedrag te vertonen, dan zal hun intentie laag zijn. Dit kan ook het geval zijn als het individu beschikt over gunstige attitudes en positieve sociale invloeden (Brug et al., 2000: 65).

Barrières (en vaardigheden) zijn externe factoren die van invloed zijn op het uit te voeren gedrag (Lechner, Kremers, Meertens & De Vries, 2007). Barrières en vaardigheden refereren beide aan de (on)mogelijkheden die een persoon heeft om zijn gedragsintentie om te zetten in daadwerkelijk gedrag. Barrières refereren aan externe mogelijkheden en vaardigheden aan gedragsmogelijkheden voor zover deze vooraf niet zijn in te schatten. Een astmapatiënt kan bijvoorbeeld als intentie hebben om meer te gaan bewegen, maar een beperkte longcapaciteit kan dit verhinderen. In figuur 1 is dit model schematisch weergegeven.

Figuur 1. ASE model naar De Vries, Dijkstra & Kuhlman (1988)



3.3 Onderzoeksmodel en hypothesen

Attitude

De attitude is de houding t.o.v. een bepaald gedrag. In dit geval is het gedrag het maken van collegiale meldingen in I-Net als bij de arbeidscontrole een vermoeden is van zwartwerk met een sociale zekerheidsuitkering. De attitude is een (persoonlijke) compositie van verschillende overtuigingen over het gedrag. De attitude is een combinatie van enerzijds gedragsovertuigingen en anderzijds de verwachte uitkomsten van het gedrag. Uit onderzoek van Papadopoulos et al. (2012) en onderzoek van Cabrera & Cabrera (2005) naar kennisuitwisseling tussen werknemers blijkt dat een positieve attitude een positieve samenhang heeft met de bereidheid om kennis uit te wisselen. Uit het onderzoek van Yang & Lai (2011: 138) naar kennisuitwisseling bij Wikipedia-leden komt naar voren dat dit effect ook optreedt tussen attitude en het daadwerkelijke gedrag. In dit geval is het gedrag: het delen van informatie op Wikipedia. Kennisuitwisseling heeft grote raakvlakken met het maken van collegiale meldingen door AMF-inspecteurs, doordat in beide gevallen informatie wordt uitgewisseld. Hierdoor kan aangenomen worden dat een vergelijkbaar positief verband is tussen positieve attitude t.o.v. het maken van collegiale

meldingen en het aantal meldingen gemaakt door een AMF-inspecteur. Dit brengt ons bij de eerste hypothese:

Hypothese 1: Hoe positiever de attitude van een AMF-inspecteur t.o.v. het maken van collegiale meldingen betreffende vermoeden van zwartwerken, hoe hoger het aantal gemaakte meldingen van zwartwerken door de AMF-inspecteur.

Sociale invloed

In het ASE-model behelst de sociale component niet enkel de subjectieve norm, zoals in het TPB-model. Maar bestaat sociale invloed uit 3 sub-variabelen; Subjectieve normen, Sociale steun en het waargenomen gedrag van anderen (Modelling). Sociale normen zijn de regels, standaarden en normen die binnen een groep heersen en begrepen worden door de leden van deze groep (Cialdini & Trost, 1998: 152). Uit veel onderzoeken blijkt dat de subjectieve norm een sterk en positief effect heeft op de gedragsintentie (Chow & Chan, 2008: 460), Ryu et al. (2003) en Lin en Lee (2004). Deze onderzoeken gebruiken enkel de gedragsintentie in het model. Het daadwerkelijke gedrag wordt buiten beschouwing gelaten. Tohidinia en Mosakhani (2010) testen vervolgens het effect van de gedragsintentie (bereidheid om kennis te delen) op het gedrag (of zij informatie/kennis delen). Dit is in beide gevallen significant. In het onderzoek van Yang & Lai (2011) wordt het gedrag ook getoetst. Yang en Lai (2011) hebben gekeken naar de invloed van *external self-concept motivation* op gedrag (kennisuitwisseling op Wikipedia). Het *external self-concept motivation* houdt in dat een individu een bepaald gedrag ten uitvoer wil brengen, omdat dit overeenkomt met de verwachtingen van de groep. (Yang & Lai: 135-136). Dit vertoont veel overeenkomst met de sociale norm. Dit brengt ons op de volgende hypothese:

Hypothese 2.1: Hoe hoger de mate van subjectieve norm met betrekking tot het maken van collegiale melding, hoe hoger het aantal collegiale meldingen van een AMF-inspecteur.

Sociale steun

Sociale steun gaat over directe invloeden die AMF-inspecteurs vanuit hun omgeving ervaren (collega's en leidinggevenden). Volgens Cabrera et al (2006: 252) zijn mensen eerder geneigd om kennis uit te wisselen als de relevante anderen dit gedrag goedkeuren en zelfs aanmoedigen. Dit is echter nog nauwelijks empirisch getoetst. Uit de empirische data van Cabrera et al. (2006: 260) blijkt dat sociale steun positief samenhangt met kennisdeling. Uit de literatuur over klokkenluiden blijkt dat vaker meldingen worden gemaakt als collega's klokkenluiden aanmoedigen (Miceli et al., 2012) of als potentiële melders zich bij hun beslissing gesteund voelen door hun collega's of leidinggevenden (Near & Miceli, 1985). Naar alle waarschijnlijkheid heeft deze steun hetzelfde effect op het aantal collegiale meldingen gemaakt door AMF-inspecteurs. Bovenstaande brengt ons op de volgende hypothese:

Hypothese 2.2: Hoe meer sociale steun een AMF-inspecteur ervaart van relevante anderen (collega's en leidinggevende) des te hoger het aantal collegiale meldingen.

De derde sub-variabele is het *waargenomen gedrag van anderen*. Dit wordt ook wel “modelling” of voorbeeldgedrag genoemd. Hierbij observeert een individu, in dit geval de AMF-inspecteur, het gedrag van relevante andere personen, in dit geval collega’s. Door het observeren weet de AMF-inspecteur welk gedrag hij of zij kan/moet vertonen (De Vries, Kuhlman & Dijkstra, 1988). Relevante anderen zijn in dit geval enkel andere AMF-inspecteurs, aangezien zij de enige personen zijn, waarbij het gedrag (*maken van een collegiale melding*) afgekeken kan worden.

Hypothese 2.3: Hoe hoger de mate van modelling, hoe hoger het aantal collegiale meldingen van een AMF-inspecteur.

Eigen-effectiviteitsverwachting

De eigen-effectiviteitsverwachting is de perceptie van een individu van de mate waarin de uitvoering van een bepaald gedrag, in dit het geval het maken van een collegiale melding, eenvoudig (of moeilijk) te bewerkstelligen is (Bandura, 1982). Bandura (1986) stelt dat door individuen wordt ingeschat in hoeverre ze aan het doelgedrag kunnen voldoen. Het is aannemelijk dat als een individu een hogere verwachting heeft dat hij of zij het gedrag kan uitvoeren, eerder geneigd is om het gedrag daadwerkelijk uit te voeren in vergelijking met als een individu verwacht niet tot nauwelijks in staat te zijn om het gedrag ten uitvoer te brengen. Dit brengt ons tot de volgende hypothese:

Hypothese 3: Hoe hoger de mate van eigen-effectiviteitsverwachting van een AMF-inspecteur hoe hoger het aantal geregistreerde meldingen.

Gedragsintentie

De gedragsintentie is de intentie/motivatie om een bepaald gedrag te vertonen. In dit geval de intentie om een collegiale melding te maken, oftewel de meldingsbereidheid van een AMF-inspecteur. Hiervoor is al beschreven dat attitude en sociale norm een positief effect hebben op de gedragsintentie. De gedragsintentie kan op basis van bovenstaande bespreking een mediërend effect hebben op de relatie tussen attitude en sociale norm en de afhankelijke variabele, het aantal meldingen. In figuur 1 is te zien dat de gedragsintentie zich bevindt tussen de hiervoor besproken gedragsdeterminanten en het daadwerkelijk gedrag. De meldingsbereidheid (gedragsintentie) heeft binnen het model een mediërend effect op de relatie tussen de onafhankelijke ASE-variabelen en de afhankelijke variabele. In deze scriptie is de afhankelijke variabele het aantal geregistreerde meldingen in I-Net door een AMF-inspecteur. Dit brengt ons op de volgende hypothese:

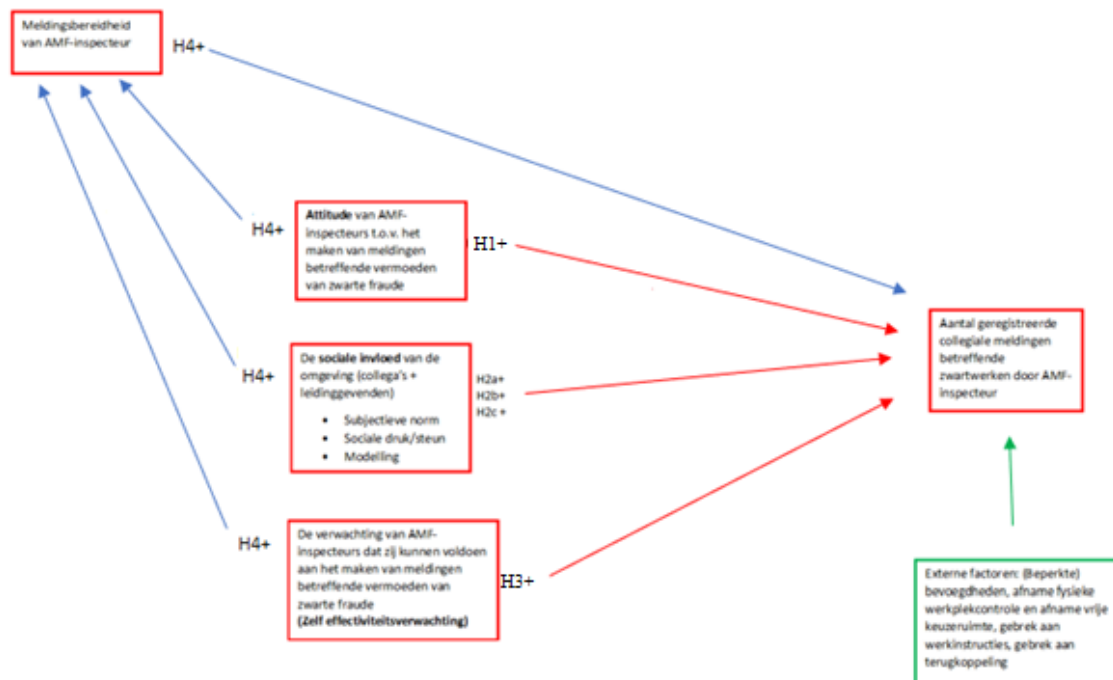
Hypothese 4.1: De meldingsbereidheid (gedragsintentie) heeft een mediërend effect op de relatie tussen de ASE-variabelen en het aantal geregistreerde meldingen door een AMF-inspecteur.

Gedrag

Het gedrag in dit onderzoek betreft het maken van collegiale meldingen betreffende vermoedens van zwartwerk door AMF-inspecteurs. Dit wordt gemeten door de objectieve maatstaf: het aantal meldingen dat in I-Net staan geregistreerd. Dit gebeurt op individuniveau. Dus het aantal geregistreerde meldingen per AMF-inspecteur.

Controlevariabelen en andere factoren

Bij de uitvoer van de analyses worden enkele controlevariabelen worden toegevoegd. Het betreft hier het geslacht en de leeftijd. Er is niet naar de specifieke leeftijd gevraagd, maar naar de leeftijdscohort. Naast de hierboven genoemde gedragsdeterminanten spelen (binnen het ASE-model) barrières en andere externe factoren een rol op, het daadwerkelijk gedrag, het maken van collegiale meldingen. Deze externe factoren zijn voornamelijk gedestilleerd uit een vooronderzoek met drie AMF-inspecteurs. Hierbij werden factoren als (beperkte) bevoegdheden, afname fysieke werkplekcontrole, gebrek aan werkinstructies, gebrek aan terugkoppeling genoemd als factoren die mogelijk een knelpunt vormen voor AMF-inspecteurs om tot een collegiale melding over te gaan. Deze externe factoren worden niet meegenomen in de regressieanalyse, maar worden voornamelijk via interviews met AMF-inspecteurs behandeld. Deze factoren zijn wel in de enquête opgenomen, maar deze worden alleen gebruikt voor descriptieve statistiek, hierbij wordt gekeken hoeveel AMF-inspecteurs zich in deze knelpunten herkennen. In figuur 2 is het conceptuele model met de hypothesen schematisch weergegeven. De rode blokken worden statistisch getoetst middels een regressieanalyse. Het groene blok betreft de externe factoren.



Figuur 3 conceptueel model

Legenda: (+) positief verband

4. Methoden

4.1 Casusomschrijving: AMF-inspecteurs

Bij de reorganisatie van 2012 bij de Inspectie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is een directie Arbeidsmarktfraude gekomen. Binnen deze directie zitten onderzoekers, inspecteurs en rechercheurs (Inspectie SZW, 2013: 12). De arbeidsmarktfraude-inspecteurs (AMF-inspecteurs) zijn *street-level bureaucrats*. Lipsky (2010: 3) omschrijft *street-level bureaucrats als overheidsvertegenwoordigers die bij het uitvoeren van hun werkzaamheden direct in contact staan met burgers. Hierbij genieten zij vaak een grote mate van autonomie*. AMF-inspecteurs zijn overheidsvertegenwoordigers die controleren op arbeidsmarktfraude en proberen oneerlijke concurrentie en verdringing op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Dit doen zij o.a. door de WAV (Wet arbeidsvreemdelingen), WML (Wet minimumloon), ATW (Arbeidstijdenwet) te controleren. Hierbij komen zij regelmatig in contact met burgers (werknemers van een bedrijf). In het kader van handhaving op onderbetaling (WML) kunnen AMF-inspecteurs naar inkomsten van de werknemer vragen. Indien zij aanwijzingen of vermoeden hebben dat personen zwartwerken met een uitkering dan kunnen zij een signaal doorgeven (Inspectie SZW, 2013: 6). AMF-inspecteurs mogen niet direct aan de ‘werknemer’ vragen of hij/zij een uitkering geniet, maar moeten “er omheen” vragen. In het kader van de WML kunnen zij bijvoorbeeld vragen hoeveel uur een persoon werkt, indien hij een antwoord krijgt in de trend van; 1 dag (8 uur), kan de AMF-inspecteur doorvragen, hoe de betreffende persoon rond kan komen van 8 uur werk per week.⁵ Dit kan ertoe leiden dat een persoon zegt, dat hij een uitkering geniet. Als de AMF-inspecteur bij de controle op de WML-aanwijzingen heeft of heeft vastgesteld dat de werknemer niet conform de WML is uitbetaald en daarnaast vermoedt dat de werknemer zwartwerkt, dan mag hij/zij SUWInet raadplegen om vast te stellen of de werknemer een uitkering geniet. SUWInet is een systeem waarin gemeenten en andere overheidsinstanties informatie over burgers met elkaar delen. In SUWInet staan; NAW-gegevens van de werknemers, dienstverbanden, de uitkeringen en bij vreemdelingen staan tevens informatie met betrekking tot verblijfgegevens (Inspectie SZW, 2017: 6).

AMF-inspecteurs kunnen bij zwartwerken niet verder ingrijpen, deze bevoegdheden liggen bij de uitvoerende organisaties (UWV en gemeenten). AMF-inspecteurs kunnen wel een melding maken bij deze uitvoerende organisaties. In het verleden deden zij dit vaak direct bij de betrokken uitkeringsinstanties (Inspectie SZW, 2013: 2). Sinds het besproken vooronderzoek uit 2013 is het de bedoeling dat bij inspecties, waarbij er sprake is van een vermoeden van zwartwerken met een uitkering een collegiale melding wordt gemaakt in I-Net (Kleintunte, 2014: 1). Dit is een registratiesysteem voor AMF-inspecteurs. De medewerkers van de frontoffice (FIMO) verifiëren de meldingen en verrijken, indien nodig, de meldingen met gegevens uit de basisregistratie of andere informatiebronnen en geleiden

⁵ Van de berg, S., R. Hakim (2017, 13 april). Verslag van het interview dat op 13 april 2017 werd gehouden met een inspecteur AMF in het kader van het onderzoek naar zwarte fraude. Ongepubliceerde interne document, Inspectie SZW.

deze meldingen door aan de relevante uitkeringsorganisatie (Christiaans, 2015: 1). De aanpak van zwartwerken vindt voornamelijk reactief plaats, op basis van ad hoc meldingen van derden. De inspecteur arbeidsmarktfraude is één van de weinige (overheids-) functionarissen die veelvuldig onaangekondigd bij bedrijven over de vloer komt en zicht heeft op situatie omtrent arbeid bij de bedrijven. (Inspectie SZW, 2013: 6).

4.2 Onderzoeksgroep/respondenten

Het onderzoek is uitgevoerd onder arbeidsmarktfraude-inspecteurs. Ten tijde van de enquête waren in Nederland 187 AMF-inspecteurs in een niet-leidinggevende functie werkzaam. De vragenlijst is ingevuld door 100 AMF-inspecteurs. 96 inspecteurs hebben de enquête volledig ingevuld. Dat is een responsrate van 51%. De demografische karakteristieken van de respondenten zijn in tabel 1 weergegeven. De onderzoeksgroep bestond voor 68,4 procent uit mannen ($n= 67$) en voor 31,6 procent uit vrouwen ($n= 31$). Veel van de respondenten vallen binnen twee leeftijdsklassen, namelijk 41-50 jaar ($n= 31$) en 51-60 jaar ($n= 47$). Slechts één respondent was jonger dan 30 jaar. Zes van de geënquêteerde AMF-inspecteurs (6,1%) hebben een leeftijd boven de 61 jaar. Meer dan de helft (54,5%) van de respondenten heeft een werkervaring van meer dan 11 jaar ($n= 54$). Er zijn geen respondenten met minder dan een jaar werkervaring en slechts twee respondenten hebben een werkervaring tussen de 1-2 jaar. Voor het kwalitatieve gedeelte zijn drie AMF-inspecteurs geïnterviewd. De geïnterviewde respondenten zijn niet geheel willekeurig gekozen. Deze inspecteurs zijn gekozen om pragmatische redenen. De geïnterviewde respondenten bevinden zich in de vakgroepen waar mijn stagebegeleider de leidinggevende van is. Binnen die vakgroep zijn de geïnterviewden wel willekeurig benaderd.

Tabel 1 De demografische karakteristieken van de respondenten

Variabele:	Klassen	Valid n	N	Percentage %
Geslacht	Man	98	67	68,4 %
	Vrouw		31	31,6 %
Leeftijd	< 30 jaar	99	1	1 %
	31-40jaar		14	14,1 %
	41-50 jaar		31	31,3 %
	51-60 jaar		47	47,5 %
	> 61 jaar		6	6,1 %
Werkervaring	< 1 jaar	99	0	0%
	1-2 jaar		2	2,0 %
	3-5 jaar		20	20,2 %
	6-10 jaar		23	23,2 %
	> 11 jaar		54	54,5 %

Interviews

Voor deze scriptie zijn vijf interviews afgenomen bij AMF-inspecteurs. Drie inspecteurs zijn bevraagd, voordat de enquête was opgesteld om specifieke knelpunten, om een collegiale melding te maken, te genereren. Deze knelpunten zijn opgenomen in de vragenlijst, zodat onderzocht kan worden of andere AMF-inspecteurs deze knelpunten herkennen. Vervolgens zijn, nadat de enquêteresultaten verkregen zijn, twee open interviews met AMF-inspecteurs gehouden. Aan de hand van deze interviews wordt getracht het gedrag en het proces nog beter te kunnen verklaren. Een voordeel van een open interview is dat er aandacht besteed kan worden aan de *waarom-vraag* van een bepaald gedrag. Het gaat immers niet alleen om de gedragshandeling van de AMF-inspecteurs, maar ook waarom zij tot een bepaald gedrag (het maken van een collegiale melding) komen. Vooraf is een topiclijst (zie bijlage B) opgesteld op basis van het ASE-model en de doelstellingen van het onderzoek. De onderwerpen van het interview staan vast, maar de volgorde en de vragen kunnen variëren. Op deze manier kan er doorgevraagd worden en kan er ingegaan worden op onverwachte situaties (Babbie, 2010: 318). Als bij een open interview een aanleiding voordoet, kan direct worden doorgevraagd, zodat meer informatie verkregen kan worden of onduidelijkheden verhelderd kunnen worden. Dit vergroot de interne validiteit van het onderzoek (Babbie, 2010: 326-327). De interviews zullen beginnen met een korte introductie, waarin het onderzoek en de daarmee samenhangende doelstellingen worden uitgelegd. Daarnaast wordt toestemming gevraagd om opnameapparatuur te gebruiken, zodat zoveel mogelijk informatie behouden kan blijven. Bij kwalitatieve interviews is het doorgaans moeilijk de betrouwbaarheid van interviews te garanderen omdat de dataverzameling open en minder gestructureerd is dan andere vormen van dataverzameling (Babbie, 2010: 328). Om de betrouwbaarheid te vergroten wordt tijdens het interview gebruik gemaakt van opnameapparatuur. Er is een topiclijst gemaakt om enige structuur in het interview aan te houden.

4.3 Meetinstrumenten

Om de onafhankelijke variabelen te meten is gebruik gemaakt van een vragenlijst. Om de validiteit van de schalen te waarborgen, dienen de items representatief te zijn voor de concepten waar uitspraken over worden gedaan. Om deze redenen zijn, indien mogelijk, reeds gevalideerde constructen en items overgenomen uit voorgaande onderzoeken omtrent kennisdeling. Voor alle onafhankelijke variabelen zijn de items gemeten door middel van een vijf-punts-Likertschaal. De respondent kan per stelling/item aangeven in hoeverre hij/zij het eens is met de stelling. Hierbij staat 1 voor helemaal mee oneens en 5 voor helemaal mee eens

Voor het concept *attitude* zijn de items afgeleid uit het onderzoek van Jiacheng, Lu & Franseco (2010). De attitude wordt gemeten aan de hand van 4 items. De items zijn afgeleid uit het onderzoek van van Jiacheng et al. (2010). De items zijn gespecificeerd voor dit onderzoek. De items zijn naar het Nederlands vertaald. Vervolgens is de zinssnede “het delen van kennis” veranderd in “het maken van een collegiale melding”

- *Ik vind het belangrijk om een collegiale melding van zwarte fraude te maken*
- *Het maken van collegiale meldingen omtrent zwart werken zijn mijn inspanningen niet waard*
- *Het maken van een collegiale melding is waardevol*
- *Het maken van een collegiale melding is nadelig*

Een waarde van 1 op de vijf-punts-Likertschaal staat voor een negatieve attitude jegens het maken van collegiale melding betreffende zwartwerk. Een waarde van 5 staat voor een positieve attitude ten aanzien van het maken van een collegiale meldingen betreffende zwartwerk. Het vierde item wordt gehercodeerd, omdat de vraagstelling negatief is geformuleerd. De betrouwbaarheid van deze schaal is goed (Cronbach's alfa = .85). In veel onderzoeken wordt al vuistregel gehanteerd dat een waarde onder de 0,7 als een onbetrouwbare schaal wordt gezien. Een waarde boven de 0,8 wordt als goed beoordeeld (Field, 2015: 709).

De *Subjectieve norm* wordt gemeten aan de hand van 4 items. Deze items zijn gebaseerd op de vragenlijst van Chow en Chan (2008) en Tohidinia en Mosakhani (2009). Ook hier zijn de items vertaald naar het Nederlands en is de zinsnede kennisdeling vervangen door het maken van een collegiale melding. In dit onderzoek wordt in tegenstelling tot bij Chow en Chan de directeur niet meegenomen, enkel de directe leidinggevende en collega's. De directeur wordt in dit onderzoek niet als "relevante anderen" beschouwd, omdat hij of zij hiërarchisch te ver afstaat van de AMF-inspecteurs.

- *Mijn leidinggevende verwacht van mij dat ik collegiale meldingen maak*
- *Mijn collega's verwachten van mij dat ik collegiale meldingen maak*
- *Mijn leidinggevende vindt dat ik altijd een collegiale melding moet maken*
- *Mijn collega's vinden dat ik altijd een collegiale melding moet maken*

De betrouwbaarheid van deze schaal is goed (Cronbach's alfa = .89).

De items over *sociale steun* zijn gebaseerd op vragenlijst van Brahimi (2008) en Cabrera (2006). Ook hierbij zijn de items vertaald naar het Nederlands en toegespitst op dit onderzoek. De betrouwbaarheid van deze schaal is goed (Cronbach's alfa = .89).

- *Mijn leidinggevende stimuleert mij om collegiale meldingen omtrent zwarte fraude te maken*
- *Mijn collega's stimuleren mij om collegiale meldingen omtrent zwarte fraude te maken*
- *Mijn collega's zijn bereid om mij te helpen om een collegiale melding te maken betreffende zwarte fraude*
- *Mijn leidinggevende steunt mij in het maken van collegiale meldingen betreffende zwarte fraude*
- *Mijn collega's steunen mij in het maken van collegiale meldingen betreffende zwarte fraude*

De variabele *modelling* bestaat uit 3 items. Deze items zijn niet afkomstig uit eerder onderzoek. De betrouwbaarheid van deze schaal is .85 (Cronbach's alfa). Wat duidt op een goede interne consistentie.

- *Indien mijn collega's (binnen mijn programma) een vermoeden van zwart werk hebben, maken zij een collegiale melding*
- *Indien mijn collega's (uit andere programma's) een vermoeden van zwart werk hebben, maken zij een collegiale melding*
- *Indien mijn collega's (met wie ik vaak controles/inspecties uitvoer) een vermoeden van zwart werk hebben, maken zij een collegiale melding*

De onafhankelijke variabele *eigeneffectiviteitsverwachting* wordt gemeten aan de hand van 5 items. De items zijn gebaseerd op de vragenlijst van Tohidinia en Mosakhani (2009). Dit is aangevuld met twee contextafhankelijke items omtrent de collegiale meldingen, namelijk of de AMF-inspecteur op de hoogte is waar de melding gemaakt/geregistreerd dient te worden. En of hij/zij weet wanneer een melding gemaakt moet worden. De betrouwbaarheid van deze schaal is goed (Cronbach's alfa = .76).

- *Wanneer ik een melding van zwarte fraude wil maken, weet ik precies waar ik dat moet doen/registreren*
- *Het is mij exact duidelijk wanneer ik wel of geen melding van zwarte fraude kan maken*
- *Ik vind de procedure voor het melden van zwarte fraude ingewikkeld*
- *Het maken van een collegiale melding betreffende zwarte fraude ligt binnen mijn mogelijkheden*
- *Als ik wil, kan ik een collegiale melding betreffende zwarte fraude maken*

De gedragsintentie is de intentie/motivatie om een bepaald gedrag te vertonen. In dit geval de intentie om een collegiale melding te maken, oftewel de meldingsbereidheid van een AMF-inspecteur. Dit is bevraagd middels 1 stelling.

- *Bij een vermoeden van zwarte fraude ben ik geneigd om een collegiale melding te maken*

Dit item wordt gemeten door middel van een vijf-punts-Likertschaal. De respondent kan aangeven in hoeverre hij/zij eens is met de stelling. Hierbij staat 1 voor helemaal geen neiging en 5 voor grote neiging. In tabel 2 zijn de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele met de definitie, aantal items en het meetniveau uiteengezet. Hierbij zijn de betrouwbaarheidscoëfficiënten van de schalen toegevoegd.

Gedrag

Het gedrag in dit onderzoek betreft het maken van collegiale meldingen van vermoedens van zwartwerk met een sociale zekerheidsuitkering door AMF-inspecteurs. Dit wordt gemeten door de objectieve maatstaaf: het aantal meldingen dat in I-Net staan geregistreerd. Dit wordt op individuniveau gemeten. Dus het aantal geregistreerde meldingen in I-Net per AMF-inspecteur. Doordat gebruik wordt gemaakt van een objectieve maatstaaf wordt de betrouwbaarheid en interne validiteit verhoogd. De kans op *self-reported* bias voor de afhankelijke variabele is hierdoor kleiner. De kans op zelf-misleiding is hierdoor klein, doordat de respondenten geen beeld van henzelf hoeven te maken, maar het objectieve getal eenvoudig kunnen opzoeken en invullen (Herweigh, 2003: 5).

Tabel 2 operationalisering van de variabelen

Concept	Definitie	Aantal items	Meetniveau	Cronbach's α
Attitude	<i>“De mate waarin de uitvoering van het gedrag (het maken van een melding) als positief of negatief wordt beoordeeld”</i>	4	Ordinaal vijfpunts-Likert-schaal	.85
Subjectieve norm	<i>“De gepercipieerde verwachtingen van relevante anderen t.o.v. het gedrag (het maken van een melding)”</i>	4	Ordinaal vijfpunts-Likert-schaal	.89
Sociale steun	<i>“Steun van (relevante) anderen om aan een bepaald gedrag (het maken van een melding) uit te voeren of juist ervan af te zien”</i>	5	Ordinaal vijfpunts-Likert-schaal	.89
Modelling	<i>“Leren door observatie van andermans gedrag”</i>	3	Ordinaal vijfpunts-Likert-schaal	.85
Eigen-effectiviteitsverwachting	<i>“De mate waarin een persoon zichzelf in acht staat om een bepaald gedrag (maken van collegiale melding) uit te voeren”</i>	5	Ordinaal vijfpunts-Likert-schaal	.76
Gedragsintentie/ Meldingsbereidheid	<i>“Een indicatie van de bereidheid van een individu om een bepaald gedrag (maken van een melding) uit te voeren”</i>	1	Ordinaal vijfpunts-Likert-schaal	-
Gedrag	<i>“Het maken van collegiale meldingen (in I-Net) omtrent zwartwerk in combinatie met een sociale zekerheidsuitkering”</i>	-	Ratio Aantal geregistreerde meldingen in I-Net	-

4.4 Procedure

Voor het verzamelen van de kwantitatieve onderzoeksdata is gebruik gemaakt van het online onderzoeksprogramma Qualtrics. De enquête is binnen dit programma geconstrueerd. Voordat de enquête geconstrueerd werd, heeft er een vooronderzoek plaatsgevonden met drie AMF-inspecteurs om specifieke knelpunten/barrières van kennisuitwisseling (het maken van collegiale meldingen bij vermoedens van zwartwerk met een sociale zekerheidsuitkering) te genereren. Vervolgens is de vragenlijst gemaakt in Qualtrics. Om de (interne) validiteit te verhogen is de enquête met een ander AMF-inspecteur besproken om (mogelijke) onduidelijkheden weg te nemen. De enquête is vervolgens verstuurd naar de werkmailadressen van alle AMF-inspecteurs die geen leidinggevende functie bekleedden. Na een week is een herinneringsmail verzonden naar de inspecteurs die de enquête nog niet hadden ingevuld. Dit is tweemaal herhaald, waarbij de laatste reminder niet na een week maar na twee is verstuurd. De data is dus verzameld in een periode van vijf weken. Om de responsrate te verhogen is na de eerste remindermail aan de projectleiders gevraagd of zij binnen hun team het onderzoek nogmaals onder de aandacht te willen brengen. Het invullen van de enquête is niet verplicht gesteld. In de introductie van de vragenlijst is aangegeven dat het onderzoek gaat over *zwartwerken in combinatie met een sociale zekerheidsuitkering* en dat dit onderzoek enkel betrekking heeft op *collegiale meldingen geadresseerd aan gemeenten en UWV betreffende zwartwerken in combinatie met een sociale zekerheidsuitkering* (Zie bijlage A). Tevens is aangegeven dat de opgegeven antwoorden niet te herleiden zijn naar individuele gevallen en dat de enquête ongeveer 10 minuten in beslag neemt.

4.5 Statistische analyse

Voor het analyseren van de onderzoeksdata is er gebruik gemaakt van het programma SPSS Statistics 23. In dit onderzoek wordt het verband tussen de onafhankelijke variabelen ‘attitude’, ‘sociale norm’, ‘sociale steun’, ‘modelling’ en ‘eigeneffectiviteitsverwachting’ en de afhankelijke variabele ‘aantal (geregistreerde) meldingen’. Dit verband wordt onderzocht middels een meervoudig hiërarchische regressieanalyse, waarbij de controlevariabelen ‘geslacht’ en ‘leeftijd’ in stap 1 worden ingevoerd. In stap twee worden de onafhankelijke variabelen ingevoerd. De variabele ‘leeftijd’ is in de enquête bevraagd in cohorten (ordinale meetschaal) in plaats van een ratio-meetschaal. Toch is besloten om de variabele leeftijd mee te nemen als controlevariabele. Uit eerder onderzoek is namelijk gebleken dat geslacht en leeftijd invloed kunnen hebben op kennisdeling (Connelly & Kelloway, 2001: 11-12). Aangezien de groep ‘30 jaar of jonger’ slechts één respondent betreft, is deze samengevoegd met de groep 31-40 jaar. De cohort 61 jaar of ouder (N = 5) is samengevoegd met de cohort 51-60 jaar. Voorafgaand aan de multiple regressieanalyse is gekeken of de assumpties van een multiple regressieanalyse niet zijn geschonden. Om hypothese 4 te toetsen is gebruik gemaakt van een mediatie-analyse, aan de hand van de methode Hayes Process Tool version 3. Dit is in een extra tool voor SPSS ontwikkeld door Andrew Hayes om mediatieanalyses uit te voeren. Deze tool rekent onder andere het indirecte effect uit (relatie tussen onafhankelijke variabele en mediator x de relatie mediator met de

afhankelijke variabele). Hierdoor hoeven er niet meerdere regressieanalyses uitgevoerd te worden zoals bij de Baron en Kenny methode (Field, 2015: 409-411).

5. Resultaten

Beschrijvende statistiek

De gemiddelden, standaarddeviaties en de onderlinge correlaties tussen de variabelen zijn in Tabel 3 weergegeven. Uit tabel 3 is af te lezen dat de gemiddelde score op de variabele ‘attitude’ het hoogst is ($M = 4.46$) in vergelijking met de andere variabelen. Dit houdt in dat de gemiddelde respondent een hele hoge positieve attitude heeft op het maken van collegiale meldingen betreffende vermoeden van zwartwerk. Daarnaast heeft ook de variabele ‘eigen-effectiviteitsverwachting’ een hoge gemiddelde score ($M = 3.92$). Dit betekent dat de gemiddelde geënquêteerde AMF-inspecteur verwacht eenvoudig in staat te zijn om een collegiale melding te maken. De variabele ‘modelling’ heeft de laagste gemiddelde score ($M = 3.27$). Uit tabel 3 blijkt verder dat alle onafhankelijke variabelen uit het ASE-model in een bepaalde mate significant met elkaar correleren. De variabelen ‘sociale norm’ en ‘sociale steun’ laten een sterke positieve samenhang zien ($r = .775$; $p < 0.01$).

Tabel 3 Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties tussen de variabelen

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7
1 Aantal geregistreerde meldingen	3.69	6.37							
2 Geslacht	1.32	0.47	-.118						
3 Leeftijd	2.39	0.72	.062	.375**					
4 Attitude	4.46	0.59	.041	.102	.238				
5 Sociale norm	3.47	0.83	.092	.056	.041	.400**			
6 Sociale steun	3.31	0.78	.195*	.103	-.013	.281**	.775**		
7 Modelling	3.27	0.72	.220*	.110	-.016	.294**	.568**	.439**	
8 Eigen-effectiviteitsverwachting	3.92	0.66	.204*	.072	-.027	.600**	.435**	.290**	.363**

* significant op 0.05 (eenzijdig getoetst)
 ** significant op 0.01 (eenzijdig getoetst)

Assumpties regressieanalyse

Voorafgaand aan de regressie zijn er analyses uitgevoerd om te controleren of aan de assumpties betreffende multicollineariteit, auto-correlatie, lineariteit, homoscedasticiteit en normaliteit is voldaan. De assumptie ‘multicollineariteit’ stelt dat de onafhankelijke variabelen niet te veel met elkaar samenhangen. Deze assumptie is op twee manieren gecontroleerd. Allereerst is gekeken of de samenhangscoëfficiënten niet boven 0.9 uitkomen. Als de samenhangscoëfficiënten boven de 0,9 uitkomt dan is er sprake van multicollineariteit en wordt de assumptie overschreden (Field, 2015: 325). Dit is hier niet het geval. De hoogste samenhang is tussen ‘sociale norm’ en ‘sociale steun’, namelijk een correlatiecoëfficiënt van 0.775 (tabel 3). Daarnaast is gekeken naar de *variance inflation factor* (VIF). De VIF-waarden van de onafhankelijke variabelen zijn allemaal onder de 3,3 waardoor er geen

sprake is van multicollineariteit. Bij een VIF-waarden boven de 10 is er sprake van multicollineariteit (Field, 2015: 325). Hiermee is voldaan aan de assumptie van multicollineariteit. De assumptie betreffende auto-correlatie is niet geschonden. De Durbin-Watson waarde is 1.976. Dit ligt heel dicht bij de 2. Een waarde dichtbij de twee duidt op dat er geen sprake is van auto-correlatie (Field, 2015: 311). De residuen geven een beeld van de kwaliteit van het regressiemodel. Om eventuele outliers op te sporen is gekeken naar de gestandaardiseerde residuen. Bij een normale steekproef wordt verwacht dat 95% van de cases een gestandaardiseerd residu heeft binnen of gelijk aan de waarde van 2 (Field, 2015: 179). In dit onderzoek hebben niet meer dan 5% (4 cases) van de cases een absolute waarde boven de 2. Hiermee blijkt de steekproef te voldoen aan wat verwacht wordt van een vrij nauwkeurig model. Twee van deze vier cases hebben een waarde boven de 3. Desalniettemin is ervoor gekozen om deze outliers niet te verwijderen, omdat uit de data-analyse van de Inspectie SZW bleek dat deze aantallen (41 geregistreerde meldingen en 32 geregistreerde meldingen) wel blijken te kloppen. Middels de residuenanalyse kan worden gekeken of het regressiemodel lineair en homoscedastisch is. Na het bestuderen van de scatterplot kan worden vastgesteld dat aan de assumptie van homoscedasticiteit is voldaan. Er is een lichte “toetervorming”, waarbij niet volledig aan de assumptie wordt voldaan. De residuen zijn echter voldoende willekeurig gespreid om een constante variantie te vooronderstellen. De residuen met de voorspelde waarden vertonen geen duidelijk zichtbaar patroon, waardoor aan de assumptie van lineariteit wordt voldaan. De assumptie van normaliteit wordt wel geschonden. Echter vormt dit binnen dit onderzoek geen groot probleem. De assumptie van normaliteit geldt voornamelijk voor kleine samples ($N < 30$). Bij grotere samples kan volgens de *Central Limit Theorem* ongeacht de vorm van de datasample worden aangenomen dat er aan de aanname van normaliteit is voldaan (Field, 2015: 170-172). In dit onderzoek is N een stuk groter, namelijk $N = 96$.

Bevindingen: Analyse van de hypothesen

In tabel 4 zijn de resultaten van de multiple regressieanalyse weergegeven, met ‘het aantal geregistreerde meldingen’ als afhankelijke variabele. Geslacht en leeftijd, de controlevariabelen, zijn in stap 1 (model 1) ingevoerd. Dit verklaarde slechts 1,4% van de variantie in *het aantal geregistreerde meldingen*. Het model is zijn geheel is niet significant ($p = .520$). Zowel geslacht ($p = .328$) als leeftijd ($p = .856$) blijken niet significant samen te hangen met *het aantal geregistreerde meldingen*. De onafhankelijke ASE-variabelen zijn in stap 2 toegevoegd (model 2). Dit tweede model in zijn geheel is significant, $F(7, 86) = 2.362$, $p = 0.032$. De totale verklaarde variantie van het model is slechts 15,9% ($R^2 = .159$). In Hypothese 1 wordt verondersteld dat een hogere positieve attitude zal leiden tot meer meldingen. Uit Tabel 4 valt op te maken dat er geen significante relatie gemeten is tussen attitude en het aantal geregistreerde meldingen ($b^* = -.151$, $p = .269$). Hypothese 1 is hiermee niet bevestigd. Hypothese 2a, 2b en 2c veronderstellen een positief verband tussen de ‘subjectieve norm’, ‘sociale steun’ en ‘modelling’ met het aantal geregistreerde collegiale meldingen. Uit tabel 4 is op te maken dat de variabele sociale norm een significante relatie heeft met aan aantal geregistreerde meldingen. Echter is

er sprake van een negatief verband ($b^* = -.379$, $p = .038$). Dit houdt in dat bij een stijging van de mate sociale norm het aantal geregistreeerde meldingen juist afneemt. Hierdoor wordt ook deze hypothese verworpen. Uit tabel 4 valt op te maken dat er een significante relatie is tussen sociale steun en het aantal geregistreeerde meldingen. Bovendien is er een positieve relatie tussen deze twee variabelen ($b^* = .362$, $p = .024$). Hypothese 2b wordt bevestigd. Hoe hoger de mate van sociale steun, hoe hoger het aantal geregistreeerde meldingen. Ook de variabele modelling laat een positieve relatie zien met het aantal geregistreeerde meldingen. Echter is deze relatie (net) niet significant bij een 95%-betrouwbaarheidsinterval ($b^* = .235$, $p = .057$). Hiermee wordt ook hypothese 2c verworpen. Hypothese 3 veronderstelt dat eigen-effectiviteitsverwachting positief gerelateerd is aan de afhankelijke variabele, het aantal geregistreeerde meldingen. Uit tabel 4 valt op te maken dat er een significante relatie gevonden is tussen eigen-effectiviteitsverwachting en het aantal geregistreeerde meldingen ($b^* = .281$, $p = .038$). Hypothese 3 wordt hierdoor bevestigd. Hoe hoger de verwachting van AMF-inspecteurs dat zij op een eenvoudige wijze een collegiale melding kunnen maken, hoe hoger het aantal geregistreeerde meldingen. In het model zijn dus drie variabelen die significant de variatie binnen het aantal geregistreeerde meldingen, waarbij sociale norm ($b^* = -.375$) en sociale steun ($b^* = .358$) de beste voorspellers zijn. Om hypothese 4 te testen is er gebruik gemaakt van mediatie-analyse van Hayes. De resultaten hiervan zijn uiteengezet in tabel 5. Hieruit is op te maken dat attitude positief samenhangt met de gedragsintentie en dat deze relatie significant is ($b^* = .508$, $p = .001$). Zowel attitude ($p = .347$) als gedragsintentie ($p = .971$) hangen niet significant samen met het aantal geregistreeerde meldingen. In tabel 5 is op te maken dat de andere onafhankelijke variabelen allemaal niet significant samenhangen met de gedragsintentie (sociale norm p -waarde = .679; sociale steun p -waarde = .427; modelling p -waarde = .323; zelf-effectiviteit p -waarde = .240). Hierdoor wordt hypothese 4 verworpen.

Tabel 4 Resultaten regressieanalyse met Aantal geregistreerde meldingen als afhankelijke variabele

	Model 1 <i>b</i>*	Model 2 <i>b</i>*
Controlevariabele		
Geslacht	-.110	-.135
Leeftijd	.020	.079
ASE-variabelen		
Attitude		-.151
Sociale invloed		
Sociale norm		-.379*
Sociale steun		.362*
Modelling		.235
Eigen-effectiviteitsverwachting		.281*
R ²	.014	.159
Verandering in R ²		.145
Noot. N = 94 * $p < 0.05$. ** $p < 0.01$.		

Tabel 5 Resultaten mediatieanalyse met Aantal geregistreerde meldingen als afhankelijke variabele en gedragsintentie als mediator

x		Attitude	Sociale norm	Sociale steun	Modelling	Zelf-effectiviteit
m		Gedragsintentie	Gedragsintentie	Gedragsintentie	Gedragsintentie	Gedragsintentie
y		Het aantal geregistreerde meldingen	Het aantal geregistreerde meldingen	Het aantal geregistreerde meldingen	Het aantal geregistreerde meldingen	Het aantal geregistreerde meldingen
Effect x op m (a)		.506**	-.059	.107	.111	.155
	SE	.142	.143	.134	.112	.131
Effect m op y (b)		.025	.025	.025	.025	.025
	SE	1.036	1.036	1.036	1.036	1.036
Direct effect x op y (c')		-1.420	-2.674	2.716	1.904	2.505
	SE	1.482	1.393	1.309	1.090	1.279
Totaal effect (c)		-1.427	-2.675	2.719	1.907	2.508
	SE	1.374	1.384	1.296	1.078	1.262
Indirect effect (a x b)		.013	-.002	.003	.003	.004
	SE	.299	.081	.091	.097	.115
95% CI	Lower	-.586	-.147	-.206	-.262	-.286
	Upper	.659	.206	.190	.206	.218
Resultaten op basis van 1000 bootstraps N = 94						
* p < 0.05. ** p < 0.01.						

Mogelijk andere factoren

De tweede onderzoeksvraag betrof welke factoren (nog meer) een rol spelen op het meldgedrag van AMF-inspecteurs betreffende collegiale meldingen omtrent zwartwerk. Om deze vraag te beantwoorden is gebruik gemaakt van enquêtevragen. Uit voorgesprek met drie AMF-inspecteurs zijn mogelijke factoren die van invloed zijn op het aantal meldingen opgenomen in de enquête. Deze factoren zijn leidend in deze paragraaf, waar mogelijk is er gebruik gemaakt van de interviewdata (twee open interviews met AMF-inspecteurs) om een beter inzicht te krijgen in de redenen en ervaringen achter deze factoren.

In het voorgesprek dat gehouden is met drie AMF-inspecteurs, voordat de enquête was opgesteld, is ook naar voren gekomen dat er AMF-inspecteurs zijn die wel meldingen betreffende vermoeden zwartwerk maken, maar dit niet altijd registreren in I-Net of dat er AMF-inspecteurs zijn die zowel formele meldingen (registratie in I-Net) als informele meldingen (niet geregistreerd in I-net) maken. Sommigen van hen doen dit om hun netwerk te behouden.

“Het makkelijkste is om een collegiale melding rechtstreeks aan de instantie te doen en niet via I-Net. Rechtstreeks komt het bij de verantwoordelijke persoon van die instantie terecht en via I-Net krijg ik het idee dat dit niet altijd op de juiste plek terechtkomt. Daarnaast is rechtstreeks erg goed voor je netwerk.” (Respondent bij enquêtevraag q19)

Anderen AMF-inspecteurs maken meldingen direct bij de instantie zonder dit in I-Net te registreren, zodat zij verzekerd zijn dat de melding op de juiste plek terecht komt.

“Ik doe altijd een melding bij de uitkeringsinstantie via de telefoon en/of e-mail omdat ik dan weet dat dit direct bij de goede medewerker terecht komt, maar het registreren hiervan in I-Net is dan een handeling die extra is en vaak te veel tijd kost.” (Respondent bij enquêtevraag q19)

De twee geïnterviewde AMF-inspecteurs registreren zelf alles in I-Net. Zij onderkennen wel het probleem dat bij de registratie van I-Net niet altijd direct bij de juiste persoon terechtkomt. Een ander nadeel van alleen registreren in I-Net is dat onduidelijkheden niet opgehelderd kunnen worden, waardoor de effectiviteit van de melding afneemt. Door een discussie te kunnen voeren aan de telefoon kunnen onduidelijkheden en ongeloof worden weggenomen (Interview 1).

“Ik belde dan de gemeente Hilversum en stelde mezelf voor en vertel dat ik controle heb gedaan en twee personen heb zien werken die een uitkering krijgen. Eerst reageerde de gemeente verbaasd: Nee, dat kan niet. Persoon kan niet eigen weg vinden. Hoe is het mogelijk om van Hilversum naar de andere kant van Nederland te rijden. Dit soort dingen. Zij geloofden het niet echt. Toen hebben wij een beetje discussie gehad. Uiteindelijk vroegen zij om de gegevens en die heb ik mijn bevindingen naar hen gestuurd. Daarna kreeg ik een bedankbrief en hebben zij de zaak onderzocht.” (Interview 1).

Een nadeel van het niet registreren in I-Net is dat er niet duidelijk gemonitord kan worden hoeveel collegiale meldingen naar andere instanties per jaar worden gedaan, waardoor het lijkt dat er niet veel gemeld wordt naar ketenpartners, terwijl dit in feite wel gebeurt. Daarnaast is het een manier om je tijd

te kunnen verantwoorden (Interview 2). Sommige AMF-inspecteurs registreren wel in I-Net en bellen dan alsnog naar de desbetreffende instantie, zodat de voordelen van direct melden niet verloren gaan. Andere inspecteurs voegen bij de melding in I-Net hun telefoonnummer bij, met het bijschrift dat voor verdere informatie hiernaartoe gebeld kan worden, zodat alsnog onduidelijkheden van de melding weggenomen kunnen worden (Interview 2). Een ander reden dat AMF-inspecteurs direct bellen naar de desbetreffende instantie is dat zij graag willen weten of de melding wordt opgepakt (interview 2 en Respondent bij enquêtevraag q19). Een veel gehoorde klacht van AMF-inspecteurs is dat zij geen terugkoppeling krijgen. In tabel 6 is te zien dat ongeveer de helft van de inspecteurs nooit feedback ontvangt als zij een collegiale melding maken. Terwijl slechts 7% van de inspecteurs aangeeft geen feedback te willen ontvangen. Ongeveer de helft van de AMF-inspecteurs wil weten of de melding de juiste informatie bevat of er essentiële zaken ontbreken. 68% van de inspecteurs wil weten of hun melding ook in behandeling is genomen door de uitvoerende instanties. Een groot aantal AMF-inspecteurs (82%) wil graag weten of de melding daadwerkelijk tot iets heeft geleid. AMF-inspecteurs steken tijd in het maken van een melding en willen niet dat dit verloren tijd is, wat zij anders hadden kunnen besteden aan andere werkzaamheden (Interview 1).

“Als ik het in het systeem invul, dan weet ik niet of het aan de andere kant goed is terechtgekomen, doet hij/zij iets met de melding? Of is het zonde van mijn tijd. Als wij een goed terugkoppelingssysteem hebben, dan geeft dat ook een ander gevoel. Of het wordt gewaardeerd of eigenlijk in de prullenbak wordt gegooid, weet ik nu niet” (Interview 1).

“Gister hoorde ik tijdens een vergadering veel andere inspecteurs zeggen: Meld twee keer, wordt er niks mee gedaan, dan meld ik niet meer.” (Interview 2).

Tabel 6 Feedback

DOOR WELKE INSTANTIE WORDT U VAN FEEDBACK VOORZIEN?						
	Fimo	UWV	Gemeenten	Geen enkele instantie heeft feedback gegeven		
	2%	35%	34%	48%		
WAT VOOR FEEDBACK ZOU U GRAAG WILLEN ONTVANGEN?						
	Of de collegiale melding voldoende informatie bevat.	Of de collegiale melding in behandeling is genomen door UWV/gemeente	Of de collegiale melding heeft geleid tot een resultaat (sanctie/beëindiging uitkering)	Ik wil/hoeft feedback	geen	
AANTAL INSPECTEURS	44	67	80	7		
PERCENTAGE	45	68	82	7		

Het ontbreken van feedback kan een mogelijke factor zijn die van invloed is op het aantal meldingen. Uit het tweede interview blijkt, namelijk dat er inspecteurs zijn die stoppen met het maken van meldingen als een instantie meerdermalen hen niet voorziet van een terugkoppeling. Een ander mogelijk effect is de afname van de fysieke werkplekcontroles. In 2014 zijn er 5054 fysieke werkplekcontroles uitgevoerd. In 2015 betrof dit 4500 AMF-inspecties. In 2016 was dit aantal afgenomen tot 2890 AMF-inspecties (Inspectie SZW, 2017: 18). Uit figuur 4 is op te maken dat ruim 80% van de AMF-inspecteurs vindt dat een afname van deze fysieke werkplekcontroles ertoe leidt dat zij persoonlijk minder collegiale meldingen maken.



Figuur 4 Fysieke werkplekcontroles

Dit klinkt erg aannemelijk aangezien zwartwerken nauwelijks uit de systemen te halen is en dus pas ontdekt kan worden tijdens fysieke controles. De afschaffing van de ‘eerstedagsmelding’ hangt hiermee samen. Voorheen moesten werkgevers op de eerste dag dat een werknemer aan het werk was hem aanmelden/registreren bij de Belastingdienst. Als een persoon werkzaamheden verrichtte en niet aangemeld was, was hij/zij in overtreding. Nu geven veel werknemers die zwartwerken aan dat ze vandaag zijn begonnen of een dagje proef meedraaien. Om erachter te komen of diegene liegt of een uitkering geniet moet actiever en/of anders worden onderzocht (interview 1, 2 en enquêtevraag q19). Aangezien zwartwerk geen taak van de Inspectie SZW is, blijft dit onderzoek meestal passief (interview 1). De afschaffing van de eerstedagsmelding kan dus van invloed zijn op het aantal meldingen, omdat AMF-inspecteurs nu meer moeite moeten doen om (groot vermoeden van) zwartwerk vast te stellen. Uit figuur 5 blijkt dat 32% van de respondenten vindt dat de beperkte bevoegdheden leidt tot minder collegiale meldingen omtrent zwartwerken.



Figuur 5 beperkte bevoegden

Bevoegdheden is een breed en omvangrijk begrip. Het is daarom belangrijk om dit verder te specificeren. Te beginnen met de bevoegdheden omtrent verhoren. In oude verhoorformulieren stonden vragen over het hebben van een uitkering. Toentertijd mocht direct gevraagd worden of de desbetreffende persoon een uitkering genoot. Dit mag tegenwoordig niet meer. Dit is meerdermalen medegedeeld door leidinggevend (interview 1&2). Hierdoor wordt minder gekeken of iemand een uitkering geniet, of de desbetreffende persoon moet het zelf zeggen, waardoor de inspecteurs alsnog een melding kunnen maken (interview 1). Echter komt uit de tweede interview naar voren dat de personen die een uitkering hebben, tijdens een controle zelf al aangeven een uitkering te genieten. Toch denkt zij dat de verruiming van deze bevoegdheid wel vergemakkelijkt om een vermoeden van zwartwerk te detecteren, maar er zijn ook andere manier bijvoorbeeld het kijken in Suwinet.

“Wij zijn gewoon bezig met wat van boven tegen ons wordt gezegd. Vroeger hadden wij een beetje vrijheid om te vragen wat we wilden, maar nu niet meer. Nu is het anders geworden” (Interview 1).

Over de bevoegdheden omtrent het gebruik van Suwinet zijn veel onduidelijkheden. Zo gebruikt de AMF-inspecteur uit het tweede interview Suwinet ook om te kijken of iemand een uitkering geniet. Dit mag echter alleen als er gecontroleerd wordt op de vier wetten, bijvoorbeeld Wet Minimumloon. Verruiming van deze bevoegdheid kan leiden tot meer collegiale meldingen omtrent zwartwerken. Doordat alleengebruik gemaakt mag worden van Suwinet bij de eigen vier wetten, wordt minder actief onderzocht of iemand een uitkering heeft. Het moet toevallig langskomen. Als deze bevoegdheid verruimd wordt, dan kan bij twijfel Suwinet geraadpleegd worden (Interview 1). Op dit moment mag als de betaling van de WML en ATW klopt, niet verder in Suwinet gekeken worden of de desbetreffende persoon een uitkering geniet, omdat het dan niet meer in het kader van de vier wetten is. Figuur 6 laat zien dat 59% van de AMF-inspecteurs denkt dat verruiming van de Suwinet-inkijk mogelijkheden zal leiden tot meer collegiale meldingen.

“Jammer is dat wij dat alleen op onze eigen wetgeving mogen Suwinet mogen raadplegen, dus WML, Atw, Wav en Waadi en evt. Vreemdelingenbesluit (voor gefingeerde dienstverbanden iov IND). Het komt regelmatig voor

dat ik signaleer dat mensen in bv. horeca of detailhandel parttime werken met een bijstandsuitkering ernaast, terwijl er legio aanwijzingen zijn dat er fulltime wordt gewerkt en er dus onvolledig wordt opgegeven aan de uitkerende instantie. De werkgever betaalt dan vermoedelijk doorgaans een wat lager uurloon uit, maar de werknemer heeft met de aanvullende uitkering plus toeslagen een heel aardig inkomen. De werkgever heeft relatief lage kosten en concurreert zo de "goede" werkgevers weg. Dit is iets wat een inspectiedienst die inspecteert in opdracht van een ministerie dat ook verantwoordelijk is voor de sociale zekerheid niet zou mogen negeren.” (Respondent bij enquêtevraag q19)

“Tijdens de opleiding word je ingeprent dat je zééér beperkt en terughoudend SUWI mag raadplegen anders dan voor je eigen wetgeving. Een helder standpunt, visie en werkwijze zou uitkomst bieden. De discussies over dit onderwerp zijn doodvermoeiend.” (Respondent bij enquêtevraag q19)

Een andere factor die mogelijk effect heeft op het aantal meldingen is het ontbreken van duidelijke werkinstructies. 36 procent van de AMF-inspecteurs vinden dat zij minder collegiale meldingen (kunnen) maken, doordat het ontbreekt aan duidelijke werkinstructies (zie figuur 8). AMF-inspecteurs krijgen wel opleiding en trainingen, waarin theoretische zaken worden besproken, zoals over welke bevoegdheden AMF-inspecteurs beschikken. Bijvoorbeeld wanneer een huis binnengetreden mag worden. Echter wordt weinig aandacht besteedt aan (controle-)methodieken in de praktijk, zoals wanneer er doorgevraagd moet worden en via welke vragen je dit het beste kan doen (Interview 1).

6. Conclusie en Discussie

Voor dit onderzoek is een vragenlijst gebruikt om de invloed van attitude, sociale omgeving en eigen-effectiviteit, zoals omschreven in het ASE-model van de Vries, Dijkstra & Kuhlman (1988), op het meldgedrag, betreffende collegiale meldingen van vermoedens van zwartwerken, van AMF-inspecteurs te onderzoeken en of dit effect gemedieerd werd door de gedragsintentie. De vragenlijst is verspreid onder 187 AMF-inspecteurs. Meer dan de helft (responsrate 51%) van de AMF-inspecteurs heeft de enquête volledig ingevuld. Voor de vragenlijst is gebruik gemaakt van gevalideerde vragenlijsten uit andere onderzoeken omtrent kennisuitwisseling (Jiacheng et al., 2010; Chow & Chan, 2008; Tohidinia & Mosakhani, 2009). Voor de afhankelijke variabele is gebruik gemaakt van een objectieve maatstaf, het aantal geregistreerde meldingen in I-Net. Om een verdere verdieping te krijgen of knelpunten en barrières van invloed kunnen zijn op het aantal meldingen zijn er naar aanleiding van een voorgesprek extra vragen opgenomen in de enquête. Daarnaast zijn nog twee open interviews gehouden om verder op deze resultaten in te gaan.

In dit onderzoek is het effect van drie soorten sociale invloeden op het aantal meldingen onderzocht, namelijk sociale norm, sociale steun en modelling. Uit dit onderzoek is gebleken dat sociale steun positief samenhangt met het aantal collegiale meldingen gemaakt door een AMF-inspecteur (het aantal geregistreerde meldingen in I-Net). Dit is in overeenstemming met het onderzoek van Cabrera & Cabrera (2005), die stellen dat kennisuitwisseling wordt bevorderd door sociale steun, vooral als ‘relevante anderen’ het gedrag (kennisdeling) aanmoedigen. Een soortgelijk effect komt ook naar voren uit de literatuur betreffende klokkenluiden. Uit onderzoek van Micelli et al. (2012) blijkt dat klokkenluiders sneller een melding maken als zij zich gesteund voelen door hun collega’s en/of leidinggevend. Uit dit onderzoek blijkt verder dat de sociale norm significant samenhangt met de afhankelijke variabele, het aantal geregistreerde meldingen in I-Net. Echter betreft het hier een negatieve relatie. Hoe hoger de sociale norm, des te lager het aantal geregistreerde meldingen. Dit resultaat is niet in overeenstemming met de hypothese, die een positief verband veronderstelt. Een mogelijke verklaring voor dit verband biedt het onderzoek van Connely & Kelloway (2001) dat concludeert dat geen effectieve kennisdelingscultuur ontstaat als werknemers het gevoel krijgen dat de sociale normen meer gebaseerd zijn op dwang in plaats van steun. AMF-inspecteurs kunnen het gevoel hebben dat dit hen wordt opgedrongen, doordat het maken van meldingen van hen wordt verwacht door collega’s en leidinggevend, terwijl dit niet bij hun officiële takenpakket hoort. Als deze verwachting hoog is, voornamelijk vanuit de leiding kan dit weerstand tot gevolg hebben, waardoor het aantal meldingen afneemt. Uit de literatuur van *street-level bureaucrats* (Lipsky, 2010: 53) blijkt namelijk dat *street-level bureaucrats* zich actief verzetten als zij teveel gecontroleerd worden door hun leidinggevend. De *street-level bureaucrat* hebben dan het gevoel dat hun autonomie wordt aangetast. AMF-inspecteurs zijn ook *street-level bureaucrats*. Aangezien de meldingen worden geregistreerd in I-Net kunnen AMF-inspecteurs het gevoel krijgen dat zij worden gecontroleerd door hun leidinggevend en zich mogelijk

hiertegen verzetten. Voor de derde sub-variabele van sociale invloed, modelling, is in dit onderzoek geen significant verband waargenomen. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat AMF-inspecteurs redelijk afgezonderd van elkaar werken, waardoor zij minder gedrag van elkaar kopiëren. AMF-inspecteurs hebben geen (gezamenlijke) kantoor en werken vaak van huis uit. Fysieke werkplekcontroles worden gedaan met twee inspecteurs, met uitzondering van grote bedrijven waarbij de controle wordt uitgevoerd door vier inspecteurs. Echter vindt de verdere afhandeling van de zaak meestal bij één inspecteur plaats. Hierdoor kijken zij minder naar hoe andere collega's zaken afhandelen en in het verlengde daarvan zullen zij minder snel confirmeren aan anderen of het gedrag kopiëren. In deze scriptie wordt aangetoond dat de variabele zelf-effectiviteitsverwachting een positieve relatie heeft met aantal geregistreerde meldingen. Dit is in lijn met de hypothese en onderzoeken van Tohidinia en Mosakhani (2009) en Chow en Chan (2008). AMF-inspecteurs zullen dus meer collegiale meldingen maken als zij weten waar zij de meldingen moeten registreren, het registratieproces eenvoudig vinden en het gevoel hebben dat het maken van deze meldingen binnen hun mogelijkheden liggen. Binnen dit onderzoek is geen (significante) relatie gevonden tussen de attitude en het aantal geregistreerde meldingen. Een mogelijke verklaring voor het ontbreken van een relatie tussen attitude en het aantal meldingen, kan zijn dat er een *self-reported* bias heeft opgetreden. Er is nauwelijks spreiding aangetroffen binnen deze variabele. Slechts één inspecteur heeft een negatieve attitude (waarde van 2.75 op een vijfpunts-Likertschaal). Uit dit onderzoek blijkt in tegenstelling tot eerdere onderzoeken (Yang & Lai, 2011; Tohidinia & Mosakhani, 2010) dat geen van de onderzochte onafhankelijke variabelen gemedieerd wordt door de gedragsintentie (meldingsbereidheid). Dit komt, doordat de variabele gedragsintentie niet significant samenhangt met het aantal geregistreerde meldingen. Ook hierbij kan een bias zijn opgetreden. Een verklaring voor het ontbreken van een dergelijke relatie is dat AMF-inspecteurs de vraag sociaal-wenselijk hebben beantwoord.

Zoals hiervoor besproken zijn in deze scriptie ook extra vragen opgenomen in de enquête om te kijken of andere (specifieke) factoren van invloed zijn op het meldgedrag van AMF-inspecteurs. Eén van deze factoren betreft het gebrek van feedback van de uitvoerende organisaties. Zo geeft een groot merendeel van de AMF-inspecteurs aan dat zij graag willen weten of hun melding tot een resultaat (sanctie/beëindiging van de uitkering heeft geleid). Uit de interviews blijkt dat er AMF-inspecteurs zijn die geen meldingen meer maken naar bepaalde instanties, als zij niks meer horen van die instantie. AMF-inspecteurs willen graag weten of hun extra tijd en moeite, buiten hun normale werkzaamheden om, niet voor niets is geweest. Het merendeel van de AMF-inspecteurs is van mening dat de afname van fysieke werkplekcontroles leidt tot minder collegiale meldingen. Andere factoren die mogelijk van invloed kunnen zijn op het aantal meldingen zijn de beperkte bevoegdheden omtrent verhoren en Suwinet en het ontbreken van duidelijke werkinstructies. Veel AMF-inspecteurs herkennen zich in deze knelpunten/barrières. Vervolgonderzoek moet statisch aantonen of deze factoren wel of geen effect hebben op het aantal meldingen.

Beperkingen van onderzoek

Dit onderzoek heeft zich, vanwege de tijd en omvang van de scriptie, enkel gefocust op de relatie tussen attitude, sociale invloeden, zelf-effectiviteit en gedragsintentie op het aantal collegiale meldingen. De specifieke factoren die mogelijk knelpunten vormen en andere specifieke externe factoren zijn in dit onderzoek enkel descriptief onderzocht (percentage van de AMF-inspecteurs die zich herkennen in de stellingen). Bovendien zijn deze factoren allemaal met één stelling bevraagd. Om deze reden kunnen geen uitspraken gedaan worden over de effecten van de specifieke factoren op het aantal meldingen. Een andere beperking van dit onderzoek is dat de controlevariabele leeftijd in cohorten is gevraagd in plaats van op een ratio-schaal. Deze variabele is in deze scriptie toch opgenomen en beschouwd als een ratio-schaal. Hierboven is al besproken dat er mogelijk sociale wenselijkheidsbias zit bij attitude en de gedragsintentie. Het aantal meldingen per inspecteur is gemeten aan de hand van het aantal collegiale meldingen geregistreerd in I-Net. Inspecteurs moesten dit zelf opzoeken en noteren. Hierdoor kan ook een sociale wenselijkheidsbias optreden. AMF-inspecteurs kunnen hun aantal meldingen verhogen, als zij het gevoel hebben dat een hoog aantal een zeer gewenst antwoord is.

Theoretische en praktische implicaties

Theorieën als de *theory of reasoned action* (Fishbein & Ajzen, 1975) en de *theory of planned behavior* (TPB; Ajzen, 1991) die veel gebruikt zijn in de kennisdelingsliteratuur veronderstellen dat gedragsintentie en gedrag sterk met elkaar samenhangen. Onderzoek binnen de kennisdelingsliteratuur (Yang & Lai, 2011; Tohidinia & Mosakhani, 2010) toont aan dat er inderdaad sprake kan zijn van dit verband. Sommige onderzoeken (Chow & Chan, 2008; Hau et al., 2012) gaan uit van deze assumptie en onderzoeken enkel de intentie. Dit onderzoek toont aan dat het belangrijk is om ook het gedrag zelf te testen. Er kunnen bovendien allerlei barrières optreden, waardoor intentie niet altijd omgezet kan worden in gedrag. Hierbij moet wel een kanttekening gemaakt worden. In dit onderzoek kunnen de resultaten vertekend zijn door sociaal-wenselijke antwoorden op het gebied van intentie. Het is raadzaam om bij een vervolgonderzoek of een herhaalonderzoek de gedragsintentie te bevragen middels meerdere items. In deze scriptie is de gedragsintentie direct bevraagd. Het is van belang dat dit in de toekomst via een indirecte vraagstelling wordt bevraagd. Uit onderzoek is gebleken dat in studies, waarbij gevoelige topics worden onderzocht, de effecten van sociale wenselijkheid worden gematigd bij een indirecte vraagstelling (Heirwegh, 2003: 9-10). Een dergelijk herhaalonderzoek, moet uitwijzen of gedragsintentie inderdaad geen mediërend effect heeft op het aantal collegiale meldingen of dat binnen dit onderzoek sprake is van een bias.

In dit onderzoek zijn een aantal factoren (beperkte bevoegdheden, gebrek aan feedback, vermindering van aantal fysieke werkplekcontroles en het gebrek aan duidelijke werkinstructies) onderzocht die van invloed kunnen zijn op het gedrag (het aantal meldingen). In een vervolgonderzoek is het handig als deze worden meegenomen om te kijken of dit inderdaad van invloed is en hoe groot dit effect is. Dit kan mogelijk een gap tussen gedragsintentie en het gedrag (het aantal collegiale meldingen)

deels verklaren. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat sociale norm in tegenstelling tot wat de theorie en het ASE-model voorschrijft een negatieve invloed had op kennisdeling. Zoals hiervoor beschreven kan dit te maken hebben dat AMF-inspecteurs *street-level bureaucrats* zijn die het gevoel hebben dat hun autonomie wordt aangetast als er te sterke sociale normen gelden. Dit toont aan dat in bepaalde contexten een tegengesteld effect kan optreden. Dit vereist meer (toekomstig) onderzoek naar het verband tussen (de mate van) sociale normen, autonomie en het gedrag (kennisuitwisseling). Een belangrijke bevinding in dit onderzoek was de mate van feedback. Veel inspecteurs gaven aan dat zij bij gebrek aan feedback minder geneigd zijn om meldingen te maken en/of daarom helemaal geen meldingen maken. De mate van feedback kan in toekomstige onderzoeken hierdoor een belangrijke aanvulling vormen op de andere sociale-invloed-variabelen.

Dit onderzoek heeft de Inspectie SZW inzichten gegeven en biedt handvatten voor of bij het maken van beleid in de toekomst. Zij kunnen nu, op basis van dit onderzoek, een betere inschatting maken welke factoren van invloed zijn op het aantal collegiale meldingen. Hun indicaties zijn hierdoor niet enkel meer gebaseerd op vermoedens en aannames. Om een nog beter beeld te krijgen is het raadzaam om een uitgebreider herhaalonderzoek te doen, waarbij de hiervoor genoemde extra factoren ook statistisch worden getoetst. Dit onderzoek is ook nuttig voor leidinggevers, omdat het aantoont dat het van belang is om sociale steun te bieden aan AMF-inspecteurs. Echter moet goed worden opgelet dat de commitment niet omslaat in het creëren van hoge verwachtingen. Dit kan door AMF-inspecteurs worden gezien als afbreuk van hun autonomie, wat vervolgens kan leiden tot weerstand. Hierdoor kan een tegengesteld effect als beoogd optreden.

Literatuurlijst

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Akhavan, P., Rahimi, A., & Mehralian, G. (2013). Developing a model for knowledge sharing in research centers. *The journal of information and knowledge management systems*, 43(3), 357-393.
- Babbie, E. (2010). *The Practice of Social Research*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1986). Fearful expectations and avoidant actions as coeffects of perceived self-inefficacy. *American psychologist*, 41(12), 1389-1391.
- Brug, J., Schaalma, H., & Meertens, R. M. (2000). *Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Brug, J., Van Assema, P., & Lechner, L. (2007). *Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering een planmatig aanpak*. Assen: Van Gorcum.
- Bruins, R., & Pinkster, B. (2007). *Informatiemanagement*. Amsterdam: Pearson Benelux.
- Cabrera, E. F., & Cabrera, A. (2005). Fostering knowledge sharing through people management practices. *International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 720-735.
- Chow, W. S., & Chan, L. S. (2008). Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. *Information & Management*, 45(7), 458-465.
- Cialdini, R. B., & Trost, M. R. (1998). Social influence: Social norms, conformity and compliance. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Red.), *The handbook of social psychology* (pp. 151-192). New York, NY, US: McGraw-Hill.
- Connelly, C. E., & Kelloway, E. K. (2001). *Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures*. Kingston: Queen's school of business.
- Conner, M. (2010). Cognitive Determinants of Health Behavior. In A. Steptoe (Red.), *Handbook of Behavioral Medicine* (pp. 19-30). New York: Springer.
- Christiaans, A. (2015). *Handboek werkinstructies meldingen*. Den Haag: Inspectie SZW
- De Vries, H., Backbier, E., Kok, G., & Dijkstra, M. (1995). The Impact of Social Influences in the Context of Attitude, Self-Efficacy, Intention, and Previous Behavior as Predictors of Smoking Onset. *Journal of Applied Social Psychology*, 23(257), 273-282.
- De Vries, H., Dijkstra, M., & Kuhlman, P. (1988). Self-efficacy: the third factor besides attitude and subjective norm as a predictor of behavioural intentions. *Health education research*, 3(3), 273-282.
- Fenger, M., & Maan, X. (2014). *Hoogwaardig handhaven in de gemeentelijke praktijk*. Rotterdam: Erasmus Universiteit.
- Field, A. (2015). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. Londen: SAGE.

- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading: Addison-Wesley.
- Heirwegh, T. (2003). *Universiteit gent faculteit economie & bedrijfskunde academiejaar 2003-2004 vertekening door sociale wenselijkheid i n onderzoek naar onethisch consumentengedrag: vergelijking van verschillende onderzoeksstimuli*. Geraadpleegd van https://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/000/847/661/RUG01-000847661_2010_0001_AC.pdf
- Inspectie SZW. (2013). *Zwartwerken met een uitkering*. Den Haag: Inspectie SZW.
- Inspectie SZW. (2016). *Werken aan de...uitvoering; Programmarapportage*. Geraadpleegd van <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2016/10/15/werken-aan-de-uitvoering>
- Inspectie SZW. (2016). *Jaarplan 2017*. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/12/02/jaarplan-2017-inspectie-szw>
- Inspectie SZW. (2017). *Betere signalering en afhandeling van vermoedens zwarte fraude*. Den Haag: Inspectie SZW.
- Jarvenpaa, S. L., & Staples, D. S. (2000). The use of collaborative electronic media for information sharing: an exploratory study of determinants. *Journal of Strategic Information Systems*, 9(2-3), 129-154.
- Jiacheng, W., Lu, L., & Fransesco, C. A. (2010). A cognitive model of intra-organizational knowledge-sharing motivations in the view of cross-culture. *International Journal of Information Management*, 30(1), 220-230.
- Jolaei, A., Nor, K. M. D., Khani, N., & Yusoff, R. M. D. (2014). Factors affecting knowledge sharing intention among academic staff. *International Journal of Educational Management*, 28(4), 413-431.
- Kamerstukken 2011-2012, 33207, nr. 3 p. 6.
- Kleintunte, J. V. A. (2014). *Werkwijzer I-Net-Collegiale meldingen*. Den Haag: Inspectie SZW.
- Miceli, M.P., Near, J.P., Reh, M.T. & Van Scotter, J.R. (2012). Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistle-blowing. *Human Relations*, 65(8), 923-954.
- Near, J.P. & Miceli, M.P. (1985). Organizational dissidence: the case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Lipsky, M. (2010). *Street Level Bureaucracy Dilemmas of the Individual in Public Service*. New York: Russell Sage Foundation.
- Lechner, L., Kremers, S. P. J., Meertens, R., & de Vries, H. (2007). Determinanten van gedrag. In J. Brug (Red.), *Gezondheidsvoorlichting en Gedragsverandering*. (pp. 75-105). Assen: Van Gorcum
- Pardo, T. A., Cresswell, A. M., Thompson, F., & Zhang, J. (2006). Knowledge sharing in cross-boundary information system development in the public sector. *Information Technology and Management*, 7(4), 293-313.
- Perkins, M. B., Jensen, P. S., Jaccard, J., Gollwitzer, P., Oettingen, G., Pappadopulos, E., & Hoagwood, K. E. (2007). Applying theory-driven approaches to understanding and modifying clinicians' behavior: what do we know? *Psychiatric services*, 58(3), 342-348.

- Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 31 augustus 2017, *Stcrt.* 2017, 50924.
- Sandhu, M. S., Jain, K. K., & Bte Ahmad, I. U. K. (2011). Knowledge sharing among public sector employees: evidence from Malaysia. *International Journal of Public Sector Management*, 24(3), 206-226.
- Seba, I., Rowley, J., & Lambert, S. (2012). Factors affecting attitudes and intentions towards knowledge sharing in the Dubai Police Force. *International Journal of Information Management*, 32(4), 372-380.
- Taylor, W. A., & Wright, G. H. (2004). Organizational Readiness for Successful Knowledge Sharing: Challenges for Public Sector Managers. *Taylor, W A; Wright, G H. Information Resources Management Journal*, 17(2), 22-37.
- Tohidinia, Z., & Mosakhani, M. (2010). Knowledge sharing behaviour and its predictors. *Industrial Management & Data Systems*, 110(4), 611-631.
- Van de Buld, R. (2010). *“Maatregelen om als individu op een goede, gezonde wijze om te gaan met Information Overload”*. Breukelen: Nyenrode Business Universiteit.
- Van Wijk, R., Jansen, J. J. P., & Lyles, M. A. (2008). Inter- and Intra-Organizational Knowledge Transfer: A Meta-Analytic Review and Assessment of its Antecedents and Consequences. *Journal of Management Studies*, 45(4), 830-853.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human resource management review*, 20(2), 115-131.
- Yang, H. L., & Lai, C. Y. (2011). Understanding knowledge-sharing behaviour in Wikipedia. *Behaviour & Information Technology*, 30(1), 131-142.
- Yang, T. M., & Maxwell, T. A. (2011). Information-sharing in public organizations: A literature review of interpersonal, intra-organizational and inter-organizational success factors. *Government Information Quarterly*, 28(2), 164-175.

Bijlagen

Bijlage A: vragenlijst

Beste AMF-inspecteur,

Het Programma Misbruik van Regelingen doet o.a. onderzoek naar zwartwerken in combinatie met een sociale zekerheidsuitkering. Onderdeel van dit onderzoek is een enquête onder alle AMF-inspecteurs. De enquête bestaat uit een online vragenlijst en neemt ongeveer 10 minuten in beslag. Deelname aan het onderzoek is anoniem: de individuele antwoorden zijn niet te herleiden.

De enquête is een belangrijk onderdeel van het onderzoek naar zwarte fraude met als doel om inzicht te krijgen in de wijze waarop AMF-inspecteurs nu omgaan met collegiale meldingen (meldingen naar een ander instantie, in dit geval UWV en gemeenten) en welke knelpunten en belemmeringen daarbij een rol spelen. Met als doel het proces van collegiale meldingen en de opvolging door partnerketens te verbeteren. De enquête heeft enkel betrekking op collegiale meldingen geadresseerd aan gemeenten en UWV betreffende zwart werken in combinatie met een sociale zekerheidsuitkering.

Om hiervan een zo compleet mogelijk beeld te krijgen, verzoek ik u de bijgaande enquête voor 20 oktober te beantwoorden. Bij voorbaat dank.

Bij eventuele vragen over de enquête kunt u contact opnemen met Raber Hakim RHakim@inspectieszw.nl 0611234283

Met vriendelijke groet,

Jos Urselmann en Piet Roowaan

Q1 Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

Q2 Tot welke leeftijdscategorie behoort u?

- 30 jaar of jonger
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61 jaar of ouder

Q3 Hoeveel jaar werkervaring (als AMF-inspecteur) heeft u?

- minder dan 1 jaar
- 1-2 jaar
- 2-5 jaar
- 6-10 jaar
- 11 jaar of meer

Q4 Hoeveel collegiale meldingen (geadresseerd aan gemeenten en/of UWV) betreffende (vermeend) zwart werken in combinatie met een sociale zekerheidsuitkering heeft u sinds 2016 in I-Net geregistreerd? **Mocht u dit niet uit uw hoofd weten, dan verzoeken wij u dit op te zoeken in I-Net. Dit kan heel eenvoudig en snel op de volgende manier.** - In het navigatievenster linker muisklink op "correspondentie"

- In takenvenster linker muisklik op "zoeken naar uitgaande documenten"

- Onder het kopje medewerker kunt u uw afkorting/naam invullen

- Vervolgens kun je het kopje omschrijving (alfabetisch) sorteren door op het kopje te drukken (op het woord "omschrijving"). Vervolgens komt het meldingsnummer met daarachter Signaal van inspectie SZW onderaan of bovenaan te voorschijn. **Voorbeeld: [642432/01] Signaal van Inspectie.**

- Vervolgens kijkt u bij geadresseerden (voor het jaar 2016 en 2017) of het geadresseerd is aan gemeente of UWV **(voer hieronder een getal in)**

Q5 Hoeveel collegiale meldingen betreffende (vermeend) zwart werken in combinatie met een uitkering heeft u sinds 2016 direct doorgegeven aan een gemeenten en/of UWV **zonder** dit te registreren (via een generieke melding) in I-Net? *Toelichting: dit kan betrekking hebben op meldingen die u direct naar gemeenten of UWV heeft doorgegeven en/of in het kader van deelname aan een interventieteam.* **(voer hieronder een getal in) Mocht u dit niet exact weten, graag een zo goed mogelijke schatting**

Q6 Hoe vaak heeft u sinds 2016 een vermoeden van zwarte fraude gehad en dit op geen enkele wijze doorgegeven? **(voer hieronder een getal in) Mocht u dit niet exact weten, graag een zo goed mogelijke schatting**

Q7 Waarom heeft u besloten om geen melding te maken?/wat was de voornaamste reden om geen melding te maken?

- Vermoeden was niet sterk genoeg
 - Beperkte bevoegdheid omtrent Suwinet-inkijk, waardoor vermoedens niet geverifieerd konden worden
 - Te druk met andere werkzaamheden
 - Ik heb het gevoel dat mijn meldingen niks teweeg brengen
 - Anders, namelijk _____
-

Q8 Hoeveel fysieke werkplekcontroles voert u (gemiddeld) maandelijks uit? (**voer hieronder een getal in**)

Q9 In hoeverre bent u het eens met onderstaande uitspraken over het melden/het maken van collegiale meldingen van zwart werken?

	Helemaal mee oneens	mee oneens	neutraal	eens	helemaal mee eens
Het maken van een collegiale melding is waardevol	-	-	-	-	-
Ik vind het belangrijk om een melding van zwarte fraude te maken	-	-	-	-	-
Als ik een collegiale melding maak van zwart werken, heb ik het gevoel dat ik iets goeds doe (voor de samenleving)	-	-	-	-	-
Het maken van een collegiale melding omtrent zwart werk is nadelig (voor mij)	-	-	-	-	-
Het maken van een collegiale melding draagt bij aan de bestrijding van onrecht in Nederland/uitkeringsfraude	-	-	-	-	-
Als ik een collegiale melding maak van zwart werken, is de kans groot dat er daadwerkelijk iets met de melding wordt gedaan/dat de melding serieus wordt genomen	-	-	-	-	-
Als ik een melding maak van zwart werken, bemoei ik mij met zaken die mij niks aangaan	-	-	-	-	-
Het maken van collegiale meldingen omtrent zwart werken zijn mijn inspanningen niet waard	-	-	-	-	-
Het maken van collegiale meldingen omtrent zwart werken gaat ten koste van mijn eigen werkzaamheden	-	-	-	-	-
Het maken van een collegiale melding betreffende zwarte fraude zou bij het takenpakket van een AMF-inspecteur moeten horen	-	-	-	-	-

Mijn leidinggevende verwacht van mij dat ik collegiale meldingen, omtrent zwart werk, maak	-	-	-	-	-
Mijn collega's verwachten van mij dat ik collegiale meldingen maak	-	-	-	-	-
Mijn leidinggevende vindt dat ik altijd collegiale meldingen, omtrent zwart werken, moet maken	-	-	-	-	-
Mijn collega's vinden dat ik collegiale meldingen, omtrent zwart werken, moet maken	-	-	-	-	-
Mijn leidinggevende stimuleert mij om collegiale meldingen, omtrent zwart werken, te maken	-	-	-	-	-
Mijn leidinggevende steunt in het maken van collegiale meldingen omtrent zwart werk	-	-	-	-	-
Mijn collega's stimuleren mij om collegiale meldingen omtrent zwarte fraude te maken	-	-	-	-	-
Mijn collega's steunen mij in het maken van collegiale meldingen omtrent zwart werk	-	-	-	-	-
Mijn collega's zijn bereid om mij te helpen bij het maken van collegiale meldingen omtrent zwart werk.	-	-	-	-	-
Binnen ons team is er veel aandacht voor zwarte fraude	-	-	-	-	-

Q10 De volgende vraag gaat over het meldgedrag van uw collega's. Geef bij de volgende stellingen aan voor hoeveel collega's dit geldt.

	heel weinig collega's	weinig collega's	niet weinig/niet veel collega's	veel collega's	heel veel collega's
Indien mijn collega's (<u>binnen mijn programma</u>) een vermoeden van zwart werk hebben, maken zij een collegiale melding	-	-	-	-	-
Indien mijn collega's (<u>uit andere programma's</u>) een vermoeden van zwart werk hebben, maken zij een collegiale melding	-	-	-	-	-
Indien mijn collega's (<u>met wie ik vaak controles/inspecties uitvoer</u>) een vermoeden van zwart werk hebben, maken zij een collegiale melding	-	-	-	-	-



Q11 Wat zijn volgens u branches/sectoren waar zwart werken in combinatie met een uitkering het vaakst voorkomt? (**Maximaal 3 antwoorden**)

- Horeca
- Financiële sector
- Detailhandel
- Communicatie/media
- Schoonmaak
- welzijnszorg
- land- en tuinbouw
- Bouw
- Weet niet
- Anders, namelijk _____



Q12 Op welke momenten komen collegiale meldingen betreffende zwarte fraude aan bod?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- Tijdens trainingen
- Tijdens besprekingen, voordat een fysiek werkcontrole plaatsvindt
- Tijdens wekelijkse/maandelijkse vakgroepoverleggen
- Tijdens wekelijkse/maandelijkse project/programma- overleggen
- Tijdens evaluaties
- Informeel op de werkvloer
- Tijdens functioneringsgesprekken
- Anders, namelijk _____

Q13 Van welk van de volgende instanties krijgt u feedback over de collegiale meldingen die u in het kader van zwarte fraude heeft gemaakt? **(Meerdere antwoorden mogelijk)**

- FIMO
- UWV
- Gemeenten
- Geen

Q14 Waarover zou u graag een terugkoppeling krijgen? **(Meerdere antwoorden mogelijk)**

- Of de collegiale melding voldoende informatie bevat.
 - Of de collegiale melding in behandeling is genomen door UWV/gemeente
 - Of de collegiale melding heeft geleid tot een resultaat (sanctie/beëindiging uitkering)
 - Ik wil/hoef geen feedback
 - Anders, namelijk _____
-

Q15 Wanneer maakt u in het kader van de bestrijding van zwarte werken gebruik van Suwinet?

- Ik raadpleeg Suwinet als er sprake is van onderbetaling WML en er vermoeden van zwarte fraude is
- Ik raadpleeg Suwinet bij (sterk) vermoeden van zwarte fraude (*bijv. bij ondeugdelijk arbeidstijdenregistratie/tegenstrijdige verklaring omtrent arbeidstijdpatronen*)
- Ik maak standaard gebruik van Suwinet
- Ik maak nooit gebruik van Suwinet

Q16 In hoeverre bent u het eens met de onderstaande uitspraken omtrent het melden/het maken van collegiale meldingen?

	Helemaal mee oneens	oneens	neutraal	eens	helemaal mee eens
Het maken van collegiale meldingen, omtrent zwart werk, ligt binnen mijn mogelijkheden	-	-	-	-	-
Wanneer ik een melding van zwarte fraude wil maken, weet ik precies waar ik dat moet doen/registreren	-	-	-	-	-
Als ik wil, kan ik collegiale melding omtrent zwart werk, maken	-	-	-	-	-
De keus voor het maken van een collegiale melding omtrent, zwart werk, ligt voornamelijk bij mij	-	-	-	-	-
Het kost mij te veel tijd om collegiale meldingen van zwart werk te maken	-	-	-	-	-
De bevoegdheden omtrent Suwinet zijn voor mij duidelijk	-	-	-	-	-
Ik vind de procedure van collegiale meldingen omtrent zwarte werk ingewikkeld	-	-	-	-	-

Ik weet welke gegevens minimaal ingevoerd moeten worden bij een collegiale melding omtrent zwart werk	-	-	-	-	-
Beperkte bevoegdheden leiden ertoe dat ik minder collegiale meldingen maak dan ik zou willen	-	-	-	-	-
Afname van fysieke werkcontroles leiden ertoe dat ik minder collegiale meldingen maak	-	-	-	-	-
Het ontbreken van duidelijke werkinstructies leiden ertoe dat ik minder vaak een collegiale melding maak/registreer in I-Net	-	-	-	-	-
Extra bevoegdheden omtrent Suwinet zullen leiden tot meer collegiale meldingen	-	-	-	-	-

Q17 Welke gegevens noteert u bij een collegiale melding betreffende vermoeden van zwart werk (minimaal) in I-Net? **(Meerdere antwoorden mogelijk)**

- Naam van de persoon
- BSN-nummer van de persoon
- Of u Suwinet heeft geraadpleegd
- Tijdstip waarop u de persoon werkzaamheden hebt zien verrichten
- Naam van het bedrijf
- Of de persoon in de administratie is geregistreerd
- Soort uitkering die de persoon ontvangt
- Naam van de uitkeringinstantie
- Anders, namelijk _____
- Niet van toepassing

Q18 Vul hieronder in hoeverre u geneigd bent een collegiale melding te maken als u een vermoeden van zwart werk heeft

	heel zwak	zwak	neutraal	sterk	heel sterk
Bij een vermoeden van zwarte fraude heb ik de intentie om een collegiale melding van zwart werk te maken	-	-	-	-	-

Q19 Heeft u nog andere zaken/opmerkingen die u in het kader van zwart werk en collegiale meldingen relevant acht?

End of Block

Bijlage B: Topiclijst interview

1) Algemene vragen

- Dagelijkse werkzaamheden
- Hoe groot is probleem van zwartwerk

2) Attitude

- Belangrijk om melding te maken? → Waarom wel/niet?

3) Sociale invloed

- Sociale norm → meldingen norm binnen team → waaruit blijkt dit? + rol collega's en leidinggevend
- Sociale steun → rol collega's + leidinggevende
- Modelling → zelfde partner? → Afkijken bij partner?

4) Bevoegdheden

- Welke bevoegdheden
- Meer/minder door de jaren? → Gevolgen hiervan? /effect op meldingen
- Eerstedagsmelding
- Suwinet
- Verbeteringen voor in toekomst

5) Andere oorzaken aantal melding

- (Gebrek aan) Tijd
- Afname vrije keuzeruimte
- Gebrek aan (duidelijke) werkinstructies
- Gebrek aan terugkoppeling
- Nieuwe privacywet (Wet Bescherming Persoonlijkheidsgegevens)
- Afname fysieke werkplekcontroles

6) Spanningsvelden tussen waarden

- Spanningsveld tussen effectiviteit-efficiëntie (zaken goed onderzoeken versus snel zaken oplossen) (→ ja → hoe ga je hiermee om?)
- Procedures volgen versus effectiviteit
- Andere waarden die botsen?

7) Overig

- Uitvoeringsinstanties zelfde doel?
- Capaciteit/bekwaamheid uitvoeringsinstanties
- Wilt u nog iets kwijt in het kader van dit onderzoek?