



Vroeg of laat wordt iedere onderneming ermee geconfronteerd: interne incidenten waar men niet op gerekend had, zoals agressie op de werkvloer, (seksuele) intimidatie, diefstal. Uit onderzoek van Ernst & Young uit 2009 blijkt dat gemiddeld tussen de 50 en 65 procent van de in het onderzoek ondervraagde ondernemingen te maken heeft gehad met diefstal door eigen personeel. Deze vormen van criminaliteit door werknemers hebben consequenties op het functioneren van een bedrijf. Maar hoe pak je dit aan?

tekst Piet van Gelder en Bregje De Lannoy-Walenkamp



Recept voor hoofdpijndossiers

In strategisch en in juridisch opzicht is een objectieve aanpak het beste

Een medewerker die wordt verdacht van een incident is vaak iemand van wie je dit als laatste had verwacht. Veelal is er sprake van een langdurig dienstverband, gaat het om een hardwerkende medewerker waar niets op aan te merken lijkt. Er wordt dan gezegd: “Voor hem/haar zou ik mijn hand in het vuur hebben gestoken.”

Teleurstelling in de medewerker en emoties liggen voor de hand, los van het financiële nadeel en/of de gevolgschade door aantasting van het goede bedrijfsimago. Zaken waar een ondernemer wakker van kan liggen en die hem letterlijk hoofdpijn bezorgen: Hoe kon het gebeuren? Hoe pak ik dit aan? Welke gevolgen heeft dit voor mij en mijn bedrijf? De term ‘hoofdpijndossier’ is niet voor niets gekozen!

HOE PAK JE EEN HOOFDPIJNDOSSIER AAN?

Grote bedrijven – banken, verzekeraars, supermarktketens – hebben hier meestal wel beleid op ontwikkeld. Daarbij is voor een ieder duidelijk hoe de onderneming dergelijke incidenten aanpakt, welke bevoegdheden, rechten en plichten bij een eventueel onderzoek gelden. Dit soort ondernemingen heeft vaak een aparte afdeling voor de afhandeling van incidenten.

Kijkend naar kleine of middelgrote ondernemingen, dan is er over het algemeen veel minder of soms helemaal niets geregeld of vastgelegd. Als zich dan iets voordoet, dan komt zo’n melding van een incident terecht bij de eigenaar van het bedrijf of – in geval van een wat grotere onderneming – bij de facilitaire afdeling en/of bij HRM. Door het ontbreken van beleid op dit gebied wordt er ad hoc gereageerd op een incidentmelding. En dat is niet altijd de beste reactie! Maar wat is dan wel het beste medicijn voor de aanpak van hoofdpijndossiers: zelf aan de slag, de politie inschakelen, of een particulier onderzoeksbureau inhuren?

WELKE MEDICIJN WERKT HET BESTE?

Zelf aan de slag

In strategisch maar ook in juridisch opzicht is een objectieve en vooral onbevooroordeelde aanpak het beste. De vraag is: kan een onderneming dat zelf? Het antwoord: ja, tot op zekere hoogte. Natuurlijk zijn er ondernemers die de deskundigheid en vaardigheid bezitten. Anders beschikken zij wellicht over een HR-afdeling die dit kan. Als zij dankzij *Fact Finding* een juridisch goed dossier kunnen opbouwen, dan is dat uitstekend.

De bijwerking

In de praktijk blijkt dat objectief en onbevooroordeeld onderzoek doen lastiger is dan gedacht. Bovendien ontbreekt vaak simpelweg de tijd om dit zorgvuldig en grondig te doen. Ook spelen emoties hier een belangrijke rol bij.

De remedie

Maak direct bij de start van het onderzoek de afweging: kan ik voldoende tijd en mankracht vrijmaken om de zaak objectief en zorgvuldig aan te pakken? Schakel op het juiste moment in het proces externe deskundigheid in, bijvoorbeeld een particulier recherchebureau en/of een arbeidsjurist.

Politie inschakelen

Een optie is aangifte doen bij de politie. Hoewel wij hier zeker voorstander van zijn, moet u zich er terdege van bewust zijn dat de politie haar eigen agenda en beleid heeft.

De bijwerking

Als de politie al bereid is om de aangifte op te nemen en een onderzoek in te stellen, dan heeft u zelf niet





handen. Samen met het recherchebureau kan worden bepaald wat er met de gevonden resultaten gebeurt. Zo kan bijvoorbeeld worden voorkomen dat er zaken in de publiciteit komen die schadelijk voor de onderneming kunnen zijn.

Daarnaast is het mogelijk om afspraken te maken over het tijdsbestek waarbinnen het onderzoek moet worden uitgevoerd en welke soorten (technisch) onderzoek uitgevoerd gaan worden.

Tot slot krijgt de onderneming door het inschakelen van een particulier recherchebureau een deskundig rapport in handen, op basis waarvan u zelf kan bepalen welke sancties worden getroffen tegen de persoon om wie het gaat. Dat rapport kan ook in een eventuele procedure worden ingebracht als bewijs.

De bijwerking

Voor particuliere recherchebureaus geldt de privacygedragscode. Deze gedragscode bevat normeringen over de omgang met persoonsgegevens, plichten van de onderzoeker, rechten van de onderzochte persoon, soorten onderzoek, enzovoort. In deze gedragscode zitten verplichtingen voor het particulier recherchebureau die mogelijk niet in het belang zijn van de onderneming. Neem bijvoorbeeld de verplichting dat een recherchebureau een betrokkene achteraf in kennis moet stellen van het feit dat er in opdracht van de werkgever een observatie is gedaan naar zijn reilen en zeilen.

De remedie

Neem als onderneming zelf goed kennis van de gedragscode, wanneer u overweegt een particulier recherchebureau in te huren. Door kennis van de rechten en plichten uit de gedragscode kan beter bepaald worden wat het juiste moment is om een bureau in te schakelen.

Leg hoe dan ook de wijze waarop interne incidenten worden onderzocht vast in een reglement. Dit reglement moet voor alle betrokkenen inzichtelijk zijn zodat als zich een incident voordoet, het voor een ieder duidelijk is of kan zijn op welke wijze zo'n incident wordt aangepakt. Als er een ondernemingsraad is, stem dit dan ook daar mee af. ■

Piet van Gelder heeft een politie-, recherche- en fraudeonderzoekachtergrond en verzorgt o.a. trainingen fraude awareness, security awareness en onderzoeksvaardigheden.

Bregje De Lannoy-Walenkamp is trainer schriftelijke communicatie. Samen hebben zij de training Fact Finding ontwikkeld.

→ meer in de hand wat er gaat gebeuren en wanneer. U geeft als het ware de regie uit handen.

De politie verstrekt aan derden geen nadere informatie. Die mag zij zelfs niet geven. Dat betekent dus dat een onderneming zelf verantwoordelijk is voor een goede dossieropbouw rondom het incident. En dan wordt het nog lastig om – los van het strafrechtelijke deel – in het civiel recht voldoende bewijs te verzamelen om tot een ontslag te komen.

De remedie

Het kan dus verstandig zijn om het moment van aangifte nog even uit te stellen in het belang van de eigen dossieropbouw.

Particulier recherchebureau inhuren

Particuliere recherchebureaus moeten opereren binnen de kaders van de Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus (WPBR). In deze wetgeving staan onder andere de eisen beschreven die worden gesteld aan dit soort organisaties en bureaus. Bij inhuren is het belangrijk om vooraf te controleren of het particuliere recherchebureau voldoet aan alle eisen (vergunningen, legitimatiebewijzen, gedragscode(s), enz.) die hiervoor gelden. Hoewel het geld kost, heeft het inschakelen van zo'n bureau zeker voordelen. U houdt zelf de regie in