

Externe onderzoeken: de verschillende mogelijkheden



Externe onderzoeken: de verschillende mogelijkheden

Het uitvoeren van de hieronder toegelichte onderzoeken behoort niet tot ons aanbod. U kunt zelf rechtstreeks contact leggen met de onderzoekers.

Wanneer gedacht wordt aan het laten verrichten van een extern onderzoek, zijn er vijf manieren waarop dit kan worden gedaan:

1. **signalenonderzoek**
2. **feitenonderzoek (persoonsgericht onderzoek naar ongewenste omgangsvormen)**
3. **cultuuronderzoek**
4. **klachtenonderzoek**
5. **persoonsgericht onderzoek naar integriteit.**

In iedere organisatie is een werkgever verantwoordelijk voor een veilige werkplek voor alle werknemers. Meldingen over ongewenste omgangsvormen of integriteitsteksties dienen serieus te worden opgepakt. Het kan daarbij ook gaan om anonieme meldingen of losse incidenten maar ook om een al langer bestaande organisatiecultuur. Het leidt vaak tot onrust, onveiligheid en schade in een organisatie.

Voordat je overgaat tot een opdracht voor een onderzoek, stel je je als organisatie eerst wat vragen: In welke context doen deze problemen zich voor? Wat zijn de rechten, belangen en behoeften van de verschillende belanghebbenden? Wat is een proportionele aanpak om aan deze rechten, belangen en behoeften recht te doen en te komen tot herstel van een veilige integere werkplek?

Om die afweging beter te kunnen maken, hebben wij de escalatieladder ongewenste omgangsvormen voor leidinggevenden gecreëerd. Het biedt handvatten maar geen recept. De aanpak van een melding vergt een zorgvuldige afweging van de vele keuzemogelijkheden. We raden leidinggevenden aan hier een materiedeskundige adviseur bij te betrekken

Stel steeds de vraag of een van deze onderzoeksvormen op zijn plaats is en zo ja welk onderzoek in de gegeven situatie proportioneel en juridisch juist is.

Hieronder vind je een schets van de kenmerken van de verschillende soorten onderzoeken en de contactgegevens van de onderzoekers.

1. SIGNALENONDERZOEK

Een signalenonderzoek is een onderzoek naar meldingen, veelal mondeling, waarin melders hun ervaringen van ongewenste omgangsvormen uiten over het gedrag van een collega of leidinggevende. De signalen komen vaak binnen via een vertrouwenspersoon, OR of andere collega' (maar het kan ook via een leidinggevende).

Je kiest met name voor een signalenonderzoek als je aanwijzingen hebt dat er iets aan de hand is, maar niet weet wat precies en ook niet wie daarbij betrokken zijn. Veelal is er een verband met de cultuur van een afdeling of organisatie. Wil je meer te weten komen over wat er speelt en kunnen duiden waar het over gaat, dan is een signalenonderzoek een goede optie. Als het lukt om meer zicht te krijgen op wat er aan de hand is, kun je aan de slag gaan om verandering in de situatie aan te brengen. Vanuit een signalenonderzoek kunnen er echter geen arbeidsrechtelijke maatregelen worden genomen. Het is immers geen klachtenonderzoek met hoor en wederhoor, erop gericht om vast te stellen wat er precies is gebeurd (waarheidsvinding) en of de door de klager gestelde feiten (in objectieve zin) aannemelijk zijn.

Bij een signalenonderzoek gaat het (in principe) niet om waarheidsvinding zoals in een klachtenonderzoek, waarbij de personen die gehoord worden standaard met naam en toenaam meedoen. Bij een signalenonderzoek wordt met de melders (in principe) op anonieme basis gesproken en wordt hen die anonimiteit vooraf toegezegd. Ook moet vooraf duidelijk zijn wie vanuit welke rol opereert, want het proces moet voor alle betrokkenen glashelder zijn.

Wel is het signalenonderzoek erop gericht om erachter te komen of en wat er aan de hand is en in welke omvang en worden de signalen geduid. Tevens worden mogelijkheden aangereikt om hiermee aan de slag te gaan.

Voor dit onderzoek kunt u contact opnemen met:

Inge te Brake:	E: ingetebrake@me.com T: 06 53 72 24 94
Annemarie Kuijs	E: annemariekuijs@am2change.nl T: 06 13 04 61 27
Daan Limburg:	E: daan@daanlimburg.nl T: 06 51 17 35 01
Leo ten Brink (jurist):	E: info@tenbrink-adviesbureau.nl T: 06 53 83 51 05

2. FEITENONDERZOEK

(ofwel persoonsgericht onderzoek naar ongewenste omgangsvormen)

Een andere vorm van extern onderzoek is feitenonderzoek. Een dergelijk onderzoek is een optie als degene(n), die last heeft/hebben van ongewenste omgangsvormen van een collega, geen formele klacht wil/willen indienen bij de klachtencommissie (doorklik). Een reden kan zijn de angst voor vergelding van degene op wie de klacht betrekking heeft. De betrokken leidinggevende kan in dat geval vinden dat er toch een onderzoek moet worden ingesteld vanwege de veiligheid op het werk die in het geding is, waarvoor de organisatie verantwoordelijk is volgens de Arbowet. In dat geval zal/zullen de melder(s) dan wel mee moeten doen, maar niet formeel als klager(s). Hetzelfde geldt voor eventuele getuigen. Wanneer melders en getuigen niet meedoen kan er immers geen feitenonderzoek plaatsvinden.

Externe onderzoeken: de verschillende mogelijkheden



Bij dit feitenonderzoek naar ongewenste omgangsvormen gaat het om het aannemelijk maken van de gestelde feiten (waarheidsvinding).

Elk onderzoek vereist maatwerk en specifieke expertise. De onderzoekers stemmen de opportuniteit en de aard van de onderzoeksopdracht zorgvuldig met u af. Dat geldt ook voor de wijze van informeren tijdens het onderzoek en de wijze waarop de eindrapportage plaatsvindt.

Voor dit onderzoek kunt u contact opnemen met:

Inge te Brake: E: ingetebrake@me.com T: 06 53 72 24 94
Daan Limburg: E: daan@daanlimburg.nl T: 06-51 17 35 01
Leo ten Brink (jurist): E: info@tenbrink-adviesbureau.nl T: 06 53 83 51 05

3. CULTUURONDERZOEK

Soms laat de uitkomst van een RI&E of MTO zien dat er meer nodig is. Een cultuuronderzoek kan dan een zinvol vervolg zijn. Er wordt nader in kaart gebracht hoe het is gesteld met de sociale veiligheid op die specifieke werkplek. Dit kan ook breder worden getrokken, want de organisatie functioneert als een systeem, van top tot vloer met de dynamiek daartussen. En hoe de cultuur zich verhoudt tot de andere strategische aspecten van een organisatie.

Cultuuronderzoek brengt de cultuur van een organisatie in beeld. Het maakt duidelijk waarom er gewerkt wordt zoals er gewerkt wordt, waarom een bepaalde omgang, communicatie en wijze van leidinggeven overheerst en welke waarden en overtuigingen daaraan ten grondslag liggen en waarom. Het richt zich niet alleen op wat zichtbaar is -het topje van de ijsberg- maar ook op de waarden, overtuigingen en veronderstellingen van individuele medewerkers.

Cultuuronderzoek kan de aanleiding zijn voor het bespreekbaar maken van de ongewenste omgangsvormen en (vaak onbewuste) motieven die keuzes en handswijzen sturen. Met cultuuronderzoek wordt vastgesteld wat de kenmerken van een organisatie of een afdeling zijn, hoe die kenmerken zich verhouden tot gewenste omgangsvormen, het recht op een veilige werkplek en de doelstellingen van de organisatie. Cultuuronderzoek levert ook aanwijzingen op over de vraag wat medewerkers en leidinggevenden zouden moeten veranderen om de omgangsvormen, aanspreekcultuur, samenwerking, veiligheid en de effectiviteit van de organisatie te bevorderen.

Wat wilt u weten:

- Waarom spreken medewerkers elkaar niet aan?
- Wat zeggen de ziekteverzuim-cijfers?
Waarom wijken ze af van voorgaande periodes?
- Hoe komt het dat die ene afdeling zo anders presteert?
- Waarom wordt er veel geklaagd over de aanpak van de leidinggevende?
- Hoe komt het dat de besluitvorming zo traag verloopt?
- Hoe komt het dat we er toch niet in slagen om het gestelde doel te bereiken, of ons aan onze voornemens te houden?
- Waarom verloopt de samenwerking op die afdeling zo moeizaam? Waarom is het verloop in dat onderdeel zo hoog?
- Wat is kenmerkend voor de onderlinge verhoudingen?

Voor dit onderzoek kunt u contact opnemen met:

Annemarie Kuijs

E: annemariekuijs@am2change.nl T: 06 13 04 61 27

Daan Limburg:

E: daan@daanlimburg.nl T: 06 51 17 35 01

4. KLACHTENONDERZOEK

De organisatie is verplicht vanuit de Arbowet om het indienen van een klacht bij de klachtencommissie te faciliteren. Melder kan een klacht indienen bij de klachtencommissie bij objectiveerbaar grensoverschrijdend gedrag. De feiten moeten vallen onder de definities van PSA (psychosociale arbeidsbelasting). Voor melders is dit vaak een grote en kwetsbare stap.

Een klachtenonderzoek is formeel van aard. Het gaat om een onderzoek naar feiten via hoor en wederhoor. Een klachtenonderzoek start middels een klachtbrief waarbij de klager met naam en toenaam concreet aangeeft waaruit het ongewenste gedrag bestaat en welke impact het heeft gehad. Vervolgens ontvangt de persoon tegen wie de klacht zich richt een afschrift van de klachtbrief, waarna er hoor en wederhoor plaatsvindt en ook eventuele getuigen kunnen worden gehoord. Ook het horen van de getuigen gebeurt in principe met naam en toenaam, waarna er de mogelijkheid wordt geboden aan zowel klager als aangeklaagde om te reageren op alles wat er gezegd is. Wanneer de klachtencommissie de klacht aannemelijk acht, verklaart zij de klacht gegrond en brengt zij een advies uit aan bevoegd gezag over de te nemen maatregelen.

Voor dit onderzoek kunt u contact opnemen met:

Inge te Brake:

E: ingetebrake@me.com T: 06 53 72 24 94

Leo ten Brink (jurist):

E: info@tenbrink-adviesbureau.nl T: 06 53 83 51 05

Externe onderzoeken: de verschillende mogelijkheden



5. PERSOONSGERICHT ONDERZOEK INTEGRITEIT

Bij een fraude- of integriteitsmelding staat de waarheidsvinding centraal. Wat heeft er precies plaatsgevonden en wie was op welk moment van welke feiten op de hoogte. Dat zijn de vragen waar een antwoord voor wordt gezocht. Dit proces start vaak met een stuk deskresearch. Eerst wordt dan alle reeds fysiek of digitaal beschikbare informatie geanalyseerd. Vervolgens worden ook interviews gehouden om alle betrokkenen aan het woord te laten. Hieruit ontstaat een zogeheten feitenrelaas, vergezeld door een objectieve conclusie die de bevindingen samenvat. Dit wordt getoetst aan de relevante wet- en regelgeving en (ongeschreven) normen, waarna er definitief conclusies getrokken kunnen worden. Was het feit inderdaad laakbaar of kan de persoon in kwestie geheel worden vrijgepleit?

Voor dit onderzoek kunt u contact opnemen met:

Wico Verbaan: T: 06 83 64 50 95