

THEMANIEUWSBRIEF
ONDERZOEKEN

*Ongewenste
omgangsvormen*

DEEL 1

BING The BING logo graphic consists of a cluster of small, white, geometric shapes (squares and circles) arranged in a roughly circular pattern, resembling a starburst or a network of data points.

INLEIDING

KIRSTEN EULDERINK

Eind vorig jaar brachten wij de eerste themanieuwsbrief onderzoeken uit, waarin wij terugblikten op het afgelopen jaar.

Centraal stond de vraag welke onderzoeken wij zoal uitvoeren. De top vijf bleek te bestaan uit de volgende thema's:

- ongewenste omgangsvormen
- wettelijke verplichtingen en regelgeving
- onverenigbare functies en bindingen
- fraude, diefstal en verduistering
- omgang met informatie.

In deze themanieuwsbrief lichten wij het eerste thema, ongewenste omgangsvormen uit. Onze onderzoekers zijn enthousiast aan de slag gegaan met het schrijven van artikelen, interviews en casussen om jullie mee te nemen in dit onderwerp in relatie tot onze onderzoeken. Dit leverde zoveel content op, dat wij een tweedelige serie hebben gemaakt over het onderwerp ongewenste omgangsvormen. In dit eerste deel staan we stil bij de vraag wat ongewenste omgangsvormen nu eigenlijk zijn en welke werkwijze wij hanteren in onze onderzoeken naar ongewenste omgangsvormen. Tevens vertelt onze collega Bart de Jong over zijn praktijkervaring als onderzoeker op het gebied van ongewenste omgangsvormen.

In het daaropvolgende tweede deel kunnen jullie meer lezen over het ervaren van ongewenste omgangsvormen en de rol van de werkgever met betrekking tot ongewenste omgangsvormen. Vervolgens zal collega Esther Goethart jullie meenemen in haar praktijkervaring als vertrouwenspersoon op het gebied van ongewenste omgangsvormen.

We geven jullie middels dit tweeluik enerzijds een inkijk in ons werk en informeren jullie tevens over het vóórkomen en voorkómen van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer!

INTIMIDATIE

Een medewerker komt voortdurend te laat, voert zijn werkzaamheden niet naar behoren uit en luistert niet naar instructies. Een collega die hem daarop aanspreekt, krijgt dreigend te horen 'waar hij zich mee bemoeit', waarbij de medewerker erg dichtbij komt. De collega doet melding van dit voorval. Vervolgens appt de medewerker deze collega dat hij verwacht dat hij de melding terugtrekt, omdat hij anders onthoudt dat zijn collega de reden is waardoor zijn broodwinning in het geding komt en dat niet over zijn kant zal laten gaan.

ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN: WAAR HEBBEN WE HET DAN EIGENLIJK OVER?

ADINDA LAMMENS

In elke professionele werkomgeving kunnen zich situaties voordoen in de omgang tussen medewerkers die als ongewenst worden beschouwd. Zoals vermeld in ons eerste themamagazine van afgelopen december was het meest voorkomende thema in onze onderzoeken in 2020: ongewenste omgangsvormen. Dat een groot gedeelte van Nederland het afgelopen jaar wegens corona heeft thuisgewerkt en nog steeds thuiswerkt, betekent dus niet dat er zich geen ongewenst gedrag in de omgang tussen medewerkers heeft voorgedaan. Ongewenst gedrag kan immers plaatsvinden op de fysieke werkplek, maar ook op de 'digitale werkvloer', zoals via e-mailberichten, onlinevergaderingen en/of WhatsAppberichten. Juist in deze tijd waarin veel medewerkers niet fysiek op de werkvloer aanwezig zijn, is het van belang dat er aandacht is en blijft voor de gewenste omgang tussen medewerkers onderling; zowel in fysieke vorm als in de online-omgeving.

Maar welke gedragingen vallen er allemaal onder de verzamelterm ongewenste omgangsvormen? De term 'ongewenste omgangsvormen' kent als zodanig geen wettelijke definitie. Wel worden specifieke verschijningsvormen, zoals (seksuele) intimidatie, in wet- en regelgeving nader gedefinieerd. Andere verschijningsvormen die onder ongewenste omgangsvormen vallen zijn pesten, discriminatie en agressie en geweld. Voor een omschrijving van de verschillende ongewenste omgangsvormen bieden wet- en regelgeving, waaronder artikel 6: 646 Burgerlijk Wetboek en artikel 3 Arbowet, dan ook een houvast, als ook diverse handreikingen van bijvoorbeeld TNO en de Inspectie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Binnen BING hanteren wij de volgende beschrijvingen van de verschillende ongewenste omgangsvormen, die enerzijds aansluiten bij de geldende wet- en regelgeving, maar ook bij onze praktijkervaring.

(Seksuele) intimidatie

Onder **intimidatie** verstaan wij 'het proberen te beïnvloeden van het gedrag van een ander door hem/haar angst aan te jagen of onder druk te zetten'. Door dit gedrag wordt een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving gecreëerd. Het kan hierbij gaan om verbaal gedrag zoals opmerkingen en/of 'grapjes', non-verbaal gedrag zoals gebaren en afbeeldingen en/of fysiek gedrag.

Bij **seksuele intimidatie** is er sprake van gedrag met een seksuele gevoelswaarde dat als doel of gevolg heeft om iemand in zijn of haar waardigheid aan te tasten. Door het gedrag kan een vijandige, vernederende of kwetsende omgeving ontstaan. Net als bij intimidatie kan seksuele intimidatie zich in verschillende verschijningsvormen voordoen; verbaal, non-verbaal en of fysiek gedrag. In tegenstelling tot intimidatie is het bij seksuele intimidatie, op grond van artikel 6: 646 BW, echter niet nodig dat hierdoor een vijandige, bedreigende, beledigende, vernederende en of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Bij seksuele intimidatie hoeft het niet alleen te gaan om (pogingen) tot intieme c.q. seksuele handelingen, maar kan het ook gaan om dubbelzinnige opmerkingen of 'grapjes' over seksualiteit of uiterlijk, onnodig aanraken van iemands lichaam en/of gluren. De term 'seksueel' heeft bij seksuele intimidatie betrekking op de achtergrond en het doel van de intimidatie en niet over hoe de intimidatie feitelijk heeft plaatsgevonden.

#METOO

Sinds oktober 2017 heeft de hashtag metoo (#metoo) zijn intrede gedaan en zien wij in onze onderzoeken voorbijkomen dat seksuele intimidatie onder deze beweging wordt geschaard. Bij seksuele intimidatie gaat het echter verder dan de gedragingen die onder #metoo vallen, doordat bij #metoo sprake lijkt te moeten zijn van enige vorm van machtsmisbruik, waardoor ongelijkheid en afhankelijkheid ontstaat. In onze onderzoeken naar seksuele intimidatie is dikwijls ook een vorm van ongelijkheid en afhankelijkheid aanwezig, maar is dat niet in alle gevallen aan de orde. Ook is dit niet een vereiste of er al dan niet sprake is van seksuele intimidatie.

In onze onderzoeken zien wij dat bij (seksuele) intimidatie persoonlijke omstandigheden een grote rol kunnen spelen: de mate waarin iemand er met anderen over kan praten, de opvoeding en de (werk)cultuur. Wat voor een medewerker die net begint met zijn/haar eerste baan als zeer intimiderend kan werken, heeft soms geen enkele invloed op de ervaren medewerker. Mede daarom is de beleving van de medewerker die dergelijk ongewenste gedrag ervaart in hoge mate bepalend. In artikel 2 lichten wij dit verder toe.

Agressie en geweld

Bij **agressie en geweld** kan onderscheid worden gemaakt tussen fysieke, verbale en psychische agressie van een medewerker onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. Bij fysieke agressie of geweld gaat het bijvoorbeeld om schoppen, slaan, spugen, met een wapen dreigen of vernielen van eigendommen. Bij verbale agressie, het woord verbaal zegt het al, is er sprake van schreeuwen, schelden en het uiten van bedreigingen. Daar waar fysieke en verbale agressie/geweld vaker zichtbaar zijn voor de omgeving is psychische agressie vaak minder goed zichtbaar voor anderen. Bij deze vorm van agressie en geweld worden personen op 'subtiele' manieren gechanteerd, vernederd en/of uitgesloten.

Pesten

Onder **pesten** verstaan wij herhaald negatief c.q. vervelend gedrag van een of meer mensen gericht tegen een ander persoon. Dit gedrag kan direct gericht zijn tegen een persoon door bijvoorbeeld vervelende en/of kleinerende opmerkingen te maken, maar kan ook bestaan uit het voortdurend kritiek uiten op of het structureel negeren van een persoon, waardoor deze persoon op een gegeven moment niet (meer) in staat is zichzelf goed te verdedigen en daar last van ondervindt. Het doel van de persoon/personen die een ander pest(en) is het opzettelijk kwetsen en/of vernederen van deze persoon. In tegenstelling tot bijvoorbeeld intimidatie en agressie/geweld, gaat het bij pestgedrag om herhaald gedrag in de tijd. Een eenmalig incident waarin bijvoorbeeld een kleinerende opmerking is gemaakt jegens een medewerker valt niet onder deze definitie van pesten.



Discriminatie

Bij **discriminatie** wordt er ongeoorloofd onderscheid gemaakt in de behandeling van mensen op basis van geslacht, godsdienst, handicap, politieke gezindheid, leeftijd, afkomst, huidskleur, ras, burgerlijke staat en/of seksuele voorkeur. Het maken van onderscheid tussen mensen hoeft niet altijd discriminatie te zijn. Bij discriminatie gaat het erom dat er verschil wordt gemaakt op basis van kenmerken die er in de betreffende context niet toe doen.

Ondanks dat hierboven de verschillende ongewenste omgangsvormen zijn omschreven is de vraag of er sprake is van ongewenste omgangsvormen niet altijd even makkelijk te beantwoorden. Tussen gewenste en ongewenste omgangsvormen bestaat geen duidelijke scheidslijn. Immers, wat de ene medewerker als ongewenst heeft ervaren, kan een andere medewerker mogelijk niet deren. Er bestaat een zogenaamd 'grijs gebied' in de omgang en beleving tussen medewerkers waarbij het zeer van belang is om de beleving van de medewerker die het gedrag als ongewenst heeft ervaren serieus te nemen en daaraan ook opvolging te geven. In het geval BING wordt gevraagd om onderzoek te verrichten naar een voorval waarin mogelijk sprake is geweest van ongewenste omgangsvormen, voeren wij deze onderzoeken met grote zorgvuldigheid en professionaliteit uit waarbij wij in ons onderzoek niet alleen focussen op de feitelijke handelingen die hebben plaatsgevonden, maar ook aandacht hebben voor de beleving van het 'slachtoffer' en de intentie van de 'dader'. In het volgende artikel zullen wij verder in gaan op de beleving van de medewerker die ongewenst gedrag heeft ervaren en de 'waarde' daarvan in het onderzoek.

SEKSUELE INTIMIDATIE

Tijdens een onlinevergadering vraagt de leidinggevende in het bijzijn van andere collega's aan een vrouwelijke collega of zij een nieuwe blouse heeft en geeft daarbij aan dat de blouse haar erg sexy staat. Deze vrouwelijke collega is niet gediend van deze opmerking maar durft er niks van te zeggen omdat het haar leidinggevende betreft en zij volgende week een beoordelingsgesprek heeft. Tijdens een-op-een overleg later die week vraagt de leidinggevende of zij tijdens het beoordelingsgesprek weer haar nieuwe blouse aantrekt. De vrouwelijke collega voelt zich door deze opmerkingen zeer ongemakkelijk en onveilig.

Onderzoeker Bart:

'Ik vind het belangrijk om recht te doen aan de personen in een onderzoek en aan de feiten.'

ONDERZOEKER ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN: BART DE JONG

ADINDA LAMMENS & KIRSTEN EULDERINK

Hoe ervaart een onderzoeker van BING, onderzoeken naar ongewenste omgangsvormen in de praktijk? Wij vroegen onze collega Bart de Jong om ons mee te nemen in zijn ervaringen hieromtrent.

Kun je jezelf kort introduceren?

“Sinds maart 2017 ben ik werkzaam bij BING als onderzoeker, sinds 2020 als een van de drie partners. De partners verdelen de onderwerpen, waarbij ongewenste omgangsvormen mijn aandachtsgebied is. Ik heb een achtergrond in de (jeugd)zorg, waardoor onderzoeken naar ongewenste omgangsvormen goed bij mij passen, omdat de onderzoeken anders zijn dan bijvoorbeeld fraudeonderzoek. Wij merken dat het aandeel van onderzoeken naar ongewenste omgangsvormen op het totaal binnen BING toeneemt.”

Waarom heb jij affiniteit met het onderwerp ongewenste omgangsvormen?

“Het onderwerp past goed bij hoe ik als persoon ben. Ik kom niet vijandig over en ben toegankelijk, waardoor het voor zowel een slachtoffer als een betrokkene makkelijker is om eerlijk hun verhaal te doen. Daarnaast vind ik het van belang dat mensen zich veilig moeten kunnen voelen op de werkvloer. Mensen besteden veel tijd op het werk en dat moet binnen een veilige omgeving kunnen, vind ik.”

Wat maakt het onderzoek naar ongewenste omgangsvormen precies anders?

“Dit heeft te maken met de inhoud en de benadering van een dergelijk onderzoek. Qua inhoud komt het onderwerp ongewenste omgangsvormen veel dichterbij de mensen waar het om gaat als je dit vergelijkt met een casus waarin bijvoorbeeld fraude is gesignaleerd. Als je zelf ongewenste omgangsvormen ervaart dan heeft dat veel impact op jou als persoon en heeft het vaak gevolgen voor het dagelijks functioneren. Ook getuigen zijn

sterker betrokken bij een dergelijk onderzoek. Op het emotionele vlak is een onderzoek intenser. Het verschil in benadering komt door onze empathische manier van interviewen. Een van onze kernwaarden is respect, dat altijd duidelijk naar voren komt in een interview. Ik sta open voor de eerlijkheid van het verhaal tot het tegendeel bewezen is. Dit geeft slachtoffers het gevoel dat er naar ze geluisterd wordt en dat hun verhaal serieus genomen wordt. Doe je dit niet, dan kunnen mensen dichtslaan, omdat het geen makkelijk onderwerp is om over te praten. Dit betekent overigens niet dat wij alles voor zoete koek aannemen. In het begin is er alle ruimte om verhaal te doen. Daarna onderzoeken wij uiteraard hoe de ervaringen onderbouwd kunnen worden. Zijn er bijvoorbeeld mensen die de ervaring kunnen bevestigen of is er e-mail of appverkeer? En uiteraard kijken we ook naar feiten die een verhaal weerleggen”

Wat is de insteek tegenover een betrokkene in een onderzoek?

“Een betrokkene – de persoon die het vermeende ongewenste gedrag heeft c.q. zou hebben vertoond – geven wij de gelegenheid om zijn of haar kant van het verhaal te vertellen. Tevens leggen wij signalen voor die op dat moment bekend zijn. De betrokkene krijgt de gelegenheid tot zowel hoor- als wederhoor. Op het einde van ons onderzoek leggen wij de bevindingen uit het onderzoek voor aan de betrokkene, zodat diegene voor zover nog nodig de mogelijkheid krijgt om te reageren. Ook hierbij is respect voor ons belangrijk. Een onderzoek naar ongewenste omgangsvormen levert veel emoties op omdat het om gedrag gaat, ook bij de betrokkene.”

Wat zijn de moeilijkheden bij een onderzoek naar ongewenste omgangsvormen?

“De bewijslast is lastiger dan bij andere integriteitsonderzoeken, omdat het regelmatig gaat om situaties die een-op-een hebben plaatsgevonden. Tevens is de impact bij een dergelijk onderzoek op zowel slachtoffers, betrokkene én de gehele organisatie groot. Een onderzoek levert vaak reuring op binnen een team of de gehele organisatie. Er wordt over het onderzoek gesproken en soms zien wij dat er twee kampen ontstaan: een deel herkent de beschuldigingen en een ander deel niet en kan het zich ook niet voorstellen. Ik zou trouwens niet willen spreken van moeilijkheden, maar van uitdagingen. Deze punten maken een onderzoek juist interessanter, omdat het meer vraagt van een onderzoeker.”

Kom je vaak tegengestelde verhalen tegen tussen het slachtoffer en de betrokkene?

“Dat valt eigenlijk wel mee. Elementen in verhalen worden vaak wel herkend door beide partijen. Het komt niet vaak voor dat een verhaal compleet wordt ontkend. Het gaat vaak om details waarover van mening wordt verschild of om verschil in interpretatie van dezelfde feitelijke gebeurtenis. Daarom zijn details in de feitelijke gebeurtenissen, de beleving van het slachtoffer en de intentie van betrokkene zo belangrijk in een dergelijk onderzoek.”

Wat is je het meest bijgebleven uit onderzoeken naar ongewenste omgangsvormen?

“Het gaat vaak niet om op zichzelf staande incidenten. Een handelwijze van iemand die ter discussie wordt gesteld, wordt vaak ook door anderen herkend, ook al wordt dit soms anders ervaren. Anderen zeggen bijvoorbeeld dat zij het gedrag wel hebben gezien, maar het zelf nooit als ongewenst of grensoverschrijdend hadden opgevat of ervaren. Er is geen algemene consensus over wat ongewenste omgangsvormen zijn. Ook komt het voor dat anderen het gedrag wel hebben gezien en ongewenst vinden, maar niet hebben geacteerd omdat het slachtoffer ook niet reageerde. Zij denken dan dat diegene het gedrag niet als ongewenst ervaart en willen zich er niet mee bemoeien. Verder blijven de emoties mij altijd bij, die kunnen mij ook aangrijpen.”

Is een onderzoek naar ongewenste omgangsvormen het ultieme middel?

“Per casus zou specifiek gekeken moeten worden of een onderzoek gepast is. Een onderzoek brengt een hoop teweeg en is niet altijd nodig. Als iemand een formele klacht indient, dan is onderzoek vaak wel aan de orde, omdat een klachtenregeling daarin voorziet. Bij verschillende signalen van ongewenst gedrag is er meer ruimte om opties af te wegen. Organisaties die zich geconfronteerd zien met vermeend ongewenst gedrag helpen wij om deze opties te verkennen, waarbij een onderzoek een optie kan zijn. Het belangrijkste is dat er in ieder geval gehandeld wordt bij signalen van ongewenste omgangsvormen; niets doen is geen optie. Er zijn echter verschillende mogelijkheden om te handelen.”

Wat zou je organisaties willen meegeven als zich een situatie voordoet met betrekking tot ongewenste omgangsvormen?

“Denk niet in middelen, maar in doelen. Wat is het doel dat je wil bereiken? En bespreek dit met diegene die het gedrag ervaart. Vraag wat die persoon belangrijk vindt. En vraag jezelf af wat je er van vindt als organisatie. Als werkgever moet je namelijk zorgen voor een sociaal veilig werkklimaat voor je medewerkers. Een onderzoek kan hierbij een middel zijn, maar zoek vooral advies op het moment dat een situatie van mogelijke ongewenste omgangsvormen zich voordoet. Als je ons belt, wordt niet gelijk een onderzoek gestart. Wij verkennen wat de mogelijkheden zijn om een doel te bereiken, waarbij wij de belangen van alle betrokkenen afwegen. Het is in ieder geval belangrijk om te handelen als iemand zich meldt.”

Wanneer is een onderzoek voor jou geslaagd?

“Als ik een feitelijk goed onderzoek heb kunnen doen. De uitkomst van een onderzoek, of een klacht wel of niet gegrond is, maakt mij niet uit en is bovendien op voorhand niet te voorspellen. Ik vind het belangrijk om recht te doen aan de personen in een onderzoek en aan de feiten.”

DISCRIMINATIE

Op de afdeling starten een aantal nieuwe collega's. De meer senior collega's worden gevraagd mentor te zijn van de nieuwelingen. Een van de senior collega's is een fervent PVV-stemmer en wordt gevraagd om mentor te worden van een Marokkaanse collega. Hij weigert dit mentorschap op zich te nemen en laat de nieuwe collega links liggen.

WERKWIJZE ONDERZOEK ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN

ADINDA LAMMENS

Een onderzoek naar ongewenste omgangsvormen op de werkvloer kan vanuit verschillende invalshoeken ontstaan; vanuit een formele klacht waarbij op grond van een klachtenregeling een onderzoek naar de klacht wordt verlangd of naar aanleiding van een melding of signaal met betrekking tot ongewenste omgangsvormen waarbij de werkgever zich genoodzaakt ziet om de melding nader te (laten) onderzoeken. In dit artikel beschrijven wij waar een onderzoek naar ongewenste omgangsvorm aan moet voldoen en hoe een dergelijk onderzoek eruit kan zien. Hierbij de kanttekening dat er geen blauwdruk bestaat hoe een onderzoek naar ongewenste omgangsvormen moet worden uitgevoerd, omdat ieder onderzoek naar ongewenste omgangsvormen maatwerk vereist vanwege de ingewikkeldheid van het onderwerp en de impact op de bij het onderzoek betrokken personen.

Belangrijk uitgangspunt

In al onze werkzaamheden werken wij vanuit onze kernwaarden: onafhankelijk, deskundig en met respect. Deze kernwaarden vertalen zich bij een onderzoek naar ongewenste

omgangsvormen door naar een onbevooroordeelde houding van onze onderzoekers ten opzichte van alle betrokken personen, waarbij wij met grote zorgvuldigheid voor de gevoelens van alle betrokken personen het onderzoek uitvoeren.

Aanvang

In overleg met de opdrachtgever bespreken wij het doel van het onderzoek en formuleren aan de hand daarvan samen een onderzoeksvraag. Aan de hand van deze onderzoeksvraag stellen wij een plan van aanpak op voor het onderzoek. Bij aanvang van het onderzoek is het belangrijk dat de betrokken personen door de werkgever op de hoogte worden gesteld van het op handen zijnde onderzoek en waarbij zij worden gevraagd om mee te werken aan het onderzoek. Gedurende het onderzoek blijven wij onze opdrachtgever op hoofdlijnen op de hoogte houden van de voortgang van het onderzoek.

Onderzoek

Gedurende het onderzoek gaan wij op zoek naar feiten (feitelijke handelingen en gebeurtenissen) en de intenties en interpretaties van de betrokkenen bij de gedragingen. Wij starten ons onderzoek met het bestuderen van de beschikbare documentatie, zoals gedragscode en andere interne regelingen van de opdrachtgever. Vervolgens spreken wij met de personen (slachtoffers) die een klacht c.q. melding hebben ingediend, waarbij wij deze personen in staat stellen om hun verhaal te vertellen. Ter ondersteuning van hun verklaringen vragen wij ook of andere personen hun verklaringen mogelijk kunnen ondersteunen, bijvoorbeeld doordat zij aanwezig zijn geweest bij de gedragingen of dat er wellicht e-mailberichten/sms-berichten/Whatsapp-berichten beschikbaar zijn die hun verklaringen ondersteunen. Tijdens de interviews vragen wij de personen naar hun eigen ervaringen en wat zij zelf hebben gezien en of gehoord, zogezegd de verklaringen uit eigen hand. De persoon tegen wie de melding c.q. klacht zich richt (betrokkene) interviewen wij dikwijls aan het begin van het onderzoek en aan het eind van het onderzoek, ook wel wederhoor genoemd, zodat de betrokkene de gelegenheid heeft om zich te kunnen verweren tegen de beschuldigingen. Om die reden is het bij onderzoeken naar ongewenste omgangsvormen vaak niet mogelijk om als melder anoniem te blijven en tevens diepgaand onderzoek te doen. Een betrokkene moet immers weten welke beschuldigingen worden geuit en situaties herkennen om zich te kunnen verweren. Wel kunnen anonieme verklaringen dienen ter ondersteuning van andere niet-anonieme verklaringen. Desondanks ligt de beslissing om al dan niet anoniem te blijven altijd bij de geïnterviewde persoon.

Wat bij een onderzoek naar ongewenste omgangsvormen een uitdaging kan vormen, betreft de bewijsvergaring, doordat gedrag zich vaak voordoet in een-op-eensituaties. De gedragingen die als ongewenst zijn ervaren, zijn in dergelijke situaties vaak lastig te onderbouwen met 'hard' bewijs, zoals documentatie. Ondanks dat daarom geregeld niet alles vastgesteld kan worden, leert de praktijk ook dat er op verschillende onderdelen van een gebeurtenis veel overeenstemming is in verklaringen. Het grootste gedeelte van onze bevindingen halen wij uit de interviews met de betrokken personen aangevuld met eventuele overlegde e-mails, WhatsAppberichten of andere schriftelijke documenten. Toch komt het voor dat wij ook voor deze onderzoeken gebruik maken van andere onderzoeksmiddelen, zoals digitaal onderzoek in de e-mailbox of andere bestanden op de computer van de betrokkene. Dit gebeurt enkel wanneer er een aanleiding is om een dergelijk digitaal onderzoek uit te voeren, waarbij wij de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit in acht nemen.

Van alle interviews maken wij een gespreksverslag, dat wij ter goedkeuring voorleggen aan de geïnterviewde(n), waarbij deze de gelegenheid krijgt om aanvullingen c.q. aanpassingen voor te stellen. Vervolgens nemen wij de belangrijkste bevindingen die voortvloeien uit ons onderzoek op in een rapportage aan de opdrachtgever en geven wij antwoord op de vooraf vastgestelde onderzoeksvragen. In een rapportage maken wij doorgaans geen gebruik van persoonsnamen. Tot zover de hoofdlijnen.

PESTEN

Een nieuwe collega krijgt een kamer toegewezen, waar enkele andere medewerkers ook hun werkplek hebben. Deze medewerkers vormen een hechte klik en staan niet open voor de nieuwe collega. Deze collega wordt voortdurend genegeerd, niet meegevraagd tijdens de lunch en achter diens rug om belachelijk gemaakt.

Wat te doen als je zelf ongewenste omgangsvormen ervaart?

Ervaar je zelf ongewenst gedrag van iemand? Weet dan dat je altijd jouw eigen grenzen mag aangeven bij de veroorzaker en geen gedrag hoeft te accepteren dat daaraan voorbij gaat. Er zijn verschillende stappen die je kunt ondernemen als je dergelijk gedrag ervaart en het niet mogelijk is om dit zelf te laten stoppen. Belangrijk is om er in ieder geval niet alleen mee te blijven zitten en je ervaringen te delen met iemand die je vertrouwt; op het werk kan dit een directe collega, een leidinggevende of vertrouwenspersoon zijn of, als je dat eerst prettiger vindt, iemand binnen de privésfeer.

Met deze personen kun je vervolgens bespreken wat je zou willen doen met de situatie. Een optie is bijvoorbeeld om diegene die het gedrag veroorzaakt aan te spreken op zijn gedrag. Een leidinggevende of, als dat niet mogelijk is, een vertrouwenspersoon kan je hierin desgewenst bijstaan of je helpen voorbereiden op een gesprek. Tevens kan een vertrouwenspersoon je informeren over het zetten van andere stappen, zoals bijvoorbeeld het doen van een melding of het indienen van een klacht.

Wat te doen als je door iemand wordt aangesproken op ongewenst gedrag?

Word je zelf aangesproken op het vertonen van ongewenst gedrag? Wees je er dan in eerste instantie bewust van dat jouw gedrag mogelijk anders op kan worden gevat dan hoe je het zelf hebt bedoeld. Probeer je dan ook te verplaatsen in het gevoel dan diegene die jou aanspreekt en probeer de kwestie vanuit diens ogen te bekijken. Wees daarbij open en eerlijk en bagatelliseer het gevoel van de ander niet. Het is in het belang van beiden om goed met elkaar te praten en te bekijken hoe het ervaren gedrag kan worden gestopt.

AGRESSIE EN GEWELD

Een leidinggevende heeft vaker een slecht humeur dan een goede, wat zich uit in regelmatige scheldpartijen en geschreeuw. Medewerkers gaan haar liever uit de weg en zeggen zo min mogelijk, om niet openlijk afgevalen te worden. Wanneer een van de medewerkers een fout maakt, wordt de leidinggevende zo boos dat zij de nietmachine vlak naast de medewerker tegen de muur gooit, waarna ze stampvoetend en foeterend wegloopt.

OVER BING

BING is een toonaangevend bureau dat onderzoek verricht en training en advies verzorgt rondom integriteit en omgangsvormen. Door onze specifieke advies- en onderzoekservaring voeren wij opdrachten uit voor zowel (semi-)overheidsorganisaties als private organisaties. De voor het merendeel academisch geschoolde medewerkers van BING kennen hun weg op het terrein van ethiek, gedragswetenschappen, bestuurskunde, bedrijfsrecherche, financiën, onderzoek in geautomatiseerde omgevingen en het juridische instrumentarium. Naast onze repressieve diensten op het gebied van financieel, fraude- en gedragsonderzoek, ondersteunen wij u ook op het gebied van preventie. Door advies over integriteitsbeleid en beheersingsmaatregelen, door het overdragen van kennis en vaardigheden in trainingen en door als vraagbaak te fungeren voor allerlei problemen.



@BureauBING

WWW.BUREAUINTEGRITEIT.NL