

THEMANIEUWSBRIEF
ONDERZOEKEN

*Ongewenste
omgangsvormen*

DEEL 2

BING 

INLEIDING

ADINDA LAMMENS

Eind april brachten wij het eerste deel van ons magazine ongewenste omgangsvormen uit, waarin wij jullie hebben meegenomen in de verschillende vormen van ongewenste omgangsvormen, onze werkwijze bij een onderzoek naar ongewenste omgangsvormen en de praktijkervaringen van onze collega Bart de Jong.

In dit tweede deel gaan wij verder in op het onderwerp ongewenste omgangsvormen, waarbij de nadruk ligt op de beleving en preventie van ongewenste omgangsvormen. In het artikel 'het ervaren van ongewenste omgangsvormen' lichten wij toe wat een onderzoek naar ongewenste omgangsvormen anders maakt dan een 'regulier' fraudeonderzoek. Vervolgens staan wij in het tweede artikel stil bij de verantwoordelijkheid van de werkgever bij ongewenste omgangsvormen en wat werkgevers preventief kunnen doen om ongewenste omgangsvormen te voorkómen. Ten slotte vertelt onze collega Esther Goethart in het derde artikel over haar praktijkervaring als extern vertrouwenspersoon op het gebied van ongewenste omgangsvormen.

Wij hopen jullie ook met dit tweede deel een inkijk in ons werk te geven en daarnaast te informeren over het vóórkomen en voorkómen van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer.

Veel leesplezier!

INTIMIDATIE

Een medewerker krijgt het verzoek van zijn leidinggevende om een adviesnota aan te passen, zodat het advies in lijn ligt met zijn (persoonlijke) belangen. De medewerker is dit in eerste instantie niet van plan, omdat dit advies niet overeenkomt met zijn ideeën en dit volgens hem ook niet goed is voor het bedrijf. De leidinggevende is hiervan niet gediend en spreekt de medewerker bij het koffiezetapparaat aan met de boodschap dat de medewerker zijn adviesnota maar beter wel kan aanpassen, omdat een verdere carrière binnen het bedrijf de komende jaren anders een stuk lastiger zou kunnen worden.

HET ERVAREN VAN ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN

KIRSTEN EULDERINK

Een onderzoek naar ongewenste omgangsvormen onderscheidt zich van een doorsnee feitenonderzoek naar integriteitsschendingen. Wat een onderzoek naar ongewenste omgangsvormen anders maakt, is dat de beleving van diegene die het gedrag ervaart en de intentie van diegene die het gedrag vertoont een rol spelen, naast de in kaart gebrachte feiten. Deze beleving en intentie verschillen per persoon waardoor geen onderzoek naar ongewenste omgangsvormen hetzelfde is. Ongewenste omgangsvormen zijn dan ook geen vaststaand gegeven en kan in veel gevallen lastig langs een duidelijke regel of wet worden gelegd om te bepalen of er wel of niet sprake van is, zoals bijvoorbeeld bij een fraudeonderzoek. Ongewenste omgangsvormen spelen zich dan ook vaak af binnen een grijs gebied: sommige vormen zijn makkelijker te herkennen en/of te bestempelen als ongewenst dan andere voor de persoon die het gedrag ervaart. Een persoon die gedrag vertoont

dat door de ander als ongewenst wordt ervaren kan dit bedoeld of onbedoeld doen; met of zonder intentie. In het laatste geval heeft de persoon het effect van zijn gedrag niet zodanig bedoeld als hoe het wordt ervaren.

Ook binnen de rechtspraak speelt beleving en intentie een rol, al bepaalde de Hoge Raad dat niet enkel de beleving van een persoon bepalend is voor het spreken van ongewenste omgangsvormen. We illustreren dit voor de verschijningsvorm seksuele intimidatie. In een arrest van de Hoge Raad (10 juli 2009, ook wel het 'Billenknijparrest' genoemd) hanteert de Hoge Raad voor het begrip 'seksuele intimidatie' bijvoorbeeld de volgende tweeledige maatstaf: [1] de subjectieve beleving van de geïntimideerde is niet zonder meer van belang voor het vaststellen van seksuele intimidatie, en [2] de intentie van de intimideerder speelt een rol in het kader van de vaststelling van de ernst van de gedraging. Toch betekent dit

niet dat indien diegene die intimiderend gedrag vertoont dit niet zo heeft bedoeld, daaruit volgt dat er géén sprake kan zijn van seksuele intimidatie. In (recentere) rechterlijke uitspraken zien we dan ook vooral dat *'het er echter om gaat wat in de concrete context, naar objectieve maatstaven, heeft te gelden als gedrag met een seksuele connotatie en moet het dus gaan om gedrag dat een normaal weldenkend mens heeft kunnen beleven als seksueel van aard'*.

(ECLI:NL:RBNHO:2017:11593)

Onderzoeken starten echter naar aanleiding van de beleving en ervaring van iemand die ongewenst gedrag ervaart. In onze onderzoeken gaan wij vervolgens op zoek naar feiten die deze ervaren gedragingen kunnen staven en/of ontkrachten om feitelijk te kunnen beoordelen wat er heeft plaatsgevonden. Over onze werkwijze ten aanzien van onderzoeken op het gebied van ongewenste omgangsvormen kun je verder lezen in artikel 5.

Waarom is het moeilijk om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken?

In de praktijk blijkt dat het voor medewerkers die ongewenst gedrag ervaren vaak moeilijk is om dit bespreekbaar te maken en/of te melden. Medewerkers zijn bijvoorbeeld bang dat ze hun baan verliezen door de kwestie te melden. Daarnaast kan de drempel om

een vertrouwenspersoon te benaderen hoog zijn, omdat het als een formeel traject wordt gezien. Ook wordt de rol van vertrouwenspersoon soms bij iemand van HR belegd, waardoor deze wordt gezien als een verlengstuk van personeelszaken. Daarnaast kan het doen van een melding en de gevolgen daarvan worden gezien als gedoe dat het liefst wordt vermeden, zoals het voeren van confronterende gesprekken over datgene wat is voorgevallen. Tevens kan er angst zijn voor de reacties van collega's en hoe zij de kwestie beoordelen. Ongewenst gedrag dat iemand ervaart wordt bijvoorbeeld door anderen gebagatelliseerd. Collega's vinden dan dat bepaald gedrag moet kunnen of dat iemand het niet zo zwaar moet opvatten. Ook komt victim blaming regelmatig voor bij mensen die ongewenst gedrag, met name seksuele intimidatie, ervaren.

VICTIM BLAMING

Victim blaming is de overtuiging dat als een slachtoffer iets overkomt, deze daar zelf wel schuld aan zal hebben. Victim blaming komt bij allerlei verschillende delicten voor, maar het meest bij delicten die seksueel van aard zijn.

Meer lezen over victim blaming? Lees dan ook eens de blog ['Dat overkomt mij niet'](#) op de website van BING.

Omdat het ervaren van ongewenst gedrag zo subjectief is - het gevoel van de persoon die het ervaart is leidend - maakt dat het soms des te moeilijker is om de eigen grenzen aan te geven. De medewerker die het ongewenst gedrag ervaart, kan ook zelf denken dat het niet ernstig genoeg is om er iets van of over te zeggen, terwijl diegene zich er toch niet prettig bij voelt.

Alle hiervoor genoemde overwegingen die melden moeilijk maken, merken wij in onze onderzoeken. Daarom besteden wij tijd en aandacht aan de voor- en nadelen van het al dan niet anoniem verklaren. Als het om casuïstiek gaat in een persoonsgericht onderzoek, is herleidbaarheid vaak niet te voorkomen. In een beeldvormend onderzoek is anoniem verklaren minder bezwaarlijk. Wij komen hier tevens op terug in het artikel over de werkwijze van onze onderzoeken.

TIPS

Mocht je zelf te maken hebben met ongewenste omgangsvormen of worden aangesproken op het vertonen van ongewenst gedrag? Bekijk dan eens onze tips aan het eind van dit magazine.

SEKSUELE INTIMIDATIE

Een medewerker zit samen met vier andere collega's in een traineeprogramma dat bijna is afgerond. Tijdens een borrel na het werk maakt de vrouwelijke manager, verantwoordelijk voor de beoordeling van de trainees, tijdens een borrel na het werk een opmerking over het 'lekkere lichaam' van een van de trainees. De betreffende trainee komt dit te horen en voelt zich na deze opmerking niet prettig, omdat hij van haar afhankelijk is voor zijn beoordeling. Hij besluit de volgende dag zijn manager hierop aan te spreken en krijgt van haar te horen dat zij het als 'grapje' bedoelde en bovendien niet begrijpt waarom hij er een punt van maakt. Het was toch een positieve opmerking en zeker als man moet hij toch tegen een grapje kunnen.

Vertrouwenspersoon Esther:

'Ik bied de melder een luisterend oor en help de melder verder door samen de verschillende mogelijkheden te bespreken.'

VERTROUWENSPERSOON

ESTHER GOETHART

KIRSTEN EULDERINK & ADINDA LAMMENS

Onderzoeken naar ongewenste omgangsvormen kunnen starten na een melding van ongewenst gedrag bij de vertrouwenspersoon. Wat doet een vertrouwenspersoon precies en welke rol speelt zij bij ongewenste omgangsvormen? Wij vroegen het onze collega Esther Goethart.

Kun je jezelf kort introduceren?

“Een aantal jaren geleden ben ik bij BING begonnen als vertrouwenspersoon en later ook als mediator en onderzoeker ongewenste omgangsvormen. Daarvoor heb ik lange tijd gewerkt als senior manager op verschillende posities in de zakelijke dienstverlening, waarbij het mij opviel dat de wijze waarop leidinggevenden omgingen met situaties, zoals ongewenste omgangsvormen of conflicten, beter kon. Leidinggevenden vinden het lastig om over deze onderwerpen in gesprek te gaan. Ik ben mij daarom gaan verdiepen in ‘conflictbeheersing’ binnen bedrijven, waarbij ik onder meer optreed als (extern) vertrouwenspersoon. Dit is een laagdrempelige manier om te de-escaleren.”

Welke rol heb jij als vertrouwenspersoon binnen een organisatie?

“De meeste mensen die ongewenst gedrag ervaren vinden het lastig om dit te bespreken, omdat zij bijvoorbeeld zien dat anderen geen hinder van het gedrag ondervinden of opmerkingen van collega’s krijgen dat diegene er niet zo zwaar aan moet tillen. Een van de dingen die een organisatie kan doen om ervoor te zorgen dat medewerkers die geconfronteerd worden met ongewenste omgangsvormen zich durven uit te spreken, is het aanwijzen van een vertrouwenspersoon binnen de organisatie die een luisterend oor biedt, kan ondersteunen bij eventueel te zetten vervolgstappen en de organisatie kan adviseren rondom het voorkomen van ongewenst gedrag.”

Hoe ga jij als vertrouwenspersoon om met een melding van ongewenste omgangsvormen?

“Ik bied de melder een luisterend oor en help de melder verder door samen de verschillende mogelijkheden, van het aanspreken van de persoon die het gedrag heeft vertoond, bemiddeling, mediation, het indienen van een formele klacht tot onderzoek, te bespreken. Ik begin daarbij altijd met de vraag of de melder de betrokkene al heeft aangesproken op het gedrag. Met de melder loop ik de verschillende mogelijkheden na waarbij het initiatief voor een verder vervolg altijd bij de melder ligt. Als vertrouwenspersoon is het mijn taak om de melder bij te staan en hem of haar verder op weg te helpen. Het is hierbij de kunst om de melder zo min mogelijk te sturen met adviezen.”

Kun jij iets zeggen over de behoeftes die melders van ongewenste omgangsvormen hebben als zij bij jou komen?

“Het grootste gedeelte van de personen die bij mij komt, komt voor een gesprek. Naast dat ik hen een luisterend oor bied, help ik hen ook verder op weg door bijvoorbeeld ter ondersteuning mee te gaan naar een gesprek met de leidinggevende of de persoon die het gedrag richting hen heeft vertoond. Mijn rol tijdens zo'n gesprek is ondersteunend; ik zorg dat de melder zijn of haar verhaal goed kan doen.”

Wat is jouw advies voor de betrokken partijen bij ongewenste omgangsvormen?

“Mijn advies bij ongewenste omgangsvormen is afhankelijk van de persoon die bij mij komt: de persoon die het ongewenste gedrag heeft ervaren (melder), de persoon die het vermeende gedrag heeft vertoond (betrokkene) of de leidinggevende c.q. organisatie. Voor personen die ongewenste omgangsvormen ervaren is mijn eerste advies om met de persoon in gesprek te gaan die het gedrag heeft vertoond en daarbij ook oog te hebben voor de wijze waarop diegene deze persoon aanspreekt. Als het gesprek niet tot het gewenste resultaat heeft geleid of een gesprek met deze persoon is niet mogelijk, dan kan de melder bijvoorbeeld de leidinggevende informeren.

Aan leidinggevendenden is mijn advies om periodiek aandacht te geven aan de gedragscode, het bespreekbaar maken van het gewenste gedrag, bijvoorbeeld in teamoverleggen, alert te zijn op mogelijke signalen van ongewenste omgangsvormen en daar opvolging aan te geven. En stel ook vragen als je iets opvalt: mensen die stil worden of juist opstandig. Of als je merkt dat zaken om iemand heen worden georganiseerd.”

Kun je als vertrouwenspersoon ook zelfstandig een signaal afgeven aan leidinggevenden c.q. de organisatie?

“Een vertrouwenspersoon kan een rol spelen bij het afgeven van signalen met daarbij wel de kanttekening dat bij één melding van ongewenste omgangsvormen het vaak lastig is om een concreet signaal af te geven, omdat de anonimiteit van de melder te allen tijde gewaarborgd moet blijven. Het is wel eens voorgekomen dat ik een signaal heb verstrekt aan een leidinggevende waarbij er sprake was van meerdere signalen met betrekking tot een persoon. Hierbij heb ik vooraf de melders geïnformeerd en gevraagd of zij akkoord waren dat ik hun signaal (anoniem) zou delen met de leidinggevende.”

Een melding van ongewenste omgangsvormen kan leiden tot het uitvoeren van een onderzoek. Is het onderzoeken van een melding ongewenste omgangsvormen in alle gevallen ook aan te raden?

“Samen met de melder bespreek ik de mogelijkheden die er zijn om het ongewenste gedrag te beëindigen, waarbij ik begin met de middelen die ‘lichter’ zijn. Het starten van een onderzoek naar ongewenste omgangsvormen is namelijk een middel dat veel impact heeft op alle personen die betrokken zijn binnen de organisatie. In sommige gevallen is een onderzoek ongewenste omgangsvormen ook niet noodzakelijk en kan een goed gesprek met de betrokkene al helpen, bijvoorbeeld omdat de betrokkene niet in de gaten heeft welk effect zijn gedrag heeft op anderen. Indien een melding leidt tot een onderzoek dan kan ik, indien de melder dit uiteraard wenst, de melder in het onderzoek bijstaan.”

Wat wil jij ten slotte nog met ons delen?

“Een van de opmerkingen die mij is bijgebleven, nadat ik als extern vertrouwenspersoon binnen de betreffende organisatie was aangesteld, is de opmerking: “We hopen dat we niet te vaak met jou te maken zullen krijgen”. Er lijkt dus soms een taboe of angst aanwezig te zijn om een (extern) vertrouwenspersoon aan te stellen c.q. in te schakelen. Ik zie het echter als een goede ontwikkeling als medewerkers zich durven uit te spreken en eventuele situaties bespreken met een vertrouwenspersoon. Binnen elke organisatie waarin medewerkers met elkaar werken, doen zich immers situaties voor, waarover mensen soms in vertrouwen met iemand willen spreken. Het is daarom veel belangrijker om aandachtig te bekijken hoe er vanuit de organisatie op deze situaties wordt gereageerd en geacteerd.”

DISCRIMINATIE

Binnen het team is slechts één vrouw werkzaam. De collega's die dezelfde functie hebben, zijn allemaal al een keer gevraagd om een project te leiden. De vrouwelijke medewerker heeft deze mogelijkheid nog niet gekregen en krijgt van haar leidinggevende te horen dat hij vindt dat vrouwen minder goed in staat zijn om leiding te geven en dat hij weet dat hun cliënten liever niet worden aangestuurd door een vrouw.

ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN EN DE ROL VAN DE WERKGEVER

ESTHER GOETHART

Werkgevers zijn verantwoordelijk voor het creëren van een veilige werkomgeving. Onderdeel hiervan is het bieden van sociale veiligheid voor medewerkers. In de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) is dit geformuleerd als de verplichting voor de werkgever om beleid te voeren tegen psychosociale arbeidsbelasting. Daaronder vallen ook de ongewenste omgangsvormen: discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie en geweld en pesten. Werkgevers hebben daarbij de mogelijkheid om zelf te bepalen hoe zij invulling geven aan dat beleid, omdat het hier een kaderwet betreft. Enerzijds is het fijn dat dit ruimte biedt om zelf passende maatregelen te nemen, anderzijds schept het veel onduidelijkheid. Zo is er veel misverstand over het al dan niet verplicht aanstellen van een vertrouwenspersoon. Werkgevers komen er vaak pas achter dat zij onvoldoende maatregelen hebben getroffen op het moment dat het misgaat en zich een incident voordoet. Uit jurisprudentie blijkt dat werkgevers die onvoldoende hebben gedaan om ongewenste gedragingen binnen hun organisatie of bedrijf te voorkomen, door rechters vaak in het ongelijk worden gesteld indien zij afscheid willen nemen

KADERWET

Een kaderwet (of: raamwet) bevat algemene regels, beginselen en procedures, maar kent vaak weinig gedetailleerde regels. De wetten bevatten een raamwerk – het kader – voor een bepaald beleid, waarbij de uitvoeringsregelgeving door de wetgever in formele zin wordt overgelaten aan degene voor wie de wet bedoeld is. In het geval van de Arbowet zijn dat werkgevers.

van de medewerker die hiervoor verantwoordelijk is of lijkt te zijn.

Wat kun je als werkgever preventief doen?

Het begint met het opstellen van samenhangend beleid op het gebied van ongewenste omgangsvormen. Een gedragscode en een klachtenprocedure

zijn hiervan een logisch onderdeel. Het op papier zetten alleen is echter niet voldoende; beleid moet aantoonbaar onder de aandacht worden gebracht. Dat kan bijvoorbeeld door een gedragscode periodiek bij medewerkers onder de aandacht te brengen en deze jaarlijks individueel te laten ondertekenen of een gedragscode in samenspraak met medewerkers op te stellen. Ook het geven van voorlichting en onderricht aan de medewerkers, bijvoorbeeld over de manier waarop men in de organisatie met elkaar wenst om te gaan en hoe wordt omgegaan met agressie en geweld, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie. Een andere vorm van preventief omgaan met ongewenst gedrag is het bespreekbaar maken van relevante thema's in teamoverleggen en het tonen van voorbeeldgedrag.

GEDRAGSCODE

In een gedragscode wordt beschreven welk gedrag je verwacht van management en medewerkers. Het maakt duidelijk wat je verwacht in de omgang met collega's, klanten en leveranciers. Essentieel is dat de gedragscode expliciet en aantoonbaar wordt gecommuniceerd naar alle medewerkers. Doel is problemen met betrekking tot ongewenst gedrag te voorkomen.

Als zich desondanks toch ongewenst gedrag voordoet binnen de organisatie is het van belang hoe door leidinggevenden wordt gehandeld op de situatie en of de medewerker die het ongewenste gedrag ervaart bij iemand terecht kan. Een logische stap is het aanstellen van een vertrouwenspersoon.

Een vertrouwenspersoon werkt de-escalerend. Wat we in de praktijk vaak tegenkomen, is dat medewerkers niet weten bij wie ze terecht kunnen (een werkgever moet kunnen aantonen dat hij het wel duidelijk heeft gemaakt) óf een werknemer durft niet naar de vertrouwenspersoon, omdat deze rol bijvoorbeeld bij HR of bij een directielid is belegd. Een werkgever moet zich ervan bewust zijn dat het aanstellen van een vertrouwenspersoon meer is dan het afvinken van een lijst maatregelen; een werkgever moet daarin bewuste en weloverwogen keuzes maken.

Mocht een medewerker – al dan niet gesteund door een vertrouwenspersoon – formelere stappen willen zetten, is het van belang dat de werkgever een klachtenprocedure heeft opgesteld. Een onafhankelijke (vaak externe) klachtencommissie kan na ontvangst van een klacht een onafhankelijk onderzoek instellen naar een incident. Vaak is het instellen van een onderzoek onderdeel van een klachtenprocedure.

In het geval de medewerker zelf geen formele stap wil ondernemen en de werkgever wel op de hoogte is van ongewenst gedrag, dan kan deze in het kader van de zorgplicht voor een veilig werkklimaat, zelf ook een onderzoek instellen. Bij het instellen van een onderzoek bevelen wij werkgevers aan hierin bij aanvang een weloverwogen keuze te maken. Wij maken regelmatig mee, dat wij worden ingeschakeld zonder dat er een formele klacht ligt. Bij aanvang stellen we dan vast wat het doel is van het onderzoek, welke vragen moeten worden beantwoord, wat de reikwijdte is van het onderzoek enzovoort. Zorgvuldigheid is van essentieel belang, aangezien het onze ervaring is dat een onderzoek altijd impact heeft op betrokkenen en hun omgeving.

WETSVOORSTEL VERTROUWENSPERSONEN

In oktober 2020 is door Groen Links een wetsvoorstel ingebracht tot wijziging van de Arbowet om een vertrouwenspersoon voor alle organisaties en bedrijven verplicht te stellen. In dit wetsvoorstel wordt onder meer geregeld dat medewerkers zich kunnen wenden tot een (interne en/of externe) vertrouwenspersoon en wordt de rol van de vertrouwenspersoon versterkt.



PESTEN

Een junior medewerker heeft in korte tijd promotie gemaakt naar de functie van senior medewerker. Deze functie werd door meerdere collega's uit zijn team, die bovendien al langer werkzaam waren bij het bedrijf, geambieerd. Nadat de medewerker is gepromoveerd tot senior medewerker wordt hij door zijn collega's niet meer meegevraagd voor de gebruikelijke lunchwandelingen, worden zijn mailberichten door hen niet meer beantwoord en zijn ideeën en suggesties worden in het teamoverleg weggelachen. De medewerker voelt zich hierdoor buitengesloten en niet gerespecteerd en overweegt zijn baan op te zeggen.

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 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 van 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

Twee medewerkers zijn met elkaar in een discussie beland over een privékwestie, waarbij zij lijnrecht tegenover elkaar staan. De discussie loopt dusdanig hoog op dat zij op een gegeven moment tegen elkaar schreeuwen en de ene medewerker de andere medewerker begint te duwen. Laatstgenoemde komt daarbij na een fikse duw ernstig ten val.

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