

SIGNALENONDERZOEK IN OPDRACHT VAN DIRECTEUR

Een signalenonderzoek is een onderzoek naar meldingen (geen klachten), 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 daar bij betrokken is/zijn. Veelal betreft het 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 te gaan om verandering in de situatie aan te brengen. Vanuit een signalenonderzoek kunnen er echter geen arbeidsrechtelijke maatregelen genomen worden. Het is immers geen klachtonderzoek 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. Wel is het signalenonderzoek erop gericht om er achter te komen of en wat er aan de hand is en in welke omvang en worden de signalen geïdentificeerd.

Bijvoorbeeld: verschillende melders hebben aangegeven dat er volgens hen sprake is van intimiderend gedrag op de afdeling en noemen daarvan een aantal concrete voorbeelden. Het gaat hier dan niet om één persoon die iets als ongewenst heeft ervaren maar meerdere personen. Dan lijkt het er op dat sprake is van intimiderend gedrag. Maar of dat ook zo is en om dit daadwerkelijk te kunnen vaststellen en arbeidsrechtelijke maatregelen te kunnen nemen is nader onderzoek (waarheidsvinding) vereist, met hoor en wederhoor. Voor dit nader onderzoek zullen medewerkers dan bereid moet zijn hun medewerking te verlenen, maar dan niet op anonieme basis.

Omdat er bij meldingen/signalen meestal niets op papier staat, wat bij een klacht wel het geval is, zullen melders in eerste instantie niet meer dan in algemene bewoordingen zeggen wat er aan de hand is, zonder precies de concrete situatie te beschrijven. Voorts willen melders meestal niet dat hun identiteit bekend wordt gemaakt bij de persoon tegen wie de melding zich richt. Zoals hiervoor gezegd gaat het bij een signalenonderzoek om het vertellen van wat en hoe men het een en ander heeft ervaren. Dat zijn (in juridische zin) geen feiten. Dat betekent echter niet dat een signalenonderzoek niet zorgvuldig moet gebeuren.

Het kan ook zijn dat bij een signalenonderzoek wel degelijk de signalen in de richting van een of meerdere bepaalde personen wijst/wijzen. In dat geval is het belangrijk dat degene(n) tegen wie de meldingen zich richt(en), van meet af aan worden betrokken bij het signalenonderzoek en met hen daarover wordt gecommuniceerd en waarbij zij ook in de gelegenheid worden gesteld een reactie te geven op datgene wat de medewerkers hebben ervaren.

Vanuit het eindrapport van een signalenonderzoek kan de directeur geen arbeidsrechtelijke maatregelen nemen, hij kan wel met de vermeende lastveroorzaker(s) het gesprek aangaan. Denk aan het eerder genoemde coachgesprek, aanspreken op vermeend gedrag of correctiegesprek:

“Ik heb een aantal ervaringen van medewerkers waarover ik graag met je in gesprek wil.”

Dit biedt de partijen een kans om langs informele weg tot een oplossing te komen.

Wanneer vermeende lastveroorzaker dit niet wil of alles ontkent, dan kun je als directeur aangeven:

“Ik prefereer dat wij er middels gesprek op informele wijze uit komen, wanneer je hier niet voor open staat dan rest ons niets anders dan de formele weg en te bezien of we een feitenonderzoek kunnen instellen. Dit betekent dat we het moeten juridiseren.”

Na afloop van het signalenonderzoek kan dus een nader onderzoek worden ingesteld tegen die persoon of personen. Dat is dan een feitenonderzoek, wat in principe door andere onderzoekers wordt gedaan. En waarbij melders dan met naam en toenaam verklaren wat er volgens hen is gebeurd (waarheidsvinding).

De ervaring leert dat vanuit een signalenonderzoek bij melders de bereidheid kan ontstaan om mee te werken aan een feitenonderzoek, omdat melders zich serieus genomen voelen door het signalenonderzoek en zich realiseren dat zij niet alleen staan.

Voordeel:

- Zicht krijgen op wat er aan de hand is en op de omgangscultuur
- Beter zicht op de situatie en daarop de beste passende aanpak vaststellen
- Onafhankelijk
- Onderzoekers zijn toegerust om de situatie boven tafel te krijgen
- Het biedt kansen om met de veroorzaker in gesprek te gaan (bijvoorbeeld correctiegesprek, coaching) om bewustwording en bijstelling van ongewenst gedrag te realiseren, zonder allerlei juridische procedures

Nadeel:

- Investering in tijd en kosten
- Kan als bedreigend worden ervaren door vermeende lastveroorzaker
- Er kunnen geen arbeidsrechtelijke maatregelen genomen worden
- Risico ‘wandelgangen’ en stemmingmakerij