

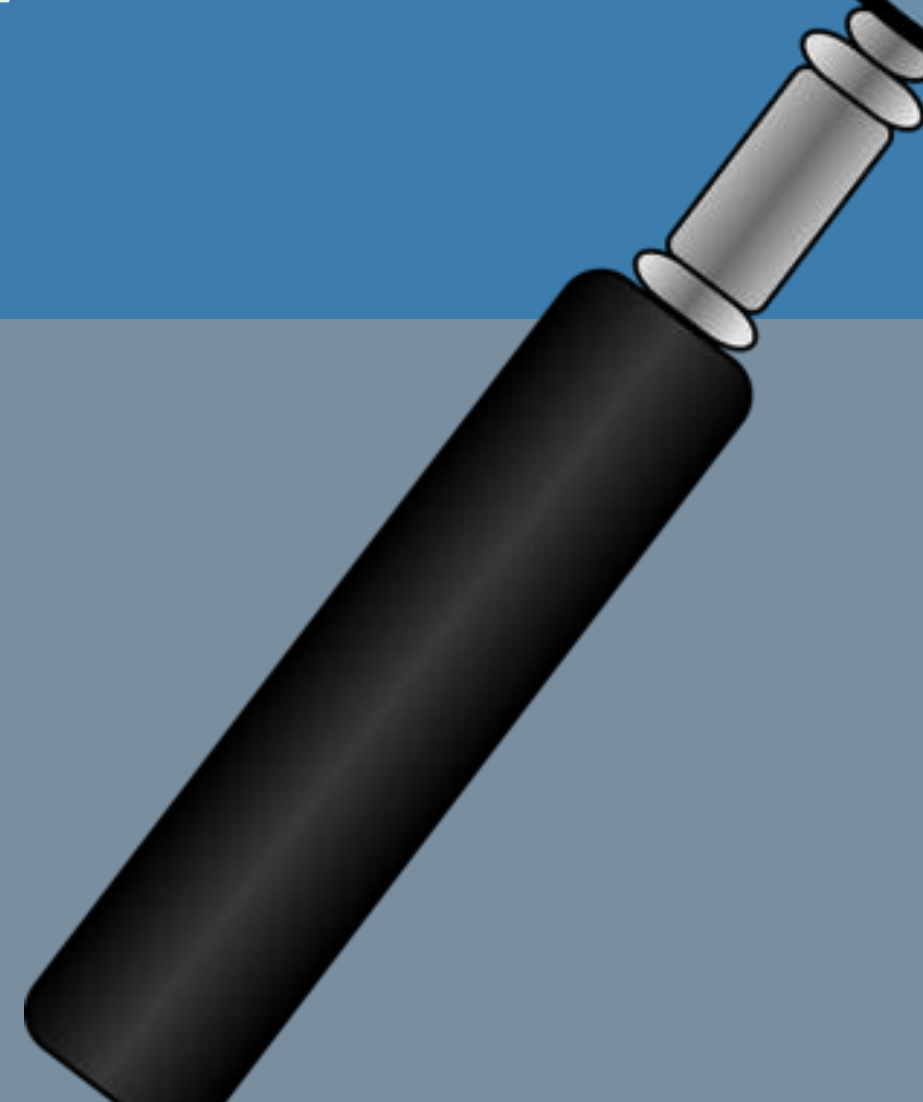
**Q&A WEBINAR**

**INTERNE FRAUDE, EN DAN.....**



**INTERNATIONAL  
SECURITY PARTNERS**

*We solve*



## 1. ZIEN JULLIE VOORBEELDEN VAN CORONA FRAUDE, WAARBIJ MENSEN GEEN CORONA HEBBEN MAAR WEL ONTERECHT ZIEKMELDEN?

We zien bij onze opdrachtgevers inderdaad een stuk meer ziekmeldingen, of die onterecht zijn is niet altijd duidelijk. Wij doen regelmatig onderzoek naar onterecht ziekteverzuim. Echter, doen wij vooral onderzoek wanneer een opdrachtgever een signaal ontvangen heeft waardoor er gerede twijfel ontstaan is ten aanzien van de gegrondheid van de ziekmelding. Voorbeelden hiervan zijn signalen dat een persoon elders werkzaamheden verricht of een eigen bedrijf gestart is.

## 2. HEBBEN JULLIE VOORBEELDEN VAN DIGITALE/APPLICATIE FRAUDE ?

Denk bij digitale/applicatiefraude aan bijvoorbeeld de volgende gevallen:

- Onterechte aanpassingen in een applicatie, (aanpassen van een rekeningnummer in het eigen rekeningnummer);
- Opslaan/vervaardigen van persoonsgegevens (casus GGD);
- Plaatsen van privébestellingen via het bedrijfsaccount;
- Percentageverhoging van omzetcijfers;
- Urenfraude (zelf invoeren van niet gewerkte uren in een registratiesysteem).

### 3. ONDERZOEKEN JULLIE ONTERECHT ZIEKTEVERZUIM?

Ja, zie vraag 1. Hoe dit aan te tonen is afhankelijk van de precieze casus. Mogelijk te nemen onderzoeksstappen zijn onder andere:

- Digitaal achtergrondonderzoek naar de verdachte medewerker. Welke relevante informatie is te vinden in (semi-)openbare bronnen?;
- Dynamische en/of statische observatie;
- Plaatsing baken op de bedrijfsauto;
- Gericht onderzoek in zakelijke mailgegevens.

#### 4. HEBBEN JULLIE EEN VOORBEELD WAARBIJ FRAUDE NIET LEIDDE TOT SANCTIES DOOR SLECHTE DOSSIERVORMING OID?

Wanneer een fraude geval niet tot sancties heeft geleid komt dat onder andere door het feit dat interne processen niet op orde zijn, denk bijvoorbeeld aan het ontbreken van een juiste administratie en/of het ontbreken van functiescheiding zodat medewerkers de mogelijkheid hebben het gehele proces te controleren en hun eigen administratie te voeren. In dergelijke gevallen is het vaak lastig sluitend bewijs te verkrijgen.

Onze ervaring is dat in het geval er slechts gering bewijs aanwezig is, een confrontatiegesprek met de betrokkene toch veelal leidt tot een bekentenis en daarmee een passende sanctie. Echter, is het door slechte dossiervorming vaak moeilijker een juist schadebedrag vast te stellen. Het schadebedrag dat je als organisatie kunt verhalen op de dader kan hierdoor fors lager uitvallen.

## 5. MAG JE ZOMAAR PERSOONSGERICHT ONDERZOEK UITVOEREN (BIJV. ONDERZOEK MAILBOX)? WANNEER MAG JE DIT SOORT ZWARE MIDDELEN INZETTEN?

Nee, hiervoor zijn onderzoeksbureaus aan strikte wet- en regelgeving gebonden. In de privacy gedragscode voor de sector particuliere onderzoeksbureaus staat precies welke middelen onder welke voorwaarden gebruikt mogen worden. Er dient te allen tijde een 'gerechtvaardigd belang' te bestaan bij de organisatie waar onderzoek voor wordt gedaan. Met andere woorden, er moet een belang zijn om fraude op te sporen en dit belang moet zwaarder wegen dan het privacybelang van de betrokkene.

Daarnaast dient de inzet altijd te voldoen aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit. We stellen onszelf dan ook altijd de vragen:

- Staat het in te zetten middel in verhouding tot het doel dat we willen bereiken?;
- Kunnen wij gebruik maken van een minder ingrijpend middel om dit doel te bereiken?

## 6. HOE REAGEERT EEN WELWILLENDE MEDEWERKER OP EEN INTERN FRAUDEBELEID?

Onze ervaring is dat welwillende medewerkers veelal begrip tonen voor fraudebeleid. Medewerkers die welwillend zijn zullen weinig tot geen hinder ondervinden van het beleid. Zij handelen namelijk niet in strijd met dit beleid en hebben hier ook niet de intentie toe. Sterker nog, de meeste medewerkers die wij wijzen op dergelijk fraudebeleid reageren positief. De medewerkers zien het nut in van fraudebeleid en vinden het goed van de organisatie dat hier aandacht voor is.

## 7. WAT DOEN JULLIE ANDERS DAN DE POLITIE?

Met de inzet van een particulier onderzoeksbureau houd je regie op het onderzoek. Daar waar de politie dadergericht te werk gaat, heeft een particulier onderzoeksbureau oog voor de belangen van de persoon of onderneming waarvoor zij werkt. Een particulier onderzoeksbureau houdt bij iedere te nemen stap rekening met de organisatie waarvoor zij werkt. Daarnaast adviseert een onderzoeksbureau in de mogelijk te nemen stappen op zowel arbeidsrechtelijk, civielrechtelijk en strafrechtelijk gebied.

## 8. KUN JE NADAT JE AANGIFTE HEBT GEDAAN OOK NOG EEN ONDERZOEKSBUREAU INSCHAKELEN?

Ja dit kan. Een onderzoeksbureau kan een toedracht onderzoek verrichten. Hierbij wordt hetgeen op de werkvloer is gebeurd precies in kaart gebracht. Het toedracht onderzoek wordt vervolgens gerapporteerd op een dusdanige manier dat dit kan dienen als bewijsvoering voor de civiele rechter. Daarnaast kan een onderzoeksbureau met haar ervaring advies uitbrengen om dergelijke fraude in het vervolg te voorkomen.

In het geval dat er reeds aangifte bij de politie gedaan is, is het raadzaam om met de politie af te stemmen dat er een onderzoek door een onderzoeksbureau uitgevoerd gaat worden. Op deze manier kan er afstemming plaatsvinden en worden de belangen van alle betrokkenen in ogenschouw genomen.

# HEEFT U NOG VRAGEN?

Neemt u dan contact op met één van onze onderzoekers



Sander Boorsma



Rick Heijnen

TELEFOON

0320 284 141

E-MAIL

[info@ispbv.nl](mailto:info@ispbv.nl)



# Aanvullende diensten op het gebied van fraude en integriteit

FRAUDE PREVENTIEADVIEZEN OP MAAT

---

CAMERA OBSERVATIE

---

REGLEMENTEN/PROCEDURES TOETSEN  
OP FRAUDE BESTENDIGHEID

---

EMPLOYMENT SCREENING

---

TRAINING PERSONEEL

---

TELEFOON

0320 284 141

E-MAIL

[info@ispbv.nl](mailto:info@ispbv.nl)