Interne criminaliteit



**Inhoudsopgave**

Voorblad

Inhoudsopgave Blz. 1

Inleiding Blz. 2

Wat is het probleem? Blz. 3

Wat zijn de oorzaken van interne criminaliteit? Blz. 5

Wat zijn de gevolgen van interne criminaliteit? Blz. 7

Wie zijn er betrokken bij interne criminaliteit? Blz. 8

Hoe kunnen we interne criminaliteit het

beste voorkomen en bestrijden? Blz. 10

Welke soorten interne criminaliteit zijn er? Blz. 12

Wat zijn signalen die duiden op interne criminaliteit? Blz. 15

Is er verschil tussen opleidingsniveau/sekse als

het gaat om het begaan van interne criminaliteit? Blz. 16

Conclusie Blz. 18

Resultaten enquête Blz. 21

Interview Blz. 26

Bronnenlijst Blz. 27

Logboek Blz. 29

**Inleiding**

Het onderwerp voor dit verslag is interne criminaliteit. Wij hebben voor dit onderwerp gekozen omdat wij vorig jaar mei op een krantenbericht stuitten waarbij een werknemer van American Express, Arno T. uit Amsterdam, de laatste tien jaar ongeveer een miljoen euro van zijn baas had gestolen. Dit wekte onze interesse. Wij vroegen onszelf af waarom mensen hun baas bestelen en wat de Nederlandse overheid en werkgevers doen tegen interne criminaliteit. Want waarom kon Arno T. jarenlang zijn gang gaan zonder betrapt te worden?

Onze onderzoeksvraag luidt dan ook: Hoe kan het probleem van interne criminaliteit aangepakt worden?

Onze deelvragen hierbij zijn:

* Wat is het probleem?
* Wat zijn de oorzaken van interne criminaliteit?
* Wat zijn de gevolgen van interne criminaliteit?
* Wie zijn er betrokken bij interne criminaliteit?
* Hoe kunnen we interne criminaliteit het beste voorkomen en bestrijden?
* Welke soorten interne criminaliteit zijn er?
* Wat zijn signalen die duiden op interne criminaliteit?
* Is er verschil tussen opleidingsniveau/sekse als het gaat om het begaan van interne criminaliteit?

Wij willen dit gaan onderzoeken door informatie in te winnen via het internet, waarbij gekeken zal worden naar informatie over de bovengenoemde deelvragen. Ook willen wij door het opstellen van een enquête onderzoeken of mensen veel te maken krijgen met interne criminaliteit en of zij zelf ook schuldig zijn aan interne criminaliteit. Deze enquête is gehouden onder verschillende leeftijdscategorieën en is via social media verspreid. Wij hebben ook onderzoek gedaan door middel van een interview met iemand die werkt bij de politie.

Dit profielwerkstuk is opgebouwd door informatie te geven over de opgestelde deelvragen, welke via de media en internet zijn opgezocht.

**Wat is het probleem?**

In deze deelvraag wordt het grote probleem rond interne criminaliteit in grote lijnen weergegeven. We gaan het onder andere hebben over wat interne criminaliteit is en waarom interne criminaliteit een maatschappelijk probleem is

Als mensen aan criminaliteit denken, denken ze vrijwel meteen aan geweld, moord en winkeldiefstal. Er zijn echter vele soorten criminaliteit, maar aan de meeste soorten van criminaliteit wordt niet snel gedacht. Een daarvan is interne criminaliteit. Interne criminaliteit is eigenlijk stelen van je werkgever. Voorbeelden hiervan zijn het stelen van spullen, het stelen van geld en het vervalsen van gewerkte uren.

Interne criminaliteit kan worden gezien als een maatschappelijk probleem, omdat interne criminaliteit voldoet aan de 4 kenmerken van een maatschappelijk probleem. De 4 kenmerken zijn: het probleem is ontstaan door een maatschappelijk ontwikkeling, de overheid kan iets aan het probleem doen, grote groepen hebben met het probleem te maken en er zijn tegenovergestelde belangen. Interne criminaliteit is een gevolg van de crisis. Mensen hebben hierdoor namelijk meer geld nodig doordat ze financiële problemen hebben en doormiddel van interne criminaliteit kunnen zij aan geld komen. De overheid kan iets aan dit probleem doen, zoals regels maken en voorlichtingen geven aan werkgevers en werknemers. Ten slotte hebben grote groepen mensen met dit probleem te maken, zoals werkgevers, werknemers, de overheid en politie. Ook hebben zij verschillende belangen bij dit probleem en bij het oplossen van dit probleem.

Interne criminaliteit kan alleen, of samen worden gepleegd. 60% van de fraudeurs op de werkvloer werkt alleen, de andere 40% krijgt hulp van binnenuit of van buitenaf. Omdat interne criminaliteit een groot probleem is en veel gevolgen met zich mee brengt, moeten er maatregelen komen om het probleem tegen te gaan. Fraude bij de overheid is al verminderd door grotere aandacht voor het probleem. In de zorg is het juist gestegen.

Er zijn veel onderzoeken gedaan naar waarom mensen nou interne criminaliteit plegen. Er zijn veel verschillende oorzaken waarom mensen interne criminaliteit begaan, deze worden in de volgende deelvraag behandeld. De meest voorkomen oorzaak is toch wel financiële problemen.

Interne criminaliteit komt voor op alle niveaus en in alle soorten bedrijven. Ook kan elke werknemer zich schuldig maken aan interne criminaliteit. Dat is een van de redenen waarom het zo moeilijk te herkennen is. De bedrijfsschade als gevolg van interne criminaliteit wordt geschat op tenminste 200 miljoen euro per jaar. Interne criminaliteit heeft niet alleen financiële gevolgen maar ook emotionele.

We kunnen uit deze deelvraag concluderen dat interne criminaliteit een maatschappelijk probleem is. Het blijkt dat interne criminaliteit op elk niveau voorkomt en elk bedrijf er last van heeft. Het brengt veel gevolgen met zich mee, financiële gevolgen maar ook emotionele gevolgen. Jaarlijks gaat naar schatting 6% van de bedrijfswinst verloren aan werknemers die interne criminaliteit plegen.

**Wat zijn de oorzaken van interne criminaliteit?**

Er zijn veel verschillende oorzaken waarom mensen frauderen op de werkvloer. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat financiële problemen de grootste oorzaak is voor het begaan van fraude. Het draait allemaal om geld, men wil er rijker van worden. In deze deelvraag ga ik het hebben over de theorieën die interne criminaliteit verklaren, interne en externe druk en de motieven van de daders.

**Anomietheorie**

Wanneer iemand zijn doelen niet op een legale manier kan waarmaken, probeert diegene zijn of haar doelen op een andere manier te bereiken, eventueel via criminaliteit. Het behalen van succes is belangrijker dan de weg die ertoe leidt. Deze theorie wordt de anomietheorie genoemd.

**Gelegenheidstheorie**

Voor het begaan van fraude moet ook de gelegenheid er zijn om te kunnen frauderen. Volgens de gelegenheidstheorie van Marcus Felson zijn er drie voorwaarden waaronder iemand een delict pleegt:

1. De motivatie.
2. Een aantrekkelijk doelwit.
3. Een kleine pakkans.

Het gezegde ‘de gelegenheid maakt de dief’ zegt het al. Wanneer je als werknemer makkelijker bij veel geld en goederen kan komen terwijl je financiële problemen hebt dan maak je daar gebruik van omdat de gelegenheid er is, zoals hierboven al uitgelegd.

**Sociale controle theorie**

De sociale controle theorie gaat ervan uit sociale controle crimineel gedrag tegenhoudt. Bij een bedrijf waarbij veel sociale controle is, is de kans dat werknemers gaan frauderen veel kleiner dan bij een bedrijf waar de werknemers veel vrijheid krijgen.

Iedereen voelt weleens gelegenheid en druk, dat maakt echter nog geen dief. Je wordt pas een dief als je het voor jezelf kan rechtvaardigen. Deze werknemers gebruiken smoezen als ‘niemand heeft er last van’ of ‘weet je wel wat mijn baas allemaal declareert’.

**Interne en externe druk**

Wanneer uw werknemer onder druk komt te staan, zal hij of zij eerder misbruik maken van de al aanwezige gelegenheid. Als de druk van buitenaf komt spreek je van externe druk. Enkelen voorbeelden van externe druk zijn: hoge schulden, verslaving of familieproblemen.

Wanneer de druk vanbinnen komt spreek je van interne druk. Interne druk ontstaat op de werkvloer en kan ontstaat wanneer werkgevers onmogelijke doelstellingen stellen. Hierdoor kunnen werknemers gedwongen worden af te wijken van de regels. Interne druk kan leiden tot verslavingen waardoor er hoge schulden ontstaan en er hierdoor weer externe druk ontstaat. Daardoor kan er een vicieuze cirkel ontstaan waardoor het probleem zichzelf indirect in stand houdt.

Er zijn verschillende motieven voor het begaan van interne criminaliteit:

* Economische motieven
* Ideologische motieven
* Psychische motieven
* Sociale motieven
* Rancuneuze motieven

**Economische motieven**

Onder economische motieven verstaan we financiële problemen zoals torenhoge schulden van de werknemer. De maandelijkse uitgaven van diegene komen niet overeen met de maandelijkse inkomsten. Daardoor moeten de tekorten op een andere manier worden opgelost door onder andere te stelen van de baas.

**Ideologische motieven**

Bij ideologische motieven gaat het er vooral om dat de pakkans van de werknemer nihil is en het gewin groot. De werknemer pleegt fraude omdat hij of zij het niet eens is met het beleid van het bedrijf of uit medelijden voor vrienden of familie die krap bij kas zitten. Ze bestelen de baas om het geld aan de arme vrienden of familie te geven. De werknemer gebruikt smoezen om zijn of haar gedrag te rechtvaardigen.

**Psychologische motieven**

Psychologische motieven zijn veroorzaakt door psychische aandoeningen zoals kleptomanie. Kleptomanen stelen goederen niet voor persoonlijk gewin of voor persoonlijk gebruik van de gestolen voorwerpen, maar meer om de spanning tijdens het stelen en de opluchting als het is gelukt.

**Sociale motieven**

Bij sociale motieven gaat het bijvoorbeeld om verslaving. Mensen die verslaafd zijn aan verdovende middelen hebben veel geld nodig om in hun eigen behoefte te voorzien. Voor die mensen lijkt stelen de enige manier om snel, makkelijk en zonder veel inspanning aan veel geld te komen.

**Rancuneuze motieven**

Als laatste zijn er nog de rancuneuze motieven. De naam zegt het eigenlijk al je bent boos op iemand die je slecht behandeld heeft en bent uit op wraak. De werknemer voelt zich gepasseerd door de baas. Hij of zij vindt bijvoorbeeld dat zijn of haar beloning of promotie wel heel lang uitblijft en is hierdoor eerder geneigd om te gaan frauderen om zichzelf de ‘verdiende’ beloning of promotie te geven door middel van te stelen van de baas. Ook wraakgevoelens kunnen meespelen. De werknemer is boos en vindt dat hij of zij onrechtvaardig is behandeld door de baas en probeert door middel van interne criminaliteit veel schade aan te richten bij de baas.

Het is duidelijk waar de oorzaken liggen. De grootste oorzaak voor het begaan van fraude zijn financiële problemen. Ook zijn er verschillende motieven te noemen. Zo is zijn er economische, ideologische, psychologische, sociale en rancuneuze motieven.

**Wat zijn de gevolgen van interne criminaliteit?**

Wanneer een werkgever erachter komt dat een werknemer zich erg verdacht gedraagt, zou het kunnen dat deze werknemer zich schuldig maakt aan interne criminaliteit. Hoe moet hier mee worden omgegaan? In deze deelvraag gaan we na wat er gebeurt als een werknemer interne criminaliteit pleegt en de gevolgen hiervan.

Ten eerste moet je er zeker van zijn dat deze werknemer zich inderdaad schuldig heeft gemaakt aan interne criminaliteit. Het hangt van de situatie af hoe je kunt bewijzen dat er echt sprake is van interne criminaliteit. Een werkgever kan zelf op onderzoek uit gaan om bewijs te vinden, maar hij kan ook de hulp inschakelen van specialisten.

Een werkgever kan door het bekijken van camerabeelden, gesprekken met de verdachte werknemer (en andere werknemers) en het controleren van de boekhouding voldoende bewijs vinden voor zijn vermoedens. Een nadeel hiervan is dat de werkgever snel fouten kan maken en emotioneel bij de zaak betrokken is, en mogelijk een onschuldige werknemer beschuldigd, waardoor het vertrouwen tussen werkgever en werknemer weg is.

Als de werkgever niet zelf op onderzoek uit wilt gaan, kan hij ervoor kiezen om hulp in te schakelen van specialisten. Dit zijn bijvoorbeeld recherchebureaus of de politie. Het inschakelen van hulp is echter wel duurder, maar het is professioneler en de werkgever is er minder bij betrokken.

Als de werknemer inderdaad schuldig is, kan de werkgever ervoor kiezen om de werknemer een officiële schriftelijk waarschuwing te geven. Ook kan de werkgever de werknemer een boete opleggen of een schadevergoeding eisen. Dit moet wel duidelijk zijn vast gelegd in het arbeidscontract. Een boete en een schadevergoeding kunnen niet tegelijkertijd opgelegd worden. Een boete mag niet hoger zijn dan een halve dag loon per week en gaat naar een fonds voor werknemers, de werkgever krijgt het geld dus niet zelf. Een schadevergoeding kan een werkgever bij de rechter eisen. Overplaatsing, schorsing en ontheffing uit de functie zijn ook bekende maatregelen. Wanneer de samenwerking tussen werkgever en werknemer zo erg verstoord is dat samenwerking niet meer mogelijk is, kan de werknemer worden ontslagen. Als de werkgever een procedure wilt opstarten met strafrechtelijk vervolging, dan moet hij aangifte doen bij de politie.

Interne criminaliteit heeft niet alleen financiële gevolgen, maar ook emotionele gevolgen.

De sfeer is slecht, het vertrouwen tussen de collega’s is weg, er is spanning binnen het bedrijf en het veilige gevoel is verdwenen. De beste manier om deze schade te herstellen is om erover te praten. Natuurlijk heeft het ook impact op de klanten en de reputatie van een bedrijf.

Uit deze deelvraag kunnen we concluderen dat interne criminaliteit veel gevolgen met zich meebrengt. Niet alleen voor de dader, maar ook voor het bedrijf. Buiten financiële schade is er vaak ook emotionele schade. De sfeer in het bedrijf wordt slechter, het vertrouwen is geschaad en er zijn spanningen merkbaar. Ook is de naam van het bedrijf aangetast.

**Wie zijn er betrokken bij interne criminaliteit?**

In deze deelvraag gaan wij de betrokken partijen met betrekking tot interne criminaliteit bespreken. Ook zullen wij het hebben over de bevoegdheden van de partijen en wat ze kunnen doen om het te voorkomen. De betrokken partijen zijn natuurlijk de werkgever en de werknemer, maar natuurlijk kan de werkgever ook de hulp van een recherchebureau of de politie inroepen.

**De werkgever**

De werkgever is degene die de werknemers aanneemt. Hij of zij moet er dus voor zorgen dat het bedrijf zo min mogelijk last heeft van interne criminaliteit. Dit kan hij of zij doen door de werknemers goed te screenen. De werkgever kan de werknemer ook vragen om een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG), in het waarschuwingsregister kijken of contact opnemen met oude werkgevers. Ook is het handig om als bedrijf duidelijke regels te hanteren, en niet een persoon toegang geven tot alle bedrijfsinformatie, maar meerdere personen hiervoor autoriseren.

**De werknemer**

De werknemer is degene die in dienst is en zich schuldig kan maken aan interne criminaliteit. De werknemer kan ontevreden zijn met het werk wat diegene uit moet voeren of kan de druk niet meer aan. Ook kan de werknemer of familie van de werknemer geldproblemen hebben waardoor ze zich schuldig maken aan interne criminaliteit. Een werkgever kan een werknemer die zich schuldig maakt aan interne criminaliteit op staande voet ontslaan.

**Recherchebureau**

Een werkgever kan de hulp van een recherchebureau inschakelen wanneer er een vermoeden is van interne criminaliteit. Het recherchebureau kan toegang krijgen tot bijvoorbeeld verwijderde e-mail berichten, telefoongegevens of financiële data van de verdachte werknemer. Na het onderzoek kan je als werkgever zelf kiezen wat er gebeurd met de gegevens die naar boven zijn gekomen door het onderzoek. Dit is een goede reden om een recherchebureau in te schakelen, aangezien het recherchebureau de ingewonnen informatie niet tegen de wil van de cliënt, het bedrijf, mag openbaren. Dit voorkomt dat het bedrijf openlijk in de publiciteit komt en hierdoor een slechte reputatie krijgt.

**De politie (overheid)**

De politie kan worden ingeschakeld nadat een werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan interne criminaliteit. Als de werkgever, ofwel het bedrijf, aangifte doet tegen de werknemer met betrekking tot het strafbare feit, kan er een strafrechtelijk onderzoek worden gestart. Hierbij kan de zaak worden aangedragen bij het Openbaar Ministerie.

Binnen de politie (intern) is er een speciale eenheid opgericht die zich bezighoudt met criminaliteit binnen de politie. Deze afdeling genaamd Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) screent onafhankelijk en zorgvuldig nieuwe medewerkers, ondersteund externe diensten en onderzoekt vermoedens en signalen van plichtsverzuim. Ook behandelen ze de klachten van burgers.

Een goed voorbeeld van interne criminaliteit binnen de politie is de onlangs gearresteerde agent Mark M, die werkte bij de Nationale Recherche. Hij wordt ervan verdacht op grote schaal en jarenlang geheime opsporingsinformatie en politiedossiers te hebben doorgespeeld aan de onderwereld.

Binnen interne criminaliteit zijn de werkgever, werknemer, de politie en wellicht een recherchebureau betrokken. De werkgever is de degene die de werknemers aanneemt en zal moeten proberen de interne criminaliteit zo veel mogelijk zien te voorkomen of beperken.

**Wat kunnen we het beste doen om interne criminaliteit te voorkomen en bestrijden?**

Interne criminaliteit heeft veel gevolgen voor het bedrijf en kost meestal veel geld. Daarom willen we interne criminaliteit het liefst voorkomen, maar dat is nog niet zo makkelijk. Dit komt mede doordat interne criminaliteit moeilijk te herkennen is en in alle sectoren voorkomt. Gelukkig kan een werkgever veel verschillende dingen doen om interne criminaliteit tegen te gaan.

Een mogelijkheid om interne criminaliteit te voorkomen is om als werkgever interne criminaliteit in het arbeidscontract op te nemen. In het arbeidscontract kan worden vastgesteld dat een werkgever een boete kan opleggen of een schadevergoeding kan eisen bij de rechter, wanneer de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan interne criminaliteit. Ook wordt er altijd vermeld dat de werknemer op staande voet kan worden ontslagen, als blijkt dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan interne criminaliteit. Deze consequenties zorgen ervoor dat de werknemer gestimuleerd wordt om geen strafbare feiten te plegen.

Een andere mogelijkheid is om camera’s op te hangen binnen het bedrijf, zodat er cameratoezicht is. Deze camerabeelden kunnen worden opgeslagen en later worden gebruikt voor onderzoek. De werknemers moeten hier wel van op de hoogte zijn. Deze optie kost het bedrijf wel extra geld. Andere goedkopere oplossingen zijn bijvoorbeeld het plaatsen van kluisjes voor de werknemers en het controleren van het personeel door visitatie. Hierbij worden kleding, spullen en vervoersmiddelen van de werknemers gecontroleerd.

Een ander handig middel is het waarschuwingsregister. Hierbij kan een werkgever in het waarschuwingsregister kijken om na te gaan of een werknemer of sollicitant zich in het verleden schuldig heeft gemaakt aan fraude.

Een werkgever zal voorzichtig met zijn bedrijfsinformatie en goederen om moeten gaan. Hierbij kan hij ervoor zorgen dat niet één werknemer, maar meerdere werknemers, verantwoordelijk zijn voor bepaalde processen. Deze vorm van gedeelde verantwoordelijkheid moet ertoe bijdragen dat er een vorm van onderlinge sociale en bedrijfsmatige controle ontstaat.

Wij hebben een interview gedaan met Bibi Trimbos, een brigadier van de politie in Amsterdam. Op de vraag “Hoe denkt u dat interne criminaliteit het beste aangepakt kan worden?” heeft ze geantwoord dat door goede voorlichting, bewustwording en elkaar aanspreken op bepaald gedrag interne criminaliteit het beste kan worden aangepakt. Het is dus belangrijk om interne criminaliteit bespreekbaar te maken binnen het bedrijf en duidelijke regels op te stellen, zodat iedereen weet welke consequenties interne criminaliteit heeft. Door het opbouwen van een onderlinge band tussen werkgever en werknemer, en een bepaalde werksfeer te creëren, zal dit ertoe bij kunnen dragen dat de interne criminaliteit lager zal zijn, omdat door de prettige werksfeer en de onderlinge band tussen werkgever en werknemer de druk op de werknemer niet te groot wordt gemaakt.

Er zijn dus meerdere mogelijkheden om interne criminaliteit te bestrijden. Zo kan het bedrijf interne criminaliteit in het arbeidscontract opnemen, camera’s ophangen en het personeel controleren door middel van visitatie. Bedrijven kunnen interne criminaliteit voorkomen door sollicitanten voorafgaand goed te screenen en te kijken in het waarschuwingsregister om te checken of de sollicitant zich in het verleden al eens schuldig heeft gemaakt aan fraude. Een ander goed middel om interne criminaliteit te voorkomen is de macht dan wel kennis onderling te verdelen. Geef niet één werknemer alle macht of kennis in handen, maar verdeel het over meerdere werknemers. Hierdoor ontstaat er sociale controle naar elkaar toe en is er meteen bedrijfscontrole, waardoor het dus moeilijker wordt om fraude te plegen.

**Welke soorten van interne criminaliteit zijn er?**

Bij interne criminaliteit gaat het altijd om strafbare, ongewenste en voor het bedrijf schadelijke handelingen zoals diefstal, verduistering, fraude, oplichting, corruptie, vernieling, doorspelen van bedrijfsinformatie, sabotage en zelfs fysiek geweld tegen collega’s.

Al deze vormen van interne criminaliteit, met uitzondering van fysiek geweld tegen collega’s, zorgen voor directe schade voor de werkgever. Hierbij zijn er verschillende vormen van diefstal te melden, waarbij alle boven genoemde vormen zorgen voor geldelijk verlies. De verschillende motieven om interne criminaliteit te plegen zijn per bedrijf verschillend. Er zijn bedrijven die met name informatie of innovatie produceren, zodat het hier niet direct om producten gaat, echter om ideeën of een bepaald “format”. In deze deelvraag gaan we het hebben over de verschillende soorten interne criminaliteit.

Hieronder volgen de soorten interne criminaliteit:

**Stelen van goederen.**

Diefstal komt heel vaak voor op kantoren. Bij diefstal op het kantoor gaat het vaak om kleine dingen zoals potloden, pennen en papier (kladblokken/ kopieerpapier) die zonder toestemming worden meegenomen, maar het kan ook om grotere dingen gaan zoals printers. Niet alleen op kantoor worden spullen gestolen, ook wordt er vaak op bouwplaatsen gereedschap en materialen gestolen.

Een andere vorm van het stelen van goederen is zonder toestemming gebruikte of verlopen producten uit bijvoorbeeld de winkel waar je werkt meenemen. Werknemers denken dat de spullen niet meer verkocht kunnen worden en nemen het mee naar huis. Soms mogen werknemers gebruikte of verlopen producten meenemen, maar dit is met toestemming van de werkgever. Als dit niet het geval is en een werknemer neemt gebruikte of verlopen spullen mee naar huis, dan is het diefstal.

**Valse declaraties.**

Het opmaken van valse declaraties is eveneens een vorm van interne criminaliteit. Hierbij worden kilometervergoedingen vaak valselijk ingevuld, waarbij er meer kilometers worden berekend dan daadwerkelijk zijn gereden. Hierdoor krijg je als werknemer meer kilometervergoeding uitbetaald en dit lijkt in eerste instantie klein en onschuldig te zijn, echter het geldelijk gewin is hierbij uiteindelijk vaak groot en de schade voor het bedrijf is enorm. Dit geld eveneens voor het schrijven van niet gewerkte uren of het niet opschrijven van opgenomen vakantie uren, waarbij de werkgever dus uren moet uitbetalen die niet zijn gewerkt.

**Stelen van geld.**

Bij het stelen van geld moet je bijvoorbeeld denken aan de boekhouder of penningmeester die het geld zelf houdt en door het vervalsen of manipuleren van de boekhouding het geld in hun eigen zak steken. Hierbij is ook de greep uit de kassa bij winkel of bedrijven een veel voorkomende vorm van het stelen van geld, waarbij ook soms extra korting of het gratis weggeven van spullen aan vrienden en familie voorkomt.

**Witwassen van geld.**

Witwassen van geld is geld weer op legale manier in omloop krijgen, waarbij het dus om geld gaat dat veelal op criminele en illegale manier is verkregen. Door middel van transacties wordt geprobeerd om de herkomst van het geld te verbergen. Een voorbeeld hiervan is als iemand valse facturen stuurt, terwijl er geen dienst voor is geleverd. Hiermee kan je gemakkelijk geldstromen weer legaal krijgen.

**Stelen van bedrijfsinformatie.**

Het stelen van bedrijfsinformatie is een minder bekende vorm, maar het komt wel vaak voor. Uit onderzoek is gebleken dat een meerderheid van ontslagen werknemers bedrijfsinformatie meeneemt. Deze informatie gaat vaak over klanten, adressen, informatie over werknemers, de financiële boekhouding en andere vertrouwelijke informatie. Ze hopen hiermee een nieuwe baan te kunnen vinden, een eigen bedrijf te kunnen starten of geld te verdienen door informatie door te verkopen aan de concurrent. Vaak realiseren werkgevers zich niet over hoeveel vertrouwelijke bedrijfsinformatie werknemers beschikken en hoe gevaarlijk dit is als het in de verkeerde handen terecht komt.

De top drie meeste voorkomende soorten interne criminaliteit zijn:

1. Privégebruik of diefstal van eigendommen of geld van de onderneming.
2. Declareren van niet-gewerkte uren of het nemen van vrije tijd zonder toestemming.
3. Privé-uitgaven declareren of meer declareren dan eigenlijk is uitgegeven.

Uit deze deelvraag kan je concluderen dat er verschillende soorten interne criminaliteit zijn. Deze soorten kunnen sterk wisselen van stelen van bedrijfsinformatie tot het maken van valse declaraties. Ook is er onderzoek gedaan naar de interne criminaliteit, waarbij er landelijk een top drie naar voren is gekomen met de meest gepleegde feiten ten aanzien van interne criminaliteit. De drie meest voorkomende soorten interne criminaliteit zijn; privé gebruik of diefstal van geld of eigendommen van de onderneming, valse declaraties met betrekking tot uren en valse declaraties met betrekking tot uitgaven/ vergoedingen.

**Welke signalen duiden op interne criminaliteit?**

De signalen die kunnen duiden op interne criminaliteit zijn heel divers. Vaak begint de interne criminaliteit doordat een werknemer zichzelf een excuus verschaft om te frauderen of stelen. Deze excuses zijn zeer verschillend en vaak van persoonlijke aard tot rancuneuze motieven. Heel veel signalen zijn te vinden in het gedrag van de werknemer. Hieronder vind je een aantal signalen die zouden kunnen duiden op interne criminaliteit.

**Enkelen signalen die op interne criminaliteit kunnen duiden zijn:**

* Verstopte goederen in personeelsruimtes of kluisjes.
* Plotseling vertrek medewerker zonder specifieke reden.
* Gevoel, intuïtie: hier klopt iets niet.
* Non-verbaal: rood hoofd, stilvallen, zenuwachtig.
* Iemand is er altijd als eerste en gaat als laatste weg.
* Opvallend vaste patronen in pauzes.
* Smoezen verzinnen.
* Hoog ziekteverzuim.
* Niet houden aan regels en procedures.
* Een levensstijl van de medewerker die niet overeenkomt met het inkomen.
* Bewust werken zonder collega’s die mee kunnen kijken, of altijd met dezelfde collega’s.
* Heimelijke telefoongesprekken.
* Veel foutbonnen, retourneren of kastekort bij dezelfde mensen.
* Sparen in de kassa, aantekeningen bij de kassa.
* Tips van klanten: geen bon, datum klopt niet, bon bedrag klopt niet.
* Veelvuldig voorkomen van ronde kasverschillen.
* Nooit kasverschil.
* Leveranciers die aangeven orders te missen.
* Ongebruikelijke leveringen.
* Opengemaakte verpakkingen in het magazijn.
* Vaak schade aan bepaalde artikelen.

Het onderzoeksbureau Hoffmann bedrijfsrecherche heeft onderzocht hoe vaak bedrijven het afgelopen jaar te maken hebben gehad met diefstal op het werk. Uit onderzoek bleek dat bedrijven steeds vaker slachtoffer zijn van fraude en diefstal door de werknemers zelf. Bij veel gevallen ging het om fraude met werkuren. Dit kan verbonden zijn met het meer thuiswerken van de werknemers. Zo schrijven ze meer uren dan daadwerkelijk gewerkt te hebben. Vooral de onopvallende en voor het gevoel betrouwbare werknemers maken steeds vaker deel uit van de fraudeurs. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de pensioenleeftijd verhoogd is en ze een slechte financiële situatie hebben. Ook kan de economische crisis een oorzaak zijn voor het frauderen en stelen.

**Is er verschil tussen opleidingsniveau/sekse als het gaat om het begaan van interne criminaliteit?**

De criminaliteit binnen het bedrijfsleven is gestegen met een toename van 5 procent. Natuurlijk willen we dat er een afname komt. Om interne criminaliteit te bestrijden moet je weten welke soorten mensen interne criminaliteit plegen en waarom. Dus nu is de vraag; is er verschil tussen opleidingsniveau, sekse of leeftijd als het gaat om het begaan van interne criminaliteit? Dat gaan we in deze deelvraag onderzoeken.

De groep vrouwelijke daders is gestegen. Dit ging vooral om vrouwen in hogere leeftijdsklasse. Dat komt waarschijnlijk doordat het aantal vrouwelijke werknemers is toegenomen. Ook zijn er meer jonge daders, wat waarschijnlijk wordt veroorzaakt door het inhuren van meer uitzendkrachten en het populairder worden van stagiaires. Omdat deze werknemers geen vast contract hebben, hebben ze ook geen binding met het bedrijf en zijn ze eerder geneigd om interne criminaliteit te plegen.

Uit onderzoek is gebleken dat hoogopgeleiden steeds vaker interne criminaliteit plegen in tegenstelling tot laagopgeleiden. Steeds vaker hebben de werknemers die interne criminaliteit plegen een leidinggevende functie. Een op de vier fraudezaken werd gepleegd door managers en bijna een derde van de fraudezaken werd gepleegd door bestuurders. Hieruit kun je concluderen dat hoogopgeleiden steeds vaker interne criminaliteit plegen. De hoofdreden hiervan is dat ze er de gelegenheid toe hebben.

De conclusie van deze deelvraag is dat hoogopgeleiden meer interne criminaliteit plegen en dat de vrouwelijke daders de laatste jaren gestegen zijn. Dit komt omdat het aantal vrouwelijke werknemers de laatste jaren is toegenomen. Ook zijn er veel jonge werknemers die interne criminaliteit plegen. Dit is waarschijnlijk veroorzaakt door het populairder worden van uitzendkrachten en stagiairs. Deze groep heeft geen binding met het bedrijf en pleegt hierdoor sneller fraude.

**Conclusie**

Wij hebben onderzoek gedaan naar het onderwerp interne criminaliteit, waarbij wij zijn gestart met het opstellen van een hypothese welke was:

Hoe kan het probleem van interne criminaliteit aangepakt worden?

Hierbij hebben wij voor onszelf een aantal deelvragen gesteld, waarop wij antwoord wilden hebben. Deze deelvragen waren:

* Wat is het probleem?
* Wat zijn de oorzaken van interne criminaliteit?
* Wat zijn de gevolgen van interne criminaliteit?
* Wie zijn er betrokken bij interne criminaliteit?
* Hoe kunnen we interne criminaliteit het beste voorkomen en bestrijden?
* Welke soorten interne criminaliteit zijn er?
* Wat zijn signalen die duiden op interne criminaliteit?
* Is er verschil tussen opleidingsniveau/sekse als het gaat om het begaan van interne criminaliteit?

Bij de deelvraag “wat is het probleem?” hebben wij onderzocht wat het probleem was. Hier zijn wij erachter gekomen dat interne criminaliteit een redelijk groot maatschappelijk probleem is. Jaarlijks gaat naar schatting 6% van de bedrijfswinst verloren aan werknemers die interne criminaliteit plegen en blijkt dat interne criminaliteit op elk niveau voorkomt en bijna elk bedrijf er last van heeft.

Bij de deelvraag “wat zijn de oorzaken van interne criminaliteit?” is duidelijk waar de oorzaken liggen. De grootste oorzaak voor het begaan van fraude zijn financiële problemen. Andere voor de hand liggende oorzaken zijn de druk op het werk, de gelegenheid om te frauderen, psychologische motieven en rancuneuze motieven. Bij psychologische motieven gaat het over psychologische aandoeningen zoals kleptomanie. Hierbij gaat het niet om het gewin of gebruik van de goederen, maar om de kick die het geeft, waarbij moet worden vermeld at kleptomanie een ziekte betreft. Bij rancuneuze motieven gaat het om wraak. Je bent boos en wilt vergelding. De werknemer neemt wraak door interne criminaliteit te plegen om zijn of haar baas te schaden. Ook kan de werknemer vinden dat hij of zij promotie of een beloning heeft verdiend. Deze promotie of beloning wordt niet door de baas geregeld of gegeven en hierdoor besluit de werknemer om het zichzelf dan maar te geven.

De derde deelvraag gaat over “wat zijn de gevolgen van interne criminaliteit?”. Interne criminaliteit heeft grote gevolgen. Niet alleen financieel, maar ook emotioneel. De sfeer wordt slechter, het vertrouwen is geschaad en er zijn spanningen merkbaar. Ook is de naam van het bedrijf aangetast.

Deelvraag nummer vier gaat over “wie zijn er betrokken zijn bij interne criminaliteit?”. Binnen interne criminaliteit zijn de werkgever, werknemer, de politie en wellicht een recherchebureau betrokken. De werkgever is de degene die de werknemers aanneemt en zal moeten proberen de interne criminaliteit zo veel mogelijk zien te voorkomen of beperken. De werknemer is meestal degene die de interne criminaliteit pleegt, laat plegen dan wel op een of andere wijze hierbij dus betrokken is, en daarom is het is duidelijk welke rol hij hierbij speelt. De politie of een recherchebureau kan worden ingeschakeld wanneer er iemand verdacht wordt van interne criminaliteit. Een recherchebureau onderzoekt de zaak op aandringen van een werkgever en zal, wanneer het onderzoek is afgerond, deze informatie ter beschikking stellen van het bedrijf dat hem had ingehuurd. Deze kan dan zelf bepalen of ze verdere stappen of actie zal ondernemen bij gebleken interne criminaliteit. Het bedrijf kan het intern oplossen of de zaak overdragen aan de politie.

De politie zal na aangifte van de werkgever, en mogelijk al een afgerond onderzoek van een recherchebureau, zelf nog onderzoek doen en kan een strafrechtelijk onderzoek starten tegen de verdachte, waardoor de zaak voor de rechter kan komen.

De volgende deelvraag gaat over het “hoe kunnen we interne criminaliteit het beste voorkomen en bestrijden?”. Er zijn meerdere mogelijkheden om interne criminaliteit te bestrijden. Zo kan het bedrijf interne criminaliteit in het arbeidscontract opnemen, camera’s ophangen en het personeel controleren door middel van visitatie. Bedrijven kunnen interne criminaliteit voorkomen door sollicitanten voorafgaand goed te screenen. Zo kunnen ze kijken in het waarschuwingsregister om te checken of de sollicitant zich in het verleden eens schuldig heeft gemaakt aan fraude. Ook kunnen ze vroegere werkgevers van de sollicitant nagaan en vragen om een referentie. Steeds vaker wordt er tegenwoordig ook gevraagd om een verklaring omtrent gedrag (VOG). Een ander goed middel om interne criminaliteit te voorkomen is de macht dan wel kennis onderling te verdelen. Geef niet één werknemer alle macht of kennis in handen, maar verdeel het over meerdere werknemers. Hierdoor ontstaat er sociale controle naar elkaar toe en is er meteen bedrijfscontrole, en is het dus moeilijker om fraude te plegen.

De volgende deelvraag gaat over “welke soorten interne criminaliteit zijn er?”. Bij interne criminaliteit gaat het niet alleen om goederen, maar ook om strafbare, ongewenste en voor het bedrijf schadelijke handelingen zoals fraude, oplichting, corruptie, vernieling, het doorspelen van bedrijfsinformatie, sabotage en fysiek geweld tegen collega’s. Ook hebben wij gekeken naar de meest voorkomende vormen van interne criminaliteit, waarbij er landelijk een top drie naar voren is gekomen met de meest gepleegde feiten ten aanzien van interne criminaliteit. Dit waren privé gebruik of diefstal van geld of eigendommen van de onderneming, valse declaraties met betrekking tot uren en valse declaraties met betrekking tot uitgaven/ vergoedingen.

De deelvraag gaat over “welke signalen duiden op interne criminaliteit?”. De signalen hiervan kunnen sterk variëren. Denk bijvoorbeeld aan verstopte goederen, hoog ziekteverzuim, uitbundig luxe levensstijl of het veelvuldig voorkomen van ronde kasverschillen.

De laatste deelvraag gaat over “is er verschil tussen opleidingsniveau of sekse als het gaat over het begaan van interne criminaliteit?”. Uit onderzoek is gebleken dat hoogopgeleiden meer interne criminaliteit plegen en dat de vrouwelijke daders de laatste jaren gestegen zijn. Dit komt omdat de vrouwelijke werknemers de laatste jaren is toegenomen. Ook zijn er veel jonge werknemers die interne criminaliteit plegen. Dit is waarschijnlijk veroorzaakt door het populairder worden van uitzendkrachten en stagiairs. Deze groep heeft geen binding met het bedrijf en pleegt hierdoor sneller fraude.

Wij hebben ook een interview gehouden met iemand van de politie werkzaam op de afdeling Veiligheid Integriteit en Klachten (VIK).

Kijkend naar onze hypothese: ‘Hoe kan het probleem van interne criminaliteit het beste aangepakt worden?’ Kunnen wij concluderen dat het probleem van interne criminaliteit het beste kan worden aangepakt door verschillende methodes. Zo kan de werkgever camera’s ophangen, de macht en het vertrouwen verdelen tussen meerdere werknemers en de sollicitanten vooraf goed screenen. Dit kan door middel van het waarschuwingsregister en het nagaan van referenties. Bovendien kan de werkgever vragen om een VOG, Verklaring Omtrent Gedrag. Hiermee weet de werkgever zeker dat de sollicitant geen strafblad heeft. Het goed op de hoogte houden en informeren van je personeel. Waarbij ook informatie over lopende onderzoeken, in hoeverre en gedeeld mag worden, zal medewerkers doen inzien dat interne criminaliteit gevolgen kan hebben. Het is dus het beste om als werkgever de werknemers te blijven informeren en controleren met als doel interne criminaliteit aan te pakken.

**Bronnenlijst**

Antwoord voor bedrijven. Interne criminaliteit. Geraadpleegd op 9 september 2015, <http://www.ondernemersplein.nl/regel/interne-criminaliteit/>

Bedrijfsrecherche. Z.d. Geraadpleegd op 29 november 2015, <http://www.inquirendum.nl/recherche/bedrijfsrecherche/>

Diekman, A. Gelegenheid maakt de dief, ook op het werk 2015. Geraadpleegd op 9 september 2015, <http://fd.nl/personal-finance/1115897/gelegenheid-maakt-de-dief-ook-op-het-werk>

Gelegenheidstheorie. Z.d. Geraadpleegd op 9 september 2015, <https://nl.wikipedia.org/wiki/Gelegenheidstheorie>

HBD. Interne Criminaliteit. Geraadpleegd op 15 november 2015,

<http://docplayer.nl/1866486-Interne-criminaliteit.html>

Het CCV. Interne criminaliteit, Tips om interne diefstal te voorkomen 2013. Geraadpleegd op 10 oktober 2015, <http://www.hetccv.nl/binaries/content/assets/veiligondernemenbeginthier/interne-criminaliteit.pdf>

Hoffman. Toename van fraude binnen het bedrijfsleven 2014. Geraadpleegd op 30 november 2015, <https://www.hoffmannbv.nl/sites/default/files/Statistiek%20maart%202014_0.pdf>

Hofman, S. Er wordt meer gestolen op de werkvloer 2014. Geraadpleegd op 14 oktober 2015, <http://www.zoekbijbaan.nl/bijbaan-nieuws/Er-wordt-meer-gestolen-op-de-werkvloer>

Jaarverslag Politie, Z.d. Geraadpleegd op 30 november 2015, jaarverslag-2014.pdf

Mkb Nederland en VNO-NCW. Boeven op de loonlijst, Z.d. Geraadpleegd op 24 oktober 2015, <http://www.mkb.nl/images/Brochure%20Boeven%20op%20de%20loonlijst.pdf>

Novum, NZa vermoedt toch declaratiefraude bij ziekenhuis 2014. Geraadpleegd op 1 december 2015, <http://www.nu.nl/economie/3810734/nza-vermoedt-toch-declaratiefraude-bij-ziekenhuis.html>

Nyenrode Business Universiteit. Thema: Interne Criminaliteit. Geraadpleegd op 9 september 2015, <http://www.nyenrode.nl/Education/bachelor/Documents/Profielwerkstukken/Thema%20interne%20criminaliteit.pdf?AspxAutoDetectCookieSupport=1>

Ontslagen werknemers stelen bedrijfsinformatie 2009. Geraadpleegd op 15 november 2015, <https://www.personeelslog.nl/2009/02/27/ontslagen-werknemers-stelen-bedrijfsinformatie/>

Prins, E. Interne fraude en criminaliteit 2011. Geraadpleegd op 16 september 2015, <http://www.mkb.nl/images/1110_Praktijkinfo_Interne%20fraude%20en%20criminaliteit.pdf>

Redactie Rendement. Steeds meer fraude op de werkvloer. Geraadpleegd op 1 december 2015, <https://www.rendement.nl/nieuws/id15152-steeds-meer-fraude-op-de-werkvloer.html>

Sinnige, A. Jatten van de baas populair tijdverdrijf 2007. Geraadpleegd op 23 september 2015, <http://www.mt.nl/1/7355/home/jatten-van-de-baas-populair-tijdverdrijf.html>

Telegraaf, profnews.nl. Werknemers stelen vaker bedrijfsinformatie door de crisis 2013. Geraadpleegd op 14 november,

<http://lexx-it.nl/nieuws/werknemers-stelen-vaker-bedrijfsinformatie-door-de-crisis/>

Vostermans, R. Corrupte agent Mark M.: 'Het lijkt wel een slechte film, hij loog iedereen voor’ 2015. Geraadpleegd op 29 november 2015, <http://www.omroepbrabant.nl/?news/2375851193/Corrupte+agent+Mark+M.+Het+lijkt+wel+een+slechte+film,+hij+loog+iedereen+voor%E2%80%99.aspx>

Winterman, P. Miljoenen stelen van de baas was ‘appeltje-eitje’ 2015. Geraadpleegd op 9 september 2015, <http://www.ad.nl/ad/nl/1012/Nederland/article/detail/4025975/2015/05/16/Miljoen-stelen-van-de-baas-was-appeltje-eitje.dhtml>



**Logboek**

