

# FRAUDITING 2.0

WAT MAAKT EEN FRAUDEONDERZOEKER EEN EXPERT



# FRAUDITING 2.0

WAT MAAKT EEN FRAUDEONDERZOEKER  
EEN EXPERT

**Nicole J. den Hartigh**

Management Impact

Ontwerp omslag en binnenwerk:

Douwe Hoendervanger grafisch ontwerp<sup>bno</sup>, [www.douwehoendervanger.nl](http://www.douwehoendervanger.nl)

ISBN 978 946276 2879

© 2018 Vakmedianet, Deventer managementimpact.nl

*Management Impact is een onderdeel van Vakmedianet*

Alle rechten in deze uitgave zijn voorbehouden aan Vakmedianet. Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van art. 16h t/m 16m Auteurswet j°. Besluit van 27 november 2002, Stb. 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (Postbus 3060, 2130 KB).

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever(s) geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor gevolgen hiervan.

# INHOUD

Voor- en dankwoord – 7  
Lijst met afkortingen – 10



## **1**      **Introductie** – 13

- 1.1      Inleiding – 14
- 1.2      ‘Fraude-ABC’ – 14
- 1.3      Daderprofielen – 18
- 1.4      Onderzoekersprofielen – 21
- 1.5      Voor wie is dit boek interessant en waarom? – 23
- 1.6      Leeswijzer en tijdlijn – 25



## **2**      **Opmars naar een nieuw concept: fraud control performance** – 31

- 2.1      Inleiding – 32
- 2.2      Onderliggende studie – 33
- 2.3      Verwerven van auditexpertise – 38
- 2.4      Model voor het beïnvloeden van fraud control performance – 39
- 2.5      Tips, opdrachten en overwegingen – 42



## **3**      **Relevante onderwerpen** – 45

- 3.1      Inleiding – 46
- 3.2      Corporate governance – 46
- 3.3      Governancegerelateerde functies – 48
- 3.4      Verwachtingskloof – 53
- 3.5      Tips, opdrachten en overwegingen – 55



## **4**      **Integriteit, frauditing en werkplezier** – 59

- 4.1      Inleiding – 60
- 4.2      Integriteitschendingen en onderzoek – 60
- 4.3      Fraudedriehoek bezien vanuit verschillende functies – 63
- 4.4      Van fraudebeheersing naar frauditing – 67
- 4.5      Samenhang tussen werkplezier en integere gedragingen – 74
- 4.6      Tips, opdrachten en overwegingen – 81

-  **5 Wat zijn omgevingsfactoren en menselijke factoren? – 85**
- 5.1 Inleiding – 86
  - 5.2 Omgevingsfactoren – 86
  - 5.3 Menselijke factoren (competenties) – 86
  - 5.4 Vaardighedentaxonomieën – 89
  - 5.5 Relevante competenties – 95
  - 5.6 Tips, opdrachten en overwegingen – 96
-  **6 Mogelijke effecten van omgevingsfactoren en menselijke factoren – 99**
- 6.1 Inleiding – 100
  - 6.2 Organisaties in Nederland – 100
  - 6.3 Collega's in Nederland – 104
  - 6.4 Verdiepend onderzoek vaardigheden top 3 – 111
  - 6.5 Tips, opdrachten en overwegingen – 117
-  **7 Ervaring, instructies en kennis van integriteitgerelateerd onderzoek – 121**
- 7.1 Inleiding – 122
  - 7.2 Ervaring – 122
  - 7.3 Instructies (standaarden) – 123
  - 7.4 Kennis – 134
  - 7.5 Tips, opdrachten en overwegingen – 148
-  **8 Casestudy gebaseerd op de onderzoeksresultaten – 151**
- 8.1 Inleiding – 152
  - 8.2 Onderzoeksresultaten op hoofdlijnen – 152
  - 8.3 De casestudy – 155
  - 8.4 Profiel van een theoretisch ideale CPI-kandidaat – 180
  - 8.5 Aanbevelingen – 184
  - 8.6 Suggesties voor vervolgonderzoek – 192
- Bijlage 1 Enquête inzake competenties en vaardigheden (2006-2010) – 196
- Bijlage 2 Vragenlijst survey 'Waterland' inclusief antwoorden – 201
- Bijlage 3 Jung Typology Test/MBTI questionnaire – 211
- Bijlage 4 Toelichting op de Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) – 214
- Bijlage 5 Toelichting op de Keirsey Temperament Sorter (KTS) – 223
- Bijlage 6 Frauditingambassadeurs – 228
- Literatuur – 231
- Over de auteur – 235

# VOOR- EN DANKWOORD

Sinds juli 2005 houd ik mij vakmatig bezig met het onderzoeken van integriteitschendingen zoals fraude. Toen ik in opleiding was voor internal auditor kwam ik hier bij toeval mee in aanraking. Al snel werd het me duidelijk dat het onderzoeken van personen iets heel anders is dan het toetsen van de effectiviteit en efficiëntie van beheersingsmaatregelen. Ook realiseerde ik me dat je iemands leven volledig kunt verwoesten als je over onvoldoende relevante competenties beschikt om zo'n onderzoek uit te voeren, omdat het iemands integriteit raakt.

Vanaf mijn allereerste persoonsgerichte onderzoek heb ik mij daarom laten ondersteunen en inspireren door experts. Gaandeweg merkte ik dat er verschillen waren in kwaliteiten en persoonlijkheden. Maar wat is eigenlijk kwalitatief goed of juist niet goed in dit vak? En wat maakt iemand tot een uitstekend onderzoeker? Een aantal collega-onderzoekers noemt het beschikken over creativiteit een *must* in dit vak. Ook zou je volgens sommigen goed moeten kunnen luisteren.

Volgens mij moet je vooral ook de kunst van het verleiden volledig weten te verstaan. Immers, als iemand iets heeft gedaan dat in strijd is met wet- of regelgeving, wat kan leiden tot sancties, dan is dat best moeilijk om toe te geven. Waarheidsvinding vergt een zorgvuldig voorbereid interview, kennis van menselijke gedragingen en empathie.

Maar hoe denken onderzoekers hier in meer brede zin over? En dan liefst onderzoekers van verschillende komaf, zoals experts in persoonsgericht onderzoek, internal auditors en accountants? Velen van hen hebben de afgelopen jaren hun gewaardeerde medewerking verleend aan de studie die ten grondslag ligt aan dit boek.

Mijn onderzoeksvraag eind 2009 was: welke specifieke competenties maken de persoonsgericht onderzoeker een expert? Een onderzoeksexpert is iemand die in staat is om razendsnel de juiste beslissing te nemen. Hij kan relevante informatie distilleren vanuit ogenschijnlijk irrelevant data en is ook nog eens in staat om in patronen belangrijke verschillen te herkennen. Dergelijke kwaliteiten hebben een

positief effect op de *performance* van een onderzoeksexpert. Zijn dit kwaliteiten die ieder mens gewoon in zijn DNA heeft, of juist niet? Kun je bepaalde competenties aanleren of moet je met sommige juist geboren zijn? In dit boek geef ik antwoord op dit soort vragen. Al lezend kun je getuige zijn van wat er zich allemaal afspeelt in de boeiende wereld van misleiding en bedrog en wat de kenmerken van fraude precies zijn.

Dit boek gaat dus over competenties die een onderzoeker van fraude een expert kunnen maken. Ik besteed ook aandacht aan de valkuilen die je bij persoonsgericht onderzoek tegen kunt komen. Valkuilen die je maar beter kunt omzeilen als je brokken wilt voorkomen. Verder heb ik een aantal sprekende voorbeelden en anekdotes uit de dagelijkse praktijk van een fraudeonderzoeker opgenomen.

Het boek bevat bovendien overwegingen en opdrachten, do's-and-don'ts en waardevolle tips, die kunnen bijdragen aan een adequaat overwogen, voorbereid of uitgevoerd persoonsgericht onderzoek. *Frauditing 2.0* is daarmee een diepergaand vervolg op *Frauditing, routeboek bij fraudeonderzoek uit 2007*.

Hoewel schrijven hoofdzakelijk een soloaangelegenheid is, hoef je een onderliggende studie gelukkig niet alleen uit te voeren. Daarom woorden van dank aan allen die mij hebben gesteund om dit boek, dat in 2009 begon als proefschriftonderzoek, richting en inhoud te geven. In het bijzonder noem ik mijn geliefde Corina, die mij in 2015 wist op te sporen en mij koos als partner in love. Familie en vrienden die mij hebben aangemoedigd en ook het Stolwijk Kelderman Kennisnetwerk waaronder mijn Stolwijk denHartigh-collega's: dank voor jullie vertrouwen en support.

In het bijzonder dank ik de leden en geassocieerden van de Association of Certified Fraud Examiners, the Netherlands chapter (ACFE.NL), het Institute of Internal Auditors (IIA), de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA) en de Stichting Verenigde Register Operational auditors (SVRO), die hebben deelgenomen aan de onderzoeken waarop dit boek is gebaseerd. En niet te vergeten: de cliënten, docenten, studenten en deelnemers aan de frauditingtrainingen, colleges, lezingen en masterclasses.

Arie Molenkamp wil ik noemen als grondlegger van het operational auditing-vak in Nederland en supporter van het eerste uur. Ron de Korte, die mij de kans gaf frauditingcolleges te verzorgen aan de Erasmus School of Accounting and Assurance. Peter Schimmel, die ik vakmatig bewonder en die mij telkens wist te prikkelen om tot nieuwe inzichten te (kunnen) komen. Ook Marcel Pheijffer en Muel Kaptein fun-

geerden als inspirators. Zij kunnen op hun unieke wijze schrijven en doceren over dit mooie vak: waarheidsvinding.

De studie die ten grondslag ligt aan dit boek, is een ultieme liefdesverklaring aan dit mensgerichte onderzoeksvak. Naar mijn mening zijn de *facthunters & truthfinders* de ware helden van deze eeuw. Ik hoop dat dit boek bijdraagt aan een groeiende professionaliteit in deze waardevolle business.

Ik nodig jullie als lezers, en geïnteresseerden in dit onderwerp, uit om jullie ervaringen met mij te delen. Zo stellen jullie mij in staat om kennis, ervaring en bekwaamheid met jullie te delen. En op die manier kunnen we samen een steviger vuist maken tegen het leed dat integriteitschendingen heet! Met de publicatie van dit boek komt een ultieme droom – minder (narigheid door) integriteitschendingen – mogelijk weer wat dichterbij.





# 1 INTRODUCTIE



## 1.1 Inleiding

Dit boek gaat over fraude, en dan in het bijzonder over de mensen die dat onderzoeken. Literatuur- en praktijkonderzoeken, uitgevoerd sinds 2005, liggen ten grondslag aan dit boek. Het wetenschappelijke deel is aangevuld met actualiteiten uit de dagelijkse praktijk van een privédetective, in Nederland wat minder sexy ‘particulier onderzoeker’ genoemd. Fraude klinkt als iets strafbaars. Strafbare feiten zijn in Nederland omschreven in het Wetboek van Strafrecht (WvSr). In dat wetboek komt fraude echter niet voor als delict, maar valsheid in geschrifte, oplichting en (bedrieglijke) bankbreuk bijvoorbeeld wel. Alleen in artikel 273f Mensenhandel van het WvSr wordt de term ‘fraude’ gebruikt.

Sleutelwoorden die we in de vele definities die er voor fraude bestaan terugvinden zijn bedrog en misleiding. Fraude komt als definitie bijvoorbeeld ook voor in de Wet toezicht accountantsorganisaties (Wta). Artikel 26 lid 2 bevat de fraudemeldplicht voor accountants en in lid 3 van dat artikel is opgenomen dat fraude in een algemene maatregel van bestuur (AMVB) wordt gedefinieerd. In die AMVB wordt verwezen naar artikel 36 van het Besluit toezicht accountantsorganisaties (Bta), waarin drie begrippen centraal staan: opzet, misleiding en wederrechtelijk voordeel.

## 1.2 ‘Fraude-ABC’

Er zijn zoveel soorten fraude, dat je door de bomen het bos bijna niet meer ziet, en dagelijks komen er nieuwe soorten bij. De menselijke geest laat zich nu eenmaal graag uitdagen om telkens weer het randje van het kantje van het plankje op te zoeken. En het liefst – ongezien – daar toch over heen te gaan om zelf te ontdekken of iets wat eigenlijk niet mag, wel echt zoveel pijn doet als men zegt. Iets lekkers dat voor het grijpen lijkt te liggen is immers aanlokkelijk. Zo laat een kind zich – ondanks moeders waarschuwingen dat hitte pijn kan doen – toch regelmatig de vingers branden aan vers gebakken en zeer verleidelijk geurende koekjes, met blaren en brullen als gevolg. Sommigen laten zich ook verleiden om de mazen in wetten en regels te ontdekken, om zo op de een of andere manier iets van voordeel te kunnen behalen. Er kan dan sprake zijn van een integriteitschending, waar fraude er één van is.

Fraude kent een hoofdingeling in *externe* en *interne fraude*. Daarnaast kennen we twee verschijningsvormen van fraude. Deze zijn gebaseerd op de impact die de fraude heeft op reguliere marktverhoudingen.

De eerste verschijningsvorm wordt *parasitair* genoemd, waarbij het element van slachtofferschap overheerst. Voorbeelden daarvan zijn ten onrechte uitgekeerde subsidies of het derven van inkomsten.



De tweede verschijningsvorm van fraude wordt *symbiotisch* genoemd. Voorbeelden hiervan zijn: het afnemen van goederen tegen onwaarschijnlijk lage prijzen, het doen van een spontane handreiking aan fraudeurs, tot aan het zelf initiëren van een zwarte/grijze markt.

Fraude is een containerbegrip en inmiddels begint het *fraude-ABC* behoorlijk compleet te raken:

A	aanbestedingsfraude, accijnsfraude, acquisitiefraude, advertentiefraude, AOV-fraude, ...;
B	bank(rekening)fraude, bedrijfsfraude, belastingfraude, beleggingsfraude, bierfraude, bitcoinfraude, boekhoudfraude, bouwfraude, btw(carrousel)fraude, bijstandsfraude, ...;
C	CEO-fraude, chequefraude, computerfraude, consumentenfraude, copyfraude, cv-fraude, cyberfraude, ...;
D	datingfraude, dieselfraude, diplomafraude, digitale fraude, diplomafraude, domeinnaamfraude, domiciliefraude, dopingfraude, ...;
E	elektriciteitsfraude, energiefraude, erfenisfraude, examenfraude, ...;
F	facturatiefraude, faillissementsfraude, ...;
G	gegevensfraude, godsdienstfraude, ...;
H	helpdeskfraude, huurfraude, hypotheekfraude, ...;
I	identiteitsfraude, inkoopfraude, intellectuele eigendomsfraude, internetfraude, investeringsfraude, IT-fraude...;
J	jaarrekeningfraude, ...;
K	kassa-fraude, kennelfraude, kilometertellerfraude, kredietfraude, kunstfraude, ...;
L	letsselfraude, loterijfraude, ...;
M	marktplaatsfraude, medicijnfraude, merkenfraude, mestfraude, milieufraude, ...;
N	naamfraude, Nigeriaanse fraude, ...;
O	orgaanfraude, ...;
P	paspoortfraude, PGB-fraude, piramidefraude, Ponzifraude, ...;
Q	quizshowfraude, ...
R	recoveryfraude, reiskostenfraude, relatiefraude, ...;
S	sjoemelfraude, spookfactuurfraude, sportfraude, stamboomfraude, stemfraude, subsidiefraude, systeemfraude, ...;
T	taxatiefraude, telecomfraude, telemarketingfraude, terugbelfraude, ticketfraude, tijdfraude, toeslagenfraude, ...;
U	uitkeringsfraude, uitvaartfraude, urenfraude, ...;

V	vakantiefraude, vacaturefraude, vastgoedfraude, verkiezingsfraude, verzekeringsfraude, verzuimfraude, visfraude, vleesfraude, voedsel­fraude, voor­schotfraude, ...;
W	Wangirifraude, werknemersfraude, wetenschapsfraude, witwasfraude, woon­fraude, wijnfraude, ...;
X	Xeroxfraude, XRP-fraude, ...;
Y	YouTube­fraude, ...;
Z	zaaddonorfraude, zorgfraude, zwarte fraude, ...

Er zullen zeker nog vele nieuwe samenstellingen met het woord fraude volgen. Sommige van bovengenoemde samenstellingen met fraude betekenen inhoudelijk hetzelfde. Een voorbeeld hiervan is ‘diefstal van tijd door personeel’, ook bekend onder de noemers *urenfraude* en *tijdfraude*. Het voert te ver om in dit boek alle genoemde soorten fraude nader te specificeren, maar van de meeste termen is voldoende duidelijk wat ermee wordt bedoeld. Bovendien biedt Google een onuitputtelijke bron van informatie. Een paar interessante soorten fraude verdienen echter een toelichting.

Bijvoorbeeld *wangiri*. Buitenlandse telefoonfraudeurs bestoken mobiele bellers met spooktelefoontjes. Ze bellen je en laten je mobiele telefoon maar één keer overgaan. De beller hoopt dan dat de gebelde het onbekende nummer terugbelt. Met trucs proberen de fraudeurs daarna de terugbellers zolang mogelijk aan het lijntje te houden. Hang je niet direct op, dan betaal je hoge kosten. Je belt in werkelijkheid met een soort betaald 0900-nummer in het buitenland. We noemen dit *wangirifraude*, dat in het Japans zoiets betekent als één rinkel, want dat is precies wat er gebeurt.

Bij *quizshowfraude* gaat het om afgesproken tekens die gebruikt worden als er in een quizshow grote prijzen kunnen worden gewonnen. De deelnemer laat zich op afstand helpen, door bijvoorbeeld vooraf met zijn of haar secondant(en) in het publiek af te spreken dat hij of zij één of twee keer kucht voor een ‘ja’ of een ‘nee’ en zo het correcte antwoord voorzegt.

*Zwarte fraude* klinkt dubbel duister en betreft werkgevers of particulieren die niet-geregistreerde werknemers inhuren voor wie zij geen sociale premies en belasting afdragen.


**TIP** 

Ken jij soorten fraude die niet nog voorkomen in het fraude-ABC? Laat het me weten. Mijn e-mailadres vind je achterin bij 'Over de auteur'. Jouw aanvullingen worden dan toegevoegd aan het ABC'tje en kunnen zo eenvoudig worden gedeeld met vakgenoten en andere geïnteresseerden.

We maken nu de overstap naar de wereld van de wetenschap. Wanneer je de woorden 'fraude' en 'universiteit' intypt in *Google*, dan verschijnt – in ieder geval toen ik dit experiment deed in 2017 – als eerste de Universiteit van Utrecht. Deze universiteit verbindt het aan fraude gelieerde bedrog, op basis van deze zoekcombinatie, aan haar studenten. Zo is op de website van deze universiteit te lezen:

*'De Universiteit Utrecht vat iedere vorm van wetenschappelijke misleiding op als een zeer ernstig vergrijp. De Universiteit Utrecht verwacht dat elke student de normen en waarden inzake wetenschappelijke integriteit kent en in acht neemt. De belangrijkste vormen van misleiding die deze integriteit aantasten zijn fraude en plagiaat. Plagiaat is het overnemen van andermans werk zonder behoorlijke verwijzing en is een vorm van fraude. Hieronder volgt nadere uitleg wat er onder fraude en plagiaat wordt verstaan en een aantal concrete voorbeelden daarvan (...).'*

De Universiteit van Tilburg, de Universiteit van Amsterdam en de Erasmus Universiteit, volgen deze lijn, zo blijkt uit de verdere resultaten van de genoemde zoekslag. Let wel: dit lijstje met universiteiten die fraude – in samenhang met de organisatie zelf – schijnbaar vooral relateren aan handelingen en gedragingen van studenten, is niet volledig.

Periodieke *fraud surveys* van onder andere PricewaterhouseCoopers (PwC) en Ernst & Young (EY) tonen echter aan dat niet de studenten of junioren in een organisatie zich bezig blijken te houden met frauduleuze praktijken, maar juist de meer seniore functionarissen en leidinggevendenden. Gezien de zakelijke context waarin fraude zich doorgaans afspeelt, spreken we daarom ook wel van *witteboordencriminaliteit*. De keurig uitzijnde zakenman, die onder zijn goed gesneden kostuum, verblindend witte overhemd met strak gesteven boord en zijden das een duister geheim met zich draagt.

Hoe kunnen we – in een vergelijkbare context – de misstanden die plaatsvinden onder de hoede van de leiders van universiteiten (de rectoren magnifici, decanen, vicedecanen, hoogleraren, professoren enzovoort) op vergelijkbare en herkenbare wijze verwoorden? Dit zou zomaar een leuke wedstrijd kunnen zijn, ware het niet dat dergelijke misstanden een grote impact kunnen hebben op de daarbij betrokken slachtoffers. Mede omdat de zeer weledelgeleerde daders soms jarenlang onzichtbaar kunnen blijven onder hun wetenschappelijk habijt, binnen de zwijgende muren van het Nederlandse ‘universiteitsklooster’, zo blijkt uit talrijke artikelen van onderzoeksjournalisten.

Onderzoeken naar daders van misstanden zoals fraude worden al vele jaren uitgevoerd en leiden soms tot waardevolle *survey*rapporten. Daarom besteden we nu eerst aandacht aan de zogenoemde *daderprofielen*, om vervolgens nader in te gaan op kenmerken van persoonsgericht onderzoek.

### 1.3 **Daderprofielen**

Het is niet een proces of systeem dat fraude pleegt. Fraude gaat over mensen die opzettelijk bedriegen, onder druk, door rationalisatie en gelegenheid. Het zijn de elementen die de fraudedriehoek vormen (Cressey, 1953). Fraudeurs kennen – net als fraude – vele verschijningsvormen en zijn doorgaans niet makkelijk herkenbaar. Ze gaan nu eenmaal niet gekleed in een gestreept boevenpak, zoals Disney’s zware jongens, en hun neus groeit niet als ze een leugen vertellen, zoals die van Pinocchio. *Predictive profiling* kan onderzoekers echter wel meer leren over gedragingen van mensen die zich bezighouden met (de voorbereiding van) integriteitschendingen en hoe zij hierop preventief kunnen anticiperen.

Wereldwijd uitgevoerde onderzoeken naar fraude laten bovendien zien dat het leeuwendeel van economische delicten niet wordt gepleegd door onbekenden, maar juist door mensen die wij vertrouwen (Kaptein, 2011). In relatie tot interne fraude, oftewel fraude binnen een organisatie, gepleegd door medewerkers of management (Schimmel, 2004), is dat doorgaans het geval. Mensen maken dus het verschil, ook daar waar het gaat om (on)ethisch gedrag.

Gebaseerd op daderprofielen die deel uitmaken van de onderzoeksrapporten op het gebied van economische criminaliteit (onder andere uitgevoerd door de Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), KPMG, EY, PwC) en literatuur (Linke, 2012; Kaptein, 2011), zijn fraudeurs vaak mannen die werken op managementniveau. Ze hebben doorgaans geen strafblad en zijn daardoor lastig te herkennen. Fraudeurs worden door hun collega’s vaak gekarakteriseerd als onopvallend en altijd wel be-



reid om iets extra's te willen doen. Dit stelt hen in de gelegenheid om aanvullende informatie te vergaren over de organisatie, processen en systemen en ook over eventuele lacunes in beheersingsmaatregelen. Zo kunnen fraudeurs er bijvoorbeeld een voorkeur voor hebben om juist in vakantieperiodes door te werken. Collega's vinden dit doorgaans plezierig, want dit stelt hen in staat om zelf van hun vakantie te genieten terwijl de empathische collega tijdelijk hun taken, en daarom ook tijdelijk hun inloggegevens en wachtwoorden, overneemt. Als gevolg hiervan komt het dan ook vaak als een volslagen verrassing wanneer hun zorgzame collega wordt ontmaskerd als fraudeur (Kaptein, 2011; Scharenborg, 2006; Mikkers en Van Schoten, 2006).

Kijkend naar de eigen praktijk, waarin ik mij de afgelopen dertien jaar bijna dagelijks heb mogen bezighouden met waarheidsvinding op basis van feitenvergaring, dan kloppen de conclusies uit die wereldwijde studies nog steeds. Bij fraude gaat het bijna altijd over 'praktiserende mannen'...

### **Praktijkvoorbeeld**

Collega-onderzoekers, van wie ik (elementen van) het vak leerde en soms ook hoe het juist niet moest, gaven hun dossiers soms geheimzinnige en niet te herleiden namen of nummers. Zo was er één die zijn dossiers de namen van struikgewas gaf, zoals 'braam'. Een ander gaf dossiers de titels van sprookjes. Vergelijkbaar met deze voorbeelden koppel ik gemakkelijk terug te herleiden alliteraties aan uitgevoerde onderzoeken. Die namen lijken een beetje op de titels van de Suske en Wiske-strips van Willy Vandersteen (1945 e.v.). Parel-tjes als 'De Malle Mergpijp', 'De Schone Slaper' en 'De Briesende Bruid' en enkele aan mijn werkveld te liëren titels als 'De Gladde Glipper' en 'De Gekke Gokker'.

Gerelateerd aan de ongelijke verdeling man/vrouw, onder betrokkenen in integriteitgerelateerde onderzoeken, deel ik een paar geanonimiseerde voorbeelden. Deze bevatten soms elementen uit meerdere onderzoeken en zijn deels ontdaan van feitelijke grondslagen, om de leesbaarheid te vergroten en de herkenbaarheid te bemoeilijken.

Ooit is onderzoek gedaan naar een kwestie die bekendstond onder de naam 'De Goede Doelen Deserteur'. Een sterk acterende directrice van een goededoelenstichting had ondanks alle gepretendeerde schone schijn, als ware zij Neerlands Moeder Theresa, jarenlang tonnen aan subsidiegelden verduis-



terd. Met die voor kwetsbaren bedoelde gelden kocht zij een koninginnen-status in verre landen. Zij werd soms als een waar staatshoofd ontvangen door militante leiders. Een foto van deze directrice, zittend voor een rijkelijk versierde Bedoeïenentent, zal mij altijd blijven. Een zinderende woestijn, zij gehuld in een koningsblauw gekleurd gewaad, en aan beide zijden geflankeerd door woestijnprinsen met glimmende Kalasjnikovs. Pontificaal in beeld en rustend tegen haar schenen, stond een rode boodschappentas met daarop de tekst 'Ik ben toch niet GEK?!' Gek was zij zeker niet, maar gelukkig wisten de onderzoekers haar toch te ontmaskeren. In wederhoor was er opeens niets meer over van de eerder zo overtuigend geveinsde niets-dan-goedheid.

Een andere 'Duistere Dame' wordt herinnerd als 'De Pinnige Pleiter'. Zij speelde niet eens de hoofdrol, maar werd uiteindelijk in het onderzoek meer betrokkene dan getuige. Deze voorzitter van een raad van commissarissen speelde overdag advocaat en verdiende fiks bij met een groot aantal commissariaten. Zij meende het straatje als falend hoofd van een – naar later bleek – groep non-integere toezichthouders, schoon te kunnen vegen.

Zij deed dat door notulen te manipuleren die waren gemaakt van een mondelinge toelichting op de onderzoeksresultaten. De wijzigingen in die notulen vielen gunstig uit voor de rol die enkele RvC-leden hadden gespeeld in de kwestie waar het onderzoek zich feitelijk op richtte. Die aangepaste notulen stuurde zij vervolgens – zonder afstemming van geciteerde maar gemanipuleerde passages – door naar het toezichthoudende orgaan. Zo leek het of de externe onderzoeker andere dingen had gezegd dan uit het feitenrapport zelf bleek. Als de toezichthouder niet het volledige feitenrapport zou lezen, zou hij die notulen mogelijk voor waar aannemen. En dan was het eigen straatje van die RvC-leden mooi schoongeveegd.

Zou de toezichthouder wél goed opletten, dan zou het lijken alsof de externe onderzoeker zichzelf op punten tegensprak. Dat zou dan de kwaliteit van het feitenrapport, met daarin ook de informatie over de kwalijke rol die bepaalde RvC-leden hadden gespeeld, kunnen ondermijnen. Gelukkig versprak een aantal procesbetrokkenen zich over het gebeurde, waardoor het foefje breed bekend werd.

Met dit voorbeeld stopt het wel zo'n beetje voor wat betreft de vrouwen die een hoofdrol of kwalijke bijrol hebben gespeeld bij integriteitschendingen die ik heb mogen onderzoeken. Een enkele vrouw versus tientallen mannen die



bewezen betrokken zijn geweest bij integriteitschendingen. Er is dus sprake van een disbalans in de verdeling man-vrouw onder integriteitschenders. Een disbalans die we overigens ook zien onder fraudeonderzoekers.

Het zijn vaak mannen die dergelijke ‘stoute dingen’ doen in een zakelijke context, zo blijkt uit wereldwijde studies en ook uit mijn eigen onderzoekspraktijk. Maar komt dat nou doordat er (nog steeds) meer mannen dan vrouwen op topniveau functioneren en daardoor makkelijker een *management override* kunnen plegen? Of zijn vrouwen gewoon te slim om zich door de omgeving in de kaarten te laten kijken wanneer ze over de schreef zijn gegaan? Of zijn vrouwen gewoonweg minder vaak betrokken bij integriteitschendingen? Wie zal het zeggen...

#### TIP

Geef dossiers die betrekking hebben op persoonsgericht onderzoek een naam die niet direct herleidbaar is naar een persoon of organisatie die onderzocht wordt. Dit komt de privacy en vertrouwelijkheid ten goede.

### 1.4 Onderzoekersprofielen

Ofschoon er vele studies zijn uitgevoerd naar de verschillende motieven achter fraude om zo fraudeurprofielen op te kunnen stellen, is er weinig bekend over de onderzoekers van vermeende integriteitschendingen, zoals fraude. Wat karakteriseert hun persoonlijkheid en gedrag? En wat zijn de belangrijkste competenties waarover zij dienen te beschikken? Verschillen de competenties van interne en externe onderzoekers of zijn die precies hetzelfde? Als er redelijk eenduidige daderprofielen bestaan in de context van fraude, waarom zijn die profielen er dan niet van experts op het gebied van fraudeonderzoek?

De combinatie van de woorden *fraude* en *auditing* leidde in 2005 tot de titel van mijn afstudeerreferaat en werd vanaf 2007 breder bekend onder de noemer *frauditing*. Het zag toen het daglicht onder de titel *Routeboek bij fraudeonderzoek*. Elf jaar na het verschijnen van dat routeboek, blijkt het onderwerp nog altijd *hotter than hot*.

Het onderzoeken van vermeende integriteitschendingen is mijn beroep en liefhebberij. Uit de diepe krochten die dit vak soms kent, komen nogal eens valpartijen voort, die gevolgen kunnen hebben voor de procesbetrokkenen. Zo'n val kent gradaties, oplopend van een schaafwond tot een breuk, en soms zelfs leidend tot een noodlottig einde. Dit boek heeft als onderliggend doel de procesbetrokkenen en hun omgeving te behoeden voor dergelijke pijn.

## TIPS

Verplaats jezelf in de rol van opdrachtgever voor een persoonsgericht onderzoek. Jij zit in de top van een grote organisatie. En je hoort dat één of meer werknemers zeer waarschijnlijk interne fraude hebben gepleegd. Er zijn tonnen aan euro's kwijt. De organisatie heeft een *internal audit*-afdeling, die ook bijzondere onderzoeken uitvoert. Die onderzoeken worden uitgevoerd door twee internal auditors, beiden al tien jaar werkzaam voor de organisatie. Dit is nu de zevende keer in tien jaar tijd dat de organisatie te maken krijgt met een integriteitschending.

- Vraag je de internal auditors om het onderzoek uit te voeren? Zij staan immers op de payroll, hebben tien jaar ervaring en worden maandelijks betaald voor audits die samenhangen met bedrijfsrisico's.
- Of huur je een specialist in, met vier jaar ervaring, die dagelijks te maken heeft met het onderzoeken van integriteitschendingen, maar die wel een factuur stuurt voor zijn of haar diensten?

Verplaats je nu eens in de rol van de vermeend betrokkene. Dat is degene die wordt verdacht van betrokkenheid bij de fraude, maar die in dit geval helemaal niets met de kwestie van doen heeft, maar wel de schijn tegen heeft gezien een paar misstappen in het verleden. Wie zou jij dan willen dat het onderzoek uitvoert?

- Een van de – in jaren geteld – meer ervaren internal auditors, die zich in de eigen organisatie ook af en toe bezighoudt met persoonsgericht onderzoek?
- Of toch liever die externe specialist met minder ervaringsjaren, voor wie dit type onderzoek dagelijkse kost is?



Verplaats je ten slotte nog eens in de rol van vermeend betrokkene, maar dan in die van de fraudeur die willens en wetens de zaak heeft gefleest om er zelf beter van te worden.

✓ Wie van beide onderzoekers heeft dan jouw voorkeur en waarom?

Dit boek hangt samen met deze vraagstellingen. Het is namelijk goed mogelijk dat je andere antwoorden hebt gegeven, gebaseerd op jouw veranderende rol in de geschetste casus. Interessant is dan: waarom heb je dat gedaan? Maakt interne kennis van de organisatie iemand een betere persoonsgericht onderzoeker? Of juist niet? Of hangen jouw antwoorden samen met de geschetste ervaring van de mogelijke onderzoekers? Met jouw vermeende kennis over hen? Of met de mogelijke kosten? Of met jouw eigen hachje? Of iets anders misschien?

Het is boeiend om te onderzoeken wat iemand in de optiek van anderen een goede onderzoeker maakt. Nog interessanter is of die aannames ook daadwerkelijk kloppen. Is meer ervaring in jaren bijvoorbeeld een garantstelling voor een betere performance van de onderzoeker? En is een expert, die mogelijk meer kost per uur, beter dan een 'goedkope'? In dit boek vind je gefundeerde antwoorden op dit soort vragen.

Het wetenschappelijke onderzoek dat ten grondslag ligt aan dit – tweede – boek, gaat ervan uit dat het onderzoeken van fraude een bijzondere vorm van auditing is dat ook als specialisme kan worden aangemerkt (Boritz e.a., 2015) en als auditing-expertise (Bedard en Chi, 1993). Gebaseerd op literatuur over *auditingexpertise* zijn kennis, ervaring, instructie en bekwaamheid noodzakelijk om tot goede prestaties te kunnen komen. Een expert kenmerkt zich namelijk door een razendsnelle oordeels- en besluitvorming, ook wel *judgement performance* genoemd (Bonner, 2008; Libby en Luft, 1993).

## 1.5 Voor wie is dit boek interessant en waarom?

### 1.5.1 Doelgroepen

Dit boek is vooral bedoeld voor onderzoekers, zoals internal en external auditors, die geïnteresseerd zijn in het vergroten van hun kennis over fraudebeheersing in algemene zin. De onderliggende studie is ook geschikt voor professionals in het per-

soonsgerichtonderzoekvak die willen excelleren en voor studenten die in opleiding zijn voor een van de genoemde functies.

Bovendien is dit boek een must read voor andere governancegerelateerde functies, zoals controllers, compliance officers en riskmanagers, omdat zij uit hoofde van hun functie makkelijk in aanraking kunnen komen met signalen van vermeende fraude. Het is dan beter te weten wat je moet doen, of juist moet laten.

Dit boek is bovendien geschikt voor bestuurders en toezichthouders, zoals leden van raden van bestuur (RvB), raden van commissarissen (RvC) of raden van toezicht (RvT), aangezien zij opdrachtgever kunnen zijn van persoonsgericht onderzoek. Zij kunnen het antwoord op de vraag welke specifieke competenties de performance van fraudeonderzoekers beïnvloeden in dit boek vinden.

Vanuit dat perspectief bezien kunnen de onderzoeksresultaten dan ook praktisch nuttig en bruikbaar zijn voor iedereen die dergelijk onderzoek graag op een professionele wijze uitgevoerd wil zien. In dit boek lees je waar je vooral op zou kunnen letten bij het kiezen van een onderzoeker of onderzoeksbureau. Je loopt immers het risico van reputatieschade als een onderzoeker op een niet-professionele manier omgaat met integriteitschendingen, en dat kan een organisatie en haar verantwoordelijke management flink beschadigen.

Voor de HR-functie kan dit boek een verrijking zijn van de gereedschapskist, omdat fraude en andere integriteitschendingen menselijke daden zijn die zich in een zakelijke context kunnen afspelen en waarover de HR-functie kan worden geraadpleegd. De resultaten van de studie die ten grondslag ligt aan dit boek kunnen bovendien worden gebruikt voor het selecteren of opleiden van persoonsgericht onderzoekers. Ook kan de inhoud van deze studie de basis vormen voor competentie management en teambuilding en is deze vooral geschikt voor onderzoekers van (vermeende) integriteitschendingen zoals fraude en de teams waarin ze werken.

Natuurlijk is dit boek ook bijzonder interessant voor het verantwoordelijk management van onderzoeksbureaus die willen professionaliseren en excelleren.

**Het zou namelijk fantastisch zijn als dit boek een bijdrage levert aan de professionalisering en optimalisering van het persoonsgericht onderzoekvak in Nederland.**



### 1.5.2 *Interactief en praktisch nuttig*

Interactief en praktisch nuttig zijn zijn woorden die ik vaak terughoor van deelnemers aan colleges, trainingen en workshops over frauditing. Die dynamiek laat ik dan ook graag terugkomen in dit boek, al biedt dit medium helaas minder ruimte voor directe interactie met jou als lezer. Maar we gaan het gewoon proberen!

Dit boek bevat onder andere voorbeelden uit de dagelijkse onderzoekspraktijk van een persoonsgericht onderzoeker, ook wel *particulier onderzoeker* of *privédetective* genoemd. Die voorbeelden zijn herkenbaar aan de gebruikte kaders. Ieder hoofdstuk eindigt bovendien met vraagstukken en opdrachten die jouw bewustwording op dit terrein kunnen prikkelen. Tussentijds zijn er ook do's-and-don'ts en praktische tips opgenomen.

#### TIP

Neem een notitieboek, maak daarin aantekeningen en gebruik het voor de uitwerkingen van de opdrachten in dit boek. Het is niet alleen interessant om je eigen antwoorden terug te lezen wanneer je verder bent in dit boek, maar ook om eens met collega's of vakgenoten te discussiëren over bepaalde vraagstukken.

Soms zal ik je vragen om wat je hebt bedacht of besproken met mij te delen, zodat ook anderen daar mogelijk hun voordeel mee kunnen doen. Mijn contactgegevens vind je achterin bij 'Over de auteur'. Nieuwe inzichten en dilemma's zal ik toevoegen aan frauditinglesprogramma's en in een mogelijk vervolg op dit boek. Immers, kennis delen is kennis vermenigvuldigen. En zo kunnen we met vereende krachten een steviger vuist maken tegen fraude!

### 1.6 **Leeswijzer en tijdlijn**

De leeswijzer van dit boek is als volgt.

*Hoofdstuk 1* bevat een introductie en biedt algemene informatie over integriteit en schendingen daarvan, zoals door fraude. Er is aandacht voor de verschijningsvormen van fraude en de vele soorten fraude worden door middel van een fraude-ABC gepresenteerd. Enkele soorten licht ik nader toe. Tips en anekdotes worden ter verhoging van de bewustwording met je gedeeld. Het hoofdstuk wordt afgesloten met deze leeswijzer en een tijdlijn van de studie die ten grondslag ligt aan dit boek.

*Hoofdstuk 2* bevat meer uitgebreide informatie over de uitgevoerde studie. Je vindt in dit hoofdstuk de toelichting op de onderzoeksvragen, doelstelling, onderzoeksmethode en deelnemersgroepen. Verder vind je hier de presentatie van een nieuw concept dat is gebaseerd op het model voor verwerving van auditexpertise, *fraud control performance* (FCP). Daarbij geef ik antwoord op de vraag voor wie dit boek interessant is en ik sluit het hoofdstuk af met tips, overwegingen en opdrachten, met het oog op verdere bewustwording.

*Hoofdstuk 3* bevat enkele relevante onderwerpen die raken aan (fr)auditing, waaronder corporate governance, het Angelsaksische en het Rijnlandse model en de drie verdedigingslijnes (*three lines of defence*). Ook schenk ik aandacht aan de voor dit boek en de daarin behandelde onderwerpen relevante governancegerelateerde functies en ten slotte belicht ik de verwachtingskloof. Het hoofdstuk wordt afgesloten met tips, overwegingen en opdrachten, met het oog op verdere bewustwording.

*Hoofdstuk 4* bevat een toelichting op integriteit en mogelijke schendingen op dat terrein, alsmede een toelichting op de belangrijke verschillen in functies die relevant kunnen zijn voor dit onderwerp. Daarbij ga ik in op het gedachtegoed achter frauditing, gebaseerd op de fraudedriehoek. Verder komt de samenhang tussen werkplezier en integere gedragingen aan de orde. Ik sluit het hoofdstuk af met tips, overwegingen en opdrachten, met het oog op verdere bewustwording.

*Hoofdstuk 5* verklaart de begrippen ‘omgevingsfactoren’ en ‘menselijke factoren’, die relevant zijn bij de onderliggende studie. Je vindt er een toelichting op de generieke termen ‘competentie’, ‘bekwaamheid’ en ‘vaardigheden’ met betrekking tot de FCP en gebaseerd op bestaande vaardighedentaxonomieën. Het ‘Model voor het beïnvloeden van FCP’ is in dit hoofdstuk voor de component ‘bekwaamheid’ nader gespecificeerd in mentale competenties, houding en aan te leren vaardigheden (gedragsvaardigheden en cognitieve vaardigheden). Het hoofdstuk sluit af met tips, overwegingen en opdrachten, met het oog op verdere bewustwording.

*Hoofdstuk 6* gaat in op de mogelijke effecten van de in het vorige hoofdstuk gedefinieerde omgevingsfactoren en menselijke factoren op de FCP. Voor deze studie zijn het land van vestiging (Nederland), organisaties (forensische dienstverleners) en collega’s, de gedefinieerde omgevingsfactoren. Ervaring, instructies, kennis en bekwaamheid zijn de menselijke factoren. Daarna volgt een beschrijving van welke competenties certified professional investigators (CPI’s) zelf en welke eindverantwoordelijk managers in Nederland noodzakelijk achten voor een optimale FCP, gevolgd door een toelichting op de overeenkomsten en discrepanties. De top 3 van



de belangrijkste competenties voor een optimale FCP volgens CPI's in Nederland, worden op basis van de zogenoemde *laddering*techniek toegelicht. Daarvoor interviewde ik enkele ervaren Nederlandse CPI's diepgaand over het belang van juist deze drie specifieke competenties voor een optimale FCP. Daarna volgt een korte toelichting op die *laddering*techniek en een weergave van resultaten van deze interviews in vereenvoudigde schema's. Het hoofdstuk sluit af met tips, overwegingen en opdrachten, met het oog op verdere bewustwording.

*Hoofdstuk 7* behandelt belangrijke theorie over ervaring, instructies en kennis van integriteitgerelateerd onderzoek. Na een inleiding over de wettelijke kaders voor persoonsgericht onderzoek volgt een bespreking en de presentatie van de drie standaarden: de algemene, de beroeps- en de organisatiespecifieke standaarden. Deze standaarden zijn te gebruiken als referentiekader en kunnen worden beschouwd als instructies.

De relevante standaarden voor certified internal auditors (CIA's), certified public accountants (CPA's) en CPI's zijn verschillend en het is zinvol om die verschillen te kennen. Daarna volgt een beschrijving van potentiële valkuilen die je kunt tegenkomen tijdens de uitvoering van persoonsgericht onderzoek. Met de juiste ervaring, instructies en kennis kun je deze valkuilen trotseren of omzeilen. Het hoofdstuk sluit af met tips, overwegingen en opdrachten, met het oog op verdere bewustwording.

*Hoofdstuk 8* behandelt een casestudy en bevat de onderzoeksresultaten van de studie die ten grondslag ligt aan dit boek. Hierin komen de effecten van de menselijke factoren aan de orde: ervaring, instructies, kennis en bekwaamheid op de FCP, onder invloed van de omgevingsfactoren: land, organisatie en collega's. Daarna volgt de beschrijving van een theoretisch profiel, met daarin specifieke competenties die een persoonsgericht onderzoeker – in samenhang met een optimale FCP en op basis van de resultaten van deze studie – tot een expert kunnen maken. Dit hoofdstuk bevat enkele aanbevelingen en mogelijkheden voor vervolgonderzoek.

Het boek wordt afgesloten met literatuur, bijlagen en informatie over de auteur.

### **Tijdslijn**

De eerste zeven hoofdstukken van dit boek vormen een theoretische toelichting op de diverse (deel)onderzoeken die in de periode 2006 tot en met juli 2018 zijn uitgevoerd. Dat betreft zowel literatuur- als praktijkonderzoeken, gezien vanuit een wetenschappelijke grondslag. Daarna volgt een overzicht van de uitgevoerde studie, uitgezet in de tijd.



— 2006-2010

In dit boek zijn onder meer de resultaten weergegeven van wat onderzoekers in Nederland zelf van groot belang achten voor een adequate performance op het gebied van frauditing. Hiervoor zijn in de periode 2006-2010 drie enquêtes uitgevoerd, waar CPI's, CIA's en CPA's aan meewerkten (hoofdstuk 6 en bijlage 1).

— 2011

In 2011 volgde een verdiepingsslag van waarom ervaren CPI-collega's bepaalde vaardigheden zo belangrijk vinden voor performance in persoonsgericht onderzoek. Daarbij maakte ik gebruik van op de ladderings-techniek gebaseerde interviews. Dit deelonderzoek heeft geleid tot schema's, met daarin de door de geïnterviewden genoemde kernen achter het waarom van hun keuzes voor onafhankelijkheid, klantgerichtheid en integriteit (hoofdstuk 6).

— 2012-2013

Vanaf maart 2012 deed ik onderzoek naar persoonlijkheid en gedragsvoorkeuren van Nederlandse CPI's versus die van hun collega's wereldwijd (privédetectives). Hiervoor gebruikte ik de Jung Typology Test/Myers-Briggs Type Indicator (JTT/MBTI). In 2013 zijn de JTT/MBTI-resultaten van Nederlandse CPI's die ook deelnamen aan de survey Waterland, vertaald naar de Keirseij Temperament Sorter (KTS). De resultaten van deze deelonderzoeken naar persoonlijkheid en gedrag zijn weergegeven in bijlagen 3, 4 en 5.

— 2013

In 2013 volgde er een studie naar wat het verantwoordelijk management van forensische dienstverlenende organisaties in Nederland van belang acht voor een adequate performance van hun onderzoekers. Onder de noemer *profiling* zijn destijds negen functieprofielen van zeven verschillende forensische dienstverleners (organisaties) in Nederland geanalyseerd (hoofdstuk 6).

— 2012-2014

Hoofdstuk 7 biedt een theoretische inleiding, in de aanloop naar een in 2012 voorbereid en in 2013 uitgevoerde survey. Daarin zijn ervaring, instructies en kennis van deelnemers in relatie tot hun performance getest op basis van een bestaande fraudecasus, die voor dit doel was geanonimiseerd. De performance van de deelnemers is uitgedrukt in klassen. Die klassen zijn gebaseerd op hun casusoplossend vermogen, uitgedrukt in aantal fouten en snelheid van afronden van de survey. De fraudecasus betreft de intake voorafgaand aan een mogelijk persoonsgericht on-



derzoek. Begin 2014 is deze survey afgerond. De survey, inclusief antwoorden, is te vinden in bijlage 2.

— 2015-2018

In deze periode heeft analyse, verificatie en actualisatie van het literatuuronderzoek plaatsgevonden. In 2017 is ook een klein experiment uitgevoerd naar wat internal auditors van twee zorgverzekeraars in Nederland belangrijke vaardigheden vinden voor FCP (hoofdstuk 6).

Begin 2018 is de studie naar wat het verantwoordelijk management van forensische dienstverlenende organisaties in Nederland van belang acht voor een adequate performance van de eigen onderzoekers, geactualiseerd (hoofdstuk 6). Onder de noemer 'profiling' zijn in totaal elf functieprofielen van acht verschillende forensische dienstverleners (organisaties) over de afgelopen 20 jaar geanalyseerd.

Het van oorsprong als Engelstalig proefschrift opgezette manuscript is in de eerste maanden van 2018 volledig terugvertaald naar het Nederlands en is in die periode herschreven om het geschikt te maken voor de doelgroep. Zo zijn er voorbeelden uit de dagelijkse onderzoekspraktijk van een persoonsgericht onderzoeker uitgewerkt en toegevoegd en is het boek verrijkt met tips, do's-and-don'ts en praktische opdrachten die de bewustwording op het gebied van integriteitschendingen kunnen stimuleren en vergroten.

Op basis van de genoemde deelonderzoeken deed ik de afgelopen 12,5 jaar onderzoek naar de meer precieze inhoud van de eerdergenoemde menselijke factoren en omgevingsfactoren, in relatie tot onderzoekers in Nederland die zich bezig (kunnen) houden met persoonsgericht onderzoek naar integriteitschendingen zoals fraude.