

Onderzoeksprotocol Cultuur en Werkklimaat

Inleiding

Janus Legal & Mediation doet inventariserend onderzoek naar bedrijfscultuur en werkklimaat. Dat kan regulier zijn of hiervoor kan een aanleiding zijn zoals bijvoorbeeld hoog ziekteverzuim, groot personeelsverloop, negatieve signalen. Het onderzoek beoogt de belangen en behoeften van de medewerkers in kaart te brengen en zodoende constructieve aanbevelingen te doen ten behoeve van de bedrijfscultuur en/of het werkklimaat.

Dit protocol dient als handleiding voor een dergelijk onderzoek.

Doelstelling

Met de opdrachtgever wordt de doelstelling specifiek afgestemd. Daarbij komt aan de orde wat de aanleiding is (probleemstelling), op welk niveau informatie (analyse en aanbevelingen) gewenst is, wie geïnformeerd wordt en welke vervolgstappen gezet kunnen worden.

De doelstelling is nadrukkelijk niet om feiten over misstanden te achterhalen/bewijzen of om informatie op persoonsniveau te rapporteren.

Opdrachtgever

De opdrachtgever respecteert de privacy van de geïnterviewden. Daarnaast vergewist de opdrachtgever zich ervan dat de medezeggenschapsra(a)d(en) juridisch en volgens de geldende afspraken correct worden betrokken bij het onderzoek indien dit aan de orde is (informatie/instemming).

De opdrachtgever informeert de onderzoeker welke bepalingen uit CAO of het (interne) personeelshandboek voor het onderzoek van belang zijn.

De geïnterviewden

De geïnterviewde wordt voorafgaand aan het gesprek geïnformeerd over de aard, het doel en de mogelijke duur van het gesprek, alsmede of de verkregen informatie anoniem wordt verwerkt. Daarbij wordt eveneens aangegeven aan wie gerapporteerd wordt en hoe een terugkoppeling plaatsvindt aan de geïnterviewde.

Deelname aan het onderzoek is vrijwillig.

Janus Legal & Mediation gebruikt de zakelijke contactgegevens van de geïnterviewden voor de organisatie van het onderzoek. Indien het noodzakelijk is om over persoonlijke contactgegevens te beschikken, zorgt opdrachtgever ervoor dat alleen na uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van geïnterviewde aan opdrachtgever, de contactgegevens van geïnterviewde met Janus Legal & Mediation worden gedeeld. De contactgegevens (zakelijk en/of persoonlijk) worden niet voor andere doeleinden gebruikt.

De onderzoeker

De onderzoeker is neutraal en onafhankelijk.

De onderzoeker beschikt over voldoende professionele vaardigheden zoals het waarborgen van vertrouwelijkheid, rapporteren en het uitvoeren van de diepte-interviews.

De onderzoeker draagt er zorg voor dat geen druk op de geïnterviewde wordt uitgeoefend of anderszins misleidend wordt gehandeld.

De interviews

De interviews vinden zoveel mogelijk plaats op neutraal terrein (buiten de organisatie of bedrijf). In bepaalde gevallen in overleg met geïnterviewde en onderzoeker (ter beoordeling van de onderzoeker) kunnen de interviews online plaatsvinden.

Onderzoeksprotocol Cultuur en Werkklimaat

De onderzoeker verstrekt geïnterviewde(n), vooraf, en ten aanzien van betrokkene(n) informatie omtrent aard, doel en duur van het interview.

Van het interview wordt een zakelijk verslag opgesteld. Het is een zo getrouw mogelijk verslag en geen woordelijk verslag. Het verslag wordt ter goedkeuring en correctie aan de geïnterviewde voorgelegd. Opmerkingen en correcties worden genoteerd.

Het verslag is vertrouwelijk en dient alleen als materiaal voor de onderzoeker ter analyse. De verslagen worden niet gerapporteerd.

De onderzoeksrapportage

Bij afronding van het onderzoek wordt schriftelijk aan de opdrachtgever gerapporteerd. De opdrachtgever besluit welke personen worden geïnformeerd over de inhoud van de rapportage en stelt de onderzoeker hiervan op de hoogte.

Het is mogelijk om een samenvatting en/of de aanbevelingen in een apart rapport aan te bieden.

Het aangeboden rapport is vertrouwelijk en geanonimiseerd.

Het onderzoek heeft niet tot doel om specifieke misstanden herleidend tot een persoon in kaart te brengen, er wordt geanonimiseerd gerapporteerd. Mochten tijdens het onderzoek echter toch dergelijke informatie indirect herleidbaar zijn tot een persoon, dan kan de persoon in kwestie in vertrouwen om hoor en wederhoor worden gevraagd.

Het rapport bestaat in ieder geval uit:

- De aanleiding
- De onderzoeksaanpak
- De wijze waarop de informatie is verkregen
- De onderzoeksresultaten
- De conclusies en aanbevelingen.

De onderzoeker rapporteert aan de opdrachtgever, die de rapportage vertrouwelijk zal behandelen. De opdrachtgever is in beginsel verantwoordelijk voor de terugkoppeling aan geïnterviewden en andere betrokkenen (zoals onder meer de ondernemingsraad).

Inzet van derden

Janus Legal & Mediation kan derden deskundigen inzetten bij het onderzoek. Deze derdendeskundigen beschikken over dezelfde kwaliteiten als de onderzoekers van Janus Legal & Mediation. De derdendeskundigen conformeren zich aan dit onderzoeksprotocol.

Privacy

In beginsel worden voor het onderzoek de zakelijke contactgegevens van de geïnterviewden gebruikt. De persoonlijke contactgegevens van geïnterviewden worden verstrekt door de werkgever alleen nadat de werknemer daar schriftelijk toestemming voor heeft gegeven. De gegevens worden alleen gebruikt voor de organisatie van het onderzoek.