



Whitepaper

# In 6 stappen naar efficiëntere interne onderzoeken

---

**Introductie 3**

---

**Wat is een intern onderzoek? 4**

Wat is een intern onderzoek, en wat is fraude? 4

De aanleiding en wettelijke grondslag van een intern onderzoek 4

---

**Welke regelgeving is van toepassing bij een intern onderzoek? 5**

Beginselen van een intern onderzoek 5

Algemene Verordening Persoonsgegevens 6

---

**Het proces van een intern onderzoek 8**

Het proces in vogelvlucht 8

Onderzoeksmiddelen 8

Extreme Onderzoeksmiddelen 9

---

**Belemmeringen bij een intern onderzoek 10**

De opdrachtgever 10

De intern onderzoeker 10

Het proces 11

---

**Gevolgen van de belemmeringen 13**

---

**Conclusie: in 6 stappen naar efficiëntere interne onderzoeken 14**

---

# Introductie

---

Interne onderzoeken worden steeds complexer. In een wereld waarin alles constant blijft groeien, van het aantal mensen tot de hoeveelheid data, is het niet gek dat het aantal interne onderzoeken ook blijft toenemen, waarnaast de omvang van een intern onderzoek ook steeds groter wordt.

Om als intern onderzoeker het hoofd boven water te houden in deze constant veranderende werkomgeving, moet je open staan voor veranderingen en nieuwe technieken.

Het gebruik van eDiscovery (juridische waarheidsvinding in digitale data), is één van de ontwikkelingen van de afgelopen decennia die steeds vaker wordt ingezet bij interne onderzoeken en juridische procedures om met groeiende datavolumes om te gaan.

Hoe wordt eDiscovery ingezet tijdens een intern onderzoek?

Om deze vraag te beantwoorden, zal er eerst uitgelegd worden wat een intern onderzoek precies is en welke regelgeving daarbij relevant is.



## Wat is een intern onderzoek?

# Het wat, waarom, en hoe van een intern onderzoek

### Wat is een intern onderzoek, en wat is fraude?

Vanuit een juridisch perspectief zijn er over het algemeen twee soorten interne onderzoeken te onderscheiden. De eerste is een compliance-onderzoek, waarbij wordt nagegaan of een bedrijf voldoet aan alle wet- en regelgeving.

De tweede is een intern onderzoek naar onregelmatigheden, ook wel een feitenonderzoek. Als zo een situatie zich voordoet, dan betekent het dat er door het bestuur van het bedrijf een onregelmatigheid, bijvoorbeeld fraude, binnen het bedrijf is vastgesteld. Er wordt dan een onderzoek gedaan om de feiten boven tafel te krijgen.

Er zijn een paar kenmerken van fraude die bij vrijwel elke vorm voorkomen, en deze kunnen gebruikt worden om een definitie te formuleren. Deze kenmerken zijn als volgt:

- Met opzet;
- en wederrechtelijk;
- een ander misleiden;
- gericht op het behalen van eigen voordeel.

### De aanleiding en wettelijke grondslag van een intern onderzoek

Er moet een gegronde reden zijn voordat een intern onderzoek kan worden gestart. Deze reden wordt een vermoeden van een onregelmatigheid genoemd.

Dit vermoeden uit zich meestal in de vorm van een melding of signaal van iemand binnen (of buiten) het bedrijf, die aangeeft dat één of meerdere personen abnormale handelingen hebben verricht.

In de wet is het lastig een eenduidige grondslag te vinden voor een intern onderzoek. Uit artikel 7:611 BW (Goed Werkgeverschap, Goed Werknemerschap) en artikel 7:660 BW (Instructierecht Werkgever) kan worden opgemaakt dat een werkgever het recht heeft om een onderzoek in te stellen.

Wanneer een werkgever een vermoeden heeft dat een werknemer zich niet als goed werknemer gedraagt (bijvoorbeeld door het plegen van fraude), mag de werkgever op grond van het instructierecht controleren (middels een intern onderzoek) of de werknemer zich niet goed gedraagt.

## Welke regelgeving is van toepassing bij een intern onderzoek?

# Beginselen van een onderzoek

### Beginselen van een intern onderzoek

Om invulling te geven aan het begrip 'goed werkgeverschap', dat is beschreven in artikel 7:611 BW, is in de juridische literatuur gesteld dat er moet worden voldaan aan meerdere beginselen die voortkomen uit de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en de algemene beginselen van behoorlijk proces.

Uit de verplichting van de werkgever vloeit voort dat een intern onderzoeker tijdens een onderzoek zich moet houden aan de volgende beginselen:

Het *motiveringsbeginsel* is opgenomen in artikel 3:46 Awb. Dit beginsel betekent dat de intern onderzoeker altijd een onderbouwing moet geven voor het nemen van een bepaald besluit.

Het *vertrouwensbeginsel* stelt dat een medewerker kan vertrouwen op het nakomen van gewekte verwachtingen door de werkgever. In de context van een intern onderzoek betekent dit dat een onderzoeker moet voldoen aan verwachtingen die gewekt zijn door de werkgever.

Het *gelijkheidsbeginsel* is opgenomen in artikel 1 van de Grondwet, en betekent dat iedereen gelijk aan elkaar is. Voor een intern onderzoek betekent dit dat alle werknemers op dezelfde wijze behandeld dienen te worden tijdens het onderzoek.

*Hoor en wederhoor* wordt in artikel 19 van Rechtsvordering uitgelegd. Het artikel stelt dat partijen altijd de kans moeten krijgen om hun verhaal te doen. In het geval van een intern onderzoek betekent dit dat als een persoon beschuldigd wordt van een misdrijf, hij of zij altijd de kans moet krijgen zichzelf te verdedigen.

Het *proportionaliteitsbeginsel*, ook wel het evenredigheidsbeginsel, houdt in dat de grootte van de inbreuk in de privésfeer van een persoon proportioneel moet zijn in verhouding tot het doel dat moet worden bereikt met het onderzoek.

Het *subsidiariteitsbeginsel* houdt in dat er een onderzoeker gebruik moet maken van het minst ingrijpende middel om het doel te bereiken dat hij voor ogen heeft.

Van bovengenoemde beginselen zijn het proportionaliteits- en subsidiariteitsbeginsel de belangrijkste. Beide komen voort uit artikel 8 EVRM, en bij een intern onderzoek zullen deze beginselen telkens weer toegepast moeten worden wanneer er informatie wordt verzameld, onderzocht en beoordeeld.

## Algemene Verordening Persoonsgegevens

De Algemene Verordening Gegevensbescherming, afgekort AVG, geldt in Nederland vanaf 25 mei 2018. De AVG bevat onder andere strengere regels omtrent (digitale) persoonsgegevens. Voordat een intern onderzoeker gegevens mag verwerken (zelfs het opslaan van persoonsgegevens is al 'verwerken' in deze context), moet hij onderbouwen dat er een gerechtvaardigde verwerkingsgrond voor is. Deze gronden staan opgenomen in artikel 6 lid 1 van de AVG.

Drie van deze gronden zijn belangrijk bij een intern onderzoek: toestemming van de betrokkene (sub a), het voldoen aan een wettelijke verplichting (sub c) en gerechtvaardigd belang (sub f).

De meeste interne onderzoeken worden gebaseerd op sub f van artikel 6, een gerechtvaardigd belang. Volgens

euren. Dit betekent dat er een gerechtvaardigde grond moet zijn voor het verwerken van gegevens (artikel 6 lid 1 AVG), dat er duidelijk en begrijpelijk wordt gecommuniceerd over welke gegevens worden verwerkt, en dat dit op een transparante manier gebeurt.

Het *doelbindingsbeginsel* houdt in dat gegevens voor een specifiek en gerechtvaardigd doel moeten worden gebruikt. Gegevens mogen niet zomaar voor andere doeleinden worden gebruikt.

Het *gegevensminimalisatiebeginsel* om betrokkenen te beschermen tegen een te grote inbreuk op hun privacy. Bij het verwerken van gegevens moet altijd geprobeerd worden om alleen de noodzakelijke gegevens te verwerken.

Het beginsel van *opslagbeperking* betekent dat persoon-

## “ De meeste interne onderzoeken worden gebaseerd op gerechtvaardigd belang.

het artikel mogen persoonsgegevens worden verwerkt indien er een gerechtvaardigd belang bestaat bij de verwerker en dit belang gelijk staat of zwaarder weegt dan de grondrechten en fundamentele vrijheden van de betrokkenen. Volgens overweging 47 van de AVG valt voorkoming van fraude onder een gerechtvaardigd belang.

### Beginnelsen van de AVG

Bij het verwerken van persoonsgegevens zijn meerdere beginselen van toepassing. Deze staan opgenomen in artikel 5 lid 1 AVG:

Het verwerken van persoonsgegevens moet op een *rechtmatige, behoorlijke en transparante manier* geb-

lijke gegevens niet langer mogen worden bewaard dan noodzakelijk is.

Het *juistheidsbeginsel* omvat de correctheid en actualiteit van de gegevens die worden verwerkt. Als er foutieve gegevens worden verwerkt, dan heeft de onderzoeker de plicht maatregelen te nemen om de fout te herstellen.

Een onderzoeker moet er vanwege het beginsel van *integriteit en vertrouwen* maatregelen nemen die ervoor zorgen dat gegevens beschermd zijn tegen onrechtmatige of ongeoorloofde verwerking, onopzettelijk verlies, beschadiging of vernieling.

Als laatste is er het **verantwoordingsbeginsel**. Dit beginsel slaat op alle bovengenoemde beginselen. Een onderzoeker moet op grond van het verantwoordingsbeginsel aantonen dat er, bij het verwerken van persoonsgegevens, navolging gegeven is aan alle beginselen van de AVG. Als dit niet zo is, dan is het verwerken van persoonsgegevens niet rechtmatig verlopen.

Om te voldoen aan deze beginselen moet bij een heimelijk onderzoek (zoals het bestrijden van fraude en het controleren van werknemers) een Data Protection Impact Assessment (DPIA) worden uitgevoerd. Een DPIA is een beoordeling van het verwerken van persoonsgegevens. De DPIA is opgenomen in de AVG in artikel 35.



## Het proces van een intern onderzoek

# Onderdelen van een onderzoek

### Het proces in vogelvlucht

Een intern onderzoek begint wanneer een vermoeden van een onregelmatigheid is ontstaan. Wanneer de interne onderzoekers zijn aangewezen, zullen zij starten met het onderzoek. Allereerst moeten onderzoekers vaststellen wat de onderzoeksvragen zijn die zij moeten beantwoorden. In het geval van een fraudeonderzoek zijn dit meestal vragen zoals: wie heeft de fraude gepleegd, wat voor fraude is er gepleegd, hoeveel schade heeft de fraude aangericht, etc.

### *Na het verzamelen van het bewijs volgt het onderzoeken van bewijs.*

Wanneer de onderzoekers duidelijke vragen hebben geformuleerd, moeten zij bepalen hoe zij de vragen kunnen beantwoorden. Dit onderdeel van het onderzoek wordt ook wel de scoping genoemd. Er moet worden gekeken naar reeds bekende informatie, en welke informatie er nog ontbreekt. Vervolgens wordt er gekeken waar, van wie en op welke manier de onderzoekers de informatie kunnen verkrijgen.

Als de scoping is bepaald, zal de informatie moeten

moeten worden verzameld. Dit doen onderzoekers door bepaalde onderzoeksmiddelen in te zetten.

Nadat alle informatie is verzameld, zal in de verzamelde informatie gezocht moeten worden naar bewijs. Zodra er genoeg bewijs is verzameld, zal het bewijs gepresenteerd worden in een onderzoeksrapport. In dit rapport worden de onderzoeksvragen beantwoord die aan het begin van het onderzoek zijn geformuleerd.

### Onderzoeksmiddelen

Het vergaren van informatie kan op verschillende manieren. De meest gebruikte onderzoeksmiddelen zijn:

***Inventariseren van de inboedel:*** bij een onderzoek binnen een bedrijf kan de inboedel worden geïnventariseerd. Bij diefstal kan inventarisatie een passend middel zijn om te inventariseren wat er precies is gestolen.

Een ***boekenonderzoek***, hiermee wordt een onderzoek naar alle documenten van het bedrijf bedoeld. Dit zijn geen (privé)documenten van werknemers, maar documenten van het bedrijf zelf.

Voor een onderzoeker kan een ***interview*** een goed middel zijn om meer informatie te verzamelen, bijvoorbeeld door getuigen te verhoren. Vanwege het beginsel van hoor en wederhoor wordt op zijn minst de verdachte geïnterviewd. In de praktijk vinden er vrijwel altijd meerdere interviews plaats met de verdachte(n), werkgever en andere betrokkenen.



**Open bronnenonderzoek**, vaak wordt hier onderzoek gedaan naar de sociale media van een persoon, of naar openbare documenten die relevant zijn voor het onderzoek. In principe wordt met 'open bronnen' alle openbare documenten in de wereld bedoeld, tegenwoordig zijn veel openbare documenten gedigitaliseerd.

Een **werkplaatsonderzoek** omvat alles wat aanwezig is op de werkplaats: agenda, computerbestanden, e-mails, brieven, zelfs de inhoud van de prullenbak.

Een **digitaal dataonderzoek** is een veelgebruikt middel bij fraudeonderzoeken. De meeste communicatie en documenten zijn tegenwoordig digitaal. Het is dus zeer waarschijnlijk dat er in digitale data bewijs te vinden is.

Bij elk van deze onderzoeksmiddelen moeten de beginselen van een intern onderzoek en de beginselen van de AVG in acht worden genomen.

## ***Extreme middelen kunnen ernstige inbreuk maken in de privésfeer en mogen alleen gebruikt als andere middelen hebben gefaald.***

### **Extreme onderzoeksmiddelen**

In sommige gevallen mag een intern onderzoeker vergaande onderzoeksmiddelen inzetten om bewijs te vergaren. Het heimelijk afluisteren of observeren van een persoon is één van de meest vergaande middelen van een interne onderzoeker.

Dergelijke vergaande middelen kunnen een ernstige inbreuk maken in iemands privésfeer en zouden daarom alleen moeten worden gebruikt als andere middelen hebben gefaald, en de inzet ervan absoluut noodzakelijk wordt geacht.

In beginsel is het heimelijk afluisteren en observeren (met camera) van personen strafbaar gesteld in het Wetboek van Strafrecht. Desondanks mag een intern onderzoeker in bepaalde gevallen gebruik maken van dergelijke middelen.

De vuistregel die gehanteerd wordt om te bepalen wanneer een intern onderzoeker mag afluisteren inzetten als onderzoeksmiddel is als het belang van het onderzoek zwaarder weegt dan de inbreuk op de privacy. Ook moeten er geen andere middelen zijn die tot hetzelfde resultaat kunnen leiden.

Daarnaast is het een voorwaarde dat afluisteren alleen in onderzoeken mag worden ingezet wanneer er sprake is van een ernstige zaak. Met een ernstige zaak wordt bijvoorbeeld strafbaar gedrag bedoeld, zoals fraude, diefstal of witwassen.

Bij observeren moet er eerst kenbaar worden gemaakt aan de werknemers dat er sprake kan zijn van observatie. Dit is het zogenaamde **kenbaarheidsvereiste**. In principe is het voldoende als door de werkgever in de arbeidsovereenkomst, cao of tijdens de vergadering van de ondernemingsraad duidelijk is gemaakt dat heimelijke observatie van werknemers mogelijk is.

Ook moet er sprake zijn van een ernstige situatie voordat observatie mag worden ingezet. Met 'ernstige situatie' wordt net zoals bij afluisteren een zaak bedoeld waar mogelijk sprake is van strafbaar gedrag.



## Belemmeringen bij een intern onderzoek

# Valkuilen bij een onderzoek

### De opdrachtgever

De opdracht voor het uitvoeren van een intern onderzoek komt veelal uit het bestuur van een bedrijf of organisatie.

Bij het geven van de opdracht en het aanwijzen van interne onderzoekers kunnen zich problemen voordoen:

- *Geen interne onderzoeksafdeling:*  
Dit hoeft niet per definitie een probleem te zijn, maar een interne onderzoeksafdeling brengt wel voordelen met zich mee. Het intern onderzoek blijft ook echt intern, doordat er geen derde partij bij het onderzoek betrokken hoeft te worden.
- *Geen goede scheiding tussen de*

*onderzoeksafdeling en de rest van het bedrijf*

Als een bedrijf een interne onderzoeksafdeling heeft, moet er gelet worden op de onafhankelijkheid van de afdeling. Als deze te veel verstrengeling heeft met andere afdelingen, kan de onafhankelijkheid en objectiviteit van de afdeling in twijfel worden getrokken.

- *Geen goede communicatie tussen de opdrachtgever en onderzoekers*  
Voordat een intern onderzoek kan worden gestart, moet(en) de onderzoeker(s) vanuit de opdrachtgever de reeds bekende informatie krijgen. Als onvoldoende of foutieve informatie wordt gegeven, kan dit problemen opleveren voor de rest van het onderzoek.

### De interne onderzoeker

Ook vanuit de aangewezen interne onderzoeker(s) kunnen problemen opkomen:

- *Onkundige onderzoeker*  
Een intern onderzoeker die niet vakkundig

(genoeg) is kan grote gevolgen hebben voor het onderzoek, omdat deze mogelijk onvoldoende bewijs heeft vergaard of foutieve conclusies trekt. Ook kan een onkundige onderzoeker er voor zorgen dat een onderzoek langer duurt dan nodig.

#### - *Te weinig onderzoekers*

In sommige gevallen is het moeilijk te bepalen hoe omvangrijk een onderzoek is, en hoe veel onderzoekers hiervoor nodig zijn.

Een te klein aantal onderzoekers kan leiden tot een onderzoek dat langer duurt dan nodig, en door de hogere werkdruk is het mogelijk dat onderzoekers zaken missen of over het hoofd zien.

heden zijn om data te categoriseren en structureren, bemoeilijkt dit het analyseren van de data.

#### - *Bewijsvinding is tijdrovend*

Het analyseren van de data om bewijs te vinden neemt een groot deel van het onderzoek in beslag, omdat er vaak sprake is van grote hoeveelheden data, waarvan maar een klein deel daadwerkelijk bewijs bevat.

#### - *Veel irrelevante data*

Wanneer er sprake is van een grote hoeveelheid data waar een onderzoeker doorheen moet gaan, kan dit het onderzoeksproces significant verlengen. Grote datasets staan in veel gevallen bomvol irrelevante data, dus het overgrote

## *Onvoldoende kennis van zaken bij onderzoekers kan leiden tot foutieve conclusies, onvoldoende onderzoekers kan leiden tot te hoge werkdruk.*

### Het proces

Ook gedurende de onderzoeksfase zijn er veel mogelijke struikelblokken:

#### - *Informatie is verspreid over meerdere platforms*

Het verzamelen en opslaan van data kan problemen opleveren wanneer het op verschillende platformen staat. De doorzoekbaarheid van de data kan dan beperkt zijn, bijvoorbeeld wanneer er pdf's of afbeeldingen in de dataset staan

#### - *Structuur aanbrengen in digitale dossiers is een uitdaging*

De mogelijkheid om structuur aan te brengen in de verzamelde data, en daardoor overzicht te creëren, is afhankelijk van de locatie waar de data wordt opgeslagen. Als er geen mogelijk-

deel van verzamelde data bevat geen bewijs.

#### - *De aanwezigheid van persoonsgegevens*

Voldoen aan privacywetgeving betekent dat niet alle data zomaar mag worden bekeken. Toch komt het vaak voor in interne onderzoek en dat er privédocumenten worden ingezien die niet relevant zijn in het onderzoek, omdat de scheiding tussen privé en werk soms niet duidelijk is

#### - *Risico om bewijs te missen*

In grote onderzoeken is het vaak onmogelijk om alle documenten te analyseren en beoordelen. Vaak wordt een onderzoek afgesloten zodra onderzoekers denken een duidelijk beeld te hebben van de situatie, en er naar hun

inschatting genoeg bewijs is gevonden. Deze manier van werken kan er echter toe leiden dat interne onderzoekers soms cruciaal bewijs missen, hetgeen tot hele andere uitkomsten kan leiden.

- *Onduidelijk wie wat heeft onderzocht*

Na afronding van een onderzoek kan het soms lastig zijn om eventuele fouten, opmerkingen, klachten, of onduidelijkheden in een onderzoek te herleiden naar een specifieke onderzoeker. Ideaal gezien is het bij oplevering van een intern onderzoeksrapport handig een log te hebben van welke onderzoeker wat heeft onderzocht en beoordeeld.



## De gevolgen van de belemmeringen

# De prijs van de gebreken

De bovengenoemde belemmeringen bij een intern onderzoek kunnen ernstige gevolgen hebben voor de uitvoering en opvolging van een intern onderzoek.

- Een belemmering in een intern onderzoek betekent al snel een **extra vertraging** in een onderzoek dat op zichzelf vaak al lang is. Bij een grootschalig intern onderzoek is het zo dat er al snel een jaar nodig is om het onderzoek uit te voeren en af te ronden. Belemmeringen voegen hier met gemak dagen, weken of zelfs maanden aan toe.
- **Financiële gevolgen:** tijd is geld, en dat is ook van toepassing bij interne onderzoeken. In fraude zaken is het vaak essentieel dat de dader zo snel mogelijk wordt gevonden, omdat de fraude kan blijven doorgaan tot de dader is gevonden en een halt kan worden toegevoerd.
- Een onvolledig of onkundig onderzoek kan leiden tot **verkeerde conclusies** vanwege ontbrekend of foutief bewijs. Wanneer een intern onderzoek tot onjuiste conclusies leidt,

kan dit kan grote gevolgen hebben voor een eventuele rechtszaak, uitspraak en straf.

- Als een onderzoek niet vakkundig wordt uitgevoerd en de wet- en regelgeving niet in voldoende in acht worden genomen, kan dit leiden tot een **overtreding van de wet** door de onderzoeker, met alle gevolgen van dien. Voor het onderzoek kan dit in het ergste geval betekenen dat het gehele onderzoek onrechtmatig blijkt, wat betekent dat het opnieuw uitgevoerd moet worden.

## Een niet vakkundig uitgevoerd onderzoek kan leiden tot overtreding van de wet.

- Als het bekend wordt dat er een intern onderzoek plaatsvindt in een bedrijf, organisatie of bestuursorgaan, dan kan dit **ernstige reputatieschade** opleveren, vooral wanneer er sprake is van serieuze misstanden. Een mogelijk bijverschijnsel kan zijn dat er lange tijd verminderd vertrouwen is van de consument of burger in het betrokken bedrijf. In de ernstigste gevallen is deze reputatieschade onherstelbaar.

Conclusie

# In 6 stappen naar beter intern onderzoek

## 1. Zorg voor een onafhankelijke interne onderzoeksafdeling

Een eigen onderzoeksafdeling heeft meerdere voordelen. Een interne onderzoeksafdeling heeft het voordeel dat een onderzoek intern afgehandeld kan worden, wat het risico op lekken kan beperken. Voor de privacy van betrokkenen en de reputatie van het bedrijf is dit zeer belangrijk. Ook kan een onderzoek sneller gestart worden als er al een aangewezen onderzoeker is.

Uiteraard is het niet voor elk bedrijf, organisatie of bestuursorgaan mogelijk om een interne onderzoeksafdeling te hebben. In dat geval moet er een derde partij ingeschakeld worden die het interne onderzoek uitvoert. Dit kan een onderzoeksbureau of advocatenkantoor zijn, of bijvoorbeeld een forensisch accountant.

## 2. Verzamel en beoordeel de data op één platform.

Door gebruik te maken van één platform waarop alle data verzameld wordt en de onderzoekers gezamenlijk kunnen werken, zorg je ervoor dat je overzicht behoudt. Het platform moet de mogelijkheid bieden om alle data optimaal doorzoekbaar te maken en de data op meerdere manieren te categoriseren. Dit zorgt voor een efficiëntere werkomgeving en een eenvoudiger manier van werken.

## 3. Zorg ervoor dat één onderzoeker wordt aangewezen als administrator en andere onderzoekers zo beperkt mogelijk documenten mogen inzien.

Door één administrator van de data aan te wijzen wordt de inbreuk op de privacy van betrokkenen verkleind. Wanneer deze persoon verantwoordelijk is voor het vooraf verwijderen van irrelevante (privé) data en de data over meerdere onderzoekers te verdelen, kan je het risico op privacy schending verkleinen. Een dergelijke opdeling van verantwoordelijkheden heet een functiescheiding, waarbij het onderscheid tussen het verzamelen en prepareren van de data voor review en aan de andere kant het inhoudelijk beoordelen van de data.



#### **4. Verwijder irrelevante data voordat de review plaatsvindt.**

Door irrelevante data zo snel mogelijk te verwijderen kunnen onderzoekers beter overzicht krijgen van de (mogelijke) relevante data. Deze kennis kunnen ze gebruiken om de scoping aan te passen waar nodig. Door dit uit te voeren voordat er een review plaatsvindt, kan er veel extra werk worden vermeden. Door automatisch de data te classificeren (autoclassificatie) en de tekst door software te laten analyseren (text-mining), kan deze irrelevante data in de voorfase worden gevonden en verwijderd.

#### **5. Zoek naar bewijs door gebruik te maken van geavanceerde zoektechnieken die het zoeken makkelijker maken.**

Door een platform te gebruiken dat geavanceerde zoekfuncties bevat kan gericht en efficiënt gezocht worden. Deze manier van zoeken leidt snel tot resultaten, die met handmatig beoordelen niet bereikt kunnen worden. Sommige platformen bieden zelfs de mogelijkheid om de software te laten zoeken naar relevante documenten, waar door het vinden van bewijs in grote hoeveelheden data nog sneller en simpeler wordt gemaakt.

#### **6. Zoek een partner die je verder helpt**

Om het proces van een intern onderzoek te verbeteren, is technologie nodig die aansluit op de werkzaamheden van de onderzoeker. Door gebruik te maken van één platform waar je data kan verzamelen, analyseren én beoordelen wordt het mogelijk gemaakt om een onderzoek sneller en efficiënter uit te voeren.

ZyLAB biedt al bijna 40 jaar een platform waarop dat mogelijk is. Dit platform, ZyLAB ONE, biedt de mogelijkheid om op één plek en met geavanceerde zoekmethodes een intern onderzoek efficiënt en volledig uit te voeren.

[Vraag een demo aan](#)

## Over ZyLAB

ZyLAB: the Smart eDiscovery platform for Investigations, eDiscovery and Compliance. Wij helpen organisaties met het inrichten van een efficiënt onderzoeksproces, het reduceren van kosten en maximale controle op het proces, zodat alle relevante feiten snel en binnen budget worden gevonden. Zylab ondersteund bij het afhandelen van informatieverzoeken, verzoeken van toezichthouders, interne onderzoeken en verzoeken in het kader van de Wet openbaarheid van bestuur.

© ZyLAB Technologies B.V. and/or its affiliates ("ZyLAB"). No part of any ZyLAB blog, whitepaper, datasheet or any other marketing publication may be reproduced or distributed in any form or by any means, or stored in a database or retrieval system, without the prior written consent of ZyLAB. The information, data and content contained in such ZyLAB marketing publications is owned by ZyLAB and is subject to change without notice. ZyLAB assumes no responsibility for any errors that may appear.

All ZyLAB's marketing publications are educational in nature and are not legal advice for an organization's particular circumstance. Marketing publications are for informational purposes only. ZyLAB makes no warranties, expressed or implied, by operation of law or otherwise, relating to these documents, the products or the computer software programs described herein. ZYLAB DISCLAIMS ALL IMPLIED WARRANTIES OF MERCHANTABILITY AND FITNESS FOR A PARTICULAR PURPOSE. In no event shall ZyLAB be liable for (a) incidental, indirect, special, or consequential damages or (b) any damages whatsoever resulting from the loss of use, data or profits, arising out of these documents, even if advised of the possibility of such damages.

