

Pre-employment screening



Afdeling: People & Workplace

Datum: 13 oktober 2023

Auteur: Tiko Smetsers, Marja Verhagen

Versie: 2.0

Algemeen

Dit beleid Pre-Employment Screening is van toepassing op alle medewerkers van het CAK.

- Beleid Pre-Employment Screening versie 2.0 d.d. 13 oktober 2023
- Datum laatste revisie 2.0: 13 oktober 2023
- Reden revisie 2.0: actualisatie naar huidige werkwijze en vereisten.
- Hiermee vervalt VOG beleid d.d. 28 januari 2013 en Beleid Pre-Employment Screening versie 1.0 d.d. 14 april 2020

Inhoudsopgave

Inleiding	4
1. Pre-employment screening (PES)	5
2. Risicoprofielen	7
3. De informatie uit een PES beoordelen	9
4. De PES en de AVG	10
5. Hardheidsclausule	11

Inleiding

Als publieke dienstverlener voert het CAK regelingen uit in opdracht van de overheid. Het CAK doet dit met publieke middelen. Het spreekt voor zich dat de uitvoering van deze taken op een integere en rechtmatige wijze dient te geschieden. Om deze reden is de “Gedragscode Integriteit Rijk” op het CAK van toepassing, waarin is beschreven vanuit welke beginselen medewerkers behoren te handelen om integer te zijn. Het CAK heeft een verantwoordelijkheid in het voorkomen, signaleren en afhandelen van integriteitsschendingen. Een specifieke vorm van een integriteitsschending is fraude.

Het CAK heeft in aanvulling op de Gedragscode Integriteit Rijk het Anti-fraudebeleid opgesteld om nadere invulling te geven aan het voorkomen van fraude, het tijdig ontdekken van fraude en het adequaat handelen bij signalen van fraude. In dit Anti-fraudebeleid is gedefinieerd wat het CAK verstaat onder fraude en op welke wijze activiteiten en verantwoordelijkheden op het gebied van preventie, detectie en respons zijn georganiseerd.

Als onderdeel van het anti-fraudebeleid verricht het CAK voorafgaand aan de indiensttreding een pre-employment screening, met als doel de betrouwbaarheid van de potentiële medewerker in te schatten in relatie tot de financieel kritische processen en/of integriteitsgevoelige functies van het CAK. In dit document is het pre-employment screeningbeleid beschreven. Dit beleid geldt voor zowel vaste als tijdelijke (interne en externe) medewerkers. De diepgang van de screening is afhankelijk van de functie die iemand gaat bekleden. Ieder functieprofiel is gekoppeld aan een risicoprofiel zoals vastgelegd in het onderhavige pre-employment screeningbeleid.

Integriteit is een sleutelvoorwaarde voor iedereen die toegang heeft of krijgt tot (vertrouwelijke) gegevens en systemen van het CAK. Kandidaten moeten eerlijk zijn in de informatie die zij bij hun sollicitatie verstrekken en geen relevante informatie achterhouden. Op basis van onderdelen uit de screening kan worden besloten om een medewerker niet in dienst te laten treden bij het CAK dan wel het niet laten starten van de opdracht. Indien achteraf blijkt dat tijdens de sollicitatie onjuiste informatie is verstrekt of dat relevante informatie is verzwegen, kan dit alsnog leiden tot beëindiging van het dienstverband dan wel het beëindigen van de opdracht.

Vanuit Bureau Integriteit & Fraude, onderdeel van de afdeling Risk & Compliance, vindt elk kwartaal een toetsing plaats op de naleving en de kwaliteit van de pre-employment screening, zoals vastgelegd in dit beleid.

1. Pre-employment screening (PES)

Definitie

Onder screening wordt verstaan het proces dat het mogelijk maakt onderzoek te doen of een natuurlijk persoon, die werkzaamheden gaat uitvoeren voor het CAK, voldoet aan de door het CAK gestelde eisen van betrouwbaarheid en integriteit. De pre-employment screening is een screening bij aantreden van alle nieuwe toekomstige medewerkers (in-en extern) in de organisatie.

Doel

Het doel van deze screening betreft enerzijds het vaststellen van de betrouwbaarheid van de (nieuwe) medewerker en anderzijds het verkleinen van het risico op fraude en integriteitsschendingen. De pre-employment screening wordt dus niet ingezet voor het doen van een uitspraak over de geschiktheid van een persoon voor een functie.

Voor wie

Dit beleid geldt voor zowel interne als externe medewerkers.

Intern betreft het:

- Nieuwe medewerkers met wie het CAK een arbeidsovereenkomst aangaat (tijdelijk/vast);
- Medewerkers die reeds in dienst zijn en een functie met een verhoogd integriteitsrisico gaan bekleden.

Extern betreft het inhuur via:

- Inhuurmantels voor o.a. ICT & specialistisch personeel;
- Contractors;
- Raamovereenkomsten met uitzendketens.

Bij de inhuur van externe medewerkers, via detachering en/of uitzenden, of dienstverleners (contractors), is de pre-employment screening de verantwoordelijkheid van de 'uitlener' van de externe medewerkers. Afspraken inzake de PES moeten in het contract met de 'uitlener' worden opgenomen, waarbij we er vanuit gaan dat deze gelijkwaardig zijn aan de screening van onze eigen medewerkers. Op hen zijn via de gecontracteerde partijen van de inhuurmantel dan wel de raamovereenkomst de Algemene Rijksvoorwaarden voor het verstrekken van opdracht tot het verrichten van diensten 2018 (ARVODI 2018) van toepassing, m.n. de artikelen nr. 13 (Geheimhouding) en nr. 21 (Aansprakelijkheid). De individuele geheimhoudingsverplichting geldt niet vanaf 1 juli 2023 vanwege opname van de geheimhoudingsverplichting in raamovereenkomsten en dienstverleningsovereenkomsten die vanaf die datum zijn afgesloten. Voor hen geldt wel de verplichting tot het bij het CAK aanleveren van een passende VOG.

Uitgangspunten

Ten behoeve van een duidelijke en goede pre-employment screening moet:

- Het proces vooraf bij de kandidaat en de eventuele uitlener bekend zijn;
- Bij elke vacature worden verwezen naar de sollicitatieprocedure en de PES die daar onderdeel van uitmaakt;
- Het proces uitlegbaar zijn en geen onnodige drempels opwerpen;
- Het proces transparant zijn;
- Het proces aan de AVG voldoen.

Waaruit bestaat de PES

1. Controle op het identiteitsdocument (geldig paspoort of identiteitsbewijs)
2. Controle diploma's hoogst genoten opleiding
3. Check op nevenactiviteiten (beoordeling van risico voor een integere en goede functievervulling in combinatie met de nevenactiviteit)
4. Aanvraag verklaring omtrent gedrag, de VOG (basis screening)
5. Eventueel aanvullende screening
6. Ondertekening geheimhoudingsverklaring (interne medewerkers)

2. Risicoprofielen

Bij het CAK hebben we twee risicoprofielen gedefinieerd:

1. Standaard screening: geldt voor iedereen
2. Aanvullende screening: voor medewerkers in financiële- en directiefuncties die zelfstandig bevoegd zijn om financiële transacties te doen, als onder paragraaf 2.2. genoemd

Om te bepalen welk risicoprofiel moet worden toegepast is door People & Workplace een functienamenlijst opgesteld met daarin voor alle functies een koppeling met het betreffende risicoprofiel. Daarmee is duidelijk voor welke functies bepaald is dat aanvullende screening (risico profiel 2) vereist is. Een wijziging hiervan wordt direct doorgevoerd en in ieder geval wordt jaarlijks door People & Workplace bezien of deze lijst al dan niet aangepast moet worden.

2.1 Standaard screening

Het is belangrijk om in alle gevallen en bij alle medewerkers die gaan werken voor het CAK een aantal zaken te verifiëren en te controleren. Het maakt hierbij niet uit of zij vast, tijdelijk, intern of extern zijn. Voor medewerkers die worden ingezet als contractors dan wel via Inhuurmantels of Raamovereenkomsten geldt dat dit de verantwoordelijkheid is voor de uitlenende partij. Voor medewerkers die werkzaam zullen zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voert het CAK de screening uit.

De standaard screening bestaat uit:

- Controle van het identiteitsdocument
- Controle diploma's hoogst genoten opleiding
- Check op nevenactiviteiten (conform CAK beleid nevenwerkzaamheden)
- Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). De VOG screening vindt plaats op profiel 95, Financiële dienstverlening
- De mogelijkheid tot het uitvoeren van referentiecheck(s)
- Ondertekening geheimhoudingsverklaring (voor interne medewerkers)

Een VOG is een bewijs van goed gedrag; een verklaring waaruit blijkt dat het gedrag in het verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van een toekomstige functie of het verder blijven vervullen van de huidige functie als daarvoor geldt dat de VOG elke 5 jaar opnieuw moet worden aangevraagd. De screeningsautoriteit Justis, onderdeel van het Ministerie van Veiligheid en Justitie, geeft een VOG af wanneer er geen strafbaar feit is gepleegd dat relevant is voor de betreffende functie.

Met betrekking tot de VOG geldt voor ICT & Specialistische inhuur en uitzendkrachten algemeen dat het aanvraagbewijs voor de VOG voor aanvang van de werkzaamheden beschikbaar moet zijn en binnen uiterlijk vier weken na de start bij het CAK in bezit zijn.

Bij het ontbreken van een geldige VOG mag het CAK de inzet weigeren, opschorten of met onmiddellijke ingang beëindigen.

Ingeval overwogen wordt een kandidaat aan te nemen die niet de Nederlandse nationaliteit heeft én niet uit de EU of Zwitserland komt, moet een geldige verblijfsvergunning worden overlegd waaruit blijkt onder welke voorwaarden deze kandidaat in Nederland mag werken.

2.2 Aanvullende screening

Afhankelijk van de functie wordt de standaard screening aangevuld met een aanvullende screening. Dit betreft medewerkers in financiële- en directiefuncties met zelfstandige bevoegdheid tot financiële transacties. Voor deze functies waarin de kandidaat zelfstandig bevoegd is om financiële transacties te doen, is het van belang te weten dat die persoon zijn persoonlijke financiële huishouding op orde heeft. Als dat niet het geval is kan dat een verhoogd risico vormen voor het CAK bij het zelfstandig verrichten van financiële transacties.

Een aanvullende screening geldt voor financiële en directiefuncties als deze:

- Zelfstandig bevoegd zijn om financiële transacties te verrichten en/of te fiatieren;
- Toegang hebben tot financiële middelen;
- Zelfstandig financiële besluiten kunnen nemen of uitvoeren en/of verplichtingen kunnen aangaan namens het CAK

De aanvullende screening bestaat uit het opvragen van een uittreksel, namelijk een 'Gewaarmerkte inzage kredietgegevens' uit het Centraal Krediet Informatiesysteem (CKI) bij het Bureau Krediet Registratie (BKR). Het origineel hiervan moet worden overlegd.

Het BKR uittreksel dient ervoor om een beeld te krijgen van het betaalgedrag van een kandidaat. Met dit uittreksel kan beoordeeld worden of de persoonlijke financiële huishouding van de kandidaat een risico vormt in relatie tot de financiële verantwoordelijkheden die de kandidaat in diens functie zal krijgen bij het CAK. De reeds bij het CAK in dienst zijnde medewerkers die een functie gaan vervullen zoals gedefinieerd bij de aanvullende screening dienen per de startdatum daarvan een nieuwe VOG te overleggen alsmede een BKR uittreksel.

De medewerkers die reeds werkzaam zijn in de betreffende financiële en directie functies moeten elke 5 jaar een nieuwe VOG overleggen.

3. De informatie uit een PES beoordelen

Recruitment borgt dat alle stappen in de pre-employment screening worden gevolgd. De recruiter verzamelt en analyseert daartoe alle informatie tijdens het sollicitatieproces. Een uitzondering hierop vormen de beoordeling van de opgegeven nevenactiviteiten en de gegevens uit het BKR register. Deze worden beoordeeld door het bureau Integriteit en Fraude van de afdeling Risk & Compliance. Voor de beoordeling van de nevenactiviteiten vindt er door hen eventueel consultatie plaats met de vacaturehouder.

De beoordeling van de uitkomsten van de PES dient te allen tijde gebaseerd te zijn op feiten, de zogenaamde 'harde informatie' en nooit op aannames.

Hierbij gaat het om het beoordelen van de ingeschatte betrouwbaarheid van de kandidaat en de eventuele risico's daaromtrent.

De vacaturehouder besluit of de sollicitant al dan niet kan worden aangenomen. Eventueel overlegt de vacaturehouder met de eindverantwoordelijk directeur of manager van het betreffende cluster of afdeling. Recruitment en Risk & Compliance kunnen hierbij adviseren.

Indien een onderdeel uit de pre-employment screening daartoe aanleiding geeft kan de vacaturehouder besluiten tot een aanvullend gesprek met de sollicitant. Binnen dit gesprek worden de onderzoeksresultaten besproken met de kandidaat. Daar waar nodig kan de kandidaat aanvullende informatie verstrekken.

Dit gesprek gaat uitsluitend over eventuele integriteitsrisico's ten aanzien van de kandidaat.

Dit gesprek vindt altijd plaats als er sprake is van een opvallend schuldenpatroon in de BKR toets dat voor mogelijke integriteitsrisico's kan zorgen in de functie uitoefening binnen het CAK. In dat geval sluit naast de vacaturehouder de Specialist Integriteit van de afdeling Risk & Compliance aan bij het gesprek.

Het kan voorkomen dat Justis een VOG weigert. In dat geval gaat een ontbindende voorwaarde in, in die zin dat de arbeidsovereenkomst met werknemer op de laatste dag van de maand waarin de ontbindende voorwaarde is ingetreden, van rechtswege eindigt. Bij externen is deze bepaling opgenomen in de betreffende overeenkomsten.

4. De PES en de AVG

De pre-employment screening (PES), Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) en de BKR-toets hebben onder andere betrekking op de integriteit van de medewerker. Het verzamelen van gegevens voor de PES kan leiden tot de verwerking van gevoelige informatie. Er is dan ook extra zorgvuldigheid geboden bij de verwerking van deze gegevens. De verwerking van deze gegevens is opgenomen in het AVG-register van verwerkingen van het CAK.

Het is op grond van de algemene verordening gegevensbescherming AVG (art. 10) in beginsel verboden om strafrechtelijke gegevens te verwerken. Op dit verbod wordt echter (o.a.) een uitzondering gemaakt indien passende en specifieke waarborgen zijn getroffen en de procedure is gevolgd.

Uitgangspunt van de AVG is steeds dat er voor het verzamelen van informatie over een kandidaat/medewerker een legitiem doel dient te zijn.

Van belang is steeds of de kandidaat of medewerker van tevoren bekend is met de screening bij het CAK. Het CAK moet op de website en bij openstaande vacatures duidelijk aangeven dat er gescreend wordt op integriteit en het risicoprofiel. Zodoende is de kandidaat daar vooraf mee bekend. Wanneer hij/zij dan solliciteert naar een functie bij het CAK is hij/zij vooraf geïnformeerd over de inhoud van de screening.

Bij elke vacature van het CAK zal, conform de AVG, door middel van een link naar de sollicitatieprocedure worden vermeld dat een pre-employment screening onderdeel uitmaakt van de sollicitatieprocedure.

Indien een kandidaat tijdens sollicitatieproces wordt afgewezen of er zelf voor kiest de procedure niet voort te zetten, moet alle informatie van de kandidaat binnen 4 weken worden verwijderd, tenzij na een verzoek van het CAK de betrokkene toestemming geeft de gegevens tot maximaal 1 jaar te behouden. Dit betreft ook informatie die uit de PES is voortgekomen. Indien een kandidaat wel in dienst komt bij het CAK worden de wettelijke bewaartermijnen toegepast.

5. Hardheidsclausule

De Raad van Bestuur is te allen tijde bevoegd aan individuen of functies aanvullende eisen aan de screening toe te kennen. Hierbij zal altijd een afweging worden gemaakt tussen de algemene belangen van het CAK en de individuele belangen van de sollicitant.