

Bij Schouten & Nelissen B.V. (S&N) binden we graag betrouwbare medewerkers aan ons bedrijf. Screening is daarbij een geschikt hulpmiddel, zodat we de geschikte kandidaten selecteren. Screening is een hulpmiddel om deze risico's te beperken.

Screening houdt in dat een werkgever informatie opvraagt over een sollicitant om zo een inschatting te maken van zijn integriteit. De screening moet meer zekerheid bieden over of de sollicitant is wie hij/zij zegt te zijn en geen verleden heeft dat goed functioneren in de weg kan staan.

S&N controleert de volgende zaken bij een screening:

- Identiteit;
- Opleiding;
- Werkervaring (met behulp van het cv).

Of en het niveau waarop S&N screent, is functie-gerelateerd. Screening vindt altijd plaats bij:

- Functies op directieniveau;
- Managementfuncties;
- Specifieke staffuncties (Finance, HR, ICT)

S&N screent, voordat er een arbeidsvoorwaardelijk aanbod wordt gedaan, altijd voor de definitieve aanstelling van de sollicitant.

Richtlijnen screening

S&N heeft de volgende richtlijnen voor de screening:

- S&N informeert de sollicitant over toepassing van het screeningsbeleid;
- S&N doet geen navraag naar referenties zonder uitdrukkelijke toestemming van de sollicitant;
- S&N bespreekt het resultaat van de screening met de sollicitant (inclusief bronvermelding);
- S&N bespreekt de geraadpleegde derden en andere bronnen waaronder websites (waaronder social media) met de sollicitant. Als de informatie die S&N verkregen heeft relevant is, dan deelt zij die informatie mee aan de sollicitant met vermelding van de bron.

Verklaring Omtrent Gedrag

Een nieuwe medewerker met een aanstelling in bovengenoemde functies dient altijd een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) te overleggen. Deze wordt in de proeftijd aangevraagd. Als de nieuwe medewerker geen VOG kan overleggen wordt de aanstelling ontbonden.

De VOG wordt aangevraagd op de volgende punten; informatie, geld, diensten, zakelijke transacties, aansturen organisatie. Ook externe medewerkers zoals gedetacheerden, payrollers en ZZP-ers dienen een VOG te overleggen wanneer zij eerder genoemde functies invullen.

Alle externen krijgen een geheimhoudingsverklaring te ondertekenen voordat zij beginnen met de werkzaamheden.

Informatieplicht sollicitant

Tijdens de sollicitatieprocedure mag S&N alleen vragen stellen die relevant zijn voor de functie, en geen vragen stellen over privé zaken of gezondheid. De sollicitant moet S&N zorgvuldig informeren over zaken die van belang zijn voor de te vervullen functie. De sollicitant mag geen informatie verzwijgen waarvan hij/zij weet dat deze relevant is voor de te vervullen functie. Denk aan:

- Het ontbreken van specifieke kennis/vaardigheden, noodzakelijk voor het uitoefenen van de functie.
- Strafbare feiten uit het verleden, relevant voor betreffende functie.

Het verzwijgen van relevante informatie kan voldoende grond zijn voor ontslag.

S&N hanteert mogelijk / en mits van toepassing de volgende checklist:

- (Online) screening is aangekondigd als onderdeel van de sollicitatieprocedure;
- Het paspoort of identiteitsbewijs van de kandidaat is echt en niet verlopen;
- Diploma's en cijferlijsten zijn betrouwbaar;
- Het cv van de kandidaat strookt met andere gegevens;
- Belangenverstrengeling vanuit nevenactiviteiten lijkt uitgesloten;
- Een eerdere werkgever is gebeld voor een referentie, wanneer van toepassing;
- Op sociale media/internet zijn geen 'verontrustende' berichten gevonden;
- De kandidaat komt (niet) voor in registers die relevant zijn voor de functie;
- Eventuele bevindingen zijn besproken met de kandidaat;
- Kandidaat is door S&N geïnformeerd omtrent haar / zijn rechten zoals deze zijn vastgelegd in de AVG;
- De aanvraag voor de VOG is gedaan, indien van toepassing.