

Zaltbommel
September 2018
Versie 1.0

Screeningsbeleid sollicitanten

BEZOEKADRES
Van Heemstraweg West 5
5301 PA Zaltbommel
Nederland

CORRESPONDENTIEADRES
Postbus 266
5300 AG Zaltbommel
Nederland

CONTACT
T +31 (0) 418 688 666
info@sn.nl
sn.nl

Schouten & Nelissen B.V.
BTW nr. NL.8501.01.591.B01
KvK Midden-Nederland nr. 51622203
A Schouten Global company

Voor Schouten & Nelissen Recovery B.V. (S&N) is het van belang om betrouwbaar personeel te selecteren en in dienst te hebben. Screening is een hulpmiddel om de 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 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)

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. S&N bespreekt de verkregen informatie met de sollicitant.

Verklaring Omtrent Gedrag

Een nieuwe medewerker met een aanstelling in bovengenoemde functies dient altijd een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) te overleggen. Als dat niet kan, gaat de indiensttreding niet door of wordt de aanstelling ontbonden. Voor nieuwe medewerkers geldt dat zij pas kunnen starten met werken nadat de VOG is verstrekt.

Ook externe medewerkers zoals stagiaires, gedetacheerden, werkervaringsplaatsen, payrollers en ZZP-ers dienen een VOG te overleggen.

Alle externen krijgen een geheimhoudingsverklaring (en mits van toepassing een verwerkersovereenkomst) 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. S&N mag 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.
- Medische klachten die problemen kunnen geven bij de uitoefening van het werk.

Het verzwijgen van relevante informatie kan voldoende grond zijn voor ontslag. Een andere reden voor ontslag is als achteraf blijkt dat een medewerker tijdens het werving- en selectieproces relevante medische informatie heeft verzwegen waardoor - als deze toen bekend zou zijn geweest - de sollicitant geen aanstelling bij S&N zou hebben gekregen.

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.
- Belangenverstremming vanuit nevenactiviteiten lijkt uitgesloten.
- Een eerdere werkgever is gebeld voor een referentie.
- Op sociale media/internet zijn geen 'verdachte' berichten gevonden.
- De kandidaat komt (niet) voor in registers die relevant zijn voor de functie.
- Eventuele bevindingen zijn besproken met de kandidaat.
- Een VOG is afgegeven aan de kandidaat voor deze functie.
- Kandidaat is door S&N geïnformeerd omtrent haar / zijn rechten zoals deze zijn vastgelegd in de AVG.