

Solliciteren naar integriteit

Personeelszaken vormen een belangrijk aspect van een goed integriteitsbeleid van bedrijven . En meer specifiek: hoe houd ik rekening met het onderwerp bij het aannemen van nieuw personeel?

Ook de gedragscode van de NEPROM gaat hierop in. Daarin wordt onder andere aandacht besteed aan het opvragen van een Verklaring Omtrent het Gedrag, referenties en pre-employmentscreening. Dat gaat dus verder dan controle van een identiteitsbewijs, diploma's en het curriculum vitae.

In dit document wordt het thema verder uitgewerkt; in de vorm van praktische tips en handvatten voor human resource management. De bedoeling is dat bedrijven zelf met de toepassing aan de slag gaan; als ze dat willen.

Sommige organisaties zijn aan de Wet Financieel Toezicht en de delen over dit onderwerp gebonden. Dat staat los van de in deze publicatie gegeven informatie.

Leden hebben een gezamenlijk belang bij het 'schoon houden' van de sector. Daar kunnen ze zelf een belangrijke bijdrage aan leveren door voordat ze nieuw personeel aantrekken, te beoordelen of er sprake is van feiten die een kandidaat ongeschikt maken voor de functie.

In dit stuk wordt eerst de NEPROM-insteek toegelicht. Die benaderingswijze is bedoeld om leden na te laten denken over intensiteit, vormgeving en uitvoering van de door hen (zelf) gekozen aanpak. Vervolgens wordt aandacht besteed aan het leerstuk privacy.

Daarna komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Verklaring omtrent het gedrag
- Eigen verklaring
- Internet
- Referenties
- Het sollicitatiegesprek

Keuzes inzichtelijk maken

Uitgangspunt volgens de NEPROM is dat proportioneel en op de minst belastende manier omgegaan moet worden met integriteit als onderdeel van selectiebeleid. Het is niet nodig alle geïnteresseerden in de eerste fase van het sollicitatieproces te screenen. Wel kan bij aanvang – bijvoorbeeld al in de vacature- gecommuniceerd worden dat een onderzoek deel uitmaakt van de procedure. Dat is niet alleen transparant en praktisch. Zo kan een kandidaat bijvoorbeeld alvast nadenken over eventuele referenties die hij aan wil dragen. Een kandidaat moet op grond van de wet bovendien geïnformeerd worden over een onderzoek en de (relevante) uitkomsten daarvan.

Het is belangrijk dat in een vroeg stadium nagedacht wordt over het nut en de noodzaak van het inzetten van specifieke instrumenten. Wanneer en voor welke functies is het van belang en welke informatie heb ik nodig?

Zo kan er bijvoorbeeld een nadere keuze gemaakt worden op de volgende punten:

- De positie van tijdelijke krachten. Is het beleid ook van toepassing op hen en zo ja in welke mate?

- Wanneer moet er opgeschaald worden naar een financiële controle?
- Wil het bedrijf tijdens het dienstverband de/een controle herhalen?

Privacy

Het is vanzelfsprekend dat vertrouwelijk en zorgvuldig omgegaan moet worden met tijdens de procedure verzamelde informatie, en dat de Algemene wet gelijke behandeling geldt. Ook de Wet bescherming persoonsgegevens is van toepassing op de sollicitatieprocedure. Indien aan de volgende (op de website van het College Bescherming Persoonsgegevens genoemde) voorwaarden is voldaan, hoeft de verwerking van gegevens niet gemeld te worden aan de sollicitant: <https://cbpweb.nl/nl/sollicitanten>

De Wet bescherming persoonsgegevens stelt (volgens het CBP) in ieder geval de volgende eisen aan screening:

- Je moet een gerechtvaardigd belang hebben bij de screening.
- De screening moet noodzakelijk zijn. Kan het doel ook anders of door een minder ingrijpend middel dan screening bereikt worden.
- Je bent gebonden aan een informatieplicht. De sollicitant of werknemer behoort je vooraf te laten weten dat je een screening uitvoert. Achteraf koppel je de resultaten terug.
- De verkregen gegevens mogen niet gebruikt worden voor een ander doel.
- De gegevens mogen slechts bewaard blijven zolang dat noodzakelijk is voor het doel van de screening.
- De gegevens moeten toereikend zijn, ze moeten ter zake doen en je mag niet meer gegevens verzamelen dan nodig is.
- De gegevens moeten goed beveiligd worden.

Verklaring omtrent het Gedrag

Voor het verkrijgen van een baan wordt soms een Verklaring Omtrent het Gedrag gevraagd. De NEPROM-Gedragscode eist dit (of een vergelijkbaar onderzoek) voor zogenoemde sleutelpersonen. De NEPROM-Gedragscode bepaalt daarover het volgende:

Bij de selectie van nieuwe medewerkers voor integriteitgevoelige functies (sleutelfiguren), dient door NEPROM-leden als regel een Verklaring Omtrent het Gedrag gevraagd te worden of een vergelijkbare vorm van pre-employmentscreening toegepast te worden.

De verklaring kan aangevraagd worden en wordt verstrekt door Justis, een onderdeel van het Ministerie van Justitie. Zij wordt verstrekt als er door de aanvrager geen strafbaar feit is gepleegd dat relevant is voor de functie. Het is zuiver strafrechtelijk gerelateerd en het zegt verder dus niets over iemands reputatie.

Voor meer informatie en het aanvraagformulier kun je deze link raadplegen:
<https://www.justis.nl/producten/vog/>

Eigen verklaring

In aanvulling op een verklaring omtrent het gedrag, kan de kandidaat ook om een 'eigen' verklaring gevraagd worden. Op internet circuleren meerdere voorbeelden; vaak van gemeenten en financiële instellingen. Gemene deler is dat de kandidaat de toekomstige werkgever informeert over zaken die van belang zijn of kunnen worden in verband met integriteit. Als later blijkt dat deze onvolledig of niet naar waarheid ingevuld is, zou er mogelijk reden kunnen zijn om arbeidsrechtelijke maatregelen te treffen.

Internet

Internet is vluchtig en omvangrijk tegelijk. Ga er daarom niet meteen vanuit dat alle informatie die je tegenkomt over een kandidaat juist of volledig is. Zo zijn er meer hondjes die Fikkie heten. Of er kan sprake zijn van een rancuneuze querulant die zich ten onrechte negatief uitlaat over de sollicitant. De Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) verwoordt het als volgt in haar sollicitatiecode. Deze code is overigens niet verplicht, maar wel een algemeen aanvaarde standaard geworden.

Nader onderzoek

5.1 Indien de organisatie inlichtingen over de sollicitant wil inwinnen bij derden, via internet (zoals social media) en/of andere bronnen, vraagt zij hiertoe vooraf diens toestemming, tenzij zulks niet vereist is op grond van een wettelijk of algemeen verbindend voorschrift. De te verkrijgen informatie moet direct verband houden met de te vervullen vacature en mag geen onevenredige inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant. De bij derden en andere bronnen, waaronder websites (waaronder social media), verkregen informatie zal, indien relevant, a) aan de sollicitant worden meegedeeld, met uitdrukkelijke vermelding van de bron en b) met de sollicitant worden besproken.

Van uitlatingen op internet valt vooral iets af te leiden uit de materie die iemand behandelt en de wijze waarop hij/zij dat doet.

Referenties

De NEPROM-Gedragscode bevat de volgende passage over referenties:

De NEPROM gaat ervan uit dat referenties opgevraagd worden indien een sollicitant eerder werkzaam was in de vastgoedbranche. NEPROM-leden zullen bij het geven van dergelijke referenties er melding van maken als niet-integer gedrag de grondslag voor het ontslag was.

Het is niet de bedoeling domweg contact op te nemen met een (ex)werkgever als er geen referenties zijn verstrekt via bijvoorbeeld het curriculum vitae. Naar de reden van beëindiging van het dienstverband mag gevraagd worden. Net als andere vragen die relevant zijn voor de functie en de (objectieve) geschiktheid van de kandidaat. Vragen over de privé-situatie en de gezondheid van de kandidaat vallen daar niet onder.

Het sollicitatiegesprek

Het is raadzaam het onderwerp integriteit onderdeel uit te laten maken van het sollicitatiegesprek. Van beide kanten. Het kan goed zijn om als bedrijf toe te lichten waar je voor staat en hoe je daar uitvoering aan geeft op de werkvloer. Welke codes of trainingsprogramma's gelden er op dat gebied? Besteed daarbij ook aandacht aan de rol en instrumenten van de NEPROM. De NEPROM-Gedragscode zegt hierover het volgende:

Elk NEPROM-lid informeert nieuwe medewerkers bij indiensttreding over de interne gedragscode.

Het kan relevant zijn om aan de sollicitant te vragen of hij wel eens tegen grenzen van integriteit aangelopen is en hoe hij/zij daarmee omgegaan is.

Je zou ook kunnen overwegen de kandidaat een (overzichtelijke) casus voor te leggen en te vragen wat de sollicitant in die situatie zou doen. Zou hij/zij bepaalde belangen, geschenken of misstanden melden?

Gebruikte bronnen en bruikbare aanvullende informatie:

Screening, internet & sociale media. Do's en don'ts voor werkgevers. College bescherming persoonsgegevens.

https://cbpweb.nl/sites/default/files/atoms/files/cbp_screening.pdf

Praktisch hulpmiddel bij screening personeel, Ministerie van Justitie

<http://www.justis.nl/Nieuws/2013/praktisch-hulpmiddel-bij-screening-personeel.aspx?cp=123&cs=385>

Sollicitatiecode NVP

<http://nvp-plaza.nl/sollicitatiecode>

NEPROM-gedragcode

<http://www.neprom.nl/dossiers/integriteit/default.aspx>