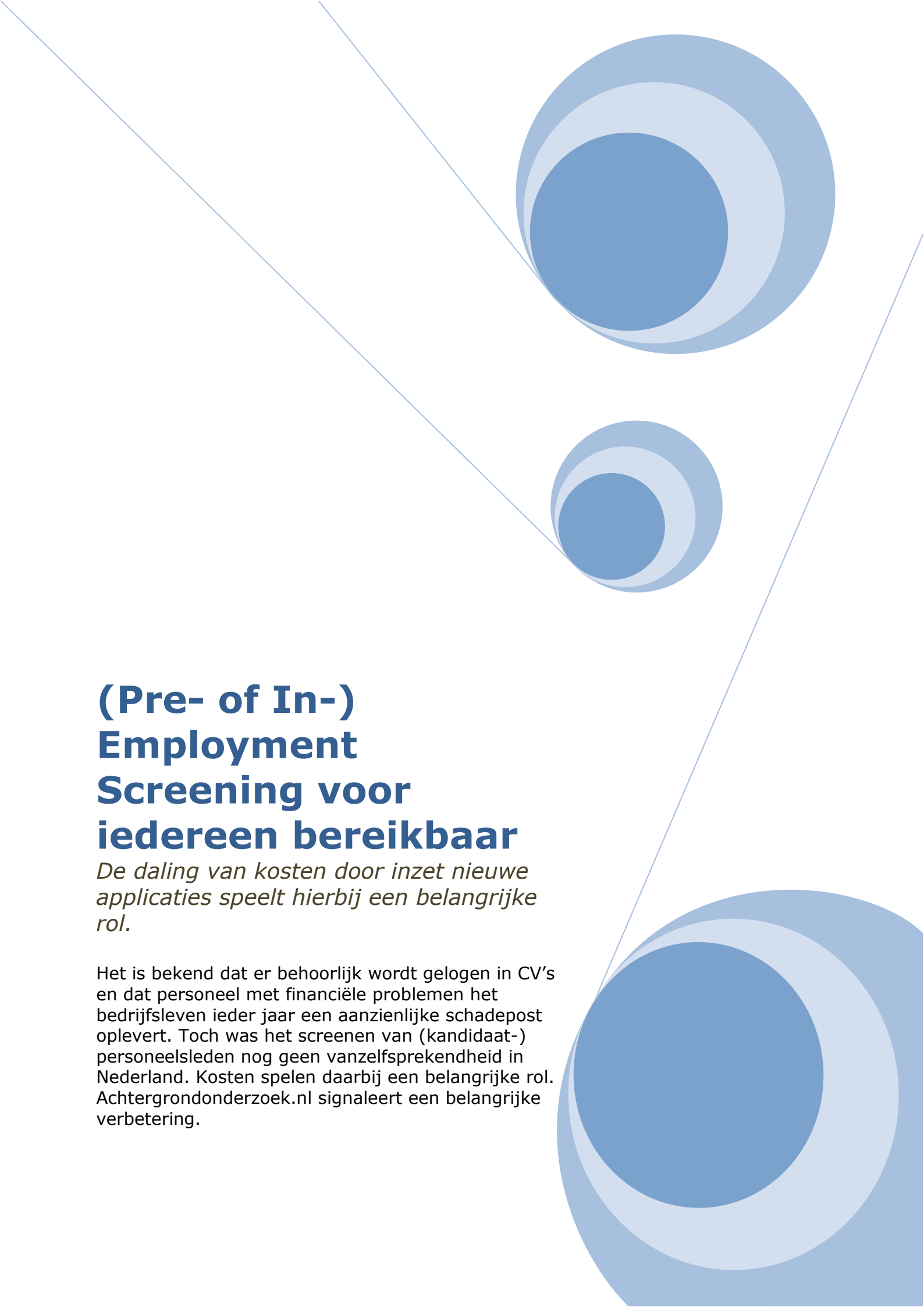


A decorative graphic featuring three concentric blue circles of varying sizes. Two circles are in the upper right quadrant, and a larger one is in the bottom right corner. Thin blue lines intersect the circles and extend across the page.

(Pre- of In-) Employment Screening voor iedereen bereikbaar

De daling van kosten door inzet nieuwe applicaties speelt hierbij een belangrijke rol.

Het is bekend dat er behoorlijk wordt gelogen in CV's en dat personeel met financiële problemen het bedrijfsleven ieder jaar een aanzienlijke schadepost oplevert. Toch was het screenen van (kandidaat-) personeelsleden nog geen vanzelfsprekendheid in Nederland. Kosten spelen daarbij een belangrijke rol. Achtergrondonderzoek.nl signaleert een belangrijke verbetering.

Bijna de helft van de sollicitanten liegt op het CV.

84% van de bedrijven heeft te maken gehad met leugens in het CV van kandidaten.

4 op de 5 bedrijven ongeacht grootte, branche of regio heeft te maken met personeel met financiële problemen.

Het belangrijkste motief voor het plegen van interne diefstal en fraude is het hebben van financiële problemen.

Medewerkers in het midden- en hoger management zijn verantwoordelijk voor 58% van de interne criminaliteit

The right (wo)man for the job!

“Vier op de vijf bedrijven heeft personeel met financiële problemen. De kosten en risico’s hiervan nemen gestaag toe.” Dit is de stevige conclusie n.a.v. het onderzoek *Financiële problemen op de werkvloer* van het Nibud. De schuldenproblemen zijn de afgelopen jaren verder toegenomen in omvang en complexiteit. Dit is één van de belangrijkste redenen voor het toenemen van de interne criminaliteit in het bedrijfsleven.

Dit blijkt ook uit de jaarcijfers 2013 van de NVVK, vereniging voor schuldhelpverlening en sociaal bankieren, gepresenteerd in mei 2014. Hierin wordt duidelijk dat de schuldenproblematiek zich diep in de samenleving heeft geworteld. Joke de Kock, voorzitter van NVVK stelt: “De effecten van de financiële crisis worden steeds zichtbaarder en zijn zorgwekkend. Het inkomen van veel huishoudens is de laatste jaren aanmerkelijk gedaald en dat zorgt voor een groeiende groep mensen met problematische schulden.”

Financiële problemen komen voor in alle gelederen, zoals eigenwoningbezitters, werknemers, zzp’ers en uitkeringsgerechtigden. De belangrijkste oorzaken zijn:

- Verandering in de relationele sfeer t.g.v. (echt)scheiding,
- Op te grote voet leven
- Verslavingen
- Slordig zijn in de (privé) administratie
- Veranderende bevoegdheden en verantwoordelijkheden

De uit (financiële) problemen voortvloeiende stress heeft grote invloed op mensen. Zij die over hun schulden piekeren, presteren beduidend minder op de werkvloer. (Productiviteitsdaling van ongeveer 20% door mentaal verzuim). Deze groep mensen wordt stressgevoeliger, is vaker ziek (per jaar 9 dagen of meer extra) en wordt vatbaarder voor financiële verleidingen op de werkvloer. (Interne criminaliteit)

Hoe door jou en jouw verantwoordelijken wordt gereageerd op deze problematiek is van grote invloed op het functioneren van deze medewerker en daarmee het team en jouw gehele organisatie. Het is dan ook zeer belangrijk dat je (financiële) kwesties liefst op voorhand maar in een vroeg stadium signaleert zodat deze problemen bespreekbaar worden gemaakt en daar waar mogelijk gezamenlijk opgelost.



Bedrijven lijden schade door schulden van medewerkers. Zo neemt de productiviteit af (naar schatting met 20%), nemen ziekteverzuim (gemiddeld met 9 dagen) en diefstal toe en gaan de administratieve lasten omhoog.

Hoe een employment screening uit te voeren

Een complete employment screening bestaat uit een aantal onderdelen. Allereerst dienen het CV, de behaalde opleidingen en diploma's gecontroleerd te worden. Verder verificatie bij de vorige werkgevers en referenties. Daarnaast kun je een VOG-Verklaring op laten vragen en een integriteitsverklaring laten ondertekenen. Bij sommige functies is ook inzage in een uittreksel uit het BKR-register gewenst. Tot slot dient achtergrondinformatie over de kandidaat te worden ingewonnen.

Het goed uitvoeren van een (pre-) employment screening is een vak apart. Sommige bedrijven hebben daar eigen afdelingen voor, andere besteden het geheel of gedeeltelijk uit aan professionele screeningbureaus.

Het CV dient gecontroleerd te worden op "gaten" in het arbeidsverleden. Bij vorige werkgevers en referenten kan zowel de periode als de opgegeven functie worden gecheckt.

De dienst Justis van het Ministerie van Veiligheidszaken en Justitie heeft de brochure 'Screening van personeel- Wanneer en hoe selecteren op integriteit?' uitgegeven. Zie :

https://www.justis.nl/binaries/Screening%20van%20personeel%20december%202017_tcm34-295972.pdf

Hierin staan tips hoe je de echtheid van diploma's en identiteitsdocumenten kunt verifiëren en in welke registers je kunt zoeken voor achtergrond-informatie. Dit zijn het Centraal Curatele- en bewindregister, het Handelsregister, Kadaster, Centraal Insolventieregister voor faillissementen, surseances van betaling en schuldsaneringen, het BIG register en eventuele zwarte lijsten voor jouw branche (Je dient dan wel op zo'n signaleringslijst aangesloten te zijn). Ook het raadplegen van internet wordt geadviseerd.

Wat opvalt is dat er niet gerept wordt over het raadplegen van sanctielijsten als de Europese Sanctielijst, OFAC (Office Foreign Assets Control), Magnitsky List (waardoor Philips in 2014 een miljoenenboete riskeerde) en andere signaleringslijsten. Voor functies binnen financiële instellingen is het raadplegen van die sanctielijsten namelijk verplicht. Verder wordt niets gezegd over het verifiëren van het kredietrisico.

Bij controle van het identiteitsbewijs vermeldt de brochure dat bij het BKR in het VIS register kan worden nagegaan of een identiteitsbewijs al dan niet als gestolen of vermist is opgenomen . Je dient daarvoor wel een abonnement bij het BKR te hebben.

Je kunt al deze bronnen dus consulteren, maar voor een aantal is een betaald abonnement nodig. Daarnaast moet je telkens opnieuw inloggen en de gegevens van de kandidaat invoeren. Tot slot dien je de verzamelde gegevens ook nog overzichtelijk te verwerken. Dit alles vergt minimaal 5 uur.

Je kunt nu snel en goedkoop achtergrondinformatie inwinnen

Maak gebruik van de unieke applicatie van AOA.nl om alle achtergrondinformatie tegen geringe kosten te verkrijgen. Binnen 3 minuten ontvangt je de complete rapportage.

Via de applicatie van [Achtergrondonderzoek.nl](https://www.achtergrondonderzoek.nl) (ook wel www.aoz.nl) kun je zelf alle achtergrondinformatie zoals eerder omschreven opvragen. Echter uitgebreid met verificatie van de sanctielijsten, het kredietrisico (informatie van 3 verschillende handelsinformatiebureaus), vorige adressen van betrokkene en een foto van de woning.

Verder wordt elk Nederlands identiteitsbewijs gecontroleerd.

Binnen enkele minuten heb je de uitgebreide rapportage per email ter beschikking. Wanneer je toegang heeft tot een eigen waarschuwingssysteem (zwarte lijst) zoals bijvoorbeeld het Waarschuwingssysteem Logistiek Nederland (WLS)

- ✓ Woning wordt gehuurd van een rechtspersoon.
- ✓ Er zijn verhuizingen bekend.
- ✓ Er zijn 4 telefoonnummers bekend.
- ✓ Staat niet op een sanctielijst (Europese, Magnitsky, etc. etc.):
 - OFAC : Geen vermeldingen gevonden.
 - Magnitsky : Geen vermeldingen gevonden.
 - Interpol : Geen vermeldingen gevonden.
 - UKFS : Geen vermeldingen gevonden.
 - EUSL : Geen vermeldingen gevonden.
 - OVERIGE : Geen vermelding(en) gevonden op overige sanctielijsten(en).
- ⚠ Er is/zijn 4 deurwaarder/incassobureau registraties gevonden.
- ✓ Controle krediet aanvragen.
- ⚠ Financieel risicoprofiel:
 - Persoon : **Ze**er hoog
 - Adres : **Ze**er laag
 - Wijk : **La**ag
- ⚠ **WEL** geregistreerd in het faillissementsregister. Gescreende persoon is
- ✓ Niet geregistreerd in het schuldsaneringsregister.
- ✓ Niet geregistreerd voor surseance van betaling.
- ✓ Er is KVK informatie opgehaald van gescreende persoon.
- ✓ Niet geregistreerd in het curateleregister.
- ⚠ Het opgegeven identiteitsbewijs met nr. AB0123456789C/NLD is **Niet** geldig.
- ✓ Komt niet voor in de beroepen registers BIG/AFM.
- ✓ Komt niet voor in het luchtvaartregister.
- ✓ Er zijn zoek resultaten op sociale media websites gevonden.
- ✓ Er zijn internet zoekresultaten opgehaald.

en Fraude Aanpak Detailhandel (FAD) kan AOA (Achtergrondonderzoek.nl) een koppeling maken. Deze bestanden worden dan tegelijkertijd geraadpleegd wanneer je via AOA een screening uitvoert en mee verwerkt in het rapport.

Geheel conform Privacy Wetgeving (AVG) zijn er 3 verschillende vormen van informatie: licht, standaard en uitgebreid.

Reden van screening:

(Pre)employment screening

☒ De te screenen persoon is geïnformeerd over deze screening.

Persoonsgegevens

Type screening i

Voorletters *

Roepnaam i

Uitgebreid (54 credits) i

Licht (32 credits) i

Standaard (43 credits) i

Uitgebreid (54 credits) i

Je kunt complete pre- en in-employment screenings uitvoeren via onze PES-module. Met deze module kan de kandidaat de eigen gegevens invoeren, documenten, CV, diploma's en foto's uploaden, alsmede de VOG (Verklaring Omtrent Gedrag) en eventueel uittreksel van het BKR. De kandidaat ondertekent een integriteitsverklaring en een machtiging voor het inwinnen van informatie. Vervolgens verifieer je de aangeleverde documenten en gegevens bij de nodige instanties en vorige werkgevers. Daarna voer je de resultaten via de module in. Deze resultaten worden met de persoonsinformatie in een overzichtelijk rapport meegenomen.

Je kunt ook de gehele pre- en in-employment screenings aan ons en onze partners overlaten. Hiervoor gebruiken wij een eigen portal. Hier kan de kandidaat ook automatisch een VOG (Verklaring Omtrent Gedrag) en bij DUO geregistreerde diploma's opvragen. Jij krijgt van ons gegarandeerd de beste prijs in de markt.

Check gerust:

AOZ Voorbeeldgedrag