

PRE-EMPLOYMENT SCREENING

Versie 2.0

Instemming OR : n.v.t. i.v.m. aftreden OR op 12-06-2017
Vaststelling Bestuur : 04-09-2017

Inleiding

Triada is als maatschappelijke vastgoedondernemer werkzaam in de gemeenten Hattem, Heerde en Epe. Wij vinden dat iedereen recht heeft op een (t)huis. Wij zijn er voor de mensen die dit niet of onvoldoende zelfstandig kunnen realiseren. Onze missie luidt daarom:

“Triada biedt betaalbare woningen van goede kwaliteit in een prettige woonomgeving die passen bij de vraag van de klant.”

Een essentieel kenmerk van een maatschappelijke onderneming is integriteit. Immers, we beheren veel geld met een maatschappelijke bestemming. Dat schept bijzondere verplichtingen en vraagt om zorgvuldig handelen. We werken dan ook eerlijk, open en transparant en kunnen naar alle relevante personen en partijen op elke moment verantwoording afleggen over wat we doen en hoe we dat doen.

Naast geschiktheid op grond van kennis en kunde is betrouwbaarheid van onze (potentiële) medewerkers een absolute must. Daarom maakt Triada, als onderdeel van haar werving- en selectiebeleid, gebruik van pre-employment screening. Deze beleidsnotitie verschaft inzicht in de wijze waarop wij hieraan vorm en inhoud geven.

Overal waar in deze notitie de mannelijke persoonsvorm gebruikt wordt, wordt ook de vrouwelijke kandidaat bedoeld.

Onderdelen pre-employment screening bij Triada

Nieuwe (potentiële) medewerkers van Triada worden, ongeacht de functie waarop gesolliciteerd is, gescreend. Hiervoor is gekozen omdat alle functies bij Triada in meer of mindere mate integriteitsgevoelig zijn. Pre-employment screening vindt plaats na de tweede gespreksronde bij kandidaten die geselecteerd zijn om naar een assessment te gaan. Het bestaat bij Triada uit de volgende onderdelen:

1. Kenbaarheid
2. Toestemmingsformulier
3. Beoordeling van diploma's en getuigschriften
4. Raadplegen openbare registers/bronnen
5. Referentie onderzoek (optioneel)

Hierna volgt per onderdeel een korte toelichting.

1. Kenbaarheid

Om de kandidaat vooraf te laten weten dat hij wordt gescreend, wordt in iedere openbare wervingstekst (advertentie of anderszins) vermeld dat pre-employment screening onderdeel uitmaakt van de werving- en selectieprocedure en dat het mogelijk is om van de uitkomst kennis te nemen. Dit wordt herhaald tijdens het eerste selectiegesprek, terwijl in het tweede selectiegesprek een nadere toelichting wordt gegeven en een kopie van deze beleidsnotitie overhandigd wordt.

2. Toestemmingsformulier

Voordat de screening begint, laat Triada de kandidaat een 'formulier van geen bezwaar tegen screening', kortweg toestemmingsformulier genoemd, ondertekenen. Het toestemmingsformulier wordt overhandigd tijdens het tweede selectiegesprek. Wanneer de kandidaat wordt uitgenodigd voor een assessment dient hij het ingevulde en ondertekende formulier per omgaande terug te sturen.

3. Beoordeling van diploma's en getuigschriften

Bij de uitnodiging voor het tweede selectiegesprek wordt de kandidaat gevraagd om alle originele diploma's en getuigschriften mee te nemen. Hij dient deze tijdens het gesprek te tonen; van de relevante exemplaren wordt een kopie gemaakt. Triada zal ze, al dan niet steekproefsgewijs, op juistheid verifiëren. Bij indiensttreding worden de kopieën in het personeelsdossier bewaard. Bij afwijzing worden ze aan de kandidaat teruggegeven of vernietigd.

4. Raadplegen openbare registers/bronnen

Om eventuele conflicterende belangen te voorkomen, wordt bij de Kamer van Koophandel gecheckt of de kandidaat een eigen onderneming heeft. Voor een mogelijk aanvullend beeld van de kandidaat wordt internet geraadpleegd.

5. Referentie onderzoek (optioneel)

Er kan een referentie onderzoek plaatsvinden. Dit is gericht op verificatie van de door de kandidaat opgegeven informatie. Dit onderzoek vindt niet eerder plaats dan na expliciete toestemming van de kandidaat; het zal in de meeste gevallen pas in de laatste fase van de sollicitatieprocedure plaatsvinden als nagenoeg zeker is dat de kandidaat in dienst wordt genomen. Ook niet door de kandidaat opgegeven referenties kunnen benaderd worden.

Afwijken is mogelijk

Incidenteel kan van bovenstaand pakket worden afgeweken en tot aangepaste screening worden besloten.

Tot slot

Mocht na aanstelling blijken dat, op welke manier en in welke vorm dan ook, onjuiste informatie is verstrekt dan kan dit een dringende reden zijn een reeds aangegaan dienstverband met onmiddellijke ingang te beëindigen.