



# Pre-employmentscreening

## Hoe goed kent u uw nieuwe collega?

In de zorgsector kennen we voorbeelden van artsen die zonder diploma aan het werk zijn geweest. Hoe is het mogelijk dat mensen denken dat zo iets niet uitkomt? En hoe is het toch mogelijk dat dit niet vooraf onderzocht wordt? Wellicht volgt u onze gedachtegang in deze. Maar hoe goed kent uw organisatie haar nieuwe werknemers?

tekst Cora Wielenga en Bernadette Ouwerkerk

Vaak wordt in de euforie van het vinden van de juiste kandidaat een lastige stap als een pre-employment-screening liever overgeslagen. Het is toch immers veel prettiger om een relatie op basis van vertrouwen aan te gaan? Omdat de risico's te groot zijn, pleiten wij er echter voor om in bepaalde sectoren, zoals de zorg, zo veel als mogelijk pre-employmentscreeningen uit te voeren. Want ook in de zorgsector kennen we voorbeelden van artsen die zonder (afgerond) diploma aan het werk zijn geweest, zoals een student die drie jaar lang zonder artsdiploma in de Isala Klinieken werkte. Of wat te denken van Ernst Jansen Steur die na zijn ontslag gewoon bij andere zorginstellingen aan de slag kon.

In dit artikel wordt uiteengezet hoe een pre-employmentscreening (PES) uitgevoerd kan worden. We besluiten met een aantal praktische tips voor PES-beleid.

### **PRE-EMPLOYMENTSCREENING**

Voor een zorginstelling is het essentieel dat medewerkers vakbekwaam en betrouwbaar zijn. Het screenen van sollicitanten is een eerste stap om aan deze eisen tegemoet te komen. Screeningsprocedures aan de poort zijn geen garantie dat medewerkers en management geen overtredingen zullen begaan tijdens hun dienstbetrekking. Echter, het is een minimale maatregel die instellingen zouden moeten treffen. We doelen hier niet alleen op risicobeheersing, maar ook op de nuttige informatie die bijvoorbeeld referentie-





# HET BELANG VAN PES IN DE ZORGSECTOR IS GROTER DAN IN DE FINANCIËLE SECTOR



gesprekken opleveren. Alvorens we een toelichting geven op het uitvoeren van een PES lichten we de wettelijke verplichtingen toe.

### WETTELIJKE VERPLICHTINGEN

In de zorgsector kennen we maar weinig wettelijke verplichtingen ten aanzien pre-employmentscreeningen. We vinden dit opmerkelijk. Te meer wanneer we de zorgsector op dit punt vergelijken met de financiële sector. Financiële ondernemingen zijn in Nederland verplicht om voor een groot gedeelte van de medewerkers pre-employmentscreeningen (en in-employmentscreeningen) uit te voeren in verschillende gradaties. Afhankelijk van het ingeschatte risico moeten meer of minder maatregelen genomen worden. Het belang van PES in de zorgsector is wat ons betreft groter dan in de financiële sector. In de zorg draait het immers niet alleen om het voorkomen van financiële schade, maar vooral kwalitatieve zorg te waarborgen.

Sinds 1 juli 2013 geldt er alleen voor medewerkers in de Jeugdzorg de verplichting tot het opvragen van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). Met een VOG toont iemand aan dat hij geen strafbare feiten ten aanzien van bepaalde onderwerpen heeft gepleegd. Uit onderzoek van de Inspectie Jeugdzorg (Invoering van de meldcode in de jeugdzorg, Utrecht, april 2013) blijkt dat het merendeel (87%) van de 94 onderzochte organisaties aangeeft te beschikken over een VOG van hun medewerkers die contact hebben met cliënten. Negenendertig procent van de organisaties vraagt periodiek (eenmaal per 3, 4, of 5 jaar) een VOG van alle daarvoor in aanmerking komende medewerkers.

De verplichting dat zorginstellingen voor iedere medewerker een VOG moeten aanvragen, is geschrapt uit het wetsvoorstel voor de Wet Kwaliteit klachten en geschillen zorg (Wkkgz). De reden hiervoor is erin gelegen dat de Tweede Kamer de voordelen van een VOG niet vindt opwegen tegen de administratieve kosten. Zonde wat ons betreft. Een VOG is zeker niet alleszeggend, maar een soort minimale beheersmaatregel. Wat als blijkt dat je als instelling gewoon

door het opvragen van een VOG vooraf had kunnen vaststellen dat de sollicitant al eerder strafbare feiten heeft gepleegd?

In het wetsvoorstel van de Wkkgz is overigens wel de mogelijkheid opgenomen dat de minister van VWS op een later moment kan benoemen in welke situaties een VOG alsnog verplicht wordt gesteld (artikel 4 Wkkgz). Daarnaast krijgen zorginstellingen de mogelijkheid om bij de IGZ te verifiëren of er meldingen zijn over een zorgverlener. Op het moment dat is vastgesteld dat er sprake is van een situatie die voor de veiligheid van cliënten of de zorg een ernstige bedreiging kan betekenen, kan de instelling alsnog afzien van het aannemen van de kandidaat (artikel 25, lid 2, Wkkgz). De Wkkgz zal naar verwachting op 1 januari 2014 in werking treden.

### UITVOEREN PES

We adviseren om bij het aannemen van nieuw personeel de onderstaande stappen uit te voeren:

- Identificeren van de medewerker en verifiëren van de identiteit aan de hand van een origineel identiteitsdocument.
- Beoordeling van het CV op logica, volledigheid, overeenkomsten met LinkedIn profiel.
- Verificatie van originele diploma's bij opleidingsinstututen.
- Persoonlijke integriteitsverklaring.
- Integriteitsverklaring van vorige werkgever.
- Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).
- Voeren van (bij voorkeur) drie referentiegesprekken met ex-leidinggevenden van de laatste drie werkgevers of de laatste vijf jaar.
- Gedrag op social media checken.
- Opvragen bezit ondernemingen en andere nevenactiviteiten.

Daarnaast is het raadzaam om voor sommige functies aanvullende acties uit te voeren:

- Opvragen van getuigschriften.
- Gedrag van naasten op social media.
- Check in het faillissementregister.
- Uitgebreid financieel onderzoek.
- Interviews met naasten.



#### **TIPS VOOR INRICHTEN VAN EEN GOED PRE-EMPLOYMENTBELEID**

- **Toestemming:** Voordat u start met het uitvoeren van een PES is het verplicht om de kandidaat een toestemmingsformulier te laten ondertekenen waarmee u bijvoorbeeld bij voormalig werkgevers kunt aantonen dat u vragen mag stellen over deze persoon.
- **Vragenlijst:** Wellicht de meest waardevolle informatie is te achterhalen door het voeren van referentgesprekken. Wees er echter op bedacht dat in het kader van privacyregelgeving niet alle vragen zo maar gesteld mogen worden. We adviseren een standaard vragenlijst te maken die door leidinggevenden of HR bij alle referentiegesprekken gebruikt kan worden.
- **Risicoanalyse:** We adviseren om alle functies te analyseren op integriteitsgevoeligheid. Integriteitsgevoeligheid van functies kan afhangen van een aantal factoren zoals beslissingsbevoegdheid, verantwoordelijkheid voor zorg verlenen, ver-

richten van bijzondere ver-  
richtingen, bevoegdheid tot het  
optreden namens de organisatie,  
toegang tot financiële data en toe-  
gang tot patiëntendata. Hoe hoger de  
integriteitsgevoeligheid van een functie,  
des te meer maatregelen je moet treffen in  
het PES.

- **Ingehuurd personeel:** Op het moment dat zorginstellingen mensen inhuren is het noodzakelijk dat de opdrachtnemer, bijvoorbeeld een uitzendbureau of adviesbureau, eenzelfde mate van PES kan garanderen. We adviseren daarom in de overeenkomsten op te nemen dat zorginstellingen dit proces mogen auditen bij de opdrachtnemer. Overigens is het ons inziens het beste dat de zorginstelling in principe zelf de PES uit voert. Alleen in het geval van laag risico functies is het uitbesteden van een PES uit te leggen.

#### **AFSLUITEND**

We beseffen dat het uitvoeren van een gedegen PES een investering is. Maar we weten ook uit ervaring dat de uitkomsten waardevol kunnen zijn. Allereerst verkleint een goed uitgevoerd onderzoek de kans dat zich integriteitschendingen voordoen. Anderzijds draagt PES bij aan een cultuur om integriteitissues doorlopend bespreekbaar te maken. Dit laatste is misschien nog wel belangrijker dan een screening “aan de deur”. ■

**C.A. (Cora) Wielenga is directeur van het Nederlands Compliance Instituut.**

**B. (Bernadette) Ouwerkerk is senior compliance officer-adviseur bij het Nederlands Compliance Instituut. Het Nederlands Compliance Instituut is specialist in compliance: opleidingen, advies en recruitment.**