



PROTOCOL SCREENING JDE

Inleiding

Screening houdt in dat JDE informatie opvraagt over een sollicitant of medewerker om zo een inschatting te maken van zijn integriteit. Bijvoorbeeld door de referenties van een sollicitant te bellen, een VOG (verklaring omtrent gedrag) op te vragen of op te zoeken of diegene op een zwarte lijst voorkomt.

In dit protocol is opgenomen hoe JDE omgaat met screening. Dit gaat over zowel specifieke screeningverzoeken van klanten als ook de pre-employment screening die JDE zelf toepast.

Er zijn dus 2 soorten screening:

1. Pre-employment
2. Klantspecifiek gedurende het dienstverband

Hieronder wordt per type de werkwijze beschreven en de daarbij behorende randvoorwaarden.

Pre-employment

In het wervingsproces wordt aan een mogelijk nieuwe medewerker gevraagd mee te werken aan een pre-employment onderzoek. In vacatureteksten is tevens vermeld dat pre-employment screening onderzoek onderdeel is van de sollicitatieprocedure.

Er zijn diverse profielen voor screening; afhankelijk van de integriteitsgevoeligheid van de functie wordt een bepaald profiel uitgevoerd. Hierbij geldt dat alleen gegevens worden verzameld die van essentieel belang zijn bij het constateren of de toekomstige werknemer de veiligheid dan wel de integriteit van JDE en de klant kan schaden.

1. Standaard profiel. Dit profiel is voor alle functies van toepassing en bevat de volgende aspecten:
 - ID – Controle of het document als gestolen of vermist is opgegeven (VIS register);
 - Diploma's en opleidingen - verificatie vindt plaats via Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). In 2de instantie wordt het opleidingsinstituut aangehouden en als laatste middel vindt verificatie plaats via het diploma van de betrokkene. Buitenlandse diploma's en opleidingen worden geverifieerd via Nuffic, waarbij er terugkoppeling is op zowel de opleiding zelf als het (behaalde) diploma.
 - Werkervaring - Standaard wordt de laatste 3 jaar worden geverifieerd. Dit gebeurt via referenten of via de HR-afdeling van de voormalig werkgever. De verificatie van werkervaring heeft de kenmerken van een werkgeversverklaring; de volgende vragen worden gesteld: Klopt de werkgever? Klopt de periode? Klopt de functie?
2. Uitgebreid profiel. Dit profiel is voor functies met een verhoogd integriteitsrisico. Afhankelijk van het soort risico, wordt gescreend op bijvoorbeeld:
 - Verklaring Omtrent Gedrag;
 - Online integriteit: resultaten op zoekmachines, internetfora en openbare sociale media.
 - Financiële integriteit: Vaststellen van mogelijk lopende betalingsissues, bedrijven op naam/adres, civielrechtelijke uitspraken (wo faillissement) en curateleregister.

Indien uit het pre-employment onderzoek blijkt dat er gereede twijfel is aan de integriteit van de toekomstige medewerker zal afgezien worden van een indiensttreding.

Klantspecifiek

Bepaalde klanten vereisen dat een screening wordt uitgevoerd. Dergelijke klanten hebben dusdanige risico's dat zij een gerechtvaardigd belang bij de screening hebben. Dit zijn bijvoorbeeld de politie, rechtbank of luchthaven. De daadwerkelijke reikwijdte en inhoud van de onderzoeken zijn afhankelijk van de locatie, zo zal deze bijvoorbeeld bij de luchthaven uitgebreider zijn dan bij de rechtbank. De daadwerkelijke inhoud van de screening wordt vooraf aan de medewerker kenbaar gemaakt.

Alleen gegevens die relevant zijn voor het doel mogen worden gebruikt. Aangiftes en veroordelingen die betrekking hebben op handelingen dan wel praktijken die niet relevant zijn, dienen derhalve buiten beschouwing te worden gelaten en dergelijke gegevens worden niet verwerkt dan wel opgeslagen.

In het algemeen geldt dat het onderzoek toe ziet op de betrokken medewerker (middels een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)) en niet op zijn familie of omgeving. Indien in het uitzonderlijke geval een screening uitgevoerd moet worden die verder strekt dan alleen de medewerker (bijvoorbeeld AIVD-screening), zal hierover met de desbetreffende klant worden overlegd om het nut en de noodzaak te kunnen beoordelen.

JDE zal alle verzoeken van klanten controleren of het belang daadwerkelijk gerechtvaardigd is en of er niet een andere manier is die minder ingrijpend is voor de persoon in kwestie.

De screening zoals hierboven omschreven wordt gecoördineerd door een specifieke afdeling van JDE (niet noodzakelijkerwijs afdeling HR), volgens de geldende privacyregels en door een of meerdere functionarissen die hiervoor een aanvullende geheimhoudingsverklaring (NDA) hebben getekend. Bij een negatief advies wordt JDE geïnformeerd dat zij de betrokken werknemer geen toegang tot haar klant kan en zal verschaffen. Er worden geen details met JDE gedeeld omtrent de reden(en) van het negatief advies. De betrokken werknemer zal bij andere klanten te werk worden gesteld.

Verwerken van persoonsgegevens

Alle relevante gegevens die bij de screening worden vergaard, worden verwerkt conform de Algemene Verordening Gegevensverwerking (AVG) en worden uitsluitend gebruikt voor het doel waarvoor de gegevens zijn bedoeld. Te weten: het onderzoek of de betrokken werknemer de veiligheid en integriteit van JDE en/of haar klanten kan schaden.

Bij klant specifieke screening zet JDE via een digitaal platform de screeningsaanvraag (VOG-aanvraag) klaar voor de medewerker. De medewerker accordeert deze en ontvangt na het onderzoek zelf de screeningsresultaten. De medewerker verstrekt de screeningsresultaten aan JDE via een speciaal en beveiligd email-adres. Dit email-adres en de verdere afhandeling van de aanvraag wordt beheerd door één functionaris bij de afdeling Planning, met wie een geheimhoudingsverklaring overeen is gekomen.

Bij een positief resultaat verstrekt JDE aan de klant de screeningsresultaten. Hierbij wordt de klant verzocht om de medewerker als geaccepteerd te registreren en de screeningsresultaten onverwijld te verwijderen. JDE kan de screeningsresultaten – met inachtneming van wettelijke bewaartermijnen – vertrouwelijk bewaren voor een toekomstig screeningsverzoek.

De klant draagt zorg voor strikt vertrouwelijke behandeling van de door screening verkregen informatie.

Slotbepalingen

JDE, de klant die het verzoek tot specifieke screening doet, alsook de betrokken werknemer, zijn gehouden tot naleving van dit protocol.

JDE en de Ondernemingsraad kunnen het protocol in onderling overleg wijzigen en/of aanpassen:

- indien wetgeving of maatschappelijk ontwikkelingen daartoe aanleiding geven;
- in het geval van onvoorziene omstandigheden en indien er sprake is van een direct en zwaarwegend belang voor JDE.

Aanpassingen of wijzigingen worden overlegd en schriftelijk vastgelegd door JDE en de Ondernemingsraad. Beide partijen ondertekenen de gewijzigde versie voordat deze wordt overgelegd aan de klant en de betrokken werknemers.

Versie mei 2019