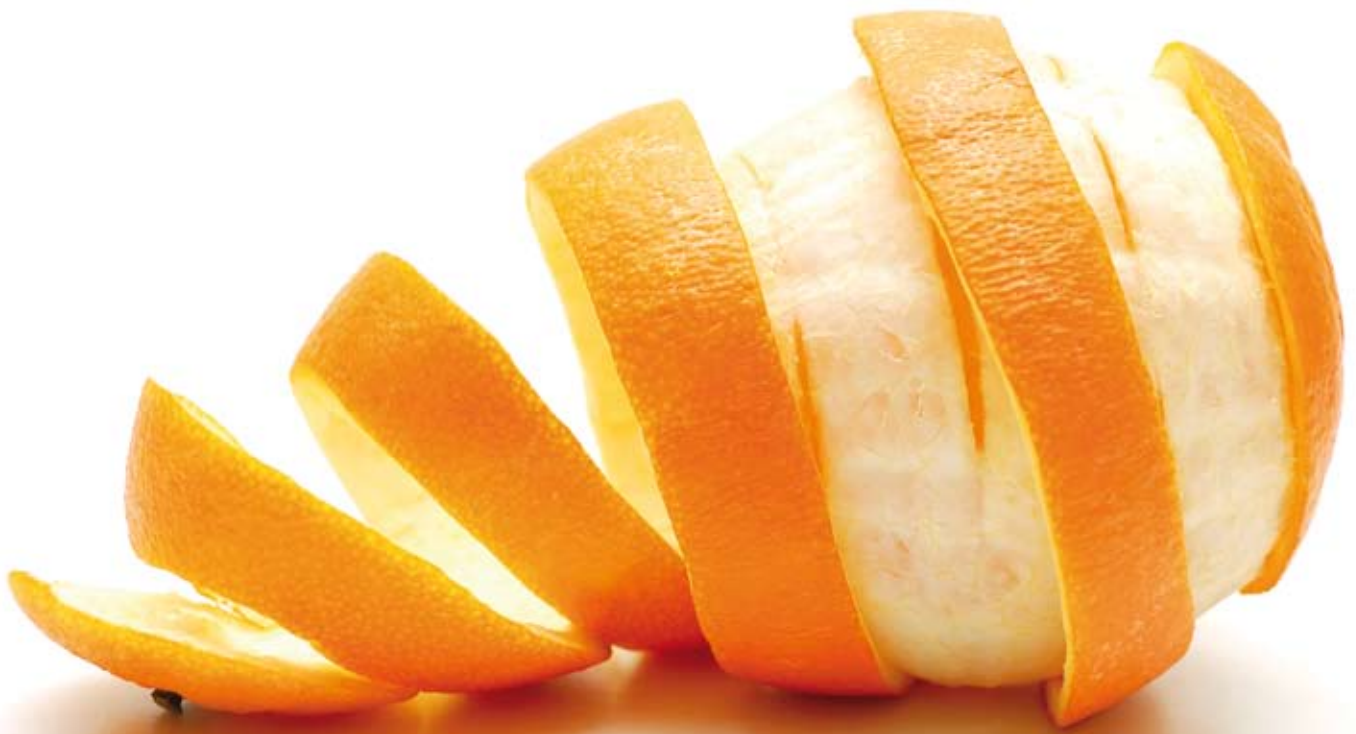




SCREENEN.COM



Screenen van bedrijven
of personeel

Bespaar uzelf kopzorgen

De paar korte gesprekken die een sollicitatieprocedure tegenwoordig beslaan, zijn lang niet voldoende om de kandidaat wezenlijk te leren kennen. De persoon aan de andere kant van de tafel heeft alle kans om zich totaal anders voor te doen dan wie hij of zij daadwerkelijk is. En hoewel dat ver lijkt te gaan, kan hij of zij u zonder problemen een leugentje op de mouw spelden. Wellicht is er niet eens opzet in het spel, want 'wat kan zo'n kleine verdraaiing van het cv nu voor kwaad?'

Voor u heel veel: dat diploma waarvan de kandidaat zo mooi schrijft het te hebben behaald, kan van cruciale waarde zijn binnen uw bedrijf. Want wat als u er na een halfjaar na indienststelling achterkomt dat degene die inmiddels voor u werkt helemaal niet over de juiste papieren beschikt? En wat doet u met die medewerker die tijdens het sollicitatiegesprek aangaf nooit ziek te zijn, maar zich meteen in week twee met een buikgriep ziek meldt, om in week vijf te lijden aan migraine-aanvallen, in week negen last te hebben van zijn rug en in week vijftien helemaal niet meer komt opdagen?

Dit zorgt voor stress en werk dat niet op tijd, of helemaal niet afkomt. Kortom, het kost u imagoschade.

Bovendien kost het u ook handenvol geld. Denkt u er alleen eens aan wat een vertrekregeling kost; de kosten van een nieuwe sollicitatieronde nog daargelaten.

Geld dat u in uw bedrijf had kunnen steken als u had geweten dat uw kandidaat niet was gediplomeerd, als u had geweten dat uw nieuwe medewerker bij zijn vorige werkgever vriendelijk werd verzocht te vertrekken vanwege veelvuldig verzuim. Daarom is ons advies: screen uw kandidaten.

U bespaart uzelf veel kopzorgen. En omdat we u willen helpen deze kopzorgen te voorkomen, bieden we u onze diensten online aan. Snel, overzichtelijk en gemakkelijk, grondig, secuur en diepgaand. Op de volgende pagina's leest u waarom u een kandidaat zou screenen, wat wij u op dit gebied kunnen bieden, hoe dit wettelijk is geregeld en hoe het er internationaal aan toe gaat. Natuurlijk gaan wij op een integere en zorgvuldige manier met uw informatie om. Wij begrijpen als geen ander hoe belangrijk dit is voor u en uw bedrijf.

Hartelijke groeten,
Bob Evertse
screenen.com

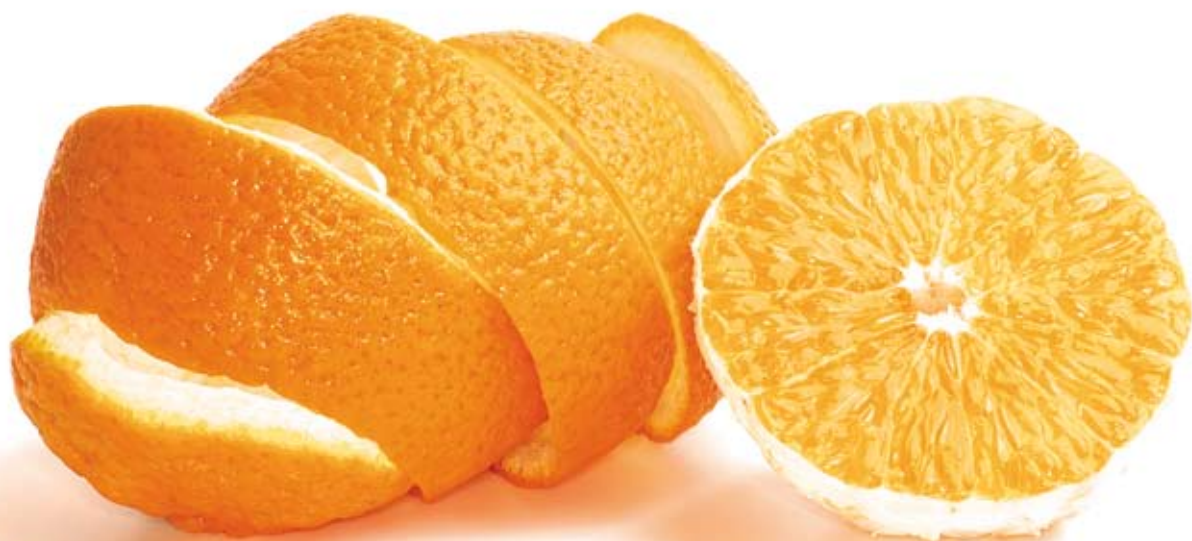
Een nieuwe medewerker! Gefeliciteerd?

In de zoektocht naar betrouwbaar personeel, komt het steeds vaker voor dat bedrijven hun kandidaten laten screenen. Dat is niet gek: het is belangrijk om te weten dat uw toekomstige collega of werknemer integer is. Wij kunnen voor u onderzoeken of de informatie die de sollicitant u verstrekt overeenkomstig de werkelijkheid is. Is hij wie hij opgeeft te zijn, klopt het cv, zijn er geen discrepanties in de werkgeschiedenis? Heeft de kandidaat de opgegeven opleidingen wel gevolgd en zijn de bijbehorende diploma's behaald?



DR. R.H.A. PLASTERK
MINISTER VAN
ONDERWIJS,
CULTUUR EN
WETENSCHAP

'DE HANDEL IN
VERVALSTE
DIPLOMA'S GROEIT,
HET LIJKT WEL EEN
INTERNATIONALE
BENDE!'



Integriteit

Na een grondige screening gaan we een gesprek aan en/ of nemen we een test af met betrekking tot de integriteit en het integer handelen van de kandidaat. Hierin stellen we vragen die u zelf in een sollicitatiegesprek liever niet stelt om de net opgebouwde goede verstandhouding met de sollicitant niet te verstoren. Ook raadplegen wij andere dan de door de kandidaat opgegeven bronnen. In een *mass media search* zoeken we methodologisch in nationale en internationale databanken, nieuwsgroepen en archieven naar relevante informatie.

Screenen.com biedt online pre-, in- en post-employment screening aan. Terwijl u achterover kunt leunen, of gewoon doorgaan met uw werkzaamheden, laat u ons online verschillende achtergrondonderzoeken uitvoeren.

Pre-employment screening

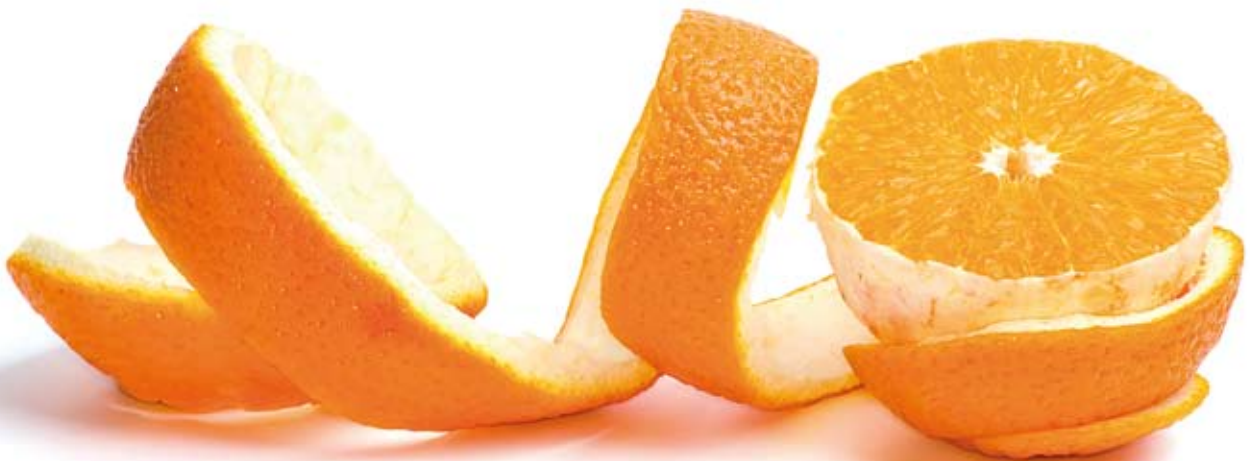
We trekken alle diploma's, referenties en andere gegevens nauwkeurig voor u na. We beoordelen kandidaten op onder andere hun integriteit en betrouwbaarheid.

In-employment screening

Bij interne functiewisselingen op strategische en gevoelige functies voeren we een screening voor u uit. Dit doen we ook als er intern signalen zijn van het disfunctioneren van een medewerker.

Post-employment screening

Als uw medewerker besluit voor een ander bedrijf te gaan werken, onderzoeken we of hij of zij geen geheime informatie, klanten of bezit meeneemt.



Een deal met een nieuwe zakelijk partner! Gefeliciteerd?

Bij een zakelijke overeenkomst is het evenmin een uitzondering uit te zoeken of het bedrijf waarmee u zaken wilt gaan doen van onbesproken gedrag is. Wij gaan voor u na of uw zakenpartner er een integere handels- en werkwijze op nahoudt. Hiertoe biedt screenen.com due diligence services aan. We verifiëren en analyseren alle informatie die nodig is bij strategische of risicovolle beslissingen en stellen een volledig beeld samen van de onderzochte onderneming. Alle personen die gelieerd zijn aan het bedrijf kunnen we voor u screenen.

Due diligence services

Wij doen voor u een security screening van rechtspersonen en trekken eerste- en tweedelijns betrokken natuurlijke personen voor u na. Zo helpen we u bij de inperking van risico's bij overnames, zakelijke overeenkomsten en joint ventures.



MARCUS DRAAISMA
VOORZITTER
SOLLICITATIECODE
COMMISSIE NVP

'DE TIJD OM EEN
SOLLICITANT OP
ZIJN BLAUWE OGEN
TE GELOVEN OF
VOLLEDIG TE
VERTROUWEN OP
ONZE INTERVIEW-
VAARDIGHEDEN
LIJKT MIJ ECHT
VOORBIJ'

'BIJ HERHALING
WORDEN WE
GEINFORMEERD
OVER ONDERZOEKEN
DIE TONEN DAT CV'S
WORDEN VERFRAAID
OF DAT ERIN WORDT
GEFRAUDEERD,
DAT DIPLOMA'S ZIJN
VERVALST'

Screenen?

In de praktijk zijn HR-functionarissen terughoudend bij het vragen naar diploma's, en referenties worden zelden gecheckt.

U wilt een vertrouwelijk contact opbouwen met de toekomstige collega en zo'n check voelt dan toch als een inbreuk hierop. Bovendien is zelf screenen ontzettend tijdrovend: paspoort controleren, scholen nabellen om te checken of het diploma daadwerkelijk is behaald, voormalige werkgevers nabellen om te vragen of de kandidaat wel functioneerde en niet onevenredig vaak ziek was, uitzoeken of er geen zakelijke conflicten zijn opgetreden en er geen bedrijfsfraude werd gepleegd, et cetera, et cetera.

Screening uitbesteden scheelt u, kortom, heel erg veel tijd. Dankzij onze ervaring herkennen we vervalsingen direct. En met hetzelfde kennissoort pikken we de onjuist- en onwaarheden zo uit een brief. Bovendien trekken we deze na en pluizen we alle informatie tot op de bodem voor u uit.



HENK-JAN
ENGELHARDT
GENERAL MANAGER
KEESING
REFERENCE SYSTEMS

'HELAAS IS HET
PROFESSIONEEL
SCREENEN VAN
ID'S IN NEDERLAND
NOG GEEN "GEWONE
ZAAK". ER ZAL BIJ
WERKGEVERS OP
DIT GEBIED MEER
AWARENESS
MOETEN KOMEN'



Waarom screenen?

Het nalaten van het onderzoeken van de integriteit van een kandidaat of zakenpartner heeft al veel schrijnende gevallen opgeleverd. Bij interne fraude kan uw organisatie grote schade oplopen. Uw bedrijfscultuur is ondermijnd en de financiële problemen zijn vaak ernstig (faillissementen, liquiditeitsproblemen, imagoschade).

Wettelijk aansprakelijk

Fraude met identiteitsdocumenten kan u als werkgever veel schade berokkenen, ook als u niet van deze fraude op de hoogte bent. Wanneer de papieren van uw kandidaat niet in orde blijken, ziet de overheid dit namelijk als een economisch delict waarvoor u als werkgever wettelijk aansprakelijk bent. Of het nu gaat om uw imago, boetes of maatschappelijke schade, een en ander kan aanzienlijk in de papieren lopen.



Creatief met de waarheid

Maar wanneer liegt een sollicitant? Is het liegen als een kandidaat zegt een vwo-opleiding te hebben gevolgd maar daar niet bij vermeldt dat hij zijn diploma nooit heeft behaald? Hij heeft niet in zijn cv gezet dat hij de opleiding heeft afgerond. En die andere kandidaat, die aangaf 2,5 jaar een topfunctie bij een multinational te hebben bekleed, ontslaat u die wanneer na een halfjaar blijkt dat hij hier maar 9 maanden heeft gewerkt? Let wel: het verzwijgen van gegevens in het cv is een ontslagreden die door veel rechters wordt gehonoreerd.

Wanneer screenen?

U mag een kandidaat alleen screenen als die daar toestemming voor heeft gegeven, maar weet wel dat u als werkgever verplicht bent vast te stellen dat uw kandidaat degene is die hij zegt te zijn. De identificatieplicht die u van uw werknemers kunt eisen bestaat uit vier delen. Deze kunt u lezen op onze website:

www.screenen.com

Wetgeving

U vraagt zich af: word ik niet beschermd?

Wees gerust, ook de politiek is zich er in steeds belangrijkere mate van bewust dat er van overheidswege iets moet worden gedaan aan cv-fraude en leugens rond de sollicitatie. Uiteraard wordt de privacy van de kandidaat hierbij niet vergeten. Hieronder vindt u een samenvatting van enkele maatregelen.



PROF.DR. RICHARD
DE MULDER MBA
ERASMUS
UNIVERSITEIT
ROTTERDAM

'UNIVERSITEITEN
DOEN VEEL TE
WEINIG OM HUN
STUDENTEN
INTEGRITEIT BIJ
TE BRENGEN.
VIND JE HET GEK
DAT DIE DAN LATER
HUN ZAKKEN GAAN
VULLEN'

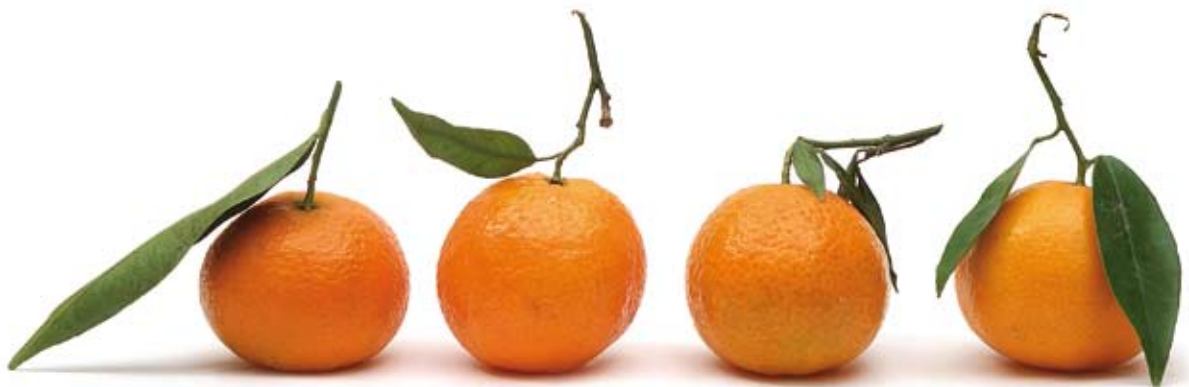
Wet bescherming persoonsgegevens

Sinds 2001 is de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) van kracht. Zoals de naam al aangeeft, bevat deze wet regels voor een zorgvuldige omgang met de persoonsgegevens van de kandidaat. De Wbp geeft aan wat de rechten zijn van iemand van wie gegevens worden gebruikt, en wat uw plichten zijn als u als bedrijf besluit die gegevens te gebruiken. Ook stelt de Wbp bepaalde eisen aan de verwerking van persoonsgegevens. Om er een aantal te noemen: als bedrijf mag u alleen persoonsgegevens verzamelen en verwerken als daar een goede reden voor is of als de kandidaat daar toestemming voor heeft gegeven. U moet hem of haar hierover in ieder geval informeren. En dan is er nog het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP), dat controleert of bedrijven en instanties zich aan de Wbp houden. Op www.justitie.nl kunt u alle eisen nalezen.

Sollicitatiecode

Vanuit de optiek dat niet alleen sollicitanten integer met u als eventueel toekomstige werkgever moeten omgaan, maar dat u hen ook zorgvuldig moet behandelen, is de NVP-sollicitatiecode (Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling) opgesteld. Hierin zijn de do's en don'ts voor werkgevers van de sollicitatieprocedure beschreven. In tegenstelling tot de Wpb is de sollicitatiecode geen wet en kan de werkzoekende er dus geen rechten aan ontleen.





Veiligheidskenmerken

1 januari 2009 heeft het ministerie van Onderwijs en diplomaleveranciers een aantal veiligheidskenmerken opgesteld waaraan diploma's moeten voldoen. Dit in een poging om fraude tegen te gaan. Sdu Uitgevers en de IB-Groep, die diploma's maken, zijn al jaren bezig met het veiliger maken van diploma's. De IB-Groep heeft bovendien een register waarin de diploma's van middelbare scholieren gescand zijn.



MR. HÉLÈNE
MINDERMAN
VOORZITTER STICHTING
WAARSCHUWINGS-
REGISTER LOGISTIEKE
SECTOR

'HET IS NOODZAKE-
LIJK OM MALAFIDE
EX-PERSONEELS-
LEDEN TE WEREN
UIT DE TRANSPORT-
EN LOGISTIEKE
SECTOR. HET WAAR-
SCHUWINGSREGIS-
TER IS EEN ESSEN-
TIEEL ONDERDEEL
VAN DE SCREENING'

Onderdelen waaruit een screening kan bestaan:

- Vaststellen en controleren identiteit, o.a. identiteitsbewijs en controle in het BKR/ VIS-register (Verificatie Informatie Systeem)
- Curriculum vitae check, o.a. controle diploma's en cijferlijsten, getuigschriften, werkhistorie
- Toetsing sollicitatieformulier
- Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)
- Referentieonderzoek
- OSINT (mass media search) onderzoek (beperkt/ uitgebreid), o.a. controle open bronnen, professionele semi open bronnen, internationaal gezochte personen, in waarschuwingslijsten, op relevante civielrechtelijke uitspraken
- Financieel onderzoek (beperkt/ uitgebreid):
BKR Registratie,
WSNP (Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen), faillissementen, loonbeslag en betalingsmoraal
- Interview integriteit
- Integriteitstest
- Omgevingsonderzoek

En wist u dat...
in ons land het kopen
van nepdiploma's niet
strafbaar is?

Niet overtuigd? Zo bont kunnen kandidaten het maken

Begin 2009 zag een directeur van een stadschouwburg in het Oosten van ons land zich vanwege cv-fraude gedwongen op te stappen. Op zijn curriculum had hij aangegeven onder meer wethouder in Rotterdam, topvolleyballer, KLM-piloot, topman van Philips in Japan en manager in de filmindustrie te zijn geweest. Toen de gemeenteraad dit ging onderzoeken, bleek hij alles uit zijn duim te hebben gezogen.

En dan het recente onderzoek naar Ernst Jansen Steur, voormalig neuroloog van het Medisch Spectrum Twente. Hieruit komt naar voren dat zowel de vakgroep van neurologen als de medische staf, de Raad van Bestuur én de Inspectie voor de Gezondheidszorg op de hoogte waren van zijn disfunctioneren, en alle niets ondernamen. En dus kon Jansen Steur in Duitsland gewoon weer in een kliniek gaan werken.

Hoge bomen vangen veel wind, maar minder publieke figuren plegen net zo goed fraude. Dus waarom zou dit niet ook in uw bedrijf kunnen gebeuren?

Interessante cijfers

25 procent van de sollicitanten vindt volgens het Centrum voor Werk en Inkomen dat liegen

in een cv moet kunnen als dit een baan oplevert of de kans daarop vergroot. Zo verzinnen kandidaten volop studies en referenties, en ook voor het kopen van een diploma wordt dikwijls niet teruggeschrokken. Uit onderzoek van recherchebureaus blijkt dat niet minder dan 60 procent van de sollicitanten zich schuldig maakt aan het overdrijven van het cv.

€ 2,8 miljard = de schatting van de jaarlijkse schade in het Nederlandse bedrijfsleven door fraude van medewerkers.

15 namen van Nederlandse en Belgische kopers werden vrijgegeven na een diploma-zwandel in de Verenigde Staten. Hieronder waren die van topmanagers die nepdiploma's bestelden. De Amerikanen zouden aan deze handel \$ 7,4 miljoen hebben verdiend. In totaal werden er 11.000 diploma's geleverd aan 131 landen.

Ook in eigen land wordt er lustig in diploma's gehandeld. Zo moest in 2008 een echtpaar uit Rotterdam voor de rechtbank verschijnen voor het handelen in valse schooldiploma's via internet. Justitie vond bij het echtpaar thuis ongeveer 100 conceptdiploma's op de computer.

Top 5 leugens:

- Verzwijgen dat diploma nooit is behaald
- Verzwijgen veelvuldig ziekteverzuim
- Een hoger voormalig salaris opgeven
- Een langere periode van werken bij voormalige werkgever(s) opgeven
- Bedrijfsfraude

De meest voorkomende zaken bij bedrijfsfraude

- Fraude met tijd
- WAO-fraude
- Verzuimfraude
- Fraude met bedrijfseigendommen en-informatie
- Declaratiefraude
- Overboekingen uit administratie

Liever toch screenen?

Voor het screenen van een rechtspersoon is geen toestemming nodig, maar screenen van natuurlijke personen mag alleen als uw kandidaat of toekomstige zakenpartner daar toestemming toe geeft. Maar u weet nu: als u dit niet laat doen, is er uiteindelijk maar één iemand die de dupe van frauduleuze praktijken zal zijn, en dat bent u. Van imagoschade tot bedrijfsfraude, het heeft een enorme impact op de reputatie van uw bedrijf – de extra kosten die dit voor u met zich meebrengt nog daargelaten.

Misschien laat u uw sollicitant of zakenpartner daarom liever toch screenen?

Op onze site kunt u meer hierover lezen. Bovendien kunt u hier meteen inloggen om gebruik te maken van onze online screening services: www.screenen.com.

Uiteraard kunt u ook contact met ons opnemen:



Contact

Atlas Arena Gebouw
Postbus 12939
NL-1100 AX Amsterdam

T. 0900 - 72 73 363

info@screenen.com
www.screenen.com



screenen.com
is a member of
The Levent Group