

3.2 SCREENEN

Doelstelling: Minimaal de vitale functies binnen de organisatie screenen op een chantabele positie of potentieel bedreigend gedrag. De integriteit van de medewerker toetsen aan de normen en waarden gewenst vanuit de organisatie.



Steeds meer kunt u in de media vernemen dat er binnen organisaties regelmatig sprake is van frauduleuze handelingen door, of met medewerking van, eigen personeel. Zichzelf respecterende bedrijven en organisaties zien zich steeds vaker genoodzaakt hun maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen door een bijdrage te leveren aan een veilige maatschappij en een veilige werkomgeving. Zij willen een duidelijk signaal naar de buitenwereld en het eigen personeel afgeven dat al het mogelijke wordt gedaan om een betrouwbare werksituatie te creëren waarin optimale veiligheid zowel binnen als buiten het bedrijf zoveel mogelijk is gegarandeerd.

Personeel in kwetsbare functies aannemen met een vooraf gedegen uitgevoerde screening verhoogt de kans op het werken met integere en betrouwbare medewerkers. Voorkomen is altijd beter dan genezen. De overheid heeft voor zijn eigen bedrijfsonderdelen een aantal noodzakelijke maatregelen genomen.

Zij stelt voor haar ambtenaren de nodige gedragscodes en richtlijnen op en maakt veelal gebruik van aangepaste wetgeving hieromtrent. De Wet op de Veiligheidsonderzoeken is daar een voorbeeld van. Deze wet biedt de Nederlandse overheid de mogelijkheid om zijn personeel in zogenoemde vertrouwensfuncties te laten screenen door de AIVD door middel van een veiligheidsonderzoek.

Naast de overheid heeft ook het bedrijfsleven te maken met personeel in kwetsbare, bedrijfsvertrouwelijke functies. Men heeft de behoefte aan een gedegen onderzoek naar nieuw aan te nemen medewerkers. De personeelsrisico's van het bedrijfsleven zijn weliswaar anders dan bij de overheid maar daarom niet minder belangrijk. Te denken valt aan bijvoorbeeld ongewenste publiciteit in de media, juridische of financiële consequenties en onrust onder medewerkers en klanten.

Daarom heeft TRES PRETIA® in samenwerking met VNC het "Onderzoek Vitale Functies" (OVF) ontwikkeld. Dit is een gedegen, discreet en diepgaand antecedenten / integriteitonderzoek, mede gebaseerd op technieken en methodieken die de AIVD hanteert.

Onze onderzoekers hebben een ruime ervaring opgebouwd. Zij weten welke informatie voor u essentieel is en waar deze te verkrijgen is. Uiteraard werkt de TRES PRETIA® methode binnen het raamwerk van de privacywetgeving zodat u van de onderzoeksresultaten formeel gebruik kunt maken. In voorkomende situaties kunnen wij u hierin nader adviseren.

Het uitvoeren van een Onderzoek Vitale Functies betekent een absolute verbetering van uw werving en selectiebeleid en het biedt een concrete bijdrage aan de bedrijfscontinuïteit.

Naar aanleiding van de vraag om een integriteitonderzoek voor minder vitale functies binnen het bedrijfsleven heeft TRES PRETIA® een Administratieve Basis-Scan ontwikkeld (ABS). Deze scan is vergelijkbaar met het veiligheidsonderzoek C van de AIVD en behelst o.a. een onderzoek naar het justitiële en financiële verleden van de kandidaat.

Case:

Door de aard van haar business was organisatie X afhankelijk van een aantal individuele functionarissen binnen haar organisatie. Deze functionarissen waren ieder in staat om organisatie X 'plat te leggen' of significante imagoschade te berokkenen.

Het betrof de ICT manager, Commercieel directeur en het Hoofd van de afdeling Research & Development. Hoewel er geen enkele aanleiding was tot bezorgdheid beseftte men dat bij wijzigende omstandigheden (echtscheiding, verslaving, frustratie, ontslag) de risico's onacceptabel groot werden. Reden te meer om deze functionarissen te laten screenen.

Oplossing:

TRES PRETIA® heeft de desbetreffende functionarissen onderworpen aan een Administratieve Basisscan en een Onderzoek Vitale Functies.

Uiteindelijk zijn er geen kwesties naar voren gekomen die aanleiding waren voor maatregelen richting deze functionarissen.

Wel is het beleid aangepast op frequent onderzoek naar de veranderende omstandigheden van deze functionarissen. Ook het werving en Selectiebeleid is aangepast door een Onderzoek Vitale Functies te koppelen aan de aanstellingsprocedure.

