****

**Beleid screening personeel**

**Inhoudsopgave** **pagina:**

[1. Screening bij Evides 3](#_Toc120621057)

[1.1. Inleiding 3](#_Toc120621058)

[1.2. Doel 3](#_Toc120621059)

[1.3. Risicofunctiebeoordeling en screening 3](#_Toc120621060)

[1.4. Voor welke medewerkers geldt de screening? 4](#_Toc120621061)

[2. Rol van HR 5](#_Toc120621062)

[3. Inhoud van de screening (screentools) 6](#_Toc120621063)

[3.1. Screentools bij pre-employment screening internen 6](#_Toc120621064)

[3.2. Screentools bij pre-employment screening externen 6](#_Toc120621065)

[3.3. Screentools bij during-employment screening bij functiewijziging (naar functie met hoger risicoprofiel) 6](#_Toc120621066)

[3.4. Screentools bij during-employment screening (periodiek elke 5 jaar) 6](#_Toc120621068)

[4. Screening in de praktijk 7](#_Toc120621069)

# Screening bij Evides

Voor Evides is het belangrijk betrouwbaar personeel te selecteren en in dienst te hebben. Screening is een hulpmiddel om risico’s te beperken, om kandidaten uit te sluiten met een risico verhogend profiel.

## Inleiding

Bepaalde processen zijn zo essentieel voor de Nederlandse samenleving dat uitval of verstoring tot ernstige maatschappelijke ontwrichting leidt en een bedreiging vormt voor de nationale veiligheid. Deze processen vormen de Nederlandse **vitale infrastructuur**.

De drinkwatervoorziening is aangewezen als een van deze vitale processen (categorie A). Overheid, bedrijfsleven, hulpverleningsdiensten en inlichtingendiensten werken nauw samen om de bescherming van de vitale producten, diensten en processen continu te verbeteren en borgen.

Het Ministerie van IenW houdt toezicht op de wijze waarop de drinkwatersector deze bescherming inricht en heeft daar in 2018 een onderzoek naar uitgevoerd. Naar aanleiding van de resultaten daarvan heeft de drinkwatersector afgestemd over een aantal maatregelen, waaronder het aanscherpen van het screeningsbeleid.

NB. Evides Industriewater (inclusief DSBV) behoort conform de definitie van het Ministerie niet tot de vitale infrastructuur. Wel zijn het Drinkwaterbedrijf en Evides Industriewater qua processen nauw met elkaar verbonden, bijvoorbeeld op het gebied van de ICT-infrastructuur.

## Doel

De doelstelling van het screeningsbeleid is enerzijds het vaststellen of een (toekomstige) medewerker voldoende betrouwbaar is om werkzaamheden voor Evides uit te mogen voeren en geen (toekomstige) dreiging of niet-mitigeerbaar risico oplevert voor Evides.

Anderzijds wordt er door dit beleid bij medewerkers meer risicobewustzijn gecreëerd en wordt de preventieve werking van screening gestimuleerd.

Evides zal de gegevens die uit de screening worden verkregen niet gebruiken voor een ander doel dan waarvoor ze verkregen zijn.

## Risicofunctiebeoordeling en screening

Bij Evides kan screening plaatsvinden op 3 niveaus: Basis (B), Midden (M) of Hoog (H).

Op welk niveau een medewerker gescreend wordt, hangt af van de functie en/of rol die een medewerker vervult of gaat vervullen. Dat wil zeggen dat de zwaarte van de screening (B, M of H) afhangt van het risicoprofiel van de functie/rol.

Evides heeft de zgn. kwetsbare functies geïnventariseerd: per functie/rol is in kaart gebracht welke risicocategorie van toepassing is (B, M of H). Een kwetsbare functie is een functie die extra risico’s met zich mee brengt ten aanzien van (de aantasting van) vitale belangen, financiële belangen, reputatie/imago of integriteit.

HR deelt functies (in concept) in risicocategorieën in, stemt het resultaat af met het MO (management overleg) van elk bedrijfsonderdeel en legt de lijst met indelingen ter goedkeuring voor aan het Directie/MT. De goedgekeurde lijst wordt gepubliceerd op intranet (contentserver). Een medewerker die het niet eens is met de indeling van zijn functie kan (beargumenteerd) een herbeoordeling aanvragen bij HR.

## Voor welke medewerkers geldt de screening?

### Pre-employment screening

Pre-employment screening (screening voor aanvang werkzaamheden) geldt voor:

* nieuwe medewerkers die in dienst komen van Evides;
* nieuwe externen: medewerkers die via een bureau of als zelfstandige voor/bij Evides werken (uitzendkrachten, gedetacheerden, zzp’ers);
* nieuwe externen betreffende “uitbesteed werk” voor zover deze medewerkers toegang hebben tot Evides ICT- systemen en/of toegang tot plaatsen waar handelingen de drinkwatervoor- ziening in gevaar kunnen brengen;
* Stagiaires.

### During-employment screening

Er vindt during-employment screening (screening van medewerkers die al voor Evides werken, uit een van de in 1.4.1 vermelde categorieën) plaats:

* als er een gerechtvaardigd belang voor screening is, dit kan zijn:
	+ door functieverandering komt de medewerker in een functie in een hogere risicocategorie dan voorheen (M of H);
	+ na nieuwe inventarisatie van risicofuncties komt de functie van de medewerker in een functie in een hogere risicocategorie dan voorheen (M of H). HR voert elke 5 jaar een toets uit op de lijst van risicofuncties;
	+ duidelijke signalen die aanleiding geven tot screening van een persoon. Dergelijke signalen zullen eerst besproken worden met de Evides Integriteitscoördinator (HRS). Deze zal samen met de melder van de signalen (dit zal in de meeste gevallen de leidinggevende zijn) beoordelen of er gerede reden en noodzaak bestaat tot een onderzoek.
* periodiek: elke 5 jaar worden medewerkers in risicocategorie H (Hoog) gescreend. Het is immers mogelijk dat er (persoonlijke of omgevings-) ontwikkelingen zijn waardoor een medewerker niet langer voldoende betrouwbaar is om werkzaamheden voor Evides uit te mogen voeren in een functie die grote risico’s met zich meebrengt en een (toekomstige) dreiging of niet-mitigeerbaar risico oplevert voor Evides.

# Rol van HR

De rol van HR is proceseigenaar van het screeningsbeleid. HR:

* zorgt voor het accuraat (laten) uitvoeren van en adviseren over het screeningsproces en hanteert de screentools zoals omschreven in hoofdstuk 3;
* bewaakt de lijst met kwetsbare functies (waarop aangegeven staat of niveau B, M of H van toepassing is) en monitort deze periodiek (elke 5 jaar);
* adviseert over het proces en de bijbehorende randvoorwaarden;
* evalueert het screeningsbeleid periodiek en doet voorstellen ter verbetering van het screeningsbeleid, het proces en de in te zetten tools.

# Inhoud van de screening (screentools)

Hieronder wordt vermeld welke screentools worden ingezet bij welk niveau van screening.

## Screentools bij pre-employment screening internen

|  |  |
| --- | --- |
| Risicoprofiel | **In te zetten screentools** |
| H (hoog) | Alle tools die vermeld staan bij risicoprofiel B+M, plus:Financieel onderzoek |
| M (midden) | Alle tools die vermeld staan bij risicoprofiel B, plus:EV (= Eigen Verklaring)Integriteitsinterview |
| B (basis) | VOGVaststellen identiteitKopieën diploma’s en certificaten (inclusief rijbewijs indien functie dit vereist) plus diplomacheck op hoogstgenoten opleidingReferentie onderzoek |

## Screentools bij pre-employment screening externen

|  |  |
| --- | --- |
| Risicoprofiel | **In te zetten screentools** |
| H (hoog) | Alle tools die vermeld staan bij risicoprofiel B+M, plus:Financieel onderzoek |
| M (midden) | Alle tools die vermeld staan bij risicoprofiel B, plus:EV (= Eigen Verklaring)Integriteitsinterview |
| B (basis) | VOGVaststellen identiteit |

## Screentools bij during-employment screening bij functiewijziging (naar functie met hoger risicoprofiel)

|  |  |
| --- | --- |
| **Risicoprofiel** | **In te zetten screentools**  |
| **H (hoog)** | Alle tools die vermeld staan bij risicoprofiel M, plus:Financieel onderzoek |
| **M (midden)** | EV (= Eigen Verklaring)IntegriteitsinterviewVOG (tenzij er een -voor deze functie ook geldig- VOG aanwezig is die niet ouder is dan 5 jaar) |

## Screentools bij during-employment screening (periodiek elke 5 jaar)

|  |  |
| --- | --- |
| **Risicoprofiel** | **In te zetten screentools**  |
| **H (hoog)** | Financieel onderzoekEV (=Eigen Verklaring)VOG |

# Screening in de praktijk

Screening tijdens de selectieprocedure:

1. HR informeert sollicitanten en kandidaten over de screening, o.a. via de werkenbij-site en daarna via Validata
2. HR maakt eventuele contract-/arbeidsvoorwaardenafspraken altijd onder voorbehoud van positief screeningsresultaat.
3. Als het screeningsrapport aanleiding geeft tot een negatief advies, wordt de kandidaat afgewezen. Het screeningsrapport en de onderliggende stukken worden vernietigd.
4. Het screeningsrapport landt via een koppeling in het digitale personeelsdossier van de medewerker. De leidinggevende ontvangt geen kopie van het screeningsrapport.
5. HR vernietigt het screeningsrapport als er een nieuw during-employment-screeningsrapport aan het dossier wordt toegevoegd en/of 1 jaar na einde dienstverband.

Afwijkingen bij screening **na** indiensttreding (bij sollicitatie naar functie met hoger screeningsprofiel:

* + Als het screeningsrapport aanleiding geeft tot een negatief advies, nodigt HR de medewerker uit voor wederhoor: deze kan dan nadere toelichting geven en/of eventueel onjuiste informatie corrigeren. Indien het negatieve advies van kracht blijft, kan de benoeming niet plaatsvinden.

Afwijkingen bij during-employment-screening

* + Als het screeningsrapport aanleiding geeft tot een negatief advies, nodigt HR de medewerker uit voor wederhoor: deze kan dan nadere toelichting geven en/of eventueel onjuiste informatie corrigeren. Indien het negatieve advies van kracht blijft, onderzoekt HR of plaatsing in een andere (passende) functie waarin de kwetsbaarheid/het risico niet aanwezig is mogelijk is of door bijvoorbeeld weerbaarheidsmaatregelen.
	+ Als de medewerker geen medewerking wil verlenen aan de screening, dan zal hij in principe niet gehandhaafd kunnen worden in zijn functie. HR nodigt de medewerker uit voor een gesprek met zijn manager en HR en zal een maatwerkoplossing zoeken voor de ontstane situatie.