

Pre-employment screening bij Aareon

Binnen het werving- en selectieproces bij Aareon vormt de pre-employment screening een belangrijk onderdeel. Aareon wenst integere werknemers te selecteren en aan te nemen. Screening is een hulpmiddel om de risico's tot een minimum te beperken.

Wat is het doel van de screening?

Screening houdt in dat Aareon informatie opvraagt over een sollicitant of werknemer om zo een inschatting te maken van zijn integriteit. Screening kan zeer ingrijpend zijn voor de privacy van de betrokken sollicitant of werknemer.

Aareon heeft echter een gerechtvaardigd belang om een screening uit te voeren. Binnen onze organisatie wordt in bijna alle functies gewerkt met vertrouwelijke informatie. Informatie van zowel de eigen organisatie als data van onze klanten (veelal vastgelegd in de door onze werknemers gebruikte databases en applicaties). Het omgang met deze vertrouwelijke informatie vraagt vertrouwelijkheid en integriteit. Om risico's van misbruik zoveel mogelijk te voorkomen vormt het screeningsprotocol onderdeel van het werving- en selectieproces. De screening is daarom noodzakelijk.

Voor wie is screening van toepassing?

Aareon volgt het protocol voor de screening voor zowel sollicitanten/potentiële nieuwe medewerkers als inhuurkrachten en studenten (voor stage of afstudeerproject).

Hoe gaat Aareon om met de persoonsgegevens?

Het screenen van sollicitanten betekent dat er wordt gewerkt met persoonsgegevens. Hierbij is de regeling omtrent de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van toepassing.

De AVG stelt een aantal relevante eisen aan screening en privacy van persoonsgegevens. Aareon houdt zich aan deze eisen.

- Aareon heeft een gerechtvaardigd belang voor de screening; zie hierboven beschreven doel van de screening.
- Aareon voldoet aan de informatieplicht; we laten de sollicitant vooraf weten dat de screening wordt uitgevoerd en achteraf wat de resultaten zijn.
- Aareon gebruikt de gegevens verkregen uit de screening niet voor andere doelen. Aareon gebruikt de gegevens niet langer dan noodzakelijk is voor het doel van de screening.
- De gegevens uit de screening zijn voor Aareon toereikend, ze doen ter zake en Aareon verzamelt niet meer gegevens dan noodzakelijk.
- Aareon beveiligd de gegevens goed.

Hoe ziet de checklist pre-employment screening van Aareon eruit?

Aareon hanteert de volgende checks bij het aannemen van nieuwe werknemers.

- *Het bestuderen van het cv*
Is de cv volledig en correct, zijn er hiaten, etc. Openstaande vragen kunnen, indien een kennismakingsgesprek volgt, worden voorgelegd aan de sollicitant.
- *Het zoeken van informatie op internet*
Het zoeken van informatie via social media kan onderdeel vormen van het werving- en selectieproces. Hierbij wordt alleen relevante informatie voor de functie beoordeeld en wordt vooraf toestemming gevraagd aan de sollicitant.
- *Verslaglegging bij aanname*
Wanneer Aareon de keuze maakt om iemand in dienst te nemen, zal in het personeelsdossier van de nieuwe medewerker een verslag worden geplaatst waarop staat genoteerd waarom Aareon de keuze tot aanname heeft gemaakt.
- *Het controleren van het paspoort of identiteitskaart*
Gecontroleerd wordt of het paspoort of de identiteitskaart behoort bij de nieuwe werknemer en of deze geldig is. Dit wordt gedaan zodra een nieuwe medewerker de arbeidsovereenkomst gaat tekenen en aanvullende werknemer gegevens aanlevert.
- *Het aanvragen van een Verklaring Omtrent Gedrag*
Voor alle nieuwe medewerkers wordt een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aangevraagd bij de screeningsautoriteit Justis. De VOG is gericht op het omgaan met vertrouwelijke data en systemen waarin vertrouwelijke data is vastgelegd. Dit wordt gedaan zodra een nieuwe medewerker de arbeidsovereenkomst gaat tekenen en aanvullende werknemer gegevens aanlevert.

Sollicitatieprocedure

Aareon houdt zich bij het werving- en selectieproces aan de sollicitatiecode van de NVP. Bij het vrijgeven van vacatures wordt vermeld dat pre-employment screening onderdeel vormt van de sollicitatieprocedure.