

Screening van management bij de Radboud Universiteit *pilot*(juni 2020)

In het kader van de integrale veiligheid op de Radboud Universiteit heeft het college van bestuur besloten een pilot uit te voeren voor screening van (nieuwe) medewerkers, voor zover het gaat om hogere (management) functies. Voor een veilige werkomgeving is integriteit een belangrijke waarde. Integriteit heeft betrekking op eerlijkheid, oprechtheid en betrouwbaarheid in persoonlijke en zakelijke relaties, in wetenschappelijk onderwijs en onderzoek en in bestuur en management. Bij integriteit gaat het om dreigingen die voortkomen uit het niet professioneel, betrouwbaar en zorgvuldig handelen, met inachtneming van de verantwoordelijkheden behorende bij functie en de geldende wet- en regelgeving en vigerende normen binnen de universitaire sector.

Bestuurders, toezichthouders, hoogleraren en het management hebben hierin een bijzondere verantwoordelijkheid. Zij hebben een voorbeeldfunctie in die zin dat zij integer en respectvol gedrag voorleven en zij hebben een belangrijke rol bij initiërende en toetsende activiteiten.

Om deze redenen is besloten voor een periode van twee jaar, ingaande zo spoedig mogelijk na het maken van afspraken met de externe partij over de uitvoering van de screening, de in deze notitie vastgelegde werkwijze bij wijze van pilot toe te passen op vooral de hogere managementfuncties. Dat zijn die functies waarin een meer dan gemiddeld risico bestaat op integriteitsschending en waar in het bijzonder hoge eisen worden gesteld aan de integriteit van de medewerker. De betreffende kwetsbare functies zijn benoemd in de tabel op blz. 4.

Integriteit en screening

Schending van de integriteit kan in elke organisatie voorkomen: vertrouwelijke gegevens die openbaar worden, een bestuurder die te veel declareert, belangenverstrengeling, diefstal van goederen, gevaarlijke stoffen etc. Risico's van niet-integer gedrag kunnen worden beperkt door nieuwe medewerkers te screenen. De zwaarte van de screening hangt af van de kwetsbaarheid van de functie. Ook zittende medewerkers die een functie gaan bekleden waarin er meer risico op fraude, belangenverstrengeling e.d. is, kunnen gescreend worden. Van belang in alle gevallen is dat screening het noodzakelijke middel is om de risico's op niet-integer gedrag te beperken. Bovendien moet aan de (toekomstige) medewerkers tevoren bekend zijn dat er (mogelijk) een screening plaatsvindt.

Screening en de uitvoering daarvan staat niet op zichzelf, maar is verbonden met ander vigerend (integriteits)beleid, zoals sociale veiligheid en de leiderschapsvisie.

De screening moet noodzakelijk zijn om de risico's te beperken, maar ook proportioneel. Het ligt niet voor de hand een (uitgebreide) screening te doen van alle toekomstige medewerkers.

Risico's op het gebied van wetenschappelijke integriteit worden beperkt door de inrichting van en de controle tijdens de werving- en selectieprocedure van wetenschappelijk personeel, maar ook door gedragsregels als de Nederlandse gedragscode wetenschapsbeoefening. Screening van wetenschappelijk personeel kan daarom beperkt worden tot die functies waar duidelijk kwetsbare elementen in zitten, zoals macht, (grote) budgetbevoegdheid, toegang tot vertrouwelijke en vitale informatie.

Screening bij de RU zal daarnaast gericht moeten zijn op ondersteunend personeel (inclusief college van bestuur), m.n. in functies met veel bevoegdheden, omgaan met geld en goederen, toegang tot gevoelige informatie of gevaarlijke stoffen of vitale infrastructuur (bijv. ICT).

Waar liggen de risico's?

De screeningsautoriteit van het Ministerie van Justitie en Veiligheid – Justis – heeft een tabel

gemaakt als hulpmiddel bij de inventarisatie van risico's op integriteitsschending per functie(groep). Met gebruikmaking van bedoelde tabel is voor de Radboud Universiteit het volgende schema opgesteld dat inzicht geeft in welke risicogebieden er zijn en welke risico's zich daar kunnen voordoen. De risicogebieden zijn zo gekozen dat zij samen de werkgebieden vormen waarbinnen sprake kan zijn van macht. Dat kan zijn macht over personen, maar bijv. ook over goederen, gevaarlijke stoffen, geld, informatie.

Risicogebied	Risico's
Informatie (toegang tot systemen of informatie)	Doorspelen, verkopen, wijzigen, manipuleren, misbruik maken van informatie
Geld (Omgaan met geld, declareren, budgetbevoegdheden)	Fraude, diefstal, omkoping, belangenverstrengeling
Goederen en diensten (aanschaf goederen of diensten, aanbesteding, maar ook het voorhanden hebben en gebruik van (gevaarlijke)stoffen/voorwerpen die bij oneigenlijk/onjuist gebruik risico voor mens en dier vormen)	Verduistering, diefstal, omkoping, belangenverstrengeling, ontregeling bedrijfsprocessen, veiligheid voor mens en dier
Zakelijke transacties (Zelfstandig onderhouden van contacten met externe leveranciers en de bevoegdheid tot het doen van aanbestedingen, het beslissen over offertes, het voeren van onderhandelingen en het afsluiten van zakelijke contracten)	Omkoping, verduistering, chantage, belangenverstrengeling
Aansturen organisatie (Macht waarbij, op basis van status, kennis en kunde, beïnvloeding kan plaatsvinden van personen of besluitvorming)	Misbruik van macht en van bevoegdheden
Kwetsbare personen (bescherming kwetsbare personen zoals minderjarigen en zieken/hulpbehoevenden)	Misbruik van bevoegdheden en van vertrouwenspositie, machtsmisbruik, zeden- en geweldsdelicten
Solistisch handelen (alleen of zeer zelfstandig kwetsbare handelingen uitvoeren of besluiten nemen zonder dat er controle is)	Omkoping, machtsmisbruik, misbruik bevoegdheden, fraude, belangenverstrengeling

Screening bij 'kwetsbare functies'

Op basis van de aangegeven risicogebieden en de daarbij horende risico's is een aantal functies binnen de Radboud Universiteit te duiden als 'kwetsbare functie'. In deze functies bestaat een bovengemiddeld risico op integriteitsschending en worden in het bijzonder hoge eisen gesteld aan de integriteit van de functionaris. Hierbij zal naast een basisscreening een zwaardere screening van toepassing moeten zijn. De Radboud Universiteit neemt in de vacaturetekst op dat er gescreend gaat worden. De elementen die onderdeel kunnen uitmaken van die screening worden hierna opgesomd. De leidinggevende c.q. zijn HR-afdeling schakelt voor deze screening (inclusief de basisscreening) een externe partij in die beschikt over kennis van screening en wetgeving daaromtrent, o.a. via samenwerkingspartners snel toegang heeft tot benodigde gegevens en een digitale omgeving biedt voor het starten en volgen van de screening. De externe partij rapporteert uiteindelijk aan de leidinggevende.

Overigens zullen niet alle hierboven in de tabel genoemde risicogebieden steeds tegelijkertijd aan de orde hoeven te zijn bij kwetsbare functies. De aanwezigheid van één risicogebied in een functie is al voldoende om deze zwaardere screening toe te passen. Er wordt niet steeds voor alle kwetsbare functies op dezelfde elementen gescreend. De inbreuk op de privacy van de te screenen persoon moet in verhouding staan tot het doel van de screening. In overleg met de externe partij zal een aantal screeningsprofielen worden opgesteld, waaruit de leidinggevende een keuze maakt, afhankelijk van de functie.

Ook hier geldt dat niet alleen medewerkers met een dienstverband, maar ook interimers, zzp-ers, uitzendkrachten en stagiaires op functies met de genoemde risicogebieden de zwaardere screening zullen ondergaan.

Indien de genoemde risicogebieden als functie-element voorkomen, zal gescreend worden op:

Basisscreening:

- Identiteitscontrole;
- Diploma's (hoogst genoten/meest relevant);
- CV en referenties
- Internetprofiel;

EN

Screening op (een aantal van) de volgende zaken:

- Kredietwaardigheid/betaalgedrag, bedrijven op naam, civielrechtelijke uitspraken, curatelenregister;
- Werkervaring (laatste vijf jaar);
- (Online) VOG aanvraag of buitenlands equivalent van VOG;
- CV in Europees format;
- Eigen verklaring over integriteit (verklaring over eigen verleden m.b.t. veroordelingen, financieel (wan)gedrag, nevenwerkzaamheden e.d.)

Daarnaast kan de screening in specifieke functies of omstandigheden worden uitgebreid met checks op zaken als:

- Verklaring zelfstandigheid (zzp-er), inschrijving KvK;
- Buitenlandse/internationale criminal records of sanctielijsten;
- Aanvullende documenten;
- Sectorspecifieke registers zoals BIG, KNMG.

N.B. De RU hanteert de NVP sollicitatiecode die stelt dat zowel de sollicitant als de organisatie zich ervan bewust moet zijn dat beschikbare informatie van open bronnen, zoals internet en informatie via derden verkregen, niet altijd betrouwbaar is. De verkregen informatie zal met vermelding van de bron met de sollicitant worden besproken en de organisatie is transparant over de verkregen informatie.

In de volgende tabel is weergegeven op welke functies screening moet worden toegepast, zowel bij instroom van buiten als bij interne doorstroom naar een andere functie.

Kwetsbare functies	
Financiële zaken	• Divisie directeur Finance & Control • Hoofd IAD • Hoofden control • Controllers¹⁾ • Hoofd salarisadministratie • Hoofd en plv hoofden financiële administratie
Facilitaire zaken	• Hoofd inkoop
Management & Bestuursondersteuning	• College van bestuur • Secretaris cvb • (Adj.)directeur bedrijfsvoering • Directeur centraal organisatie-onderdeel (incl. de algemeen directeur Radboud Services) • Decaan en vicedecaan • Directeur Onderwijs of Onderzoek
ICT	• Divisie directeur Information Services • Security manager
Vastgoed	• (Adj.) Directeur UVB

1) Hier worden controllers bedoeld met het UFO-profiel controller. Wel bijv. projectcontrollers met het UFO-profiel controller, niet projectcontrollers met het UFO-profiel administrateur.

Screening bij externe instroom

- In het wervingsprofiel wordt de volgende zin opgenomen: ‘Een screening maakt onderdeel uit van de selectieprocedure’.
- Het moment van screening in de selectieprocedure zal voor het arbeidsvoorwaardengesprek zijn.
- In het geval van deze screening geldt dat de kandidaat altijd vooraf toestemming moet verlenen tot het uitvoeren van de screening, door middel van het tekenen van een toestemmingsverklaring.
- Het arbeidsvoorwaardengesprek kan plaatsvinden als er een voorlopig “rapport” is opgeleverd (eventueel nog excl. het VOG omdat dit wat langer op zich kan laten wachten). Afspraken worden gemaakt onder voorbehoud van de uitkomsten van de totale screening incl. het VOG.

Situaties na indiensttreding

- Medewerkers die bij de start van deze pilot al op een kwetsbare functie zitten, worden gescreend voor zover dit nog niet is gebeurd of de screening langer dan twee jaar geleden is.
- Bij interne sollicitaties dienen interne referenties opgevraagd te worden. Tevens dient gescreend te worden volgens bovenstaande tabel als men gaat naar een kwetsbare functie.
- Veranderingen in de situatie van medewerkers die werkzaam zijn op kwetsbare functies bij bijv. loonbeslag is geen reden tot screening. Bij leggen van loonbeslag worden de personeelsfunctionaris en personeelsadviseur daarover geïnformeerd door de salarisadministratie). HR zal dan beoordelen of de situatie van de medewerker een risico vormt

voor diens functioneren. Bij twijfel kan HR dit bespreekbaar maken met de leidinggevende van de medewerker.

Wat als uit het screeningsrapport een negatief advies komt?

- Als er geen VOG kan worden overgelegd, dan wordt met de betreffende kandidaat geen arbeidsovereenkomst gesloten voor de beoogde functie; dit geldt dus ook bij interne sollicitatie naar een (andere) kwetsbare functie;
- Als het negatief advies of aandachtspunten uit het screeningsrapport op andere zaken dan een VOG betrekking hebben¹, bespreekt de leidinggevende met zijn eigen leidinggevende en de HR-adviseur of de kandidaat wel of niet in de functie kan worden geplaatst (of gehandhaafd, want de screening wordt op relevante onderdelen elke twee jaar herhaald)². De afwegingen die zijn gemaakt bij de beslissing wel of niet op de functie te plaatsen, worden vastgelegd in het personeelsdossier. Als de kandidaat nog geen medewerker van de universiteit is en wordt afgewezen, worden de gegevens over de screening vernietigd met de andere sollicitatiegegevens.

Proces en verantwoordelijkheid screening

Rol leidinggevende

Degene die bevoegd is om namens de universiteit de arbeidsovereenkomst te ondertekenen, is verantwoordelijk voor de screening en draagt de kosten ervan. Voor de screening bij 'kwetsbare functies' schakelt de leidinggevende c.q. zijn HR-afdeling de externe partij in³. Deze rapporteert aan de leidinggevende.

Rol HR

Afgezien van de afspraken binnen de eenheid (dienst/faculteit) over de exacte rolverdeling tussen de leidinggevende en HR inzake screening is de rol van HR procesbewaker van het screeningsbeleid. HR draagt hierbij zorg over de volgende zaken:

- Bewaking en periodiek monitoren van de gekenmerkte kwetsbare functies.
- Advisering over en bewaking van het proces van screening, de in te zetten instrumenten en de bijbehorende randvoorwaarden.
- Signaalfunctie bij loonbeslag (pag. 5 bij 'Situaties na indiensttreding').

Evaluatie

Een evaluatie van de pilot Screening van management bij de Radboud Universiteit wordt na twee jaar aan de ondernemingsraad voorgelegd.

¹Een screeningsrapport kan negatieve punten bevatten, maar deze hoeven niet altijd een (groot) risico te vormen voor een integrale functievervulling. Geen VOG betekent geen arbeidsovereenkomst, maar bijv. liederlijk gedrag op social media, zeker in de jonge jaren, zal niet of minder zwaar wegen.

²Als bij eerste screening in het kader van deze pilot voor een huidige medewerker op een kwetsbare functie geen VOG wordt afgegeven of uit de screening een aandachtspunt komt, wordt na overleg tussen de leidinggevende, diens leidinggevende en de HR-adviseur maatwerk toegepast.

³De leidinggevende of HR geeft aan de externe partij contactgegevens door van de kandidaat die hij wil laten screenen, voor welke functie en welk screeningsprofiel uitgevoerd moet worden. De externe partij neemt het daarna over en benadert de kandidaat. De externe partij vraagt om informatie, checkt en laat checken en begeleidt de kandidaat bij zaken die deze zelf moet aanvragen. Datzelfde gebeurt met kandidaten uit het buitenland. Uiteindelijk wordt aan de leidinggevende gerapporteerd.

