

Screenen bij werving en selectie belangrijk om fraude te voorkomen



Al bij de werving en selectie van personeel moet u stilstaan bij fraude. Interne fraude is nog steeds een veel voorkomend probleem. Voor de aanpak van fraude moet u iedereen één stap voor blijven. En ook al voelt dat misschien wantrouwig: screenen van nieuw personeel is essentieel.

Bedenk daarbij dat fraude over het algemeen voldoet aan drie voorwaarden: de dader heeft een motief, de mogelijkheid om fraude te plegen en kan argumenten bedenken om zijn daad te rechtvaardigen.

Met goede screening voorkomt u dat uw onderneming precies die werknemers in dienst neemt met een chronisch slechte motivatie en een vooropgezet plan om te gaan frauderen. Neem de tijd om curriculum vitae (cv) na te trekken en referenties daadwerkelijk te raadplegen.

Uw onderneming kan ook een bedrijfsrecherchebureau inschakelen voor een antecedentenonderzoek. Omdat de screening de privacy van de sollicitant raakt, is deze alleen onder strikte voorwaarden toegestaan.

Screening mag alleen indien noodzakelijk

De screeningsactiviteiten moeten noodzakelijk zijn. Dat betekent dat u de informatie niet op een minder ingrijpende manier kunt verkrijgen. Kijk op de websites van screeningsautoriteit Justis en van de Autoriteit Persoonsgegevens voor de mogelijkheden.

De bedoeling van het inwinnen van informatie is om datgene wat u al denkt, door een ander bevestigd te krijgen. Zo krijgt u een duidelijker beeld van kandidaten over wie u twijfelt. Daarbij moet u wel goed weten wie u deze extra informatie verstrekt en wat zijn of haar verhouding is met de sollicitant. Het zijn meestal personen met wie de kandidaat een professionele of sociale band heeft.

Screening kan zeer ingrijpend kan zijn voor de privacy van de sollicitant of werknemer

Wettelijke voorwaarden screening

Voordat u derden benadert, moet u de sollicitant hiervan op de hoogte stellen. Hij kan zijn referenties dan melden dat u enkele vragen over hem of haar gaat stellen. Omdat screening zeer ingrijpend kan zijn voor de privacy van de sollicitant of werknemer, is deze alleen onder de volgende wettelijke voorwaarden toegestaan:

- U heeft een legitieme reden (gerechtvaardigd belang). Dit belang is meestal dat u erop moet kunnen vertrouwen dat de (toekomstige) werknemer integer en betrouwbaar is.
- De screening moet noodzakelijk zijn. Dit houdt in dat u het doel van uw onderneming niet met een ander, minder ingrijpend middel dan screening kunt bereiken.
- U heeft een informatieplicht. U moet de sollicitant of werknemer vooraf laten weten dat er een screening zal plaatsvinden en achteraf melden wat de resultaten zijn.
- U mag de gegevens die uit de screening zijn verkregen niet gebruiken voor een ander doel dan waarvoor ze verkregen zijn.
- U heeft een bewaarplicht. U mag de gegevens alleen bewaren zolang dat nodig is voor het doel van de screening. Zorg er ook voor dat gegevens goed beveiligd zijn.

Integriteitsverklaring opvragen

In sommige branches (bijvoorbeeld het bankwezen) is het gebruikelijk om bij de (ex-)werkgever van sollicitanten een integriteitsverklaring op te vragen. Hierin kan de voormalige werkgever aangeven of de sollicitant volgens hem integer en betrouwbaar is.

Voorzichtigheid is wel geboden, want verklaringen van branchegenoten kunnen subjectief zijn en het is soms onduidelijk wat 'integriteit' precies inhoudt. Soms het vragen naar een VOG ook handig (zie kader).

Verklaring omtrent Gedrag

U kunt sollicitanten voor fraudegevoelige functies vragen om een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) op te vragen bij de gemeente of bij de screeningsautoriteit Justis. Deze verklaring bewijst dat een sollicitant in het verleden geen strafrechtelijke feiten heeft gepleegd. Een 'schoon' verleden garandeert echter niet dat een werknemer in de toekomst geen frauduleuze neigingen zal ontwikkelen.

Antecedentenonderzoek laten uitvoeren

Zeker in fraudegevoelige branches is het (laten) uitvoeren van een antecedentenonderzoek eerder regel dan uitzondering. Een dergelijk onderzoek laat zien of sollicitanten zichzelf niet beter voordoen dan ze eigenlijk zijn. Het is niet ondenkbaar dat ze vitale informatie bewust achterhouden. Bij een screening in de vorm van een antecedentenonderzoek komen meestal de volgende zaken aan de orde:

- financiële stand van zaken van de werknemer, nu en in het verleden;
- eventueel bestaan van een strafblad;
- reden van beëindiging vorige dienstverband(en);
- eventuele aanwezigheid van een concurrentiebeding;
- grondige cv-check, waaronder controle van de identiteit,
- opleidingen en diploma's, vorige werkgevers, contactpersonen en referenties en het voorheen genoten salaris.

U doet er wel verstandig aan de kandidaat een verklaring te laten tekenen dat hij instemt met het antecedentenonderzoek. Ook kunt u zelf op zoek gaan naar informatie, bijvoorbeeld bij de Kamer van Koophandel, via brancheregisters, internet en databases. Bovendien kunt u de sollicitant 'testen' door hem in het gesprek een aantal integriteitsvraagstukken voor te leggen.

Let op neiging tot liegen

Het is niet aan iemand te zien of hij een fraudeur is of niet. Het is hooguit waarschijnlijker dat een accountant eerder met grote bedragen werkt dan een winkelbediende en dat daarmee de omvang van fraude groter zal zijn. Om een mogelijke fraudeur te herkennen, kunt u letten op iemands neiging om te liegen.

Toch levert dit geen concrete handvatten op, zeker omdat iedereen wel eens een leugentje om bestwil vertelt. De kunst is om daar doorheen te prikken. Er bestaan speciale trainingen waarmee u zonder leugendetector toch werknemers op leugens kunt betrappen.

Elke werknemer kan zich ontpoppen tot fraudeur

Beweegredenen fraudeurs

En ook al doet u het voorwerk nog zo goed, toch kan het misgaan. Elke werknemer kan zich toch nog ontpoppen tot fraudeur. In de motieven zitten echter een aantal overeenkomsten. Zo zal de schuldige vaak één van de volgende beweegredenen hebben:

- financiële problemen door een hoog bestedingspatroon, schulden of ziekte;
- negatieve gevoelens over de onderneming, het idee niet genoeg doorgroeimogelijkheden te krijgen terwijl anderen promotie maken met frustraties als gevolg;
- behoefte aan spanning en grensoverschrijdend bezig zijn (dat kan verslavend zijn);
- geldingsdrang: willen bewijzen het (controle)systeem te slim af te zijn en zwakke plekken te kunnen blootleggen;
- de club vrienden, kennissen of collega's waarin de werknemer zit, kan een motief zijn om te frauderen.

Belastingontduiking onder druk aandeelhouders

Een werknemer kan bijvoorbeeld vanwege druk van aandeelhouders om goed te presteren overgaan tot belastingontduiking. Hiervan is sprake als een belastingplichtige opzettelijk inkomsten buiten het zicht van de fiscus houdt. Er wordt opzettelijk geen belasting afgedragen over inkomsten terwijl de belastingplichtige weet of behoort te weten dat de inkomsten wel dienen te worden belast. De Fiscale Inlichtingen- en Opsporingsdienst van de Belastingdienst (FIOD) is verantwoordelijk voor de strafrechtelijke handhaving van belastingfraude.



Wilt u meer weten over fraude bij sollicitaties, download dan de checklist [Sollicitatiefraude voorkomen](#) op Rendement Online.

Dit is een artikel van de redactie van FA Rendement

FA Rendement is dé informatiebron voor administrateurs, boekhouders, controllers en andere financiële professionals. Wat is er veranderd op het gebied van financieel-administratieve wet- en regelgeving, en hoe kun je als specialist deze informatie direct in je dagelijkse werk toepassen? Daarnaast moet je op de hoogte zijn van onder meer de fiscaliteit, automatisering, de loon- en salarisadministratie, sociale voorzieningen, debiteurenbeheer en inkoop.

De onafhankelijke en ervaren redactie van FA Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. FA Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad FA Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl