

Protocol Adecco: pre-employment screening

- 1 **Inleiding**
- 2 **Doel protocol**
- 3 **Procesbeschrijving VOG**
- 4 **Procesbeschrijving Eigen Verklaring**
- 5 **Procesbeschrijving uitgebreide PES**
- 6 **Waarborgen normen Wbp**
- 7 **Overig**

1. **Inleidend**

Opdrachtgevers van Adecco ("**Opdrachtgever**") stellen vaak als voorwaarde dat een kandidaat ("**Flexkracht**") die door Adecco wordt aangebracht de reguliere (sollicitatie)procedure van Opdrachtgever doorloopt. Dit (sollicitatie)proces wordt door Adecco begeleid.

Het komt regelmatig voor dat de reguliere (sollicitatie)procedure van een Opdrachtgever pre-employment screening ("**PES**") vereist. Hierbij hanteert Adecco het onderscheid tussen de afgifte van een verklaring omtrent het gedrag ("**VOG**"), een vergelijkbare door de Opdrachtgever opgestelde verklaring ("**Eigen Verklaring**") en/of een verklaring uitgebreide PES. Deze processen worden in beginsel niet door Adecco begeleid, tenzij de Opdrachtgever dit voorschrijft.

Opdrachtgevers die om een VOG, Eigen Verklaring en/of uitgebreide PES verzoeken zijn onder meer de mareschaussee, verzekeringsmaatschappijen en financiële instellingen die, gelet op hun onderzoeksplicht (o.a. op basis van de Wet Financieel Toezicht en het Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft) en/of gelet op de beoogde functies, specifiek verzoeken om dit soort verklaringen.

De door de Opdrachtgevers gehanteerde procedures en (bijbehorende) formulieren kunnen zowel qua indeling als inhoud onderling behoorlijke verschillen vertonen. Dit vereist dat een en ander nader wordt toegelicht en de Flexkracht waar nodig wordt geholpen bij het invullen van formulieren, om vertraging in het (sollicitatie)proces te voorkomen. Bij een onvolledig en/of onjuist ingevuld formulier kan de vertraging, zeker bij de grotere Opdrachtgevers, namelijk snel oplopen.

Adecco biedt daarom zowel de Opdrachtgever als de Flexkracht ondersteuning aan bij het verzamelen van de benodigde documentatie. Zo wordt gewaarborgd dat de informatie die de Flexkracht verstrekt juist en volledig is en een procedure snel kan verlopen. De Opdrachtgever wordt daarnaast in staat gesteld om zo snel mogelijk een gewogen beslissing te nemen over het al dan niet tewerkstellen van de Flexkracht binnen de onderneming van Opdrachtgever.

2. **Doel protocol**

De VOG, Eigen Verklaring en uitgebreide PES hebben onder andere betrekking op de integriteit van de Flexkracht. Het verzamelen van gegevens voor de PES kan leiden tot de verwerking van gevoelige en zelfs strafrechtelijke informatie. Er is dan ook extra zorgvuldigheid geboden bij de verwerking van deze gegevens.

Het is op grond van de Wbp in beginsel verboden om strafrechtelijke gegevens te verwerken. Op dit verbod wordt echter (o.a.) een uitzondering gemaakt indien passende en specifieke waarborgen zijn getroffen en de procedure is gevolgd, bedoeld in artikel 31 Wbp. In artikel 31 Wbp wordt bepaald dat

het CBP een voorafgaand onderzoek instelt indien de verantwoordelijke voornemens is strafrechtelijke gegevens te verwerken ten behoeve van derden.

[OPMERKING VOOR HET CBP: bij een positieve uitkomst van het voorafgaand onderzoek zal dit hier nog worden opgemerkt, onder vermelding van dat datum en het nummer van het besluit]

Dit protocol maakt inzichtelijk welk privacybeleid Adecco voert ten aanzien van het verzoek van een Opdrachtgever aan Adecco om een ondersteunende rol te vervullen bij de afgifte van een VOG en/of Eigen Verklaring dan wel bij het in gang zetten van een uitgebreide PES.

Hieronder is allereerst omschreven op welke wijze Adecco haar processen rondom de VOG, Eigen Verklaring en uitgebreide PES heeft vormgegeven. Vervolgens is uiteengezet op welke wijze Adecco de verschillende normen die voortvloeien uit de Wbp in acht heeft genomen.

3. Procesbeschrijving VOG

3.1 Fase 1: Beoordelen of VOG aan de orde is

Fase 1 vangt aan indien en zodra de Opdrachtgever waar de vacature in kwestie betrekking op heeft als vereiste stelt dat een kandidaat een VOG aanlevert en Adecco zich ervan heeft kunnen vergewissen dat een gerechtvaardigd belang bestaat voor de screening, zoals beschreven onder paragraaf 6.1. Of een VOG vereist is kan door de Intercedent worden geraadpleegd via de account informatie over de betreffende Opdrachtgever.

Het proces voor het aanvragen van een VOG is bij Adecco gestandaardiseerd. De aanvraag verloopt digitaal via een centraal punt bij Adecco, genaamd "Adecco Direct". Met Adecco Direct biedt Adecco de Flexkracht de mogelijkheid om via een duidelijke vragenlijst op een makkelijke manier een VOG aan te vragen, doordat de betrokken medewerker binnen Adecco Direct vooraf al bepaalde informatie in het formulier heeft ingevuld.

3.2 Fase 2: Verzamelen gegevens VOG

De aanvraag voor een VOG komt bij Adecco Direct binnen in een speciale mailbox. Slechts drie speciaal daartoe aangewezen medewerkers van Adecco hebben toegang tot deze mailbox. De e-mails in de mailbox worden wekelijks verwijderd.

Adecco Direct vult vervolgens de voor de VOG benodigde gegevens in op de daartoe door het Ministerie van Veiligheid en Justitie aangewezen website www.justis.nl. Zie in dit kader de instructie die is opgenomen als Bijlage 2.

De Flexkracht ontvangt vervolgens een link naar het VOG aanvraagformulier op www.justis.nl en tevens een schriftelijke instructie, die is opgenomen als Bijlage 3. Hier eindigt ook meteen het proces voor Adecco Direct. De Flexkracht dient zelf het digitale aanvraagformulier voor de VOG dat door Adecco Direct is ingevuld te controleren, met behulp van zijn DigiD-code te verzenden en hiervoor te betalen. Waar nodig en indien gewenst helpt de betrokken Intercedent van Adecco de Flexkracht met het invullen van het digitale formulier.

Het Ministerie van Veiligheid en Justitie mailt vervolgens de uitslag van de aanvraag voor een VOG naar de Flexkracht. De Flexkracht deelt deze uitslag vervolgens mede aan Adecco.

3.3 Fase 3: Versturen gegevens aan Opdrachtgever

Indien een VOG wordt afgegeven wordt hiervan door Adecco melding gemaakt bij de Opdrachtgever en, indien de Opdrachtgever hierom verzoekt, wordt de VOG doorgestuurd naar de Opdrachtgever.

3.4 Fase 4: Opslaan uitkomst VOG in dossier

Een kopie van de VOG wordt, indien afgegeven en dus positief, in het dossier van de Flexkracht opgenomen. Een negatieve uitslag wordt niet opgeslagen in het dossier van de Flexkracht en hiervan wordt ook geen melding gedaan aan de Opdrachtgever.

3.5 Fase 5: Bewaartermijn VOG in dossier

De vermelding dat een VOG is afgegeven wordt niet langer bewaard dan noodzakelijk is, doch tot maximaal 2 jaar na uitdiensttreding van de Flexkracht.

4. Procesbeschrijving Eigen Verklaring

4.1 Fase 1: Beoordelen of Eigen Verklaring aan de orde is

Het komt regelmatig voor dat Opdrachtgevers een eigen, met de VOG en/of uitgebreide PES vergelijkbare, verklaring hebben opgesteld die door de Flexkracht ondertekend dient te worden.

Fase 1 vangt aan indien en zodra de Opdrachtgever waar de vacature in kwestie betrekking op heeft als vereiste stelt dat een kandidaat een Eigen Verklaring aanlevert en Adecco zich ervan heeft kunnen vergewissen dat een gerechtvaardigd belang bestaat voor de screening, zoals beschreven onder paragraaf 6.1. De Opdrachtgever bepaalt steeds op welke wijze de Eigen Verklaring is vormgegeven en voorziet de Intercedent in dit kader van de nodige informatie.

Met de grote Opdrachtgevers waar Adecco vaker zaken mee doet, is hiervoor een vaste procedure vastgelegd. Deze aanwezigheid en inhoud van dergelijke procedures kan worden geraadpleegd in de account informatie over de betreffende Opdrachtgever.

Onder de Eigen Verklaring kunnen doorgaans twee dingen worden verstaan: een zogenaamde “eigen verklaring van goed gedrag” en een “betrouwbaarheidsverklaring”.

Een “eigen verklaring van goed gedrag” is een papieren verklaring, opgesteld door de Opdrachtgever, waarbij de Flexkracht bij ondertekening verklaart niet in aanraking te zijn geweest met politie en justitie.

Een “betrouwbaarheidsverklaring” is een verklaring van Adecco, waarin Adecco aangeeft onderzoek te hebben gedaan naar de betrouwbaarheid van de Flexkracht en dat op basis van het onderzoek geen aanleiding bestaat om aan de betrouwbaarheid van de Flexkracht te twijfelen. Zie voor een voorbeeld van een betrouwbaarheidsverklaring [Bijlage 4](#). Dit onderzoek van Adecco bestaat uit het contacteren van alle werkgevers waarvoor de Flexkracht de afgelopen twee jaar heeft gewerkt.

4.2 Fase 2: Verzamelen gegevens Eigen Verklaring

In het geval van de “eigen verklaring goed gedrag” verstrekt de Intercedent de van de Opdrachtgever in dit kader ontvangen papieren verklaring aan de Flexkracht en helpt voor zover nodig bij de invulling hiervan. Deze papieren verklaring bevat veelal niet meer dan de vraag of de Flexkracht in aanraking is geweest met politie en justitie.

In het geval dat een betrouwbaarheidsverklaring wordt verlangd, verstrekt de Intercedent eerst aan de Flexkracht een van de Opdrachtgever te ontvangen eigen verklaring van goed gedrag (zie voor een voorbeeld [Bijlage 5](#)). De Intercedent helpt voor zover nodig bij de invulling hiervan. Indien toestemming wordt gegeven neemt Adecco contact op met de betreffende werkgevers om de integriteitsscreening uit te voeren.

4.3 Fase 3: Versturen gegevens aan Opdrachtgever

Op het moment dat een “eigen verklaring goed gedrag” door de Flexkracht ontkennend is ingevuld en is ondertekend, wordt deze aan de Opdrachtgever toegezonden.

Indien tijdens de integriteitsscreening in het kader van de betrouwbaarheidsverklaring geen – gelet op het functieprofiel – meldenswaardige feiten naar voren komen op grond waarvan aan de betrouwbaarheid van de Flexkracht getwijfeld zou kunnen worden, ondertekent Adecco de betrouwbaarheidsverklaring en stuurt deze naar de Opdrachtgever.

4.4 Fase 4: Opslaan uitkomst Eigen Verklaring in dossier

Alleen in het geval dat een eigen verklaring goed gedrag en de betrouwbaarheidsverklaring worden afgegeven, worden deze – bij tewerkstelling van de Flexkracht bij de betreffende Opdrachtgever – opgeslagen in het dossier van de Flexkracht.

4.5 Fase 5: Bewaartermijn uitkomst Eigen Verklaring

De eigen verklaring van goed gedrag en de betrouwbaarheidsverklaring worden niet langer bewaard dan noodzakelijk is, doch maximaal tot 2 jaar na uitdiensttreding van de Flexkracht.

5. Procesbeschrijving uitgebreide PES

5.1. Fase 1: Beoordelen of de uitgebreide PES aan de orde is

Fase 1 vangt aan indien en zodra de Opdrachtgever waar de vacature in kwestie betrekking op heeft als vereiste stelt dat een kandidaat een uitgebreide PES ondergaat en Adecco zich ervan heeft kunnen vergewissen dat een gerechtvaardigd belang bestaat voor de screening, zoals beschreven onder paragraaf 6.1. De Opdrachtgever bepaalt steeds op welke wijze de uitgebreide PES is vormgegeven en voorziet de Intercedent in dit kader van de nodige informatie, waaronder het aanvraagformulier (het “**Formulier**”) voor de uitgebreide PES. De uitgebreide PES wordt nooit uitgevoerd door Adecco zelf, maar altijd door een daartoe door de Opdrachtgever aangewezen extern bureau dan wel door de Opdrachtgever zelf.

Met de grote Opdrachtgevers waar Adecco vaker zaken mee doet, is hiervoor een vaste procedure vastgelegd. Deze aanwezigheid en inhoud van dergelijke procedures kan worden geraadpleegd via de account informatie over de betreffende Opdrachtgever.

5.2. Fase 2: Verzamelen gegevens

De inventarisatie en registratie van de gegevens welke op het Formulier moeten worden ingevuld, wordt door de intercedent (ook wel consultant genoemd, hierna de “**Intercedent**”) op de lokale vestiging (“**Branche**”) verzorgd.

De inhoud en opzet van de uitgebreide PES en daarmee de op het Formulier in te vullen gegevens verschillen per Opdrachtgever. Doorgaans dienen op het Formulier evenwel de volgende gegevens te worden ingevuld:

- Arbeidspositie
- Burgerlijke staat
- E-mailadres
- Financiële informatie
- Geboortedatum
- Geslacht
- Handtekening
- Nationaliteit
- NAW gegevens
- paspoortnummer
- Strafrechtelijke informatie (informatie over het al dan niet in aanraking zijn geweest met politie en justitie)

Daarnaast kunnen in bijzondere gevallen en onder de voorwaarden, zoals omschreven in Bijlage 8, loonbeslaggegevens worden verwerkt.

5.3. Fase 3: versturen gegevens aan Opdrachtgever

Het ingevulde Formulier wordt vervolgens door de Intercedent naar de Opdrachtgever verzonden. De Opdrachtgever zorgt er na ontvangst van het Formulier voor dat een derde partij een uitgebreide PES uitvoert. Adecco is, behalve de begeleiding bij het invullen van het Formulier, dan ook nooit verder inhoudelijk betrokken bij de uitgebreide PES zelf.

Voor sommige Opdrachtgevers gelden bijzondere procedures. Voor de AFM, politie en De Nederlandse Bank geldt bijvoorbeeld dat de Intercedent wel uitleg geeft over het Formulier, maar dat het Formulier vervolgens door de Flexkracht in een aparte ruimte zonder de aanwezigheid van de Intercedent dient te worden ingevuld. De Flexkracht dient de envelop waar het Formulier in gaat zelf dicht te plakken zodat de gegevens niet zichtbaar zijn. De gesloten envelop wordt vervolgens door Adecco aan de Opdrachtgever verstrekt.

5.4. Fase 4: Opslaan uitkomst uitgebreide PES

Adecco ontvangt vervolgens de uitslag van de uitgebreide PES. Adecco krijgt daarbij alleen te horen of de uitgebreide PES een "positief" of "negatief" resultaat heeft. In het geval van een negatief resultaat wordt niet aan Adecco bekendgemaakt wat hiervan de reden is. Alleen een positieve uitslag van de uitgebreide PES wordt in het dossier van de Flexkracht opgenomen. Een negatieve uitslag wordt niet in het dossier opgenomen, en hiervan wordt ook nooit melding gemaakt bij de Opdrachtgever.

In de instructie met betrekking tot de uitgebreide PES is opgenomen dat een Intercedent alleen een positieve uitslag in het MAX systeem mag vermelden. Meldingen als: "Kan niet starten negatieve screening" zijn uit den boze. Adecco heeft automatische processen lopen die, o.a. door middel van verboden woorden, screenen op deze informatie. Indien in strijd met de instructie toch informatie over een negatieve uitgebreide PES wordt aangetroffen, wordt deze informatie direct uit het systeem verwijderd.

5.5. Fase 5: Bewaartermijn uitkomst uitgebreide PES

Zolang als de Flexkracht werkzaam is bij Adecco zal de positieve uitkomst van de uitgebreide PES niet langer worden bewaard dan noodzakelijk is, doch maximaal 2 jaar na uit dienst treden van de Flexkracht.

6. Waarborgen naleving normen Wbp

6.1. Grondslag

Adecco heeft een gerechtvaardigd belang bij het verwerken van persoonsgegevens in het kader van de VOG, Eigen Verklaring en/of PES. In de eerste plaats doordat door - met name de grotere - Opdrachtgevers in de branche veelvuldig de eis wordt gesteld dat de Flexkracht de reguliere bij het betreffende bedrijf geldende (sollicitatie)procedure moet doorlopen, waar een VOG, Eigen Verklaring dan wel PES vaak onderdeel van uitmaakt. Van de uitzendorganisatie wordt in dat kader een intensieve begeleidende rol verlangd en verwacht. Deze begeleidende en faciliterende rol in het proces van de plaatsing van Flexkrachten behoort tot de "core business" van Adecco. Indien Adecco deze begeleidende rol niet of slechts in beperkte mate zou accepteren, zou Adecco dan ook een aanzienlijk deel van de opdrachten mislopen. Adecco meent dat het belang van Adecco en de Flexkracht ook deels overlappen en er ook geen onevenredige inbreuk plaatsvindt in de persoonlijke levenssfeer. De Opdrachtgever stelt immers deze eisen aan een ieder die bij haar wenst te werken.

De Flexkracht is voorts vrij in de keuze voor de desbetreffende Opdrachtgever te werken. Indien de Flexkracht de positie bij Opdrachtgever aantrekkelijk vindt had de desbetreffende Flexkracht ook niet op een mindere ingrijpende wijze in aanmerking kunnen komen voor de positie indien de Flexkracht rechtstreeks had gesolliciteerd bij de Opdrachtgever.

Desalniettemin zal Adecco voorafgaand aan de PES een moment inlassen om te beoordelen of de Opdrachtgever een gerechtvaardigd belang heeft om de PES uit te laten voeren. Adecco zal pas overgaan tot uitvoering van de PES nadat Adecco heeft getoetst en geconstateerd dat de Opdrachtgever een gerechtvaardigd belang bij de voorgenomen screening heeft. Adecco zal deze toetsing als volgt vormgeven. Adecco neemt contact op met een Opdrachtgever, waarbij zij de Opdrachtgever verzoekt om aan te tonen dat zij een gerechtvaardigd belang heeft. Op basis van de documentatie die de Opdrachtgever aanlevert, zal Adecco beoordelen of er sprake is van een gerechtvaardigd belang. Als er sprake is van een gerechtvaardigd belang zal Adecco dit documenteren. Indien dit niet het geval is zal Adecco geen PES uitvoeren of de PES uitvoeren op andere wijze waarvoor wel een gerechtvaardigd belang bestaat. Bovenstaande werkwijze zal Adecco ook communiceren naar Opdrachtgevers.

Het gerechtvaardigd belang van de Opdrachtgevers is voorts dat door de begeleidende rol die Adecco biedt wordt gewaarborgd dat de benodigde informatie snel, volledig en op een juiste wijze wordt aangeleverd. Hiermee wordt het risico op vertraging van de (sollicitatie)procedure zoveel mogelijk verkleind, hetgeen ook in het belang is van de Flexkracht.

Zowel Adecco als werkgever als de Opdrachtgever moeten er bovendien op kunnen vertrouwen dat hun (toekomstige) personeel integer en betrouwbaar is. Door middel van een PES worden de risico's op dit vlak beperkt.

De keuze voor een PES vloeit vaak voort uit een voor de Opdrachtgever geldende wettelijke plicht om de integriteit van het toekomstige personeel te onderzoeken. Ook kan het functieprofiel in kwestie vereisen dat de integriteit en betrouwbaarheid van de Flexkracht – extra – wordt onderzocht.

Het belang van de betrokkene, de Flexkracht, is bovendien steeds voldoende en op passende wijze gewaarborgd door Adecco. Zo worden in de eerste plaats geen negatieve uitkomsten van PES door Adecco in het dossier opgeslagen. De kans dat strafrechtelijke gegevens worden verwerkt wordt daarmee zoveel als mogelijk beperkt.

Daarnaast hebben slechts een beperkt aantal personen toegang tot de op de bijbehorende formulieren ingevulde gegevens. Dit zijn namelijk alleen de Intercedent en, in het geval van een VOG, de medewerkers van Adecco met autorisatie tot de bijbehorende mailbox behorende tot Adecco Direct.

Ook worden gegevens alleen bewaard voor zover noodzakelijk, tot maximaal twee jaar na uitdiensttreding.

Tot slot is het belang van de betrokkene meer in algemene zin gewaarborgd door de wijze waarop aan de onderstaande normen uit de Wbp door Adecco in de praktijk uitvoering is gegeven.

6.2. Doelbinding

De met de PES verzamelde gegevens worden alleen verwerkt voor zover dit nodig is voor het doel waarvoor zij zijn verzameld. Zo wordt van de VOG en uitgebreide PES alleen melding gemaakt zodra de VOG is afgegeven respectievelijk de uitgebreide PES een positief resultaat heeft.

Alleen de Eigen Verklaring een scan van de VOG en het Formulier voor de aanvraag van de uitgebreide PES worden daadwerkelijk in het dossier van de Flexkracht ingescand en bewaard. In het

geval van een steekproefsgewijze controle door de Opdrachtgever kan dan immers worden aangetoond dat de juiste procedure volledig is doorlopen.

6.3. *Proportionaliteit & subsidiariteit*

De procedures inzake PES worden alleen toegepast voor zover geen andere en/of minder ingrijpende middelen voorhanden zijn om het beoogde doel te bereiken. De proportionaliteit en subsidiariteit worden met name gewaarborgd door zo min mogelijk gegevens te verwerken en de PES in zo min mogelijk gevallen uit te voeren, voor een zo kort mogelijke duur waarbij een zo beperkt mogelijk aantal personen betrokken is. Hierbij is met name het volgende relevant:

- Het feit dat Adecco steeds volledig aansluit bij de reguliere (sollicitatie)procedure van de Opdrachtgever, zodat de Flexkracht precies dezelfde behandeling krijgt als de bestaande werknemers van de Opdrachtgever;
- Adecco zich ervan vergewissen dat een gerechtvaardigd belang bestaat voor de screening, zoals beschreven onder paragraaf 6.1;
- de beperkte vermelding omtrent het positieve resultaat van de VOG en uitgebreide PES in het dossier van de Flexkracht en het niet vermelden van een negatieve uitslag;
- de beperkte autorisaties voor toegang tot de inbox van Adecco Direct;
- bij de Eigen Verklaring worden geen Werkgevers benaderd waarvan het dienstverband van de Betrokkene bij die werkgever langer dan 2 jaar geleden is geëindigd.

6.4. *Informatieplicht*

De Flexkracht wordt uitgebreid geïnformeerd indien en voor zover de Opdrachtgever een PES verlangt. Zie in dit kader als voorbeeld de instructie aan de Flexkracht in het kader van de VOG, bijgevoegd als Bijlage 3, en meer in zijn algemeenheid de privacy policy, welke voorafgaand aan de PES per e-mail zal worden verstuurd aan de Flexkracht of op de vestiging ter hand zal worden gesteld en is bijgevoegd als Bijlage 7.

De Intercedent vertelt de Flexkracht bovendien precies welke gegevens van de Flexkracht worden verlangt en hoe het proces er verder uitziet. Dit geldt in het bijzonder ten aanzien van de uitgebreide PES en Eigen Verklaring, nu deze processen niet standaard zijn, maar afhankelijk zijn van de processen van de Opdrachtgever.

6.5. *Rechten van betrokkenen*

Adecco heeft in haar privacy policy aangegeven op welke wijze Flexkrachten Adecco om inzage in de hen betreffende gegevens kunnen verzoeken en, voor zover nodig, om correctie van deze gegevens kunnen vragen.

Ook is in de privacy policy aangegeven hoe de Flexkracht bezwaar kan maken tegen verwerking van zijn gegevens en in het bijzonder tegen de PES.

7. **Overig**

Bij vragen en/of opmerkingen over dit Protocol kan contact worden opgenomen met **[invullen contactgegevens]**.