

Al is de leugen nog zo snel ...

Het zal je maar gebeuren. Je zegt dat je drs bent, maar door een pre-employment screening val je niet alleen door de mand, maar kun je ook fluiten naar je nieuwe baan. Financiële ondernemingen hebben sinds een paar jaar de wettelijke plicht een pre-employment screening te doen voor kandidaten die solliciteren naar een integriteitsgevoelige functie en dat levert wel eens hilarische toestanden op.

Dick Vis is nu een jaar directeur van DSI, De Stichting voor Integriteit in de financiële dienstverlening, die al sinds 1999 ervaring heeft met de screening. DSI is in 1999 ontstaan, op initiatief van NYSE Euronext Amsterdam en brancheorganisaties in de financiële wereld. De stichting verzorgt momenteel tussen de vier- en vijfduizend screenings per jaar, en dat aantal groeit enorm.

“Wij komen geregeld tegen dat mensen liegen”, zegt Vis. “Ik zat daarnet op manageronline.nl en las dat maar liefst 65 procent van alle cv's leugens en leugentjes bevatten. De kredietcrisis en de krappere arbeidsmarkt leiden simpelweg tot meer leugens. Grappig detail is dat op de site

naast dit artikel een advertorial was geplaatst onder de noemer ‘manipuleren kun je leren’, maar dat terzijde. Wij herkennen dat beeld namelijk wel. Als de concurrentie heviger is, nemen mensen het wat minder nauw met de waarheid om hun kans op een baan te vergroten. Taak voor ons als screeningsinstituut om dan alsnog de waarheid boven tafel te krijgen.”

Leugentje om bestwil

Veel van de leugens die DSI tegenkomt, gaan over opleiding. Vis: “Soms liegen mensen over een opleiding die ze helemaal niet hebben afgerond. Dan schrijven ze dat ze van dan tot dan die opleiding hebben gevolgd, zodat het erop lijkt of ze die opleiding ook hebben afgemaakt, maar dat



is dan niet het geval. Ik vind dat geen leugentje om bestwil meer.” Ook komt het voor dat werkgevers niet zonder voorbehoud willen tekenen voor de integriteit van een oud-medewerker. “Onze screening bevat een verklaring omtrent (goed) gedrag, de verklaringen van ex-werkgevers van de afgelopen vijf jaar, relevante diploma's, een eigen verklaring, een id-check en een faillissementscontrole. Volgens de Wft hoef je alleen een verklaring omtrent goed gedrag en de faillissementcheck te doen en valt de rest onder de ‘open normen’, maar wij doen meer. Dat heeft ook te maken met ons effectenverleden waar dossieropbouw al veel langer gemeengoed is. Op het moment dat een werknemer vertrekt en een werkgever moet tekenen voor zijn/haar integriteit, heb je iets concreets in handen. Er is geen werkgever die tekent voor de integriteit van iemand die niet integer is. In de effectenwereld wordt al jaren aan dossieropbouw gedaan en niet voor niets. Het systeem werkt.” ■

Geen woorden maar daden

DSI houdt zich naast screening en persoonsregistratie van professionals ook bezig met geschillenbeslechting en tucht. Zo heeft de Tuchtcommissie eind vorige maand nog een senior beleggingsadviseur een schorsing van twee jaar en een boete van tweeduizend euro opgelegd. “Wij onderzoeken per jaar zo'n veertig dossiers op integriteit. Dat leidt soms tot een berisping, soms tot een boete en soms tot een schorsing”, aldus Vis.

De schorsing die DSI eind vorige maand oplegde, heeft het nodige stof doen opwaaien. De geschorste beleggingsadviseur heeft in de ogen van de Tuchtcommissie de normen van deskundigheid en integriteit ernstig overschreden. Toch is de vordering om de beslissing met naam en toenaam te mogen publiceren, niet toegewezen. Voor Vis overigens niet echt van belang. “Voor ons is normoverdracht speerpunt. Een schorsing levert altijd discussie op en dat is goed voor het algemene gevoel over integriteit. De Consumentenbond is van mening dat altijd gepubliceerd zou moeten worden met naam en toenaam van de adviseur, maar voor DSI is voornamelijk voldoende dat consumenten kunnen toetsen of hun financiële dienstverlener wel integer is. En, je raadt het al, als ze een check doen op onze website, zien ze vanzelf het woord ‘geschorst’ achter de naam van de betrokken persoon staan.”