

Gedragcode

Regeling: (Pre)-employmentscreening

Vóór indiensttreding screent ProRail iedere nieuwe medewerker. Ben je al in dienst bij ProRail en krijg je een andere, fraudegevoelige functie, dan onderga je eveneens een screening. We doen dit vanwege de publieke rol en het imago van ProRail. We werken met publieke middelen en staan volop in de publieke en politieke belangstelling. Dit brengt verantwoordelijkheden met zich mee.

Definitie screening

Onder screening verstaan we het proces dat het mogelijk maakt om onderzoek te doen of een (nieuwe) medewerker, die (nieuwe) werkzaamheden gaat uitvoeren voor ProRail, voldoet aan de door ProRail gestelde eisen van betrouwbaarheid en integriteit.

Voor wie geldt deze Regeling?

De Regeling (Pre)-employmentscreening geldt voor:

- nieuwe (inhuur)medewerkers met wie ProRail een arbeidsovereenkomst aangaat en;
- zittende medewerkers die een nieuwe functie gaan bekleden waarvoor een ander screeningsprofiel geldt.

Het doel van screening

Door middel van zorgvuldige screening willen we incidenten met betrekking tot fraude en integriteit voorkomen door de betrouwbaarheid van een (nieuwe) medewerker in te schatten. Met betrouwbare medewerkers kunnen incidenten met betrekking tot fraude en integriteit en de hieruit voortvloeiende schadelijke effecten op de bedrijfsvoering en het imago van ProRail zo veel mogelijk worden voorkomen.

Screening is een instrument dat wordt ingezet als onderdeel van de sollicitatieprocedure, maar wordt niet gebruikt om de inhoudelijke geschiktheid van een kandidaat voor een functie vast te stellen.

Regeling (Pre)-employmentscreening (PES)

De Regeling (Pre) employmentscreening (PES) schrijft voor dat iedere nieuwe (inhuur)medewerker een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) en een naar waarheid ingevulde integriteitsverklaring inlevert. Voor een aantal functies treffen we nog aanvullende screeningsmaatregelen (zie verderop in deze regeling).

Ook zittende medewerkers die een fraudegevoelige functie bij ProRail (gaan) bekleden moeten over een VOG beschikken of die aanvragen. Het gaat onder andere om medewerkers die beslissen over offertes, onderhandelingen voeren, contracten afsluiten of aanbestedingen doen.

Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Een Verklaring Omtrent Gedrag is een verklaring waaruit blijkt dat gedrag uit het verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van een toekomstige functie. De screeningsautoriteit Justis, onderdeel van het Ministerie van Justitie en Veiligheid, geeft een VOG af wanneer er geen strafbaar feit is gepleegd dat relevant is voor de betreffende functie.

Ontbindende voorwaarde

Iedere nieuwe (inhuur)medewerker moet binnen twee maanden na aanvang van het dienstverband of binnen twee maanden na de start van de (inhuur)werkzaamheden een VOG kunnen overhandigen. De VOG moet relevant zijn voor de functie en mag niet ouder zijn dan een jaar. Wanneer de VOG niet binnen twee maanden wordt afgegeven, wordt de voorgenomen arbeidsovereenkomst per direct en van rechtswege zonder enige vorm van opzegging, beëindigd. In de (raam)overeenkomsten met (inhuur)leveranciers wordt opgenomen dat elke inhuurmedewerker dient te beschikken over een relevante en geldige VOG. ProRail kan dit steekproefsgewijs toetsen.

Integriteitsverklaring

Iedere nieuwe (inhuur)medewerker dient een integriteitsverklaring in te vullen en onder andere te verklaren dat hij/zij bij de uitvoering van werkzaamheden voor ProRail integer zal handelen en de ProRail Gedragcode zal naleven.

De (inhuur)medewerker dient de integriteitsverklaring voor start van de werkzaamheden volledig ingevuld en ondertekend in te leveren. Zaken die in het verleden hebben gespeeld hoeven niet per se te betekenen dat iemand niet voor ProRail kan werken, maar kunnen wel een reden zijn voor een 'goed gesprek'. Op basis van dit gesprek wordt alsnog beoordeeld of er een overeenkomst wordt aangegaan met de (inhuur)medewerker.

Gedragcode

Regeling: (Pre)-employmentscreening

Indien ProRail naar aanleiding van de integriteitsverklaring ernstige twijfels heeft over de betrouwbaarheid en integriteit van de kandidaat, volgt afwijzing. Indien er al een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, wordt aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, al dan niet met een beroep op het proeftijdbeding.

Het is de verantwoordelijkheid van de nieuwe medewerker om tijdig zowel een VOG als een naar waarheid ingevulde integriteitsverklaring aan ProRail te verstrekken.

De VOG en de integriteitsverklaring worden in het personeelsdossier opgenomen. Bij inhuur ligt deze verantwoordelijkheid bij de leverancier.

Aanvullende screening voor een aantal functies

Voor een aantal functies gelden aanvullende screeningsmaatregelen. Het gaat in ieder geval om:

- Nieuwe leden van de RvB, ExCo en Directie;
- Nieuwe MT-leden die rechtstreeks onder een ExCo-lid, RvB-lid of Directie-lid vallen.

De aanvullende screeningsmaatregelen zijn:

- Controle op echtheid diploma's en/of certificaten;
- Referentieonderzoek bij meest relevante werkgever in relatie tot integriteit;
- Verificatie identiteitsdocument;
- Kredietcheck Forum plus.

Afgezien van het referentieonderzoek wordt de aanvullende screening uitgevoerd door een bureau dat gespecialiseerd is in pre-employmentscreening. Deze screening geldt ook voor medewerkers die al werkzaam waren bij ProRail en een functie gaan bekleden waarvoor aanvullende screening gevraagd wordt.

Vragen & Advies

Heb je vragen over de inhoud van deze regeling? Of wil je advies inwinnen? Dan kun je terecht bij je leidinggevende. Kan of wil je dit niet? Je kunt ook terecht bij [adviseurs IRC](#).

Gedragcode

Regeling: (Pre)-employmentscreening

Informatie over dit document

| | |
|---|---|
| Onderwerp | Dit is de regeling (pre)-employment screening behorende bij de Gedragcode |
| Status | Definitief |
| Eigenaar | Directeur HRM |
| Contactpersoon | Jurist Arbeidszaken |
| Autorisator | Raad van Bestuur |
| Datum van kracht | 3 maart 2025 |
| Toepassingsgebied | Alle nieuwe medewerkers met wie ProRail een arbeidsovereenkomst aangaat en alle nieuwe inhuurmedewerkers die via recruitment worden gecontracteerd |
| Documentnaam | Regeling pre-employment screening (PES) |
| Versie-aanduiding | Definitief, versie 2.0 |
| Classificatie | Openbaar |
| Publicatie-locatie | Deze versie is gepubliceerd op SharePoint en wordt via link op Focus geraadpleegd |
| Samenvatting | Dit document beschrijft de wijze waarop ProRail het pre-employment screeningsproces heeft ingericht. ProRail beoogt hiermee de betrouwbaarheid van nieuwe medewerkers in te schatten. |
| Verandering t.o.v. eerdere uitgave | Deze regeling is gewijzigd in versie 2.0 n.a.v. herziening van de gedragcode, in afstemming met medewerkers en eigenaar van de regeling. |