



## BETROUWBAARHEID PERSONEEL IN LOGISTIEKE KETEN STEEDS BELANGRIJKER

# SCREENING AAN 'DE POORT' ESSENTIEEL

Hoe voorkomt een werkgever instroom van onbetrouwbaar personeel? Door vooraf te melden dat de onderneming kandidaten screent. Een sollicitant met antecedenten zal afhaken en dit bespaart het bedrijf een hoop narigheid.

**B**etrouwbaarheid in de logistieke keten wordt steeds belangrijker en speelt een cruciale rol in het kader van supplychainsecurity. Interne criminaliteit komt bij veel bedrijven voor. Daarbij gaat het altijd om strafbare, ongewenste en voor het bedrijf schadelijke handelingen. Bij een groot aantal vormen van logistiek gerelateerde criminaliteit blijkt dat er sprake is van interne betrokkenheid. Een zorgvuldige werving en selectie van personeel is dus noodzakelijk,  ok in tijden van krapte op de arbeidsmarkt. Een groot deel van de schade van deze criminaliteit komt direct voor rekening van de ondernemer en kan in sommige gevallen zelfs het voortbestaan van het bedrijf bedreigen.

### LOGISTIEK IS KWETSBAAR

De logistieke sector is extra kwetsbaar door de vaak aantrekkelijke goederen. Bij interne criminaliteit gaat het om strafbare, ongewenste en voor een bedrijf schadelijke handelingen zoals diefstal, verduistering, fraude, oplichting, corruptie, vernieling, doorspelen van bedrijfsinformatie, sabotage en fysiek geweld tegen collega's. Uit onderzoek blijkt dat ondernemers door interne criminaliteit circa 6 procent van de winst kwijtraken. Winst waar een ondernemer hard voor heeft gewerkt. Er bestaat geen standaardprofiel van de 'foute' werknemer. Onderzoek leert dat iedereen het in zich heeft, indien de mix van gelegenheid, druk en rechtvaardiging de 'juiste' is.

### WAARSCHUWINGSREGISTER

Het Waarschuwingsregister Logistieke Sector (WLS) kan ondernemers helpen voorkomen dat er medewerkers met een verleden van fraude of criminaliteit 'ongezien' het bedrijf inkomen. Bij het WLS aangesloten bedrijven kunnen nieuw personeel zorgvuldiger werven en selecteren. Zo wordt voorkomen dat criminelen op de loonlijst komen.

Het WLS is gebaseerd op aangifte en ontslag, niet op veroordeling of klacht. Hiermee is het een aanvullend instrument op de Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). De VOG is gebaseerd op het gedrag uit het verleden, waarbij een veroordeling de grondslag is. In veel gevallen is er aangifte gedaan, maar komt het niet tot een zaak bij de rechter door bijvoorbeeld een sepot. Dit zorgt voor veel frustraties bij ondernemers. Het WLS is een gezamenlijk initiatief van TLN, ACN en Fenex. Hierdoor maken ondernemers in de gehele logistieke sector gebruik van het waarschuwingsregister. Het WLS beschikt over een verklaring van rechtmatigheid afgegeven door de Autoriteit Persoonsgegevens. Meer informatie en aanmelden bij het WLS? Kijk dan op [www.stichtingwls.nl](http://www.stichtingwls.nl).

### ZORGVULDIGHEID

Een werkgever kan zelf maatregelen nemen door nieuw personeel beter te screenen. Zorgvuldige werving en selectie van personeel is noodzakelijk.

Controleer diploma's en doe een kort referentieonderzoek. Doe navraag bij eerdere werkgevers en niet alleen bij de laatste werkgever. Wees alert op grote gaten in het cv. Uit onderzoek blijkt dat in een groot percentage onjuiste informatie in het cv is vermeld. Zie voor meer informatie over screening de 'Hernieuwde Nationale Richtlijn voor Pre-, In, en Post employment' en vraag deze aan via e-mail: [hminderman@tln.nl](mailto:hminderman@tln.nl). Het verdient aanbeveling om aan sollicitanten een Verklaring Omtrent het Gedrag voor Natuurlijke Personen (VOG-NP) te vragen, zeker indien zij met diefstalgevoelige goederen gaan werken. Een VOG heeft ook een preventieve werking: indien de sollicitant antecedenten heeft, zal hij veelal zelf afhaken. Wordt er geen VOG-NP afgegeven in verband met aangetroffen relevante antecedenten, dan kies een werkgever logischerwijs voor een andere sollicitant. De werkgever moet op het formulier het doel van de aanvraag aangeven en ondertekenen. Tegenwoordig kan de VOG-NP ook elektronisch worden aangevraagd via [mijn.justis.nl/vog/vogorganisatie/inloggen.htm](http://mijn.justis.nl/vog/vogorganisatie/inloggen.htm). Alleen een VOG is onvoldoende. Een VOG geeft nooit een volledig beeld en alleen relevante antecedenten worden meegenomen in de weging. Naast de VOG wordt sterk aangeraden om het WLS te raadplegen. Een VOG is gebaseerd op antecedenten en een veroordeling is de grondslag. Echter in heel veel zaken komt het niet tot een zaak bij de rechter, maar is er wel aangifte gedaan. Het WLS is dus een aanvullend instrument op de VOG.

**H el ene Minderman is beleidsadviseur Strategie, Duurzaamheid en Bereikbaarheid bij TLN.**

**EEN VOG HEEFT EEN PREVENTIEVE  
WERKING: INDIEN DE SOLLICITANT  
ANTECEDENTEN HEEFT, ZAL HIJ  
VEELAL ZELF AFHAKEN**



**Aandachtspunten:**

- Verifieer identiteit van sollicitant door middel van originele documenten zoals paspoort of rijbewijs. Neem geen genoegen met fotokopieën. Het is heel makkelijk om te frauderen met fotokopieën;
  - Vraag om originele getuigschriften, diploma's, rijbewijzen en dergelijke. Ook hier geldt: neem geen genoegen met fotokopieën. Het is heel makkelijk om te frauderen met fotokopieën;
- Stel als eis dat de sollicitant een originele 'VOG' overlegt. Recente signalen wijzen op fraude met VOG-verklaringen;
  - Deel de kandidaat in een zo vroeg mogelijk stadium mee dat een controle via het waarschuwingsregister van de sector onderdeel is van de sollicitatieprocedure;
- Laat antecedentenonderzoek doen voor werknemers op 'sleutelposities' en bij grote financiële risico's;
- Laat sollicitanten schriftelijk verklaren dat er geen rijontzeggingen tegen hem lopen of andere zaken die de rijbevoegdheid schaden;
  - Kijk of het cv logisch is opgebouwd; informeer naar onduidelijkheden. Wees alert op 'gaten' in het cv. Dit kan duiden op een gemaakte wereldreis, maar kan ook wijzen op een strafrechtelijke veroordeling/gedwongen ontslag;
- Neem contact op met opgegeven referenten; bedenk dat een laatste werkgever mogelijk 'gekleurde' informatie geeft; doe dus ook navraag bij voorlaatste werkgever.
- Probeer achter sollicitatiemotieven te komen. Stel vast waarom de sollicitant geïnteresseerd is in de functie.