

Ook de werkgever heeft internet

Zoeken naar gegevens over de sollicitant

16 maart 2009

door: Ad Brouwers
2112821

begeleider: Wilbert Jonkers

Voorwoord

Tijdens het vak Psychologie van de Persoonlijkheid ontspoon zich een discussie richting het gebruik van internet tijdens de sollicitatieprocedure. Dit vak werd gevolgd door zowel voltijd- als deeltijd-studenten. Hierdoor waren er twee invalshoeken, namelijk die van de HRM-ers zelf, maar ook die van de in de nabije toekomst potentiële sollicitanten. Daardoor ontstond een levendige discussie. De voltijders waren verbaasd, zeg maar verontwaardigd, dat het internet op deze manier tijdens de sollicitatieprocedure geraadpleegd werd. Hier werden vanuit hun perspectief bepaalde grenzen overschreden, echter in de realiteit blijkt dit al gemeengoed te zijn geworden. Dit voorval is de aanleiding geweest tot dit onderzoek.

Gedurende de opleiding als geheel zijn een tweetal aspecten aan mij als HRM-professional toegevoegd. Enerzijds is dat een andere manier van denken en anderzijds is dat het werken met methoden en methodieken. Het tweede aspect zou ik nog uit boeken hebben kunnen leren. Voor het eerste punt is contactonderwijs voor mij een meer geschikte leervorm. De discussies tijdens en buiten de colleges met Wilbert Jonkers, Jeannette Wellen en enkele mede-studenten hebben geleid tot een beroepsethiek waar, in het hiernavolgende Vakmanschap, regelmatig naar wordt verwezen. Ik hoop dat andere studenten eenzelfde positieve gedachte over de opleiding zullen overhouden.

Met betrekking tot dit Vakmanschap is een woord van dank aan een viertal docenten van de Fontys Hogeschool in Tilburg toch zeker op zijn plaats. In chronologische volgorde eerst Leen Parlevliet die me de mogelijkheid gaf om in een vroeg stadium met deze opdracht te kunnen beginnen, waardoor de tijdsnood aan het einde tot een minimum beperkt bleef. Paul Hendriks heeft me initieel richting gegeven binnen de ethiek. Kees Huijsmans is in een korte sessie de persoon geweest die me heeft doen overtuigen in welke richting volgens hem de oplossing van de vraagstelling gezocht moest worden. Last but not least Wilbert Jonkers, mijn coach gedurende het laatste studiejaar. Hij heeft voor mij het laatste studiejaar op het door mij gewenste niveau gehouden.

Inhoudsopgave

2		Voorwoord
4		Management summary
5	Hoofdstuk 1	Inleiding
7	Hoofdstuk 2	Verkenning
9	Hoofdstuk 3	Explicitering
15	Hoofdstuk 4	Analyse
19	Hoofdstuk 5	Afweging
20	Hoofdstuk 6	Conclusies en aanbevelingen
21		Literatuurlijst
23	Bijlage 1	Hyvende sollicitanten moeten niet zeuren
27	Bijlage 2	Richtlijnen gebruik beelden door de politie
31	Bijlage 3	Wat doe ik aan tijdens mijn sollicitatiegesprek
32	Bijlage 4	Ware schoonheid is niet te koop

Management summary

Een duidelijk beeld van het onderzoek kan verkregen worden aan de hand van een beantwoording van de acht vragen van P. Veen (Buunk, 1995). Deze worden voor de hier gestelde problematiek iets aangepast.

I. Wat is het probleem?

Wat is het correcte kader dat waarborgt dat er op een beroepsethisch verantwoorde manier wordt omgegaan met privé informatie, zichtbaar op het internet, tijdens een sollicitatie-procedure?

II. Waarom is het een probleem?

Middels het internet kan de toekomstige werkgever (hierna te noemen de Manager HR) meer informatie van de sollicitant krijgen, dan deze via zijn CV of tijdens het gesprek zou willen communiceren, waardoor de sollicitant zich benadeeld zou kunnen voelen.

III. Voor wie is het een probleem?

Het is mogelijk een probleem voor beide partijen:

- ✚ De Manager HR kan mogelijk informatie van een naamsgenoot bekijken, een gepimpt profiel van de sollicitant of zaken bekijken die in het geheel niet relevant zijn en deze toch onbewust in de procedure mee laten wegen.
- ✚ De sollicitant heeft niet de volledige controle over het internet en wat er over hem gepubliceerd wordt.

IV. Welke aspecten heeft het probleem?

- ✚ Het verschil tussen de manager HR en de sollicitant, ze bevinden zich zelden of nooit in een gelijke 'machtspositie' – er is nooit een exact evenwicht in vraag en aanbod.
- ✚ De beïnvloeding van informatie over de sollicitant op internet door de sollicitant zelf of door anderen.
- ✚ Op dit moment is er geen kader hoe internet tijdens de sollicitatieprocedure correct geraadpleegd kan worden.

V. Wat zijn mogelijke oorzaken?

De voornaamste oorzaak ligt in een ongebreidelde groei van informatie op internet, de ontwikkeling van web 2.0 en de steeds betere zoekfuncties op het internet.

VI. Is het probleem oplosbaar?

Met betrekking tot de procedure is het voorstel om het vaste deel van de procedure vast te leggen in de wet en het variabele deel vast te leggen in een code op te stellen door de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP). Dat kan gedaan worden door in de wet vast te leggen dat bij elke vacaturestelling verplicht vermeld dient te worden dat de sollicitatiecode van de NVP wel/niet gehanteerd wordt. De inhoud van de sollicitatiecode ligt daarbij in het beheer van de NVP.

Het is aan de opleidingen om de beroepsethiek van de functie, zeker op het aspect van 'verantwoord omgaan met', nog meer te benadrukken. Het internet kan vrijelijk doorzocht worden op allerlei gegevens van de sollicitant. Dit geeft een breder beeld van een eventuele toekomstige werknemer. Indien afwijzing geschiedt op basis van via internet verkregen gegevens dient dit ook als zodanig met de sollicitant gecommuniceerd te worden. Hier is het aspect beroepsethiek cruciaal.

Hoofdstuk 1: Inleiding

Tijdens de laatste cursusdag van het vak Psychologie van de Persoonlijkheid in periode 3 van het studiejaar 2007 – 2008 was een afrondende discussie gepland over alle onderwerpen die tijdens de cursus aan de orde waren geweest, dan wel daarmee te maken hebben gehad. Via één van de aangekaarte onderwerpen ontspon de discussie zich richting het gebruik van internet tijdens de sollicitatieprocedure. Een stellingname was dat tijdens de procedure door menig HRM-er de site www.wieowie.nl geraadpleegd wordt alvorens een potentiële werknemer gesproken gaat worden. Op dit moment is er nog geen leidraad hoe om te gaan met het internet. Daar het enerzijds in de praktijk wel degelijk gebruikt wordt en ook voldoende stof tot discussie geeft, blijkt het **innovatieve** karakter van dit onderzoek. De **generaliseerbaarheid** komt tot uiting in de doelstelling, welke beoogt een aanbeveling te geven voor een kader dat de regulering van het internetgebruik tijdens een sollicitatieprocedure door de werkgever borgt.

In de weken na de flextaak is er een discussie ontstaan aangaande dit onderwerp. Uit een viertal potentiële onderwerpen is dan ook uiteindelijk dit onderwerp gekozen. Dit past goed binnen het P&A domein, omdat het:

- ✚ actueel is, gezien de mogelijkheden die de steeds voortschrijdende techniek telkens weer voor de mensheid creëert;
- ✚ binnen het vakgebied van P&A nog niet is uitgediept;
- ✚ breder getrokken kan worden naar andere soortgelijke aspecten tijdens de procedure;
- ✚ kader waarbinnen de richtlijnen voor de procedure staan vastgesteld beperkte reikwijdte heeft en op dit moment op zijn minst ter discussie staat.

De hoofdvraag is: **wat is het correcte kader dat waarborgt dat er op een beroepsethisch verantwoorde manier wordt omgegaan met privé informatie, zichtbaar op het internet, tijdens een sollicitatie-procedure?**

Om de hoofdvraag uiteindelijk goed te kunnen beantwoorden, dienen onder andere de volgende deelvragen beantwoord te worden:

- ✚ Wat is de praktijk?
- ✚ Wie zijn de betrokkenen en wat is het perspectief?
- ✚ Wat zijn relevante argumenten?
- ✚ Wat is de importantie van de argumenten?

In de volgende hoofdstukken worden de deelvragen uitgediept, waarna het geheel tenslotte wordt samengevoegd tot een eindconclusie, met een beantwoording van de hoofdvraag.

De basis voor dit onderzoek bestaat bij de situatie dat we leven in een land waar er een grote vrijheid van handelen voor een inwoner is en waar de HR-professional bereid is om na te denken over ethische vraagstukken, daar keuzes in te maken en tenslotte bereid is daar verantwoording over af te leggen.

In de volgende hoofdstukken staat er op drie plaatsen een kader geplaatst. De tekst in het kader heeft verband met de tekst boven en/of onder het kader, maar is niet direct verbonden met de omringende tekst. De tekst in het kader kan los van de overige tekst gelezen worden, maar dient uitsluitend om een voorbeeldcase te stellen en de lezer tot nadenken te stemmen.

Begonnen wordt in het onderzoek met een korte verkenning bij enkele collega managers HRM. Hierin komt soms het oordeel van de andere partij over de hoofdvraag al aan de orde.

In dit onderzoek worden de volgende definities gebruikt ¹⁵⁾:

ethiek	de wetenschappelijke of systematische studie van de moraal
moraal	het geheel van normen en waarden dat als een belangrijke richtlijn voor het eigen handelen wordt beschouwd
moreel	iets positief of negatief waarderen
normen	concrete gedragsregels of handelingsvoorschriften
waarden	op zichzelf nastrevenswaardige ervaringen, situaties en standen van zaken.

Hoofdstuk 2: Verkenning

Om de achtergronden en context boven water te krijgen is een literatuurstudie gedaan, gesproken met collega-studenten en met vakcollega's.

- ✚ Bij Halin is men van mening dat raadplegen van het internet op persoonlijke informatie geen enkele belemmering heeft. Het was wel zo netjes om dat nog te melden in het sollicitatiegesprek. Waar zij vooral geïnteresseerd in waren, was bijvoorbeeld de belastbaarheid: als via het internet blijkt dat de sollicitant een drukbezet privé-leven heeft, dan zal dat beslist zijn invloed hebben op de belastbaarheid tijdens het werk. In de situatie van Halin was uitval om psychische redenen namelijk nooit werk gerelateerd.
- ✚ Van Gansewinkel hanteert het standpunt dat alles wat openbaar is geraadpleegd mag worden. Men vraagt een sollicitant ook het hemd van het lijf over hobby's en dergelijke. Dat is om een zo breed mogelijk beeld van de sollicitant te krijgen. Het gaat toch niet alleen om puur vaktechnisch inhoudelijke aspecten. Iemand moet toch in de bedrijfscultuur passen, zowel qua persoonlijkheid, uitstraling als doen en laten. Via piercings kwam het gesprek bij bijvoorbeeld de Hells Angels. Werpt het lidmaatschap van een dergelijke groepering blokkades tijdens de sollicitatie-procedure op? Zeker een site als Hyves was ideaal: daar had de persoon zelf zijn profiel opgezet, dus zo wil hij zichzelf ook uitstralen. Dat is dan mooi om te weten. Overigens dient volgens Van Gansewinkel het raadplegen van internet altijd tijdens het sollicitatiegesprek vermeld te worden.



- ✚ Hoewel OTB stelt een liberaal standpunt in te nemen, is de eindconclusie dat raadpleging van het internet op persoonlijke gegevens van de sollicitant vooraf aan de sollicitant gemeld dient te worden. Laatstgenoemde heeft dan de mogelijkheid om zaken (waar direct invloed op uitgeoefend kan worden) nog van het internet te verwijderen. Niet iedereen is zich bewust van de uitgebreide zoekmogelijkheden zoals bijvoorbeeld www.wieowie.nl die biedt. OTB is hier heel bewust mee bezig, weet het antwoord ook niet precies en is daardoor zeker geïnteresseerd in de eindconclusie van dit onderzoek.

Een woningstichting heeft een verpleegstersflat en is daarvoor op bezoek naar een huisbaas, c.q. beheerder. Tijdens een zoekactie op internet wordt geconstateerd dat een sollicitant webbeheerder is van een aantal porno-sites. Kan dit als relevante informatie worden beschouwd voor de functie?

Het blijkt dat via het internet extra informatie kan worden verkregen over de persoon in kwestie. Het betreft hier allerlei informatie, waar niet 'om gevraagd is' (door de Manager HR), dan wel die niet bedoeld was te geven (door de sollicitant). Er komt meer informatie binnen dat in een grijs gebied ligt, waarvan de een zal zeggen dat het wel degelijk relevante informatie is, terwijl de ander dat zal ontkennen.

Om te zien wat de praktijk is, enige voorbeelden van gemakkelijk te verkrijgen zelf geplaatste informatie:

- ✚ Via LinkedIn kan gezien worden bij welke bedrijven iemand gewerkt heeft. Dit komt niet altijd overeen met het CV. Tevens is daar te zien of iemand actief op zoek is naar een andere betrekking of niet.
- ✚ Via Plaxo kan eenvoudig in Delicious gekeken worden, hetgeen een on line site is met favorieten (favoriete pagina's op internet). Handig in gebruik, maar niet handig als iedereen ziet wat die pagina's zijn.
- ✚ Op Hyves zijn diverse groepen (heten zelf ook Hyves). Als een sollicitant lid is van de groep leukemie kan men zich afvragen wat de relatie tussen beiden is. Mogelijk valt dit uit de krabbels op te maken. Via diezelfde krabbels kan weer het dagelijkse taalgebruik van de sollicitant worden opgemaakt.
- ✚ Een site als Twitter wordt door velen gebruikt. Als echter blijkt dat een sollicitant deze site mobiel vaak gedurende werktijd gebruikt, kan men zich afvragen of de toekomstige werkgever dit als positief zal waarderen.
- ✚ In veel gevallen wordt het CV door een sollicitant iets aangepast aan de vacature. Echter als het CV reeds op een site als Monsterboard is geplaatst, dan zouden die kleine verschillen wel eens vraagtekens op kunnen roepen.

Overigens werkt zelf geplaatste informatie niet altijd negatief – het kan uiteraard ook ten voordele gebruikt worden.

Echter de grote valkuilen zitten in door anderen geplaatste informatie, dan wel door koppeling van diverse sites met elkaar.

Hoofdstuk 3: Explicitering

3.1 Wat is de morele vraag?

De morele vraag is: mag een Manager HR algemeen beschikbare gegevens van een sollicitant van het internet raadplegen?

Om een breder beeld van de sollicitant te krijgen is het algemeen gebruikelijk en om een aantal aspecten van het privé-leven van de sollicitant in het sollicitatiegesprek aan de orde te stellen. Zo komen de hobby's van een sollicitant vaak aan de orde, alsmede ook bijvoorbeeld de gezinssituatie (kinderen).

In het kader van dit brede beeld kan de Manager HR een goede kijk krijgen op de sollicitant en daardoor een nog betere inschatting maken of deze de juiste persoon op de juiste plaats binnen het bedrijf zal zijn.

Een aspect dat opdoemt is dat de Manager HR ook niet relevante informatie van de sollicitant kan verkrijgen. Het is aan de Manager HR om hier professioneel mee om te gaan en dit niet in de besluitvorming te betrekken. Door de grotere hoeveelheid informatie zal er een steeds groter beroep op die beroepsethiek gedaan worden.

Hier wordt dus op twee manieren het gebied van waarden en normen betreden.

- ✚ De maatschappij is voortdurend in verandering, ook de daarbij behorende waarden en normen. Daar waar vroeger de werknemer letterlijk slechts als arbeidskracht functioneerde, is die 'kracht' veelal gemechaniseerd, c.q. geautomatiseerd. De functie vereist nu vaak meer van de mens zelf. De organisatie met zijn waarden en normen moet matchen met die van de sollicitant.
- ✚ De Manager HR die zijn waarden en normen moet vasthouden binnen de beroepsethiek.

3.2 Welke handelingsmogelijkheden staan op het eerste gezicht open?

De volgende structuur is te bedenken voor de handelingsmogelijkheden:

- ✚ De Manager HR zoekt niet op het internet naar gegevens van de sollicitant.
- ✚ De Manager HR zoekt wel op het internet naar gegevens van de sollicitant.
 - ✚ Hij doet dit voor aanvang van het gesprek.
 - ✚ Hij doet dit tijdens het gesprek (te samen met sollicitant).
 - ✚ Hij doet dit na afloop van het gesprek.

Er zitten een hele veel beslismomenten in, zoals onder andere:

- ✚ De Manager HR beslist of er wel of niet op internet gekeken wordt naar informatie over de sollicitant.
- ✚ De Manager HR beslist of dit met de sollicitant besproken wordt. Dit kan variëren van vooraf te vragen tot achteraf mee te delen of niets mee te delen.
- ✚ Als de sollicitant bezwaar heeft tegen het kijken op internet, is het aan de Manager HR om te beslissen wat hij met dat bezwaar doet.

Eén van de opties welke beantwoording van de vraag 'op een beroepsethisch verantwoorde manier omgaan met' zou kunnen zijn, dat er helemaal niet naar persoonlijke informatie op het internet wordt gezocht.

Als er meerdere sollicitanten op een vacature gereageerd hebben en er gaat op het internet gekeken worden, wat is dan een gelijkwaardig zoekcriterium?

- ✚ Wordt er uitsluitend binnen de sociale netwerken gezocht?
- ✚ Wordt er voor iedere sollicitant gedurende bijvoorbeeld een gelijke tijd gezocht?
- ✚ Wordt er net zolang gezocht tot er bepaalde aspecten gevonden zijn?

3.3 Welke relevante feitelijke informatie is op dit moment aanwezig?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden dient eerst bekeken te worden welke informatie er op dit moment wel is. Begonnen wordt met een zijstap, om daarna te komen tot een overzicht van de beschikbare informatie.

"In de beginselverklaring van de VVD moet staan dat de Nederlandse samenleving is gebaseerd op een joods-christelijke grondslag. Dat zei kandidaat-voorzitter voor de partij Onno Hoes donderdagmiddag in het programma MM-Magazine op Radio 1. Hoes, gedeputeerde in Noord-Brabant, zei nu in het NCRV-programma dat hij zijn toevoeging over de joods-christelijke grondslag graag in de verklaring terugziet. Onno Hoes is zelf joods. Hij vindt dat als de beginselverklaring dan toch herschreven wordt, dat er dan ook in vermeld kan worden op welke grondslag Nederland gebaseerd is." ¹⁾

Als een politieke partij al moeite heeft met het definiëren van het kader, dan zal het lastig worden om absolute regels vast te stellen voor de moralen binnen de samenleving. Er zal dus teruggegrepen moeten worden op meer basale grondbeginselen.

Enkele van die basis grondbeginselen zijn bijvoorbeeld:

- ✚ Kijken naar de algemene morele verplichtingen die iedereen heeft: "je houden aan je belofte, je afspraken nakomen, je medemens met respect behandelen, zijn allemaal voorbeelden van morele verplichtingen die niet zozeer geldig zijn omdat ze iets van waarde opleveren, maar omdat ze allemaal voorbeelden zijn van handelingen die 'van nature' juist zijn." (Bolt, 81)
- ✚ Kijken naar de "zeven basale prima facie plichten: plichten van trouw, herstel, dankbaarheid, rechtvaardigheid, weldoen, verbetering van jezelf en niet-schaden." (Bolt, 85) Deze zeven primair plichten zijn door W.D. Ross (1877-1971) gedefinieerd en kunnen vergeleken worden met de zes axioma's van de wiskunde. Ze zijn niet te bewijzen, ze vormen de basis: intuïtief voelt iedereen ook aan dat ze gelden. In de wiskunde is bijvoorbeeld het axioma, dat de kortste verbinding tussen twee punten een rechte lijn is, ook door iedereen aanvaard.
- ✚ Kijken naar eenmaal gemaakte vastliggende afspraken uit het verleden.

Wordt gekeken naar welke informatie op dit moment aanwezig is, dan is het binnen de ethiek gebruikelijk dat te doen via twee wegen, te weten:

- ✚ de teleologische benadering;
- ✚ de deontologische benadering.

Daar dit algemene benaderingen zijn, wordt daarbinnen nog de keuze gemaakt richting regelgeving. Eerst een verduidelijking van beide keuzes binnen deze beide benaderingswijzen.

De deontologische benadering, waarbij gekozen is voor de regelethiek:

"Deontologische moralen horen nogal eens tot het type moraal dat in hoofdstuk ... al besproken is, namelijk de moralen waarin absolute regels gelden, onafhankelijk van tijd en plaats, regels die niet veranderd mogen en kunnen worden. Het kan onaangenaam zijn om zich aan de regels te houden, maar het is uiteindelijk toch de weg naar 'het goede leven'. In dit geval is het 'goede leven' dus niet hetzelfde als een aangenaam leven, maar wel het leven dat 'de mens past'." (Dupuis, 87-88)

De teleologische benadering, waarbij gekozen is voor de regel-utilistische theorie:

"Hierin staan niet zozeer het gehoor geven aan vastgestelde regels en plichten centraal, als wel het bereiken van bepaalde nastrevenswaardige doelen. Men kijkt vooruit en meet de morele juistheid van een handeling af aan de mate waarin een van tevoren geformuleerd doel wordt bereikt. Meestal gaat het om doelen als nut, welzijn, geluk en dergelijke." (Dupuis, 89)

In deze fase van het onderzoek is de deontologische benadering de meest logische, daar gekeken gaat worden naar de reeds vastgelegde regels. Zonder te pretenderen een compleet overzicht te geven, worden hier een vijftal absolute regels nader aangehaald, te weten:

- 3.3.1 De universele verklaring van de rechten van de mens
- 3.3.2 Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden
- 3.3.3 De grondwet
- 3.3.4 De Wet Bescherming Persoonsgegevens
- 3.3.5 De sollicitatiecode.

De eerste drie zijn bindend en ook algemeen aanvaard. De sollicitatiecode is, zoals het woord al zegt, een code, niet bindend dus.

Daar waar de kaders enigszins betrekking hebben op het raadplegen van persoonlijke gegevens binnen een sollicitatieprocedure, zullen deze in de hierna volgende paragrafen behandeld worden.

Bewust wordt niet gekeken naar bijvoorbeeld Christelijke grondbeginselen (Tien Geboden, Onze Vader), denk hierbij in detail bijvoorbeeld aan: "Wat gij niet wilt dat u geschiedt, doet dat ook een ander niet."

3.3.1 De universele verklaring van de rechten van de mens

De Nederlandse tekst van de universele verklaring van de rechten van de mens staat is op het internet te vinden ²⁾.

Hierin hebben een tweetal artikelen bepaalde raakvlakken.



Artikel 12: 'Niemand zal onderworpen worden aan willekeurige inmenging in zijn persoonlijke aangelegenheden, in zijn gezin, zijn tehuis of zijn briefwisseling, noch aan enige aantasting van zijn eer of goede naam. Tegen een dergelijke inmenging of aantasting heeft een ieder recht op bescherming door de wet.'

Het kan zijn dat er informatie vrijelijk beschikbaar is, die indruist tegen dit artikel. Uiteraard is dan primair degene strafbaar die ervoor gezorgd heeft, dat deze informatie vrijelijk beschikbaar is gekomen. Echter de vraag is of degene die die informatie dan gaat raadplegen teneinde die voor bepaalde doeleinden te gaan gebruiken, ook tegen de rechten van de mens in gaat.

Neem als actueel voorbeeld het Electronisch Patiënten Dossier (EPD). Het is een illusie te veronderstellen dat dit niet gekraakt gaat worden, noch dat uiteindelijk gegevens hiervan publiekelijk beschikbaar zullen zijn, al dan niet tijdelijk / legaal of illegaal / gedeeltelijk of volledig. Dit artikel verwerpt het gebruik van deze gegevens.

Artikel 19: 'Een ieder heeft recht op vrijheid van mening en meningsuiting. Dit recht omvat de vrijheid om zonder inmenging een mening te koesteren en om door alle middelen en ongeacht grenzen inlichtingen en denkbeelden op te sporen, te ontvangen en door te geven.'

De laatste zin geeft aan dat inlichtingen via het internet opgespoord mogen worden en gebruikt mogen worden voor het vormen van een mening. Uiteraard is dit de visie binnen dit kader. Het kan zijn dat andere kaders hier mogelijk beperkingen op aan brengen.

3.3.2 Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden

De tekst van het Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden staat weergegeven op het internet ⁴⁾. Daaruit zijn de volgende twee mogelijk relevante artikelen te destilleren:

Artikel 8: 'Een ieder heeft recht op respect voor zijn privé leven, zijn familie- en gezinsleven, zijn woning en zijn correspondentie.'

Dit artikel heeft dezelfde strekking als artikel 12 uit paragraaf 3.3.1 en wordt daarom hier niet wederom uitgediept.



Artikel 14: 'Het genot van de rechten en vrijheden die in dit verdrag zijn vermeld, moet worden verzekerd zonder enig onderscheid op welke grond ook, zoals geslacht, ras, kleur, taal, godsdienst, politieke of andere mening, nationale of maatschappelijke afkomst, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte of andere status.'

Dit artikel richt zich op discriminatie, hetgeen ook op diverse andere plaatsen is vastgelegd. Evenals in paragraaf 3.1 is het aan de Manager HR om hier beroepsethisch mee om te gaan en dergelijke aspecten niet in de besluitvorming te betrekken. Door de steeds toenemende diversiteit binnen de maatschappij zal er een steeds groter beroep op die beroepsethiek gedaan worden.

3.3.3 De grondwet

Een aantal relevante zinsneden uit de grondwet ³⁾ zijn:

- ✚ 'Ieder heeft, behoudens bij of krachtens de wet te stellen beperkingen, recht op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer.
- ✚ De wet stelt regels ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer in verband met het vastleggen en verstrekken van persoonsgegevens.
- ✚ De wet stelt regels inzake de aanspraken van personen op kennisneming van over hen vastgelegde gegevens en van het gebruik dat daarvan wordt gemaakt, alsmede op verbetering van zodanige gegevens.'

Het eerste aandachtspunt heeft dezelfde strekking als de beide eerstgenoemde artikelen in de paragrafen 3.3.1 en 3.3.2.

Het tweede aandachtspunt beperkt de reikwijdte van eenmaal verkregen informatie.

Het derde aandachtspunt heeft het over 'kennisneming van het gebruik dat daarvan wordt gemaakt'. De grondwet staat dus een gebruik van vastgelegde gegevens toe, maar geeft wel aan dat dit met de betrokkene gecommuniceerd dient te worden, indien deze daarna vraagt.

Verdere details worden besproken in de volgende paragraaf.

3.3.4 De Wet Bescherming Persoonsgegevens

Het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) is de instantie die controleert of men zich houdt aan de Wet Bescherming Persoonsgegevens.

Het CBP heeft een Privacy Code opgesteld, met de volgende reikwijdte:

'De Privacy Code is van toepassing op de geheel of gedeeltelijk geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens van betrokkenen, alsmede op de niet-geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens die in een bestand zijn opgenomen of bestemd zijn om in een bestand te worden opgenomen, een en ander voor zover dat door de verantwoordelijke geschiedt in het kader van werving, search en selectie.'

Toch staat er wel iets over in: ⁵⁾

✚ 'Indien verwerking van gegevens van betrokkenen plaatsvindt via het internet dan zal de verantwoordelijke via een Privacy Statement informatie beschikbaar stellen over het beleid met betrekking tot de door middel van internet verkregen persoonsgegevens.

✚ Indien de gegevens worden verkregen buiten medeweten van de kandidaat, dan wordt de betrokken kandidaat, in elk geval vóór het moment dat de gegevens voor het eerst aan een opdrachtgever worden verstrekt, geïnformeerd over de identiteit van de opdrachtgever alsmede over de doeleinden van de verwerking.'

Zowel de instantie als het wetsartikel refereren naar persoonsgegevens, de opslag, verwerking en het gebruik ervan. Diepgaander nog de *automatische* verwerking ervan, eventueel gekoppeld aan een verwerking via het internet.

Echter de kernvraag van dit onderzoek richt zich op persoonlijke informatie die vrij beschikbaar is op het internet. Dat is een ander gebied dan waar in dit kader over gesproken wordt. Slechts als die persoonlijke informatie omgezet gaat worden in data en opgeslagen gaat worden, dan komt deze paragraaf aan de orde. Het gebeurt tegenwoordig frequent dat sollicitaties initieel automatisch via het internet verlopen. Voor deze methode is dit artikel zeker relevant.

Voor de problematiek in het kader van dit onderzoek echter niet.

Bedrijf zet dief op YouTube ⁹⁾

Emmeloord. Een bedrijf uit Emmeloord dat vorige week werd bestolen, heeft beelden van de diefstal op de website YouTube gezet in de hoop zo de dader te vinden. Volgens de politie doet het bedrijf niets verkeerd met het plaatsen van het filmpje. Het College Bescherming Persoonsgegevens noemt de plaatsing echter "niet de juiste route". Politie is verantwoordelijk voor het gebruik van beelden en daar zijn richtlijnen voor. (ANP)

3.3.5 De sollicitatiecode

In de sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP) staat een aantal aspecten die gelieerd zijn aan de problematiek in het kader van dit onderzoek: ⁶⁾

- ✚ 'De arbeidsorganisatie stelt alleen vragen over aspecten die voor de functie en/of voor de functie vervulling relevant zijn.
- ✚ Indien de arbeidsorganisatie inlichtingen over de sollicitant wil inwinnen bij derden en/of andere bronnen, vraagt zij hiertoe vooraf diens toestemming, tenzij zulks niet vereist is op grond van een wettelijk of algemeen verbindend voorschrift. De beoogde informatie moet direct verband houden met de te vervullen vacature en mag geen onevenredige inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant. Bij derden en andere bronnen verkregen informatie zal, indien relevant, met de sollicitant worden besproken.'

In deze definitie spelen een tweetal facetten een rol:

- ✚ Wat wordt verstaan onder relevante informatie in het eerste aandachtspunt? In dit kader zal de volgende definitie gebruikt worden: informatie die objectief gezien een correlatie heeft met de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de vacante functie. Het lijkt alsof 'relevante informatie' in het tweede aandachtspunt genuanceerder ligt, namelijk informatie die meegespeeld heeft in de afweging om tot een oordeel te komen of de sollicitant al dan niet in aanmerking voor de vacature komt.
- ✚ Wat wordt verstaan onder: inlichtingen inwinnen bij derden en/of andere bronnen? De betekenis van het woord 'inwinnen' in dit kader is 'navraag doen'. Hierin wordt dus niet verstaan het bijvoorbeeld Googleën op internet.

Stel dat een wijkcentrum in een nagenoeg volledig allochtone wijk op zoek is naar een beheerder. Op internet wordt gezien dat een sollicitant lid is van de PVV. Deze betrokken persoon uit zijn of haar mening zeer expliciet op een internet-site. Is dit relevante informatie is voor de betrokken functie?

Wordt op dit moment teruggekeken naar de hoofdvraag 'wat is het correcte kader dat waarborgt dat er op een beroepsethisch verantwoorde manier wordt omgegaan met privé informatie, zichtbaar op het internet, tijdens een sollicitatie-procedure?', dan kan eenvoudig geconcludeerd worden dat het meest geraadpleegde medium in dit verband niet of nauwelijks wordt vernoemd. Deze tekortkoming zou nog gecompenseerd kunnen worden als er wel een generaliserend alternatief zou zijn geweest, hetgeen echter ook ontbreekt.

Hoofdstuk 4: Analyse

In het voorgaande is bekeken welke informatie er op dit moment wel is. Daaruit blijkt dat de gewenste informatie voor een eenvoudige beantwoording van de morele vraag ontbreekt. Alvorens te starten met de analyse is het nuttig te kijken in welke situatie de Nederlandse samenleving op dit moment verkeert. Bij het formuleren van een beantwoording van de morele vraag dient deze context zeker in ogenschouw te worden genomen.

Om het gewenste kader te omvatten kan gekeken worden naar de Rijnlandse en Angelsaksische ideologiën.¹³⁾ Een verwijzing naar politiek links en rechts benadert niet de kern van het verschil tussen beide ideologiën. Het verschil zit hem in het abstracte begrip vertrouwen, hetgeen praktisch tot uiting komt in het begrip samenwerken. Men kan stellen dat vertrouwen nodig is voor samenwerking. Voor het begrip vertrouwen is overigens optimisme nodig.

De Rijnlandse ideologie gaat uit van vertrouwen, de Angelsaksische van zelfredzaamheid. Dit laatste komt vooral tot uiting in een samenleving als bijvoorbeeld die in de Verenigde Staten. Hierbij wordt er vanuit gegaan dat iedereen primair aan het eigenbelang denkt en zelf zorgt voor zijn eigen inkomsten. Op alle momenten, zowel als hij in staat is te werken als op het moment dat hij dat niet is. Als iedereen in staat zou zijn te werken, dan is het Angelsaksische model werkbaar, maar niet iedereen is in staat te werken. Of omdat hij of zij lichamelijk of geestelijk daar niet toe in staat is of omdat er eenvoudigweg niet voldoende werk is.

Het principe van het Rijnlandse model is reciprociteit ofwel, zoals Confucius dat zo mooi omschreef: "het idee dat het handelen van de burgers rekening houdt met de wederzijdse belangen".¹³⁾ Hier wordt het gebied van waarden en normen betreden. De laatste jaren is het duidelijk dat er in de Nederlandse samenleving een verandering van normen en waarden aan het plaatsvinden is. Het mooiste voorbeeld daarvan is de oorzaak van de huidige economische crisis, die zijn grondslag vindt in de kredietcrisis. Deze is op zijn beurt ontstaan uit een vervaging, c.q. het verval van de normen en waarden binnen de politieke, economische en financiële top van de maatschappij. In deze situatie is er geen sprake van wederkerigheid, er is geen loon naar werken verkregen, waarbij het werken gemeten dient te worden naar de hoeveelheid verbruikt lichamelijk en/of geestelijk zweet. Als er recentelijk toch nog 18,4 miljard dollar aan bonussen op Wall Street blijkt te zijn uitgekeerd dan is dat eerder omgekeerd evenredig met de geleverde prestatie.

Het blijkt dat het Rijnlands model op dit moment niet overal werkt, want vertrouwen als basis voor het handelen blijkt niet te voldoen. Slechts indien iedereen 100% te vertrouwen is en zich aan de normen en waarden houdt kan het ideale model functioneren. Als andere uiterste is er het Angelsaksische model, die van zelfredzaamheid. De consequentie in het perspectief van dit onderzoek zou dan zijn, dat sollicitant en potentiële werkgever zichzelf dienen te redden binnen de procedure. Een standpunt, dat echter de zwaksten binnen deze procedure niet beschermt, kan vanuit HRM oogpunt nooit een basis zijn voor het gewenste kader en overrult dus de stelregel van goed onderzoek dat alle opties bekeken dienen te worden.

Het puur Angelsaksische of Rijnlandse model kan voor de gestelde problematiek daarom niet worden toegepast. Er zal een tussenoplossing gekozen moeten worden. De gemeenschap kan er vanuit gaan dat HRM-opleidingen uitsluitend echte professionals afleveren. Deze professionals moet geleerd zijn kritisch te denken en correct om te kunnen gaan met het in hen gestelde vertrouwen. Dat is een basis voor elke HRM-er.

Tevens is er het probleem dat de wet altijd achter loopt op de werkelijkheid. Dat geldt uiteraard ook voor een code, maar deze heeft één groot voordeel. Het tijdsbestek waarin een code kan worden

aangepast is kleiner, dan die waarin een wet kan worden aangepast. Het kan zijn dat de informatietechnologie soms dusdanige sprongen maakt dat een aanpassing van de code urgent is geworden. Een beroepsvereniging kan dat dan eenvoudig doen, terwijl de Tweede Kamer veelal andere zaken aan zijn hoofd zal hebben, dan dit aspect.

Op dit moment ontbreekt een scherpe definitie van wat er onder 'relevante informatie' wordt verstaan. Dit is namelijk een begrip dat sterk afhankelijk is van degene die het hanteert. Er is geen absolute standaard wat onder wordt verstaan: iedereen heeft daar wel een gevoel bij. Echter de gevoelens bestrijken hier een breed gebied.

4.1 De betrokkenen en het perspectief

De stakeholders in micro-verband zijn duidelijk: de Manager HR en de sollicitant. Anderen zijn allemaal indirect betrokken, zoals bijvoorbeeld:

- ✚ De andere medewerkers van het bedrijf. Het krijgen van de juiste collega heeft ook zijn invloed op de werkomstandigheden van de huidige en toekomstige medewerkers van het bedrijf.
- ✚ Het aantrekken van de juiste nieuwe medewerkers kan de kracht van het bedrijf doen toenemen. Dat kan van belang zijn voor de werkgelegenheid in de regio en is dus daar in bescheiden mate voor de regio als geheel op van invloed. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de ontwikkeling van bedrijven als DAF en Philips voor de regio Eindhoven en recentelijk is die van ASML daar bijgekomen.
- ✚ De toenemende kracht van een bedrijf heeft weer zijn consequenties voor de concurrentie. Die zou daar weer in toenemende mate onder kunnen lijden.

Op macro-gebied zijn er vier stakeholders:

- ✚ De overheid, verantwoordelijk voor de wetgeving en handhaving daarvan.
- ✚ De beroepsvereniging NVP, die een sollicitatiecode heeft opgesteld.
- ✚ De vakbonden en werkgeversorganisaties, die een rol spelen in de verhouding werkgever – werknemer.
- ✚ De opleidingsinstituten voor Manager HR, die verantwoordelijk zijn voor een juiste beroepsethiek van de afgestudeerden.

Er zijn verschillende perspectieven:

- ✚ Die van de sollicitant, die mogelijk dichtbij de mening kan liggen, zoals vermeld in de eerste alinea van de inleiding, namelijk het overschrijden van grenzen. Anderzijds zal een goed voorbereide sollicitant minimaal de website raadplegen van het bedrijf waar hij op sollicitatiegesprek gaat. Sterker nog misschien zoekt die wel naar de gegevens van de CEO en/of Manager HR via Hyves of wiewowie om bepaalde aanknopingspunten te kunnen vinden. Kortom, de wederkerigheid.
- ✚ Die van de Manager HR, welke anders kan redeneren: het gaat op internet om vrij beschikbare informatie, die voor iedereen toegankelijk is. We leven in een vrije wereld, dus is het raadplegen van het internet een geschikt en toegestaan middel voor dit doel.
- ✚ Uiteraard ligt daartussen ook een grijs gebied met diverse nuancerings.

Het belang is voor beide partijen op micro-niveau niet even groot:

- ✚ De drie meest ingrijpende gebeurtenissen in het leven van een mens zijn overlijden van een naaste, het veranderen van werkomgeving en verhuizen. Het is voor de sollicitant in het algemeen van groot belang om zo spoedig mogelijk een nieuwe meer gepaste werkomgeving te hebben. Elke afwijzing drukt een stempel op zijn sollicitatie-proces.
- ✚ Het belang van het invullen van één vacature in een bedrijfsmatige omgeving is mede afhankelijk van de grootte van het bedrijf, maar is in het algemeen van beperkt belang. Een bedrijf kan nooit afhankelijk zijn van de invulling van één bepaalde vacature. Tevens is er altijd sprake van een zekere inwerktijd. Tenslotte zou er in een bedrijf altijd een backup geregeld moeten zijn.

4.2 Relevante argumenten

In deze paragraaf worden relevante argumenten opgespoord aan de hand van het regel-utilisme, zijnde een stroming binnen de teleologische theorie.

Consequentialistische (of teleologische) theorieën zijn op te splitsen in theorieën die het belang van het betrokken individu als primair belang zien, dan wel het algemeen belang of het belang van alle betrokkenen beoordelen. Het utilisme is de belangrijkste variant van het consequentialisme en mede daarom wordt met deze stroming verder gegaan.

"Het moreel principe van het utilisme luidt derhalve: Moreel goed is de handeling die, in vergelijking tot beschikbare alternatieven, voor alle betrokkenen gezamenlijk het grootste surplus van baten boven kosten laat zien." (Jeurissen, 86)

Het utilisme wordt in hoofdzaak onderverdeeld in het act-utilisme (bekijkt elke handeling afzonderlijk) en het regel-utilisme (wordt de handeling in zijn algemeenheid goed uitgevoerd). Er zijn nog enkele andere varianten, zoals bijvoorbeeld het preferentie-utilisme (je laat je leiden door algemene morele regels, maar bij een conflict tussen die regels mag je daar kritisch naar kijken) (Bolt, 72), maar dat zijn slechts nuanceringen in de hoofdscheiding.

Het zal duidelijk zijn dat het act-utilisme hier niet relevant is, omdat:

- ✚ er geen specifieke casus hier is;
- ✚ dit onderzoek op zoek is naar een algemene regelgeving.

Maar waarop moet dan getoetst worden of een handeling goed is uitgevoerd? "Een tweede kanttekening is dat welzijn, autonomie en rechtvaardigheid bij uitstek waarden zijn die betrekking hebben op de manier hoe mensen met elkaar omgaan." (Bolt, 33-34)

Deze drie waarden worden dan ook als het centrale uitgangspunt genomen om de relevante argumenten boven water te krijgen.

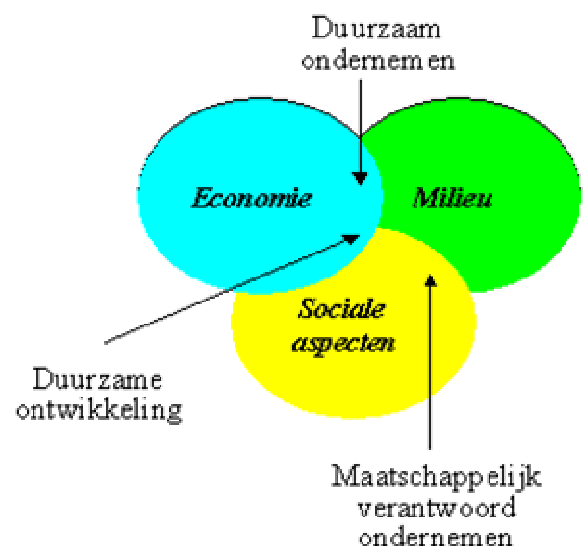
4.2.1 Welzijn

Het welzijn valt onder te verdelen in drie aspecten:

- ✚ Het geen schade toebrengen.
- ✚ Het weldoen – ofwel passen in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Onder MVO wordt verstaan: "De ondernemingsstrategie waarbij aandacht voor people, planet en profit in evenwicht is. Veranderingen in de omgeving van de onderneming en de onderneming zelf maken maatschappelijk verantwoord ondernemen tot een dynamisch proces." ¹⁴⁾
- ✚ Supererogatie: handelen dat verder gaat dan strikt noodzakelijk, dus echt hulp verlenen aan een ander.

Argumenten in dezen zijn, dat de procedure:

- ✚ geen nadelige consequenties mag hebben voor zowel het bedrijf als de sollicitant. Dat is uiteraard iets anders dan dat de procedure voordelige consequenties dient te hebben voor minstens één van beide partijen. Het afwijzen van de kandidaat levert voor beide partijen namelijk geen enkel voordeel op, echter in principe ook geen nadeel. De situatie wordt dan namelijk marginaal anders



zuiver moet zijn met betrekking tot man-vrouw verhouding, diversiteit, medezeggenschap, etc. Dit geldt dus zowel voor de sollicitant, als richting de bestaande werknemers en tenslotte ook richting de omgeving (de andere sollicitanten). Overigens kunnen zich hier natuurlijk tegenstrijdigheden voordoen. Een jarenlang gebruikelijke zinsnede onderaan vacature-advertenties door de overheid was: 'bij gelijke geschiktheid hebben vrouwen de voorkeur'. Dit plaatste destijds een mannelijke sollicitant in een achterstandspositie, echter poogde op macro demografische schaal een bestaande 'ongelijkheid' te verminderen.

beroepsethisch correct afgerond dient te worden als de sollicitant wordt afgewezen. Het is raadzaam de sollicitant te wijzen op aspecten die hebben geleid tot de afwijzing binnen de procedure en die mogelijk in een volgende procedure elders door hem aangepast zouden kunnen worden. Nog te vaak worden afgewezen sollicitanten met een algemene brief afgewezen, in de vorm van: 'bij de overige sollicitanten waren kandidaten die beter pasten in het profiel. Hoort u binnen drie weken niets meer van ons, dan ...'. Een dergelijke brief past niet binnen het kader van supererogatie. Echter een brief waarin erg privacy gevoelige informatie op het internet wordt vermeld als zijnde de reden dat de sollicitant is afgewezen, kan evenzo niet goed vallen bij bijvoorbeeld een eventueel aanwezige partner.

De autonomie is in dit verband een belangrijke invalshoek, indien er bijvoorbeeld informatie door een derde partij over de sollicitant op het internet wordt geplaatst. Als de sollicitant zich daar niet van bewust is, kan dit het imago schaden. Een factor die daarbij een rol speelt is ook hoe lang die informatie op het internet beschikbaar blijft. Eenmaal geplaatste informatie is soms lastig te verwijderen, denk hierbij aan de accounts van populaire sociale netwerksites. Tevens is er natuurlijk de mogelijkheid dat de sollicitant zijn eigen imago positief gaat beïnvloeden.

(Hupkes 2006) stelt dat de morele waarde rechtvaardigheid betrekking heeft op de wijze waarop kosten en baten, lusten en lasten binnen een samenleving worden verdeeld. Mocht uit informatie op het internet blijken dat een sollicitant minder valide is, dan moet daar beroepsethisch correct mee omgegaan worden en een vergelijk worden gemaakt tussen de lasten voor het bedrijf en de lusten voor de sollicitant, indien deze de functie zal gaan bekleden.

Hoofdstuk 5: Afweging

5.1 De importantie van de argumenten

"Het spreken over 'afwegen' suggereert dat we in ethische reflectie een weegschaal – een balans – bij de hand hebben waarin we het relatieve gewicht van de verschillende argumenten kunnen bepalen: wat weegt het zwaarste? Deze metafoor is soms verhelderend, maar ze roept ook de nodige misverstanden op. We hebben geen weegschaal waarmee we het gewicht van argumenten eenvoudig kunnen bepalen. Het 'wegen' is meestal zelf een proces van interpretatie, analyse en toetsing van argumenten – kortom het wegen staat niet los van argumentatie." (Bolt, 62)

In het voorgaande zijn de diverse argumenten aan bod gekomen. Argumenten die onvoorwaardelijk in acht genomen dienen te worden:

- ✚ Het geen schade toebrengen. (zie paragraaf 4.2.1)
- ✚ De procedure dient zuiver te zijn met betrekking tot de diversiteit binnen de groep sollicitanten. (4.2.1)
- ✚ De manager HR dient de waarden en normen van de eigen professionaliteit in acht te blijven nemen. (3.1)
- ✚ Dient rekening te houden met algemene morele verplichtingen die iedereen heeft. (3.3)
- ✚ De procedure dient geen inbreuk te maken op de privé-omstandigheden van de sollicitant. (3.3.1)
- ✚ De procedure dient minimaal te vallen binnen de huidige sollicitatie-code van de NVP. (3.3.5)

Argumenten, welke bij voorkeur in acht genomen zouden moeten worden:

- ✚ De procedure dient voor beide partijen met omkleding van duidelijke redenen afgerond te worden. (4.2.1)
- ✚ De procedure dient een goede verdeling van lusten en lasten in ogenschouw te nemen. (4.2.1)
- ✚ De manager HR dient een goede balans te vinden tussen de waarden en normen van betrokkenen. (3.1)
- ✚ De procedure dient rekening te houden met de momenteel geldende waarden en normen in Nederland. (4)

Argumenten, welke momenteel 'in opkomst' zijn en mogelijk binnen niet al te lange tijd in de categorie, dat ze bij voorkeur in acht genomen zouden moeten worden, terecht zullen komen.

- ✚ De procedure moet zo gunstig mogelijk zijn voor het milieu. (4.2.1)
- ✚ Het weldoen – ofwel passen in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). (4.2.1)

5.2 Welke handelingsmogelijkheid verdient op grond van deze afweging de voorkeur?

Het heeft aldus de voorkeur om zoveel mogelijke relevante informatie van de sollicitant vrijelijk via internet proberen te verkrijgen. Des te duidelijker het beeld dat de Manager HR krijgt van de sollicitant, des te beter beoordeeld kan worden of de match bedrijf – functie – sollicitant kans van slagen heeft. Echter des te breder het beeld is, des te groter de kans is dat er een verstorende (bedoeld wordt een niet relevante) factor komt boven drijven, die in de beslissing toch een rol gaat meespelen. Uiteindelijk is en blijft het mensenwerk en daar spelen emoties nu eenmaal een onuitwisbare rol, hoezeer objectiviteit in dezen eigenlijk een absolute vereiste is. Twee belangrijke items hierin zijn: beroepsethiek van de manager HR en onderling vertrouwen. Deze beide aspecten moeten de objectiviteit garanderen.

Het begrip vertrouwen past ook in de traditie binnen de Nederlandse samenleving, die haar roots heeft in het Rijnlandse model. Daarin worden niet alle regels tot in detail vastgelegd, maar is het gebruik van een code voldoende. De onderlinge discussie binnen de beroepsvereniging stelt de grenzen vast. Een bedrijf kan het niet maken om daar vanaf te wijken. Ze is dan niet bezig met MVO.

Hoofdstuk 6: Conclusies en aanbevelingen

De hoofdvraag, zie hoofdstuk 1, is: **wat is het correcte kader dat waarborgt dat er op een beroepsethisch verantwoorde manier wordt omgegaan met privé informatie, zichtbaar op het internet, tijdens een sollicitatie-procedure?**

Met betrekking tot de procedure is het aan te bevelen om het vaste deel van de procedure vast te leggen in de wet en het variabele deel vast te leggen in een code op te stellen door de beroepsvereniging. Dat kan gedaan worden door in de wet vast te leggen dat bij elke vacaturestelling verplicht vermeld dient te worden dat de sollicitatiecode van de NVP wel/niet gehanteerd wordt. De inhoud van de sollicitatiecode ligt daarbij in beheer van de NVP.

Het is dan aan de vacaturesteller om zich al dan niet te conformeren aan de sollicitatiecode. Staat in de vacature vermeld dat voor de betreffende procedure niet de sollicitatiecode aangehouden wordt, dan is het aan de sollicitant om daaruit de conclusies te trekken.

Het is aan de opleidingen om de professionaliteit van de functie, zeker op het aspect van een 'beroepsethisch verantwoorde manier', nog meer te benadrukken. Het internet kan vrijelijk doorzocht worden op allerlei gegevens van de sollicitant, want dat geeft alleen maar een breder beeld van een eventuele toekomstige werknemer. Echter de beroepsethiek zit hem in het feit dat het internet niet actief afgezocht dient te worden op zaken die je volgens het voorgaande niet aan de sollicitant mag vragen. Niet alles wat technisch mogelijk is, is toegestaan binnen de beroepsethiek.

Indien afwijzing geschiedt op basis van via internet verkregen gegevens dient dit ook als zodanig met de sollicitant gecommuniceerd te worden. Ook hier is het aspect beroepsethiek cruciaal.

Het is aan de NVP om de op te stellen codes voor iedereen toegankelijk te maken. Op dit moment zijn een deel van de codes namelijk niet openbaar inzichtelijk. De overheid zal de NVP in staat moeten stellen haar werk naar behoren te kunnen uitvoeren.

De NVP zal tevens de taak krijgen om te toetsen in hoeverre de bedrijven die stellen zich aan de code te houden, zich daar ook daadwerkelijk aan houden. Het is aan de overheid om te controleren of de vermelding op elke vacaturestelling ook gebeurt. Een verplichting zonder uiteindelijke sanctie heeft geen enkel nut. Het is uiteraard niet de NVP die de sanctie kan opleggen, want een vereniging heeft geen sanctie-mogelijkheid bij niet-verenigingsleden. Het lijkt op dit moment maatschappelijk nog niet haalbaar om een verplicht lidmaatschap in te stellen voor iedereen die werkzaam is op het gebied van HRM. Tevens stimuleert deze aanbevolen gedragscode de NVP om mee te blijven denken over nieuwe technologieën.

Slotconclusie is dat de NVP een melding richting bevoegde instanties zal moeten doen als een bedrijf zich niet houdt aan hetgeen ze verplicht is te doen.

Literatuurlijst:

Bolt, L.L.E., Verweij M.F. & Van Delden, J.J.M., Ethiek in praktijk, Assen, 2007, Koninklijke Van Gorcum BV, 987 90 232 3835 5

Buunk, Prof.dr. A.P. & Veen, Dr. P., Sociale Psychologie & Praktijkproblemen, Houten, 1995, Bohm Stafleu van Loghum, 978 90 313 1765 3

Dupuis, H., Prof. Dr., Over moraal, Amsterdam, 1999, Uitgeverij Nieuwezijds, 90 5712 047 x

Hupkes, Drs. S., Ethiek in organisaties – Werkende waarden, Houten, 2006, Wolters-Noordhoff bv Groningen, 90 01 20004 4

Jeurissen, R., Bedrijfsethiek: een goede zaak, Assen, 2006, Koninklijke Van Gorcum BV, 90 232 4217 3

1) <http://www.depers.nl/binnenland/177030/Joods-christelijke-samenleving.html>

2) <http://www.unhchr.ch/udhr/lang/dut.htm>

3) <http://www.st-ab.nl/wetgrondwet.htm>

4) <http://users.skynet.be/historia/EVRM.htm>

5) http://www.cbpweb.nl/documenten/ged_oaws.stm?refer=true&theme=blue

6) <http://www.nvp-plaza.nl/plaza/doc.phtml?p=nvpSollicitatiecode>

7) <http://reinder.rustema.nl/intcom/bsem.html>

8) http://www.puurpeno.nl/784_hyvende-sollicitanten-moeten-niet-zeuren/#more-784

9) nrc.next, jaargang 3 no.84, dinsdag 15 juli 2008, pagina 3

10) <http://www.burojeugdzorg.nl/475.htm>

11) nrc.next, jaargang 3 no.89, dinsdag 23 juli 2008, pagina 21

12) De Telegraaf, jaargang 116, nummer 37.655, zaterdag 2 augustus 2008, pagina TA9 of: <http://www.telegraaf.nl/overgeld/experts/alexxlein/article1615666.ece>

13)

http://www.rijnlandmodel.nl/frames_nav.htm?http://www.rijnlandmodel.nl/alternatieven/rijnlandmodel_en_anglicisme_ideologie.htm&1&9

14) <http://www.maatschappelijkverantwoordondernemen.net/>

15) <http://www.scribd.com/doc/6395505/WaardenVol-Handelen-Als-Docent-I>

De cartoons in de paragrafen 3.3.2 en 4.2.3 zijn afkomstig van Arend van Dam van:
<http://www.penoactueel.nl/cartoons/>

De cartoon in paragraaf 3.3.1 is afkomstig van: <http://www.scribd.com/doc/955599/Privacy-cartoon>

Bijlage 1: Hyvende sollicitanten moeten niet zeuren.⁸⁾

Door Jeroen de Graaf (manager P&O) 3 december 2007 20:59 | Topic: Werving & selectie

Uit onderzoek van Manpower bleek dat veel sollicitanten laaiend worden als blijkt dat hun toekomstig werkgever hen op Hyves heeft gescreend. Hoe naïef moeten we met zijn allen worden? Je bent bereid om je hele hebben en houden op een open website te zetten maar wil niet dat er door sommigen naar wordt gekeken? Ga toch weg!

Dat is net zoiets als poseren voor een naaktblad en vervolgens zeuren dat je moeder je naakt heeft gezien. Zonder kaartje in de trein stappen en boos worden als de conducteur je beboet. Een auto zonder wielen kopen en dan verontwaardigd klagen dat 'ie niet rijdt. Kortom: het is vragen naar de bekende weg.

Werkgevers zullen informatie zoeken over sollicitanten, zeker in open web communities. Daarbij moeten ze natuurlijk zorgvuldig te werk gaan. Stel je voor dat je niet de sollicitant maar een naamgenoot screent. En minstens even belangrijk, ze moeten zich realiseren dat mensen recht hebben op hun eigen levensstijl, ook stijlen die niet aansluiten bij de meest ideale.

Daar staat tegenover dat iedereen die zichzelf op Hyves zet zich zou moeten realiseren dat behalve je vrienden, ook de rest van de wereld met een internetverbinding toegang kan krijgen. Dat weten ze ook wel: niemand is zo stom om zijn pincode te vermelden, maar de zorgvuldigheid met andere persoonlijke details is vaak ver te zoeken. Dat is een keuze, en die is toch echt voor eigen rekening.

4,874 keer bekeken | mail door | printen | waardeer dit artikel: ★★★★★ (75)
Reacties

Niek - 12-12-2007 14:39 | niet volgens de regels

In de laatste paragraaf staat:

"Daar staat tegenover dat iedereen die zichzelf op Hyves zet zich zou moeten realiseren dat behalve je vrienden, ook de rest van de wereld met een internetverbinding toegang kan krijgen."

Dit is niet helemaal waar. In het hyvesmenu zit onder 'instellingen' gewoon een functie om de openbaarheid van het profiel op 'alleen vrienden' te zetten. Dus zolang 'de rest van de wereld met een internetverbinding' niet in jouw vriendenlijst staat, dan kunnen zij ook geen informatie van jouw profiel zien.

Anneke - 12-12-2007 15:04 | niet volgens de regels

Je weet dat hyves openbaar is, dus hele persoonlijke dingen zet je daar toch niet op.... Ik zou er geen problemen mee hebben als mijn toekomstige werkgever mij op hyves opzoekt.

Jeroen de Graaf - 12-12-2007 16:04 | niet volgens de regels

Klopt, de rest van de wereld kan worden afgeschermd, reden te meer om je niet druk te maken om snuffelende werkgevers.

Jeroen de Graaf - 12-12-2007 16:10 | niet volgens de regels

Anneke, je bent niet de enige die er zo over denkt, maar er zijn kennelijk hele volksstammen die het gevoel hebben dat hun internetcontent privé is. Dat is het dan ook, maar ze smijten het zelf op straat. Boos worden is dan niet de juiste reactie, afschermen wel.

Anneke - 12-12-2007 18:29 | niet volgens de regels

Dat ben ik met je eens Jeroen. Maar ik begrijp dus niet zo goed waar men zich druk om maakt. Wat voor schokkende informatie hebben die mensen op hun hyves staan dan...?! Maar ja inderdaad, de oplossing is afschermen..

Michel Rijnders - 19-12-2007 21:49 | niet volgens de regels

Het is niet zo raar dat mensen het vreemd vinden (of laaiend worden). Wanneer ik in een openbare kroeg zou zijn op zaterdag en mijn toekomstig werkgever komt daar eens kijken hoe ik mij daar gedraag zou ik het ook niet accepteren. Niet naar de kroeg gaan is dan natuurlijk geen oplossing. Mensen zien Hyves hetzelfde: openbaar doch prive. Als toekomstig werkgever moet je niet willen weten wat mensen prive doen als dat niet relevant is.

Woody - 19-12-2007 23:42 | niet volgens de regels

Toevallig hadden we het vandaag over de bescherming die "alleen vrienden" op Hyves biedt: weinig. Alle 1e laags vrienden van vrienden hebben toegang en daar weer de 1e laags vrienden van. Met een beetje een netwerk (waar de site voor is) heb je een paar duizen "vrienden" die bij jouw info kunnen. De meeste Hyvers die kiezen voor bescherming op basis van "vrienden" realiseren zich dit niet.

Jake - 03-01-2008 17:42 | niet volgens de regels

Je hele hebben en houden op het Internet gooien en er dan over zeuren is als de straat oprennen, je broek naar beneden trekken en dan roepen dat niemand naar je billen mag kijken.

Jaap Bouvrie - 07-01-2008 09:28 | niet volgens de regels

Interessante discussie, want wat doe je als je een toekomstige collega op hyves vind en die collega alleen maar in beschooten toestand op de foto staat? Heel veel hyvers hebben namelijk uitgaansfoto's op de website staan. In hoeverre mag dat je mening beïnvloeden? Ik denk dat wat iemand in zijn vrije tijd doet privé is en zolang het werk daar niet onder lijdt mag dat geen probleem zijn.

Celina - 09-01-2008 08:20 | niet volgens de regels

Als je referenties opvraagt over een sollicitant dien je dat ook t.a.t. in overleg met de sollicitant te doen. Dus vind ik het ongepast om iemand (zonder overleg met betrokkene) via hyves te gaan screenen, niet erg integer. Dus een beetje kort door de bocht om 'de schuld' bij de hyver neer te leggen.

Ingeborg - 10-01-2008 15:22 | niet volgens de regels

Wat een vreemde reactie Celina. Als je zelf solliciteert, kijk je toch ook op de site van het bedrijf wat ze allemaal doen? Hoeveel mensen zullen hun gesprekspartners niet googelen voor ze op sollicitatiegesprek gaan, of zelf hyven? In het informatietijdperk waarin alle informatie op straat

(internet) ligt, moeten mensen niet miepen over integriteit als ze het zelf op straat leggen. Ik vind referenties wel een heeeeel ander verhaal!

Rene Leermakers - 11-01-2008 19:40 | niet volgens de regels

We moeten met z'n allen blijkbaar nog ernstig wennen aan dit 'nieuwe' medium. Ik zou maar gewoon googelen en lekker searchen op hyves als ik jou was. Vergeet niet dat veel carrieremakers heel bewust omgaan met hun hyves, die zetten er echt geen 'uitgaansfoto's' op.

Van de andere kant: wie kan de beelden van Maxima op dat feestje in Z-Amerika niet dromen, ach, iedereen heeft wel eens een uitspattinkje! Daarom wijs je een kandidaat toch niet zo maar af?

Sjaak - 15-01-2008 08:53 | niet volgens de regels

En wat als jouw werknemer met pikante/ongepaste foto's op Hyves staat. Plus dat deze persoon er vrolijk bij vermeldt dat hij/zij bij je werkt..

Jeroen de Graaf - 20-01-2008 22:27 | niet volgens de regels

Het gaat niet om de vraag of werkgevers wel of niet op Hyves mogen komen en ook niet hoe je als werkgever zou moeten reageren op de manier waarop mensen zich uiten op het internet. Het gaat erom dat checken en afwijzen op grond van Hyvesbezoek door werkgevers kennelijk nogal eens voorkomt. Als je dat weet, dan kun je ervoor kiezen het te negeren, of er iets aan te doen. Foei zeggen heeft geen zin. Zie het als je auto die gestolen wordt omdat jij je sleutels in het contact had zitten terwijl je een snelle boodschap deed. Stelen mag niet, toch legt het gros van de mensen, inclusief je verzekeraar, wegens grove nalatigheid de schuld bij jou neer.

Paul - 21-01-2008 13:10 | niet volgens de regels

Het is als eerste toch niet zo razend moeilijk om op Hyves alleen datgene te zetten wat je wilt dat de buitenwereld ziet? ? Maar verder, als dat nou een afspiegeling is van het leven wat je werkelijk leidt? Trek dan de consequenties. Ik zie de voorbeelden in de discussies en denk dan, "Tja, dat is niet normaal". Als een persoon als gewoonte heeft met blote billen de straat op te rennen, zou ik hem niet hoeven als werknemer. Hetzelfde geldt als hij ieder weekeinde totaal beschonken is. Wat moet ik met zo'n "uit-katerende" werknemer op maandagmorgen?

Het lijkt me allemaal een kwestie van normen en waarden. Leef je buiten de maatschappij? Werk dan ook buiten de maatschappij! Ik ben niet bang voor wat er op hyves over me te vinden is. En als je dat wel bent? Tja, dan doe je dat toch echt zelf.

piet - 20-03-2008 08:35 | niet volgens de regels

Als je kandidaten echt wilt screenen moet je op www.wieowie.nl kijken. Daar kun je echt alle "online" informatie vinden.

Bert-Jan van der Mieden - 09-05-2008 09:44 | niet volgens de regels

Ik geloof dat alles wel zo'n beetje gezegd is hierover en er niet veel valt toe te voegen. Het is ieders eigen keuze wat hij/zij over zichzelf aan de buitenwereld toont en een slimme werkgever en sollicitant benut de beschikbare relevante informatie. Accepteer de huidige technologische mogelijkheden en doe er je voordeel mee. Natuurlijk spelen over en weer waarden en normen en integriteit een rol. Een

mooi onderwerp voor een goed en open sollicitatie- gesprek. Zeker als je je twijfels hebt. Een cultuurtip:

Wellicht een idee om je eigen huidige collegae, superieuren en medewerkers te bekijken op internet en een dialoog aan te gaan over elkaars waarden en normen.

Dan doe je concreet intern iets aan de cultuur in de eigen organisatie en ontstaan er wellicht net die verbindingen, die o.a. een hele hoop vergadertijd gaan schelen.

Wil je in de cultuur wat structuur aanbrengen en o.a. een onafhankelijk luisterend oor?

Wil je jezelf en elkaar nieuwe perspectieven bieden?

Neem dan eens contact op met

Bert-Jan van der Mieden

OPENBAAR MINISTERIE - VERKEERSBOETES

De corruptie van de coalities is een machtig vergif binnen de samenleving. Het beschadigt de reputatie van advocatuur, kinderscherming, rechterlijke macht en politiek. Het lukt mij niet alleen om hier effectief weerwerk tegen te leveren. Om deze praktijken aan te pakken is de hulp nodig van alle partijen in de samenleving. Mijn integriteit is dan ook een eerste vereiste om gegevens te verzamelen en zo goed mogelijk te beheren om over bepaalde zaken op mijn website te publiceren. Hervormingen zullen dan ook alleen langdurige effecten hebben wanneer deze gepaard gaan met effectieve strategieën op basis van een verplichte toepassing. Op mijn site geef ik door het rechtersleger gecensureerd, gratis informatie en nodig ik burgers uit na te denken over wat er om u heen gebeurt. Wat probeert de overheid u te laten geloven?

J. Hop, redacteur websites Censuur in Nederland en Groep Hop

Politie en camera's: Verkeerscamera's kunnen ook mooi gebruikt worden om te bepalen welke voertuigen zich waar in het land bevinden

Camera's in winkels, op gebouwen en langs de openbare weg kunnen voor de politie om verschillende redenen heel handig zijn. Het oplossingspercentage van overvallen in bedrijven mét camera's is in Nederland bijvoorbeeld bijna twee maal zo hoog als bij bedrijven zonder. Camera's zijn niet altijd zó gericht als je zelf zou denken. Een 'verkeerscamera' in Arnhem bleek bijvoorbeeld ingesteld te zijn om het gebeuren rond kraakpand 'Hotel Bosch' vast te leggen.(7) Verkeerscamera's kunnen ook mooi gebruikt worden om te bepalen welke voertuigen zich waar in het land bevinden. Voor de politie is het in principe interessant om over een goede toevoer van camera-opnames te beschikken. Het opvragen van beelden van de met camera's beveiligde objecten zou in de nabije toekomst dan ook wel eens een hoge vlucht kunnen nemen. Wanneer ergens om vijf uur 's nachts een misdrijf plaats gevonden heeft, is het interessant om te zien wie zich op dat uur in de buurt bevonden of wie zich voordien rond die plaats hebben opgehouden. Wat gaat er gebeuren met al die beelden van mensen die op de openbare weg door bewakings- of verkeerscamera's vastgelegd zijn? Wie beheert de groeiende beeldenstroom? Wie heeft er toegang toe? Waarvoor worden de beelden gebruikt? Met de bewakingscamera's van de Amsterdamse verkeerspolitie "... kon je inzoomen op het terrein waar de auto's stonden van kerels die een heroïnehoer hadden opgepikt... Live sexshow, de hele nacht door". (8)

Afgezien van het gebruik van bestaande bewakingssystemen, observeert de politie zelf ook. Het gebruik van camera's voor observatie wordt in de wet nergens nadrukkelijk verboden en de apparatuur wordt steeds goedkoper. Dat maakt dat de meeste korpsen, en zeker de technische diensten die de observatieteams bijstaan, beschikken over minicamera's (bijvoorbeeld de video-antenne) flinke telenzen, nachtkijk-apparatuur en apparatuur die observatie op afstand mogelijk maakt. Ook de gecamoufleerde observatiebus met ingebouwde foto- en videoapparatuur is uitermate geschikt om een object in de gaten te houden. Over de schaal waarop dit materieel wordt ingezet, is moeilijk zekerheid te krijgen. Het gebruik van technische middelen komt maar zelden tijdens rechtszaken naar voren. In 1980 verstopte de Duitse politie vijf camera's bij de villa van F.J. Kroesen, opperbevelhebber van het Amerikaanse leger in Europa, omdat zij er lucht van had dat de R.A.F. een aanslag op hem voorbereidde. De camera's registreerden mensen en autonummerborden die in de buurt van de villa kwamen, waarbij al het verkregen materiaal elektronisch werd opgeslagen. Uiteindelijk vond de aanslag 800 meter buiten de observatie-zone plaats, maar meer dan 200 personen bleken door de politie te zijn 'doorgelicht'.

Bij een rechtszaak tegen een hasjbende in ons eigen land, bleek dat het ambtsedig "ik zag" in een proces verbaal niet al te letterlijk moest worden opgevat. Met die woorden bedoelde de agent slechts dat hij de bewuste gebeurtenis op videobeelden had aanschouwd. Op de bewuste locatie, waar een grote partij hasj in beslag genomen werd, was hij zelf nooit geweest. In het proces verbaal werd verzuimd te vermelden dat de observatie met technische middelen was geschied. Door tegenover de rechter open kaart te spelen, ontkwam de agent aan een aanklacht vanwege het plegen van meened. Eén van de grootste amfetaminevangsten in Nederland kwam tot stand nadat een ingenieus verborgen kuil, bedoeld voor de opslag van amfetamine, op een open plek in het bos werd ontdekt. Daarop werd de plek continu in de gaten gehouden met behulp van een videocamera die reageert op bewegingen. Het duurde niet lang voordat de politie in staat was de boeven bij hun kladden te vatten.

Na een aantal verdachte kleine brandjes bij de firma Sanders en Gerards stapte het bedrijf naar Isar Beveiliging Techniek. Isar installeert een verborgen videocamera, die met behulp van het 'hyperscan' systeem via het telefoonnet verbonden is met de meldkamer van het beveiligingsbedrijf. Na een stil alarm maakt de camera 'live' videobeelden, die voorzien van tijd en datum bij Isar terecht komen. Deze videobeelden worden in een rechtszaak als bewijsmateriaal geaccepteerd. Achter een gat van 12 mm in de wand van een ijzeren container installeert Isar een camera met een zogenaamde 'pinhole' lens, een minuscuul lensje van een paar millimeter voorzien van een glasvezelkabel. De camera wordt aangestuurd als een passief infrarood detector een beweging registreert. Een videorecorder legt het beeldmateriaal op band vast. Omdat op het terrein geen telefoonaansluiting is, wordt de camera via een modem verbonden met een autotelefoon. Het duurt niet lang of Isar krijgt videobeelden van uitstekende kwaliteit binnen, waarop iemand een rubberen transportband in brand steekt en vervolgens recht in het beeld van de camera loopt. De beelden worden enige tijd later op televisie vertoond in een opsporingsprogramma dat in samenwerking met de politie tot stand komt. De dader geeft zichzelf een dag later aan. De acties tegen Sanders en Gerards waren een protest tegen het afgraven van een natuurgebied. Tijdens de rechtszaak en in de media kwam aan de orde dat het vertonen van beeldmateriaal van een verdachte op de televisie een zwaar middel is. In Nederland is het dan ook alleen maar toegestaan wanneer aan een aantal duidelijke richtlijnen is voldaan. Beelden van een verdachte mogen pas op televisie vertoond worden wanneer alle andere middelen voor identificatie hebben gefaald. Bij de Isar-affaire bleek met deze richtlijn behoorlijk de hand te zijn gelicht. Na afloop van de uitzending bleken sommige leden van het plaatselijk politiekorps de dader herkend te hebben, zonder de beelden vooraf te hebben gezien. Wat niet aan de orde kwam tijdens de rechtszaak is het feit dat de videobeelden per autotelefoon naar Isar zijn gestuurd. Het radiosignaal dat tussen de autotelefoon en het PTT basisstation wordt verzonden behoort tot de 'free flow of information'. Iedereen kan en mag dat signaal ontvangen. Zendamateurs die bedreven zijn in de ontvangst van satellietbeelden (weerkarten etc.) kunnen dit autotelefoonsignaal weer omzetten naar beeld. Wie de vakbladen van zendamateurs leest weet dat dit een aan populariteit winnende bezigheid is. Het gebruik van de autotelefoon door bewakingsbedrijven lijkt een inbreuk op de privacy van de gefilmde persoon en in strijd met artikel 7 van de Regeling Particuliere Beveiligingsorganisaties (de Wet op de Weerkorpsen). Dat artikel impliceert dat beveiligingsbedrijven verplicht zijn te voorkomen dat persoons- en andere vertrouwelijke gegevens in handen van onbevoegden komen. Isar maalt daar niet om: "Alleen high tech-apparatuur kan Nederland veiliger maken".(9)

De Nederlandse elite en de gevestigde media zijn er de afgelopen tijd in geslaagd om rond de explosieve mix van drugs, vreemdelingen, en de toenemende criminaliteit een angstpsychose te creëren. Dat maakt dat haast niemand zich meer lijkt af te vragen waar het veiligheidsbelang eindigt, en de inbreuk op de privacy begint. Privacy, in vroeger tijden het stokpaardje van de liberalen, dreigt opgeofferd te worden aan prioriteit nummer één, de "criminaliteitsbestrijding". Daarbij gaat het om een ruim begrip. Zo is het maar de vraag of de aandacht van de politie vooral uitgaat naar de vuurwapens verzamelende schoonvader van Brinkman, Arie V. of naar de schrijvers en schrijfsters van

deze teksten. Met onze privacy is het waarschijnlijk net zo als met een heleboel andere zaken: we missen haar pas als we haar kwijt zijn.

NOTEN

1. Integrated Service Digital Network. Momenteel zijn zo'n 1500 bedrijven in Nederland voorzien van ISDN. Via ISDN is veel sneller transport van gegevens mogelijk dan over de normale telefoonlijn.
2. De firma Watec uit Japan heeft zich bijvoorbeeld gespecialiseerd in miniatuurcamera's, met afmetingen van 36x34x68 mm. voor zwart/wit en 42x44x50,5 mm. voor kleur. Een andere firma die goed thuis is in kleine camera's is P3 (Personal Protection Products) uit Duitsland. Zij levert onder andere de volgende produkten: een polshorloge-fotocamera inclusief een koffer met de nodige chemicaliën om de film op lokatie te ontwikkelen voor DM 2.889. Een videocamera (model Bamboo) in een steungevend stokje, te verstoppen onder de bladeren van een gewone kamerplant voor DM 14.000. Door een gaatje van 5 mm. in de muur kun je fotograferen met de 'pinhole camera' van rond de DM 3.000. Voor een ander systeem met een langere lens die helemaal door de muur heen gaat ben je zo'n DM 5.800 kwijt. Voor DM 14.600 heb je bij de firma P3 een video-antenne.
3. De koeling gebeurt thermo-electrisch of met behulp van een argon-verdamper. Een voorbeeld van een warmtecamera is de Thermovision 110. Grofweg bestaat deze camera uit een objectief, een bewegende spiegel, een detector met 48 gevoelige elementen, geïntegreerde elektronische versterkers, een miniatuur kathodestraalbuis en een oculair. Het warmtebeeld dat door het objectief valt wordt horizontaal en verticaal afgetast op een vergelijkbare wijze als waarop dat bij een TV-beeld gebeurt, zij het dat de resolutie minder groot is. Elk van de 48 detector-elementen zorgt voor het aftasten van één beeldlijn in samenwerking met de bewegende spiegel. Op deze wijze worden 30 warmtebeelden per seconde afgetast, die zichtbaar worden gemaakt op het scherm van de monochrome kathodestraalbuis (Preventie 8/9 1990, nr. 105).
4. Restlicht-versterkers zijn in drie fasen ontwikkeld. In folders zie je die vaak aangeduid als generaties. De eerste generatie kijkers gebruikt een fotokathode-buis om het aanwezige licht om te zetten in energie van elektronen die daarna botsen op een elektronen-gevoelig scherm dat bedekt is met fosfor. Dit geeft een groen beeld. Het aanwezige licht wordt 5.000 tot 7.000 maal versterkt. Bij tweede generatie kijkers (duurder, kleiner, beter hanteerbaar, minder vertekening) gaan de elektronen voordat ze op het scherm botsen eerst door een zogenaamde M.C.P. (Microchannel Plate).
Tweede generatie Oost-Europese apparatuur is voor relatief weinig geld in westerse dump-winkels te vinden. De modernste, derde generatie restlicht-versterkers, werkend met een 'gallium arsenide' fotokathode, is nog nauwelijks via het commercieel circuit te bemachtigen. Ze worden daarentegen wel reeds in de scheepvaartwereld gebruikt. Restlicht-camera's zoals de Amerikaanse grenspolitie gebruikt kosten ongeveer DM 30.000 bij de firma P3. Voor DM 6.000 kan je daar dan nog eens een infrarood schijnwerper opzetten.
I.T.T. Electro-Optical Products Division (onderdeel van I.T.T. Defense & Electronics) heeft zich gespecialiseerd in de produktie van restlicht-versterkers. Eén van hun produkten is de kijker-voor-op-het-hoofd de AN/PVS-7B Gen III, waarbij het beeld eventueel drie maal versterkt kan worden. De firma Covert Operations International heeft een lens in haar pakket die ze 'Dark Invader' heeft genoemd en die werkt als een restlicht-versterker. Deze lens kan bevestigd worden aan een spiegelreflex-fotocamera, een videorecorder of een C.C.T.V.- systeem en met een infrarood-schijnwerper gecombineerd worden.
5. Of een spiegel een doorkijk-spiegel is, valt vrij eenvoudig vast te stellen door er met een sterke zaklamp op te schijnen. Als het een doorkijkspiegel is, dan zie je de ruimte erachter, en eventueel de onthutste gezichten van de personen aldaar.

6. Bijvoorbeeld van HAL Peripherals: Dycam Model1.
7. Antwoord op vragen aan burgemeesters en wethouders van Arnhem.
8. Volkskrant 4-12-1993.
9. Uit Criminineel Jaarboek 1994, Coornhert Liga.

Vandaag is je sollicitatiegesprek. Wanhopig inspecteer je de kledingkast: Pak? Stropdas? Spijkerbroek? Hoe voorkom je dat je de plank mislaat bij je sollicitatiegesprek?

"Bedrijven zijn op zoek naar mensen die binnen het team passen. Eigenlijk zijn ze dus op zoek naar mensen die er net zo uitzien als zichzelf", zegt Roel Wolbrink. Hij is de auteur van *Business Etiquette*, een boek over omgangsvormen op de werkvloer. "Een tip: kijk op de website van het bedrijf waar je solliciteert. Daarop staan mensen afgebeeld die de sfeer van het bedrijf weergeven."

Loopbaancoach Sietske Veen schrijft op haar weblog op ncrnext.nl: 'In creatieve sectoren zoals de reclame en architectuur kun je veel uitbundiger je eigen stijl volgen, dan in de meer traditionele zakelijke dienstverlening.' Wolbrink: "Kleding moet neutraliseren, zodat de sollicitatiecommissie of je collega's niet afgeleid raken door de verpakking, maar letten op de persoon."

Even praktisch: wat moeten we nu precies aantrekken?

Wolbrink: "Als je solliciteert op een zakelijke functie zul je je een beetje conservatief, misschien zelfs saai, moeten kleden. Denk aan donkerblauwe of grijze pakken. Er zijn allerlei theorieën over een wit hemd, omdat dat steriel en kleurloos zou zijn, dus trek maar een lichtblauw overhemd aan. Ik zou kiezen voor stropdas, hoewel die op dit moment niet in de mode is." Veen voegt daaraan toe om niet te korte sokken aan te trekken "zodat je geen harig stuk heen ziet. En kom niet aan met je cv in een plastic tas, maar investeer in goede accessoires."

Als je kiest voor opvallende details, dan moet daar wel over nagedacht zijn. Wolbrink: "Ik zeg altijd: als je een duikhorloge draagt, moet je wel duiken." Voor een vrouw gelden er andere regels, meent Wolbrink: "Uit onderzoek blijkt dat een uitdagend gekleden vrouw vaker een goede baan krijgt. Een klein stukje blote hals of décolleté mag dus."

Deirdre Das

Feit is, mooie mensen hebben 't makkelijker. Ze leggen gemakkelijker contact, krijgen eenvoudigweg meer aandacht, zullen bij een sollicitatiegesprek de voorkeur krijgen en hun verzoeken worden eerder ingewilligd. Naar die graad van acceptatie zijn we allemaal op zoek en verkopers maken daar gretig gebruik van. En u geeft er graag veel geld aan uit.

De vraag is eigenlijk heel simpel: welk zelfbeeld heeft u? Bent u sportief of kan er wel een kilootje vanaf? Koopt u dus een nietsverhullende bikini of eerder een boek over diëten? Of bent u succesvol en wilt u dat aan iedereen laten zien? Want dat is de tweede vraag, die meteen daarna gesteld kan worden: hoe wilt u door anderen gezien worden? Welk beeld moet iemand anders van u hebben, als ze u tegenkomen?

't Grappige is dat een eerste indruk twee momenten kent: de eerste duurt 1,5 seconde, de tweede neemt circa 15 seconden in beslag. De eerste oogopslag, de eerste keurende blik van top tot teen duurt ongeveer anderhalve seconde. Daarna wordt het ontstane beeld getoetst in zo'n 15 seconden. Wat voor vlees heb ik in de kuip? Wie staat hier tegenover mij? Wil ik verder met dit gesprek? Met deze persoon?

"Kleding maakt de man (m/v)", is een gezegde dat goed past in deze context. Want in 15 seconden kun je niet veel meer beoordelen dan de buitenkant. En aan dat gegeven wordt heel veel geld uitgegeven. Natuurlijk valt daar make-up onder, maar in het algemeen kun je stellen dat huidverzorging (handen en gezicht) belangrijk zijn. De kappers pikken er een graantje van mee, net zo als de horlogebranche dat doet. Merkkleding en schoenen zijn eveneens van belang voor die eenmalige eerste indruk. Ook jassen en tassen zijn statusverhogend en sinds een aantal jaren zijn zelfs kleine hondjes een modeaccessoire. Van tandpasta tot mobiel telefoontje, van parfum tot spijkerbroek tot boodschappentas - plotseling zijn het allemaal voorwerpen om je identiteit mee te (be)vestigen.

Zelf moet ik er hard om lachen; de ene keer kom ik een winkel binnen in mijn zaterdagse tenue (spijkerbroek met slobbertrui) en dan moet ik om aandacht schreeuwen. De andere keer kom ik in mijn werkkloffie (strak pak, nette schoenen, blouse, das en manchetknopen) en in dezelfde winkel krijg ik dan plotseling alle aandacht. Zo fout, maar zo herkenbaar. Het voelt zo leeg - als persoon word ik dus beoordeeld op basis van mijn kleertjes.

Vaak zie ik ook het tegenovergestelde - ik noem dat extern lawaai voor interne leegte. Mensen die de buitenkant goed verzorgd hebben, daar veel geld voor hebben neergelegd en op basis daarvan verwachten dat ze ook als zodanig worden behandeld. Alle aandacht opeisend, veel lawaai makend en eigenlijk respectloos omgaan met de mensen om zich heen. Zo schudde ik laatst de hand van een vooraanstaand professor tijdens een congres in Engeland. Hij in maatpak, maatschoenen, waarschijnlijk zelfs op maat gemaakt ondergoed - hij had alleen niet het respect om mijn vraag te beantwoorden. Binnen vijftien seconden sprak hij langs me heen met iemand anders. Dan heb je misschien alles en heb je het helemaal gemaakt, maar dan mis je in mijn optiek toch iets heel wezenlijks.

Bij ons in de badkamer staat een pot Nivea crème. Op de deksel staat: 'Mooi zijn is verzorging'. Als u ervoor zorgt dat u - voor de gelegenheid - passend gekleed gaat en er daarnaast verzorgd uitziet, dan zijn de eerste 15 seconden al door u gewonnen. Niemand hoeft te weten dat er een gat in uw linkersok zit, dat uw overhemd en stropdas uit een tweedehandswinkel komen en dat u geen duur merkondergoed draagt. Maak gebruik van die 'leegheid der buitenkanten' en bespaar honderden euro's per jaar door in te zien dat ware schoonheid toch echt van binnen zit.