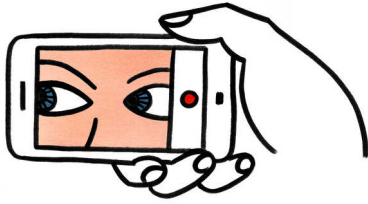


Solliciteren per video is een privacyding



Illustratie Claudie de Cleen

Werkzoekenden prijzen zichzelf steeds vaker met een video. Efficiënter dan een gesprek, authentiek dan per brief. Hoe veilig zijn al die online persoonsgegevens?

DOOR JOLAN DOUWES

Videorecruitment is een trend. Van Rijkswaterstaat tot Hunkemöller, bij opdrachtgevers slaat deze manier van selecteren steeds meer aan. Bedrijven die hun personeel ook over de grens zoeken, hoeven hun sollicitanten niet meer te laten overvliegen voor een gesprek van een uur. Een video-interview of -assessment is efficiënter en nog kostenbesparend ook.

Nederlandse Spoorwegen en Otto Work Force werken er al regelmatig mee. Ze zijn klant van Cammio, een snelgroeiend bedrijf in Den Haag dat videorecruitment in zestien landen aanbiedt. Met het Hof van Justitie in Luxemburg heeft het vorig jaar ook al samengewerkt. Volgens directeur Walter Hueber van Cammio is dat een bevestiging dat er geen juridische bezwaren aankleven. Toch blijft privacybescherming een punt van zorg. Wat gebeurt er met de beelden van sollicitanten voor de webcam?

Cammio houdt zich strikt aan de regels voor het gebruik van persoonsgegevens. Dat is te zien op de site van Otto Work Force, een uitzendbureau dat ook in Oost-Europa werft. In meerdere talen kunnen sollicitanten hun gegevens online invullen en daar hun cv en foto aan toevoegen. Voor dat laatste moeten ze wel eerst

akkoord gaan met de voorwaarden: hun gegevens blijven één jaar na de sollicitatieprocedure in het bezit van het bedrijf.

Aan sollicitatiebrieven doet Otto Work Force niet, maar sollicitanten kunnen wel een videopitch meesturen. In beeld kunnen ze dan motiveren waarom zij de beste kandidaat denken te zijn. 'Ze mogen oefenen zo vaak ze willen', zegt Hueber. 'Pas als ze helemaal tevreden zijn, kunnen ze hun pitch doorsturen.'

In de volgende ronde staat de kandidaten een video-interview te wachten. Ze moeten dan zeven vragen beantwoorden die voor iedereen hetzelfde zijn. 'Zo'n aanpak is veel gestructureerder dan een sollicitatie-gesprek dat vaak alle kanten op gaat', zegt Hueber. 'En de werkgever krijgt er meteen een beeld bij: past die persoon in het team, klinkt hij gemotiveerd?' Ook hier moeten de deelnemers toestemming geven voor het gebruik van hun beelden.

Niet alle bedrijven houden zich zo netjes aan de Wet bescherming persoonsgegevens. Daarin staat onder meer dat het bewaren van gegevens een duidelijk doel moet hebben en dat de burger toestemming moet geven. Bovendien moet hij weten wat er met zijn gegevens gebeurt.

'Nu de videotecnologie steeds laagdrempeliger wordt, ontstaat er een grijs gebied', zegt Hueber. 'Als bedrijf kun je kandidaten sneller vragen een zelfgemaakt filmpje te sturen. Ik wil geen namen noemen, maar ik zie niet altijd dat er privacymaatregelen zijn genomen. Dat vind ik wel verontrustend.'

Michel Rijnders, product manager online recruitment bij het bureau Netwerven in Amsterdam, is er ook niet gerust op. In zijn laatste blog - HRlog - schrijft hij in de wereld van werving en selectie sowieso veel overtredingen van de wet tegen te komen. Vaak uit onwetendheid. 'De

gemiddelde recruiter kijkt verbaasd als je uitlegt dat je niet zomaar een cv van internet kunt halen en de namen en geboortedata kunt registreren.'

Op basis van steekproeven en vragenlijsten schat hij dat 90 procent van de Nederlandse bedrijven slordig omspringt met persoonsgegevens bij sollicitatieprocedures. Hij is blij dat het College Bescherming Persoonsgegevens onder de nieuwe naam Autoriteit Persoonsgegevens vanaf 1 januari dit jaar harder kan optreden.

Bedrijven die de wet overtreden, kunnen boetes krijgen, oplopend tot 820 duizend euro. De Autoriteit wil werkgevers hiermee stimuleren hun zaken tijdig op orde te hebben. In een reactie laat zij weten dat het onderwerp ook dit jaar hoog op de agenda blijft staan.

Bij Adecco en Randstad vond de Autoriteit in september vorig jaar nog onrechtmatigheden. Zo bewaarden de uitzendbureaus de gegevens van sollicitanten veel te lang en ze vroegen foto's van kandidaten zonder duidelijk te maken wat ze daarmee deden en hoe lang ze die bewaarden. Adecco en Randstad kregen toen nog de kans dit recht te trekken.

Rijnders las in het onderzoek naar deze zaak dat sollicitanten niet de druk mogen voelen om foto's of video's in te sturen. 'Ze moeten evenveel kans krijgen als ze dat niet willen. Toch zie ik vacatures, ook bij de overheid, waar je er niet omheen kunt. Zonder een video kom je niet verder in de procedure.'

Te laconiek?

Weigert wel eens iemand? Walter Hueber van Cammio heeft het nog weinig meegemaakt. Afhakers zullen dat niet melden, reageert Rijnders. Hij solliciteert ook liever niet met het insturen van een video. 'Ik kan mij voorstellen dat het voor meer mensen een drempel is.'

Niet dat hij tegen is. 'Voor een representatieve functie is het belangrijk om meteen te zien wat voor persoon iemand is. Maar er komen ook vacatures voorbij waar ik het belang van video-sollicitaties niet zie. Bij webdevelopers is toch relevanter welke code ze schrijven dan hoe ze erbij zitten?'

Volgens Walter Hueber geeft een video-opname een authentiek beeld dan een sollicitatiebrief die vaak met hulp van de familie en de burens is geschreven. Als bedrijven er maar wel 'hygiënisch' mee omgaan. 'In Nederland wordt laconiek over privacybescherming gedaan, maar in Duitsland heeft elk groot bedrijf verplicht een data protection officer.' Dat zou in Nederland ook goed zijn, vindt Rijnders. 'Zo'n toegewezen privacybeschermer vergroot het bewustzijn van bedrijven.'

Tips voor videopitch

Maak het persoonlijk

Verdiep je in het bedrijf en vertel kort en persoonlijk waarom jij daar past.

Let op de camerapositie

Ga dicht op de camera zitten zodat je ogen goed te zien zijn. Zet de camera recht voor je neus.

Let op het licht

Maak je opname overdag, bij zonlicht. Ga voor het raam zitten en film nooit met gele binnenlampen.

Let op het geluid

Zoek een stille ruimte. Een extern microfoontje werkt het best.

Gebruik geen script

Vertel je verhaal aan de camera en oefen tot het goed overkomt.