

Privacyperikelen

Alle assessmentbureaus kunnen hun werkzaamheden beëindigen. Duizenden mensen raken vervolgens hun baan kwijt en een nieuwe medewerker wordt alleen nog aangenomen door het maar 'gewoon' te gaan uitproberen en te bejizen in de praktijk.

Tenminste, als we het artikel van afgelopen november in het AD over het onderzoek door de Autoriteit Persoonsgegevens naar een Rotterdams assessmentsbureau moeten geloven. Immers, daarin wordt gesteld dat een groot deel van assessments mogelijk illegaal zijn omdat de toestemming van een kandidaat in principe nooit vrijwillig is, aangezien de werknemer 'altijd een bepaalde dwang van de werkgever zal voelen' aan het assessment mee te doen. 'Doorredenerend betekent het dat gegevens uit een assessment nooit verzameld hadden mogen worden' wordt er in het artikel gesteld.

Maar... een hele sollicitatieprocedure zou dan als 'niet vrijwillig' moeten worden gelabeld; niet meedoen betekent immers geen baan. Dus zul je akkoord moeten gaan met het schrijven van een motivatiebrief, het inleveren van je CV en het voeren van diverse gesprekken. Ook daarin worden persoonsgegevens gedeeld en vaak notities gemaakt. Is iedere aankomende nieuwe medewerker die naar een baan solliciteert dan een 'willoos slachtoffer', zoals de Autoriteit Persoonsgegevens heeft gesteld? Hoort het niet gewoon bij het legitieme proces waarin een werkgever een inschatting wil maken of een potentiële medewerker bij zijn bedrijf in de betreffende functie past?

Ik merkte dat ons team van arbeids- en organisatiepsychologen hierover echt geraakt was, omdat zulke bouten uitspraken ten tijde van grote scherpste op privacyborging en de komst van de nieuwe Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) natuurlijk gevoelig liggen. Ja, wij

verkrijgen in een assessment persoonlijke gegevens en ja, wij doen observaties. Maar integriteit en zorgvuldigheid staan daarbij heel hoog in het vaandel. Alle data die verzameld worden, worden behandeld volgens de normen en richtlijnen uit de beroepscode van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP), dossiers worden na twee jaar verwijderd, rapporten en testuitslagen worden nooit en te nimmer aan een opdrachtgever verschaft zonder toestemming van de kandidaat en derden krijgen de informatie alleen als de kandidaat deze zelf verstrekt.

Op het moment dat wij – en de rest van de assessmentsector – daarnaast de ontwikkelingen van de nieuwe AVG blijven volgen en op die manier de positie van de kandidaat blijven borgen, kunnen de kandidaten juist veel baat hebben bij de loop waaronder ze tijdens een assessmentdag worden gelegd. Door onze analyses, spiegels die we voorhouden en conclusies die we trekken, kunnen we inzicht verschaffen in hun loopbaan en dat is iets wat we graag nog jarenlang blijven doen!

Dorien Brunt MSc.
regiodirecteur West/psycholoog NIP
Beljon + Westerterp B.V.

