

Solliciteren? Check eerst Hyves en dan je toekomstige werkgever

door: Wilfred van Roij

over: businessstrends, internet, personeel

op: 12 okt 2009



Begin 2008 schreef Wilfred van Roij voor Sync een

Het artikel opende ik destijds met de volgende alinea; "Als je vandaag de dag als jongere wilt gaan solliciteren, kun je beter je naam veranderen." Een uitspraak van Larry Page, medeoprichter van Google. Hij bedoelt: jongeren die voor het eerst serieus gaan solliciteren, kunnen voor lelijke verrassingen komen te staan als hun potentiële werkgever ze natrekt op internet.

Op woensdag 7 oktober 2009 presenteerde de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) hun geactualiseerde versie van de [column](#) met als titel "solliciteren? Check eerst je Hyves. Niemand maakte op dat moment zorgen over een recessie en begrippen als inflatie en deflatie leken iets uit een ver verleden. Inmiddels weten we beter. [Sollicitatiecode](#). In deze versie staat onder andere dat een werkgever of recruiter die op internet gevonden informatie voortaan met een kandidaat moet delen, verder vermeldt de Sollicitatiecode nu ook uitdrukkelijk dat 'informatie via internet over een sollicitant niet altijd betrouwbaar is'. Absoluut een goed en zeker ook gewenst initiatief van de NVP. De richtlijnen met betrekking tot onderzoek in openbare bronnen weer wat duidelijker geworden, maar daar liggen de problemen anno 2009 voor de huidige sollicitant dan ook niet.

Begin 2008 was menige werkgever al blij als hij drie "geschikte" kandidaten kon uitnodigen voor een gesprek. Een eerste papieren selectie was vaak niet nodig. Maar inmiddels levert menige personeelsadvertentie wel wat meer dan 3 reacties op, en dus is een eerste papieren selectie weer noodzakelijk, en ook bij deze selectie wordt steeds vaker gebruik gemaakt van openbare bronnen. Menige P&O medewerker googelt snel even door alle potentiële kandidaten heen om een lijstje te maken van geschikte

nieuwe medewerkers.

Het is alleen dan de vraag of de P&O medewerker hierna ook strikt de hernieuwde Sollicitatiecode zal volgen en in de afwijzingsbrief het internetonderzoek keurig zal rapporteren zoals hieronder:

Hartelijk dank voor uw sollicitatiebrief van 10 oktober jl. Omdat wij een groot aantal reacties ontvingen op onze advertentie, hebben wij alleen de kandidaten uitgenodigd met de meeste ervaring en/of die volledig voldeden aan de door ons gestelde eisen. Bij een onderzoek in openbare bronnen op het Internet hebben wij helaas vastgesteld dat uw hobby's en levenswijze niet overeenkomen met deze eisen. Wij moeten u tot onze spijt mededelen dat u om bovengenoemde redenen helaas niet tot de kandidaten behoort, die voor een sollicitatie gesprek zijn uitgenodigd.

Ik ben ervan overtuigd dat de eerste afwijzingsbrief op een sollicitatie die verwijst naar een onderzoek op Internet, door een toekomstige werkgever nog geschreven moet worden. Nee bij een eventuele afwijzing zal nog altijd eerder worden verwezen naar bijvoorbeeld werkervaring. Verder zal er niet gecorrespondeerd worden over dat vreemde Hyves of Netlog profiel of die 182 gevonden hits bij Google.

Enige weken geleden werd ik door een journaliste benaderd over dit probleem na een lang gesprek vroeg zij aan mij hoe een sollicitant in dit Web 2.0 tijdperk hier mee moet omgaan. Want hoe moeilijk zou het zijn als je de naam Dirk Scheringa draagt en helemaal niets te maken hebt met de DSB bank om nu een baan te vinden binnen de financiële wereld van Nederland maar ook daarbuiten?

Mijn eerste tip was check eerste je naam op internet voordat je gaat solliciteren indien je een "internet dubbelganger" bezit vermeldt dat in je sollicitatiebrief maar ook als jezelf ooit digitale uitspraken ergens hebt gedeponneerd, waar je nu niet meer gelukkig mee bent, vermeldt dat. Hier wil ik trouwens niet mee pretenderen dat dit de oplossing is. Er zullen altijd werkgevers en/of medewerkers van P&O afdelingen blind blijven gaan voor datgene wat ze gevonden hebben en dit als waarheid blijven zien.

Mijn tweede tip google je eventuele nieuwe werkgever en de huidige medewerkers. Wellicht vindt je zelf ook digitale sporen die niet overeenstemmen met de werkelijkheid. Of je deze sporen al direct in een eerste brief moet vermelden laat ik in het midden.

Online CV

Maar het belangrijkste blijft dat je als sollicitant ervan bent doordrongen dat er binnen banen verstrekking Nederland er lustig op los wordt gegoogeld. Misschien is het daarom dan toch verstandig om na die 10e schriftelijke afwijzing eens te gaan nadenken over jouw Internet reputatie. Want menige sollicitant bezit een "online CV" die er heel anders uitziet dan zijn schriftelijke versie.

Tot slot een oproep voor een ieder die werkzaamheden verricht op het gebied van P&O. Blijf dit geweldige medium (Internet) vooral

gebruiken maar doe dit dan wel op een kritische en professionele manier en gooi bij een aangetroffen Internet profiel, wat iets afwijkend is, deze kandidaat niet direct in de prullenbak. Want een sollicitant die een brief verstuurd mag ook verwachten dat deze brief op een integere en professionele manier behandeld wordt.

Want Online (pre) employment screening en dus het zoeken naar bruikbare gegevens in openbare bronnen op het internet en deze ook kundig verifiëren is een vak dat kennis en training vergt.

waardeer en reageer: sync.nl/2266

in het nieuws (2 sep, 22:56)

Hogere verzekeringspremies voor social networkers?



Enige tijd geleden heeft het Ministerie van Justitie de campagne “Veilig Internetten” gestart om burgers te beschermen tegen allerlei vormen van cybercrime die voortvloeit uit het gedrag van mensen op internet. Zo wordt onder andere gewaarschuwd dat iemand zijn of haar vakantieplannen niet zomaar op sociale netwerksites moet zetten: ook inbrekers lezen immers mee en kunnen zo gemakkelijk bepalen of potentiële slachtoffers thuis zijn of niet. Juist om deze reden is zijn enkele Engelse verzekeraars voornemens om het lidmaatschap van een sociale netwerksite als [Twitter](#) of [Facebook](#) te ‘beboeten’ met een hogere premie voor de inboedelverzekering, zo meldt de [Daily Mail](#).

Engeland, met ongeveer 8,5 miljoen gebruikers van FaceBook en ten minste 2,4 miljoen gebruikers van Twitter, gaat op het internet zeer onzorgvuldig om met haar persoonlijke gegevens. Zo blijkt uit onderzoek van internetbeveiliging [Sophos](#) dat 41 procent van alle mensen persoonlijke informatie als (voormalige) werkgevers en hun “live” vakantieverslagen klakkeloos delen met wildvreemden. “Criminelen hoeven in dit soort gevallen alleen de puzzelstukjes in elkaar te leggen om deze vervolgens te gebruiken voor hun plannen” aldus beveiligingsexpert [Graham Cluley](#).