

Opleuken cv niet zonder gevaar

FLEUR DE WEERD – 28/05/11, 00:00

Je was medewerker, maar in je cv staat 'manager'. Een jolige collega zette jou ooit als in te huren gigolo op een al even jolige site. Voor de grap. Denk maar niet dat je van de werkgever bij wie je solliciteert de kans krijgt om in een persoonlijk gesprek uit te leggen hoe je je zo hebt vergist in het omschrijven van die vorige functie. Of dat je kunt verklaren nooit een gigolo te willen zijn. Wie een smetje heeft gaat onmiddellijk in de papierversnipperaars, weten arbeidsrechtsspecialisten. En die smetjes zijn altijd te achterhalen.

Even je cv wat aanscherpen voor de sollicitatie verzonden wordt. Het lijkt verleidelijk, maar is niet zonder gevaren. Werkgevers hebben immers steeds meer mogelijkheden om de waarheid te achterhalen. Ze checken sollicitanten op internet of laten een recherchebureautje op je los. Het is makkelijk zo de rotte appels eruit te vissen, maar niet zonder risico voor de kandidaat.

Een paar maanden toevoegen aan je vorige contractduur om je burn-out te verbergen, een stage als 'interne opleidingsplek' omschrijven of je functie als medewerker heel creatief omschrijven als 'manager'. Een leugentje om bestwil, daar wordt niemand slechter van. Of wel?

"Drie op de vier cv's bevatten leugens", zegt gedragswetenschapper Pauline Bos. "Riskant voor een werkgever. Als je de verkeerde persoon aanneemt, lijdt je imagoschade en moet je een nieuwe sollicitatieronde beginnen. Een verkeerd geselecteerde medewerker kan een bedrijf wel 30.000 euro kosten. Dit zit hem in betaald loon, werving- en opleidingskosten en een juridische procedure."

Reden genoeg voor een werkgever om de kandidaat door de zoekmachine te halen alvorens hij hem op gesprek uitnodigt. Zeventig procent van de werkgevers controleert zijn sollicitanten online, blijkt uit onderzoek van Microsoft. Evenveel bazen weigeren een kandidaat vanwege ongepast gedrag.

Maar ook professioneel betrouwbaarheidsonderzoek is in opkomst. "Screening staat ineens hoog op de agenda", zegt Cor Aalbrecht van recherchebureau de Levent Group. "We krijgen veel aanvragen van grote bedrijven die sollicitanten willen checken, maar niet weten wat ze wel en niet mogen doen."

Het recherchebureau weet hier wel raad mee. Medewerkers bellen voor het bedrijf cv's en diploma's na en doorzoeken verschillende registers, zoals de Kamer van Koophandel of het kadaster. Desgewenst halen ze de sollicitant door de psychologische molen en testen zijn competenties, stressbestendigheid en risicosituaties. Of zelfs zijn omgeving, persoonlijkheid en integriteit.

Gegevens waar recherchebureaus niet bij kunnen, laten ze de kandidaat zelf opvragen. Deze kan inzage geven in privacygevoelige gegevens van de gemeente, justitie, schuldhulpverlening, Europool en het Bureau Krediet Registratie (BKR). Het aantal aanvragen bij gemeenten om een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) - voor het merendeel bedoeld voor werkgevers - is in drie jaar gestegen van 380.000 naar 480.000.

Mag dit allemaal zomaar? Wel als je toestemming hebt van de kandidaat. Volgens de Vereniging Beveiligingsmanagers Nederland (VBN) zeggen sollicitanten niet vaak nee. Ze willen immers de baan. Bovendien geef je met de toestemming het signaal af dat je niets te verbergen hebt en dus niets fout

hebt gedaan.

Als een bedrijf de door VBN opgestelde richtlijn volgt, is het veilig, meent Aalbrecht van recherchebureau de Levent Group. "De kandidaat krijgt bij ons het resultaat altijd van tevoren in te zien. Als er iets negatiefs uitkomt krijgt hij de mogelijkheid dit uit te leggen. Als het dan nog foute boel is, is het aan hem of het onderzoek wordt doorgestuurd naar de opdrachtgever of wordt vernietigd."

Maar niet alle screeningbedrijven werken zo secuur. "Wij hebben een recherchevergunning van het ministerie van justitie, waardoor onze methode en ons personeel wordt gecontroleerd door politie en justitie. Er zijn ook veel bedrijfjes die zo'n vergunning niet hebben. Ze zijn niet verboden, maar je weet dus niet wat daar gebeurt."

En dat kan ongelukkig uitpakken voor een kandidaat. Iedere faux pas kan funest zijn. Arbeidsrechtsspecialist René Hoogland kan hierover meepraten. "Een klant van mij is door een collega als gigolo aangeboden op internet, als grap. Als dit er bij zo'n onderzoek uitkomt, heeft hij geen schijn van kans."

Dat de werkgever de sollicitant de kans geeft zich nader te verklaren of te verweren is in veel gevallen een onrealistisch scenario, denkt Hoogland. "Als iemand een smetje heeft, gaat hij direct in de papierversnipperaars. En krijgt een officiële brief met een smoes van de werkgever."

Hoewel het cv bijeen liegen dus steeds lastiger wordt, worden de werkgevers er niet eerlijker op, stelt Hoogland vast. "Geen enkele baas durft tegenwoordig meer te zeggen waarom hij iemand afwijst, uit angst voor een rechtszaak vanwege oneerlijke discriminatie of iets dergelijks. Als hij er op tijd bij is, kan hij iemand afwijzen met de smoes: 'Er waren andere geschiktere kandidaten'. Zo komt hij zonder veel gedonder van de sollicitant af."

De cijfers ondersteunen dit. Bij de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement (NVP) is vorig jaar het aantal klachten toegenomen: onder meer over het opvragen van gegevens en referentie, het niet ontvangen van een gemotiveerde afwijzing en onduidelijkheid over hoe de procedure verloopt. Zorgelijk, vindt NVP-voorzitter Debby Wentink-Kolk. "Een werkgever moet een sollicitant op basis van geschiktheid voor de functie en niet vanwege een Google-resultaat afwijzen."

Toch vindt Wentink-Kolk het niet juist om alleen de beschuldigende vinger naar de bedrijven te wijzen. "Het is ook de verantwoordelijkheid van de kandidaat zelf. Een sollicitant moet erover nadenken wat hij beschikbaar stelt tijdens de procedure. Bovendien moet je niet alles zomaar op internet zetten zonder daarover na te denken." Het opleuken van het cv is volgens haar onbehoorlijk. "Het is voor iedereen het beste als een kandidaat een waarheidsgetrouw beeld van zichzelf geeft."

Screening

Volgens recherchebureau de Levent Group wordt in Nederland een op de vijf kandidaten gescreend als onderdeel van de sollicitatieprocedure. Bij de helft gaat het om verplichte screening vanwege de functie in de financiële sector of bij de overheid.

Bij de andere helft gaat het vooral om banen als bestuurder, ambtenaar of functies met toegang tot vertrouwelijke informatie. Maar ook steeds meer sollicitanten naar functies in de logistiek worden aan een grondig onderzoek onderworpen, vaak omdat dit voor het zakendoen met de Verenigde Staten vereist is vanwege de anti-terrorisme-wetgeving daar, aldus de Levent Group.

In de Verenigde Staten wordt 80 procent van de sollicitanten gescreend, in Engeland is dit 65 procent. Volgens het recherchebureau zal Nederland deze landen op dit gebied rap volgen.

Sollicitatietips

Wees eerlijk. Het liegen over diploma's is niet verstandig, als de waarheid achterhaald wordt maak je weinig kans.

Maar ben ook niet te eerlijk. Vertellen dat je depressief bent en daardoor ieder weekeinde drinkt, helpt je niet aan een baan.

Integriteit is belangrijk, maar een te eerlijk en integer imago kan tegen je werken. Heel integere mensen worden soms saai, minder sociaal en rigide gevonden. Denk na over de mate van integriteit die voor je functie belangrijk is. Voor een verkoper is het rooskleurig voorstellen van de waarheid een kwaliteit, voor een crèche medewerker niet.

Wees kritisch. Zeg niet klakkeloos ja op ieder onderzoek. Vraag naar de voorwaarden, wat de werkgever met de informatie doet en of je het mag inzien.

Google jezelf regelmatig. Zo weet je wat er van je te vinden is op internet en kun je tijdig onhandige verwijzingen en foto's verwijderen. Ook hier geldt: overdaad schaadt. Als je alles van het internet haalt en daardoor onvindbaar bent kan dit ook argwaan wekken. Vooral voor zzp'ers en functies in marketing en PR geldt online vindbaarheid als een pre. Daarmee laat je zien dat je imago belangrijk voor je is en dat je daarover nadenkt.

Mocht er iets te vinden zijn onder jouw naam dat niet over jou gaat, meldt dit dan. Als iemand onder jouw naam allerlei plaatjes op internet heeft staan kun je in de sollicitatiebrief erop wijzen dat jij dit niet bent.

Vul vragenlijsten eerlijk in. Strategisch invullen kan worden ontrafeld. Daar hebben de psychologen trucjes voor: zoals het meten van de snelheid waarmee je antwoorden aanklikt.

Integriteit

Integriteit is meetbaar, zeggen arbeids- en organisatiepsychologen. Psychologe Pauline Bos ontwikkelde hiervoor een integriteitsonderzoek waarin ze kandidaten vragenlijsten laat invullen en de antwoorden met hen bespreekt. De vraag 'Wat weerhoudt u ervan te stelen?' is een goede manier om iemands betrouwbaarheid vast te stellen, meent Bos.

"Mogelijke antwoorden zijn 'vanwege de boetes', 'vanwege de reputatie', 'schade aan de familie' of 'dat doe je gewoon niet'. Welk antwoord je geeft, zegt iets over je normen en waarden."