

De rol van sociale netwerken bij een sollicitatie

Speelt een sociaal netwerk een belangrijke rol bij het krijgen van een baan? Mogen schoolbesturen kandidaten screenen op sociale netwerken? Hebben negatieve publicaties een negatief effect op het verloop van de sollicitatie?

Albert Lubberink

COS hield een onderzoek onder onderwijscollega's en vroeg hun wat wel en niet wenselijk is bij het gebruik van sociale netwerken, zoals Hyves, Twitter, Facebook en LinkedIn, tijdens een sollicitatieprocedure. Bij het sluiten van deze editie hadden we 335 ingevulde vragenlijsten ontvangen.

BELANGRIJKE ROL NETWERK

13% (41) heeft zijn of haar nieuwe baan gevonden door gebruik te maken van een sociaal netwerk. Dat hoeft overigens niet beslist een digitaal netwerk te zijn.

De rol van netwerken is groot bij het vinden van een nieuwe baan. Hoewel bijna vier van de tien collega's (38%) nog steeds een belangrijke functie toedichten aan kranten en vakbladen, wordt ook vaak genoemd dat mond-tot-mondreclame goed werkt (18%) en dat je elkaar via netwerken attent kunt maken op een vacature (20%). Slechts een enkeling noemt Meisterbaan of Monsterboard als bruikbaar kanaal naar een nieuwe baan. Het allerbeste is toch een combinatie van alle mogelijkheden. Een kwestie van oren en ogen open houden.

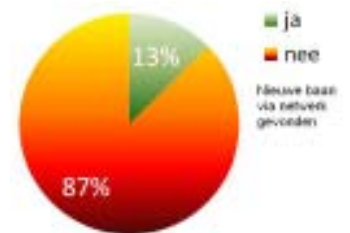
Het is tegenwoordig eerder gewoonte dan uitzondering dat werkgevers op sociale netwerken kijken. De informatie is openbaar en dus zonder problemen toegankelijk. Toch hebben veel mensen er moeite mee. Weliswaar vindt een kwart dat ze er een blik mogen werpen, ruim een derde van de respondenten meent dat het zeer gewenst dat ze in het gesprek melden dat ze er geweest zijn en wat ze er hebben aangetroffen. 15% vindt dat een werkgever vooraf toestemming moet vragen.



PRIVÉ EN ZAKELIJK SCHEIDEN

Een kwart van de ondervraagden beschouwt digitale netwerken vooral als een privéaangelegenheid. Werk en thuis houdt je gescheiden. 17% vindt zelfs dat werkgevers er helemaal niets te zoeken hebben. Bovendien is de informatie die erop staat weinig betrouwbaar. Mensen doen zich beter voor dan ze zijn,

vindt 9% van de geënquêteerden. Maar als je besluit een digitaal netwerk als middel ter promotie van jezelf te gebruiken, is bijna 60% ervan overtuigd dat het een goed middel is. Je bepaalt uiteindelijk zelf



wat je erop zet. Het is wel een middel waar je zorgvuldig mee om moet gaan. 18% is ervan overtuigd dat berichten op een profiel of een sociaal netwerk zelfs van doorslaggevende invloed kan zijn bij een benoeming of afwijzing. Het zou niet mogen (42%), maar volgens 13% is het in de praktijk vaak wel zo. De vergelijking met vormen van ongeoorloofde discriminatie dringt zich op. De afgewezenen is niet te oud, homo, allochtoon of zwanger, maar 'past niet in het profiel'. De benoemde daarentegen is niet het vriendje van de baas, maar 'de perfecte match'.

INTERNET ACHTERVOLGT JE

Kunnen oude postings kwalijk zijn? Als voorbeeld werd in het onderzoek een filmpje op YouTube beschreven. Een jeugdzonde. Jaren geleden had de sollicitant in een dronken bui onwettelijke taal uitgeslagen en een obscene voorstelling gegeven. Natuurlijk moet zo'n filmpje zo snel mogelijk van YouTube afgehaald worden, om erger te voorkomen. Toch kan het je blijven achtervolgen. Bijna een kwart vond het wel een onderwerp van gesprek waard. Een grote meerderheid (68%) beoordeelde het filmpje echter als niet relevant of verouderd en liet het buiten beschouwing. 2% vond het filmpje voldoende aanleiding om de kandidaat direct af te wijzen.

En dan nog een waarschuwing: werknemers in het onderwijs moeten zich bewust zijn van hun voorbeeldfunctie, ook op internet. Wat een sollicitatiecommissie kan vinden, kunnen leerlingen ook vinden. <<

