

# RONDE HRM

---



Gebaseerd op de privacy pubquiz van  
de Informatiebeveiligingsdienst



1. Remco komt solliciteren voor een managementfunctie bij de [naam organisatie]. Hij heeft een indrukwekkend CV toegevoegd. Mogen de gegevens uit zijn CV opgezocht worden?

- A. Absoluut niet. De AVG staat dit niet toe.
- B. Ja, alle gegevens mogen worden opgezocht.
- C. Ja dit mag, maar alleen als het van belang is voor de functie waarop Remco solliciteert.



2. Johannes werkt op de afdeling [xxxx]. Hij heeft zich vanmorgen ziekgemeld met de mededeling dat het herstel nog wel maanden zal duren. Mogen zijn e-mails worden gelezen?

- A. Ja, maar alleen de zakelijke mails mogen worden geopend.
- B. Nee dit is strikt privé.
- C. Johannes moet hier per mail toestemming voor geven.



3. Zowel Sara als Jacqueline komen op sollicitatiegesprek. De instelling is hard op zoek naar een nieuwe collega voor deze zware functie en wil van de sollicitanten weten of zij eerder een Burn-out of depressie hebben gehad. Mag [naam organisatie] hiernaar vragen?

- A. Nee dit mag niet.
- B. Ja, maar dit mag alleen als de noodzaak aangetoond kan worden.
- C. Ja, maar er moet van tevoren aangegeven worden dat Sara en Jacqueline niet verplicht zijn te antwoorden.
- D. Dit mag altijd.



4. Julia wordt aangenomen als nieuwe medewerker centraal service centrum. Om te controleren of Julia wel echt zo klantvriendelijk is als dat hij tijdens zijn sollicitatiegesprek aangaf, neemt [naam organisatie] zijn telefoongesprekken op. Mag dit?

- A. Nee, dit mag niet.
- B. Ja, dat mag altijd.
- C. Dit mag alleen als Julia is geïnformeerd over het doel van de opname en zij weet wanneer gesprekken worden opgenomen.
- D. Julia moet hier toestemming voor geven voordat het mag.



5. Hoeft een sollicitant nooit wat over zijn of haar gezondheid te vertellen?

- A. Een sollicitant is wel verplicht om te vertellen hoe zijn of haar gezondheid eraan toe is.
- B. Alleen als dit rechtstreeks van belang is voor de functie.
- C. Nee dit is nu echt een voorbeeld van privacy.



6. Anderhalf jaar geleden kwam Hester solliciteren bij [naam organisatie]. Zij heeft een verpletterende indruk gemaakt. Helaas was de functie waar zij toen op solliciteerde onder haar niveau. De afdeling HRM heeft haar CV nog ergens opgeslagen. Mag Hester op basis daarvan weer benaderd worden?

A. Ja, want dit is positief nieuws voor Hester. Zij mag sowieso benaderd worden.

B. Nee, haar CV had verwijderd moeten worden na beëindiging van de procedure of Hester had toestemming moeten geven voor het langer bewaren van de gegevens.

C. Ja, maar alleen als er wordt aangegeven op welke wijze [naam organisatie] haar gegevens oorspronkelijk heeft gekregen.



7. Nausikää heeft een perfecte sollicitatiebrief gestuurd. Er wordt alleen geen BSN genoemd in haar CV en ook ontbreekt een kopie van haar paspoort. Het lijkt [naam organisatie] wel handig om deze alvast te hebben, omdat haar CV perfect aansluit op de vacature. Mag [naam organisatie] deze voorafgaand aan het sollicitatiegesprek al opvragen?

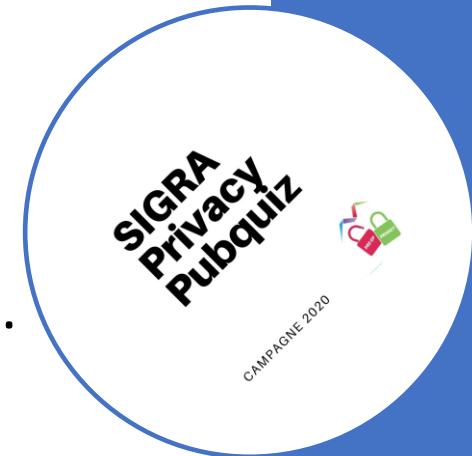
- A. Nee, dit mag niet.
- B. Alleen als Nausikää hier toestemming voor geeft.
- C. Alleen als [naam organisatie] belooft de gegevens te verwijderen als Nausikää toch niet de geschikte kandidaat is.





8. Medewerker Bas heeft een nieuwe baan gevonden bij een andere zorginstelling en heeft dan ook zijn huidige baan bij onze organisatie opgezegd. Hoelang moet [naam organisatie] zijn personeelsdossier bewaren?

- A. Eeuwig.
- B. Pas wanneer hij zijn proeftijd bij de andere organisatie heeft doorlopen, mogen de gegevens verwijderd worden.
- C. Een personeelsdossier moet 7 jaar bewaard worden.
- D. Dit hangt af van de soort gegevens in zijn dossier.



9. Paula is nieuw in dienst. Traditiegetrouw moet zij zich voorstellen op intranet en wordt een foto van haar op het smoelenboek geplaatst, zodat iedereen deze nieuwe collega kan herkennen. Kan dit zomaar?

- A. Ja, dit is onderdeel van de arbeidsovereenkomst.
- B. Alleen als Paula hier vrije toestemming voor heeft gegeven.
- C. Alleen als het een goede foto is.



10. Om ziekteverzuim te voorkomen heeft [naam organisatie] een fitheidsprogramma in het leven geroepen. Alle collega's krijgen een smartwatch die zij via een applicatie kunnen gebruiken. Voorwaarde is wel dat [naam organisatie] automatisch toegang heeft tot de applicatie, zodat [naam organisatie] kan zien wie zich niet aan de bewegingstijd houdt. Mag dit?

- A. Ja, medewerkers kunnen er ook voor kiezen om het cadeau te weigeren.
- B. Alleen als de collega toestemming geeft mogen deze gegevens gebruikt worden.
- C. Nee, gezondheidsgegevens mogen niet zomaar verwerkt worden door een werkgever.

**SIGRA  
Privacy  
Pubquiz**



CAMPAGNE 2020