



Juridische valkuilen voor de Werknemer 2.0

Door Mieke Kreunen

Doctoraalscriptie Arbeidsrecht en sociaal beleid | Faculteit Rechtsgeleerdheid | Universiteit Utrecht
Scriptiebegeleider: mw. Mr. Dr. Yvonne Konijn

Augustus 2008

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	4
Bezint eer gij aan het weblog begint.....	4
Leeswijzer.....	5
Met dank aan.....	6
Hoofdstuk 1 – Inleiding en probleemstelling.....	7
De virtuele wereld van het internet	7
Het internet als vrijplaats	7
Wat is Web 2.0?	8
Wie zijn die gebruikers van Web 2.0?.....	11
Mijn eigen web presence	11
Vragen onder Web 2.0 gebruikers	12
Geldt het offline recht ook online?	12
Probleemstelling	13
Hoofdstuk 2 – De arbeidsrechtelijke context voor de Werknemer 2.0.....	14
De arbeidsovereenkomst	14
De gezagsverhouding	15
Instructies en controle.....	16
Goed werkgever- en werknemerschap	17
Doorwerking van grondrechten	18
Beginselen van behoorlijk bestuur en de arbeidsovereenkomst	18
Dubbele zorgplicht	18
Sancties	19
Wie schrijft die blijft... niet!.....	19
Een kerstverhaal.....	19
Een gevaarlijke fantasie	19
De stok en de hond.....	20
Hoofdstuk 3 – Grondrechten en de Werknemer 2.0.....	21
Verticale en horizontale werking	21
Het recht op privacy en de werksituatie	22
De relationele privacy	23
De ruimtelijke privacy.....	23
Informatieprivacy.....	25
Vrijheid van meningsuiting in relatie tot het werk.....	26
Onrechtmatige uitingen in de media	26
Criteria ter toetsing.....	27
Klokkenluiders.....	27
Zijn webloggers journalisten?	27
Hoofdstuk 4 – Onderzoeken in de praktijk van het webloggen en van Web 2.0.....	28
Netquestionnaire webloggende werknemers.....	28
Hoe lang al een weblog?	28
Alleen of samen?.....	29
Algemeen of specifiek?	29
De werksituatie.....	30
Wel of geen alias?	30
Loggen over werk of collega's.....	31

Redenen om niet over het werk te bloggen	31
Impact van weblog op het werk	32
Moeilijkheden op het werk als gevolg van weblog.....	32
Respondenten die over het werk loggen: wat weten baas en collega's?	33
Problemen door publicatie op weblog	34
Nadeel ondervonden door weblog?	35
Disciplinaire maatregelen door weblog	35
Ontslag door weblog.....	35
Bewust van mogelijke impact op het werk?.....	36
Wordt communicatievrijheid beperkt?	36
Is er een geheimhoudingsbeding?	37
Is er een gedragscode die zich uitstrekt tot het webloggen?	37
Netquestionnaire Werknemer 2.0.....	37
Welke mogelijkheden worden gebruikt?	38
Wel eens aangesproken op publicaties via het web?.....	38
Leverde dat problemen op met de werkgever?	39
Is er een protocol of zijn er regels over internetuitingen?	39
Hoofdstuk 5 – Conclusies en aanbevelingen.....	40
Er zijn problemen maar die bereiken zelden de rechter	40
Er zijn weldegelijk risico's voor de werknemer	40
Niet alle werknemers zijn zich bewust van de risico's online	40
Werkgever kan beperken maar niet verbieden	40
Wat privé lijkt, is het niet altijd	41
Manage je online identiteit	41
Niet alle gegevens zijn informatie	41
Een positieve web presence kan voordelen bieden	41
Wie schrijft die blijft... voor eeuwig	41
De macht van Google	41
Problemen voorkomen door gedragscode	42
Werknemers let op!	42
Werkgevers let op!	42
Bijlagen.....	43
Bijlage 1 - de omschrijvingen van weblogs	43
Bijlage 2 - waarom nooit over hun werk loggen	45
Bijlage 3 - Toelichting op de antwoorden bij vraag 8 en 9.....	46
Bijlage 4 - Toelichting op de antwoorden bij vraag 11.....	49
Bijlage 5 - Toelichting op de antwoorden bij de vragen 14 t/m 16	52
Bijlage 6 - Toelichting op de vragen 18 en 19.....	55
Bijlage 6 - Hoe is er omgegaan met de problemen?	60
Bijlage 7 - Opmerkingen n.a.v. vragenlijst	60
Literatuurlijst	61
Voetnoten.....	62

Voorwoord

Bezint eer gij aan het weblog begint

In internet-dagboeken halen mensen volop hun gram over het werk. Maar de baas slaat terug. „Ik zit momenteel in m'n eentje het hele instituut te bemannen; de rest is in onze dependance. Mijn baas zei: 'Het lijkt me een goed idee dat we vanmiddag met zijn allen naar de maandbijeenkomst gaan, jij zit dus even alleen'. Ondertussen zit ik doodleuk m'n weblog bij te werken."

Op internet kun je ongegeneerd laten weten wat je van je baas vindt, op hem schelden en collega's uiltachen. Het weblog, de digitale variant van het dagboek, is kennelijk de ideale manier om in het openbaar, maar toch anoniem over de baas te praten. Het is verbazingwekkend dat zoveel mensen hun hart willen luchten over werk, reorganisaties, ruzies en collega's.

Volgens JuroFoon, dat juridische hulp biedt via de telefoon en internet, is www.web-log.nl het populairste weblogmedium van Nederland en telt het ruim 50.000 webloggers. In Amerika is het fenomeen weblog nóg populairder, aldus Jurofoon, daar onderhouden meer dan 8 miljoen internetters een eigen weblog. Er zijn bloggers (schrijvers van een weblog) die met foto en naam op hun weblog staan en de naam van hun werk vrijuit noemen.

Het is wel oppassen geblazen als het digitale dagboek over werk gaat. De eerste weblog-ontslagen zijn al gevallen, ook in Nederland. Automatiseerder Centric zette een gedetacheerde op straat na een moorddadig verhaal.

Het internetdagboek op zich is geen reden voor ontslag, stelt advocaat Philip de Koningh van ontslagadvocaat.nl. „Dat wordt anders als informatie publiek wordt gemaakt die de werkgever geheim wil houden of als de werkgever in een kwaad daglicht wordt gesteld." Volgens De Koningh lijkt het alsof informatie op een weblog verdwijnt in de grote brij op internet. „Maar je moet het vergelijken met de situatie waarin een werknemer informatie direct aan collega's geeft om het ongenoegen met gelijkgestemden te delen."

Het bijwerken van het weblog onder werktijd is extra risicovol voor de maker als de inhoud discutabel is, meent De Koningh. „Dan mag de werkgever wel ingrijpen. Verder hangt het er van af of er afspraken zijn gemaakt over privé-internetten tijdens het werk. Wat ook meetelt is: heeft iemand spijt?"

„Dit zijn mijn laatste drie werkdagen. Afgelopen vrijdag hebben weer twee collega's opgezegd. In een maand tijd gaan vijf mensen weg op een afdeling van 20. Een andere collega heeft met Koninginnedag haar arm gebroken en is wel een tijdje uit de roulatie. Woensdag trek ik de deur achter me dicht met een grote glimlach. Wat ga ik van dat moment genieten zeg."

De beste vuistregel is: bezint eer gij aan het weblog begint. Blaas even stoom af tegen een huisgenoot en ga hardlopen. Dan moet de ergernis tegen de baas toch wel gezakt zijn¹.

Het internet wordt steeds meer een domein waar mensen uit alle bevolkingsgroepen zich niet alleen kunnen manifesteren maar dat ook doen. Dat fenomeen wordt ook wel aangeduid met de term Web 2.0, die verwijst naar de tweede fase in de ontwikkeling van het World Wide Web. Het web heeft een volgend ontwikkelingsstadium bereikt want is niet langer een bonte verzameling van allerlei websites maar een volledig meerdimensionaal platform voor interactieve webapplicaties die beschikbaar zijn voor eindgebruikers. Niet alleen worden door deze ontwikkeling op termijn de lokaal (op de eigen computer) geïnstalleerde applicaties waarschijnlijk overbodig maar ook zullen steeds meer mensen (delen van) hun leven naar de virtuele werkelijkheid en online communities verplaatsen.

De explosieve stijging van het aantal mensen dat een gratis weblog neemt bij Ilse Media's web-log hostingservice is een duidelijk voorbeeld. Waar in de eerste dagen van het webloggen (of bloggen zoals sommige mensen het noemen) nog de crème de la crème van schrijvers, computer-wise-guys en journalisten aan deze nieuwe hype meedeed, is het nu ook de huismoeder, de onderwijzer, de manager, de scholier en de vrachtwagenchauffeur die op de weblog schrijft over wat er allemaal gebeurt in het dagelijks leven. Zelfs sommige baby's hebben al een weblog lang voordat ze kunnen lezen of schrijven en zelfs de grote 'digibeten'² blijken zich thuis te voelen op Hyves³ of zoeken contact met hun vrienden en kennissen via Twitter⁴.

Heel wat internetters houden een online dagboek bij via weblogs of via hun profielpagina's op Hyves of soortgelijke communities. Daar valt te lezen wat hij of zij meemaakt, vaak verluchtigd en geïllustreerd met

foto's of op het internet gevonden plaatjes. In dit persoonlijk dagboek komen ook met regelmaat logjes voor die handelen over de werksituatie en verhalen over incidenten of gebeurtenissen die voor betrokkene relevant of opvallend waren op het werk of met de collega's.

Veel mensen maken zich op het internet niet bekend met hun volledige eigen naam en noemen geen naam of toenaam van bedrijf en collega's (of schrijven er zodanig cryptisch over dat de situatie niet meteen herkenbaar is voor buitenstaanders). Ook weet de (werk)omgeving van betrokkene vaak niks af van wat iemand doet in online omgevingen, maar een insider kan veel informatie over een werknemer en diens leefwijze of mening vinden door regelmatig even diens weblog, Hyves of andere internetprofielen te bekijken. Dat is eenvoudig te realiseren door te googelen op iemands (voor)naam.

Steeds vaker worden er problemen gesignaleerd die werknemers in de werksituatie ondervinden als gevolg van hun 'web presence' en wat ze op het internet aan de wereld laten zien.

Er zijn gevallen bekend waarbij mensen ontslagen zijn vanwege de dingen die ze op hun weblog schreven over de werksituatie of de werkgever (een vriendin van mij overkwam dit ook). Ook komt het voor dat de werkgever de werknemer restricties oplegt of te verstaan geeft dat het niet gepast is te schrijven over de werksituatie.

Meestal zijn de logjes over het werk onschuldig en bevatten ze slechts vluchtige verwijzingen naar de werksituatie zonder oordelen of informatie te geven maar dat is niet altijd het geval. En soms kan ook de mening van iemand die hij/zij op de weblog verkondigt over een totaal ander onderwerp dan de werksituatie toch impact hebben op de verhoudingen op het werk. Denk bijvoorbeeld aan een uitgesproken mening over omstreden maatschappelijke kwesties of politieke issues.

Ik onderzoek in deze scriptie hoe het er nou werkelijk voorstaat met de gevolgen van de 'web presence' op het werk en of de 'werknemer 2.0' zich het advies van de AD-journaliste moet aantrekken om te bezinnen alvorens aan een weblog te beginnen.

In een empirisch onderzoek onder ruim 500 webloggers onderzocht ik hoeveel webloggers over hun werk loggen en of ze op het werk van de weblog op de hoogte zijn. Of er al eens iets over gezegd is en of betrokkenen beperkt zijn door hun werkgever. Of ze zelf vinden dat ze ergens rekening mee moeten houden maar vooral ook hoe er gehandeld wordt in de praktijk en vanuit welke juridische achtergrond.

Via mijn eigen Hyves- en LinkedIn profielen stelde ik een open vraag in deze beide netwerken over de mogelijke juridische impact en consequenties van de web presence op de werksituatie. Kortom ik onderzoek de juridische valkuilen voor de Werknemer 2.0.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 ga ik nader in op de aanleiding tot en inleiding op het onderzoek. Aan de orde komen ondermeer de vragen die er leven onder Web 2.0 gebruikers in Nederland over wat mag en wat problemen kan geven. Ik zal een aantal begrippen nader verklaren en uitleggen in welke context het fenomeen Web 2.0 gezien moet worden in wereld offline en online. Tot slot komt de probleemstelling van het onderzoek aan de orde.

Hoofdstuk 2 gaat dieper in op de arbeidsrechtelijke context waarbinnen de Werknemer 2.0 zich bevindt. Wat wordt er precies geregeld binnen de arbeidsovereenkomst, welke impact heeft dat op het (offline en online) leven van de werknemer, hoever strekt het recht van de werkgever voor instructie en controle, wat houdt precies goed werknemer- en werkgeverschap in en welke bedingen en gedragscodes zijn belangrijk. En last but not least welke sanctie kan de werkgever toepassen als de werknemer toch buiten zijn of haar boekje gaat.

In Hoofdstuk 3 ga ik in op het domein van de grondrechten die een rol spelen in relatie tot de Werknemer 2.0. Met name zijn dat het recht op communicatievrijheid en het recht op privacy. In hoeverre kan een Werknemer 2.0 zijn recht op communicatievrijheid en privacy doen gelden en in hoeverre kunnen die rechten door de werkgever worden beperkt?

In Hoofdstuk 4 komt de praktijk van dit moment aan de orde ondermeer via het empirisch onderzoek dat ik hield onder ruim 550 Nederlandse webloggers en de kwalitatieve en kwantitatieve gegevens die uit dit onderzoek naar voren kwamen. Ook de reacties die ik kreeg op mijn vragen via LinkedIn en Hyves zal ik hier samenvatten.

Hoofdstuk 5 is gewijd aan conclusies en aanbevelingen. Ook zal terug gekomen worden op de vragen van de webloggers uit Hoofdstuk 1 en zullen een aantal aanbevelingen worden gedaan aan werkgevers en werknemers om het leven van de Werknemer 2.0 in relatie tot de werksituatie hanteerbaar en leefbaar te maken.

Creative Commons Licentie

Creative Commons biedt een aantal licenties die liggen tussen een volledig auteursrecht (alle rechten voorbehouden) en het publieke domein waarin helemaal geen rechtsbeperkingen aanwezig zijn. Het biedt de gebruikers de kans om een bepaald gebruik van hun producten toe te staan terwijl het intellectueel eigendomsrecht wel bij de gebruiker blijft liggen. De creatieve werken worden gedeeld met anderen met behoud van een aantal rechten. Het is bedoeld voor mensen die hun werk willen delen met anderen en die van opvatting zijn dat innovatie en nieuwe ideeën voortbouwen op bestaande ideeën.

Alle Creative Commons Licenties staan toe dat iedereen het werk publiceert, kopieert en verspreidt zolang men zich houdt aan de voorwaarden die de gebruiker zelf stelt. Op dit werk is de *“Creative Commons Naamsvermelding-Niet-commercieel-Geen Afgeleide werken 3.0 Nederland License”* van toepassing⁵.

Met dank aan...

Er zijn veel mensen aan wie ik dank verschuldigd ben omdat ze mijn negenjarige deeltijdstudie stimulerender, aangenamer, inspirerender, interessanter en boeiender hebben gemaakt dan het anders geweest zou zijn. Naast een aantal fantastische docenten die de gebaande wegen en de verborgen spelonken van de rechtsgeleerdheid voor mij toegankelijk maakten, waren dat vooral mijn medestudenten van het eerste uur Signe, Marja, Marijke, Liesbeth, Chantal, Tineke, Alice en Engbert die het net als ik (en vaak tegen de verdrukking in) hebben volgehouden.

We hebben vaak tegen elkaar gezegd: “als we afstuderen dan is dat ondanks de faculteit en niet dankzij”. Die uitspraak geldt vooral het instituut dat zich, vooral nadat de nieuwe bachelor-masterstructuur was geïmplementeerd, aan dat handjevol deeltijd doctoraalstudenten maar weinig gelegen liet liggen.

De individuele functionarissen binnen het instituut hadden begrip en compassie en probeerden ons zoveel en zo goed mogelijk te begeleiden en ondersteunen bij het voltooien van onze studie. Een aantal mensen van de faculteit wil ik hier met name noemen en danken voor hun steun, inspiratie en begeleiding: Mr. Dr. Yvonne Konijn (scriptiebegeleider en docent Arbeidsrecht en Sociaal Beleid) en Mr. Dr. Tina van der Linden (docent Internet & Recht).

Bij mijn onderzoek heb ik van vele kanten informatie en tips gekregen die ik goed kon gebruiken waarvoor dank aan iedereen die mij iets mailde. Van groot belang voor het welslagen van het onderzoek waren de alle Nederlandse webloggers, Hyvers, Twitteraars en anderen die meededen aan het empirisch onderzoek of antwoord gaven op mijn vragen.

Tot slot dank aan Ferrie Maaswinkel die de papieren versie van deze scriptie van een mooi jasje voorzag.

Mieke Kreunen
Driebergen, augustus 2008

Hoofdstuk 1 – Inleiding en probleemstelling

De virtuele wereld van het internet

De virtuele wereld van het internet – of zoals sommigen zeggen cyberspace - is geen echte bestaande plek maar verwijst volgens William Gibson naar een 'state of mind'⁶, een soort metaforische plek. Je kunt dat vergelijken met de situatie dat je met iemand aan de telefoon bent. Feitelijk bevind je je dan ergens in een fysieke ruimte maar mentaal focus je je op de stem van degene met wie je aan de telefoon bent. Die mentale focus veroorzaakt dat je minder besef hebt van wat er gebeurt in je fysieke omgeving. Doordat je mentaal dichterbij de persoon aan de telefoon bent dan op je werkelijke locatie ben je als het ware verplaatst naar een plek die niet werkelijk bestaat maar die je wel als heel concreet beleeft.

Cyberspace is dus een metafoor net als elektronische snelweg of global village. Het internet is overigens ook ondenkbaar zonder die metaforen, zo stelt Marianne van den Boomen⁷, en niet alleen ondenkbaar maar ook onbespreekbaar en onhanteerbaar. Het normale begrippenkader is ontoereikend om het internet en alles wat daarmee te maken heeft te omschrijven. Die metaforische inkadering lijkt dan ook vooral een bezwering te zijn van de onbepaaldheid van het internet, zo stelt ze, en de metaforen zorgen ieder voor een conceptueel frame waarbinnen bepaalde ervaringen kunnen worden verwoord en ervaren hoewel geen van de metaforen alle relevante aspecten tegelijkertijd kan ontsluiten.

De meeste mensen houden zich echter met dat soort filosofische bespiegelingen helemaal niet bezig en zijn eindgebruikers. En als we achter de computer gaan zitten dan kunnen we in een mum van tijd verbinding zoeken met een heel groot universum vol informatie dat steeds in beweging is. Natuurlijk zijn we ons ervan bewust dat er mensen zijn die de informatie genereren en ook dat de plaats waar de informatie is opgeslagen zich niet achter het scherm van onze computer bevindt maar we gebruiken dat scherm wel als een toegangspoort tot dat universum waar vele anderen actief zijn die zich, net als wij, toegang hebben verschaft tot cyberspace.

We creëren er informatiestromen middels E-mail en praten met vrienden en bekenden via chatprogramma's of P2P telefonie zoals Skype. We kunnen zelfs zien wie we er aan die andere kant achter een schermje zit als we onze webcam aanzetten voor videoconferencing of we kunnen een spelletje spelen met iemand in Nieuw Zeeland die ook van Mah Jonggh houdt. En hoewel het duidelijk is dat participanten in dat universum fysiek van elkaar gescheiden zijn lijken ze toch in de talrijke ontmoetingen in cyberspace in de beleving heel direct en soms zelfs intiem met elkaar verbonden⁸.

Mensen zoeken op internet verstrooiing, kennis, inspiratie, tips, nieuws, zingeving, erkenning, herkenning en niet zelden alles tegelijk, stelt Van den Boomen⁹. Het woord 'homo zappens'¹⁰ doet volgens haar geen recht aan die veelheid van verlangens en intenties die mensen op het internet tentoonspreiden en we kunnen het dan ook beter hebben over de homo multiplexus of de homo interacticus.

Het internet als vrijplaats

Waar de materiële wereld te kampen heeft met een nog steeds groeiend stelsel van wet- en regelgeving is één van de belangrijkste kenmerken van het internet – zeker in de beginperiode ervan – dat het wars is van bureaucratische regels en wetgeving. Deze gedachte wordt bijvoorbeeld vertolkt in de onafhankelijkheidsverklaring van het internet uit 1996 die John Perry Barlow schreef naar aanleiding van de Communications Decency Act, een poging van de Amerikaanse regering om het internet te reguleren¹¹.

Governments of the Industrial World, you weary giants of flesh and steel, I come from Cyberspace, the new home of Mind. On behalf of the future, I ask you of the past to leave us alone. You are not welcome among us. You have no sovereignty where we gather.

De internetgemeenschap heeft van meet af aan zelfregulering hoog in het vaandel gehad. Wel waren er allerlei varianten van een 'netiquette'¹² in omloop waarin de do's en don'ts van het internet werden gecommuniceerd binnen de internet community. Er wordt in de netiquette ondermeer toelichting gegeven op het gebruik van smileys, het zorgvuldig omspringen met mailadressen van anderen en het vermijden van

'flame wars'. Ook wordt het afgeraden OM ALLEEN IN HOOFDLETTERS TE TYPEN OMDAT HET DOOR DEGENE DIE HET LEEST WORDT ERVAREN ALS SCHREEUWEN.

Iedereen die zich wel eens op het internet begeeft zal ook wel weten dat het soms aardig uit de hand kan lopen in nieuwsgroepen, op weblogs en in chats. De ontvanger van de communicatie heeft natuurlijk alleen maar het geschreven woord om op af te gaan en het valt niet altijd mee om daar zodanige nuances in aan te brengen dat alle boodschappen worden verstaan zoals ze zijn bedoeld. Geregeld gaan er dan ook ontvangers op de loop met het eigen idee dat zij over de verzonden of gecommuniceerde boodschap hebben. In het normale leven heb je veel middelen tot je beschikking om je beweringen te nuanceren of kracht bij te zetten waarover je op het internet niet beschikt. Lang niet alle gezichtsuitdrukkingen of lichaamstaal, gebaren of juist stiltes laten zich probleemloos vervangen door smileys.

Een ander - tamelijk bijzonder - fenomeen is dat mensen zich over het algemeen veilig en privé wanen in de ogenschijnlijke beschutting van hun computerscherm. Niet iedereen heeft altijd even scherp in het bewustzijn dat wat hij of zij op internet communiceert door de hele wereldbevolking kan worden meegelezen. En soms worden mensen dus wel eens onaangenaam verrast als ze geconfronteerd worden met hun eigen (soms ongenueanceerde) uitingen die ze zelf al lang weer waren vergeten maar die in het eindeloze archief van het internet zijn opgeslagen en via Google kunnen worden opgediept.

Het feit dat iemand zich onder een alias of nickname op het internet begeeft vermag niet te verhinderen dat ieders daden en uitingen op het internet te traceren zijn voor diegenen die daar een beetje in thuis zijn. Feit is dat veel mensen zich al dit soort risico's niet realiseren als ze voor hun gevoel anoniem door cyberspace surfen, zo vrij als een vogeltje in de virtuele lucht.

In de Zembra-documentaire 'De jungle van de tienersex'¹³ vertellen een aantal tienermeisjes aan de interviewer dat het gemakkelijker is om via MSN iemand te ontmoeten dan IRL want: "je kunt op MSN zeggen wat je wilt en je hoeft het niet eens te menen". Je ziet dan ook dat meisjes van 13 of 14 jaar contacten leggen via MSN met jongens en zich zonder problemen voor een webcam uitkleden. Ze zijn toch anoniem! Daarmee geven ze heel duidelijk aan wat voor nogal wat mensen geldt: op het internet kun je ongebreideld je stem laten horen en doen wat je wilt of je het nu meent of niet en of het nu waar is of niet. In de 'gewone' wereld kan of durft lang niet iedereen dat.

Wie zich op het internet begeeft doet er echter juist verstandig aan een grote portie zelfcensuur toe te passen op de uitingen die hij of zij online doet en zich er rekenschap van te geven dat iedereen mee kan lezen, ook de mensen van wie je het nooit zou verwachten of die nog nooit een computer hebben aangeraakt voorzover jij weet. Zodra je iets publiceert ben je bovendien een uitgever, ongeacht of je ook nog student, huisvrouw, politicus of wielrenner bent en ongeacht het publicatiemedium dat gebruikt wordt.

Wat is Web 2.0?

Web 2.0 is niet alleen een aanduiding voor een technische uitbreiding van het aantal mogelijkheden op het internet maar ook een term die aangeeft dat er sprake is van een andersoortige impact op de gebruikers dan voorheen: Web 2.0 is het 'sociale web'.

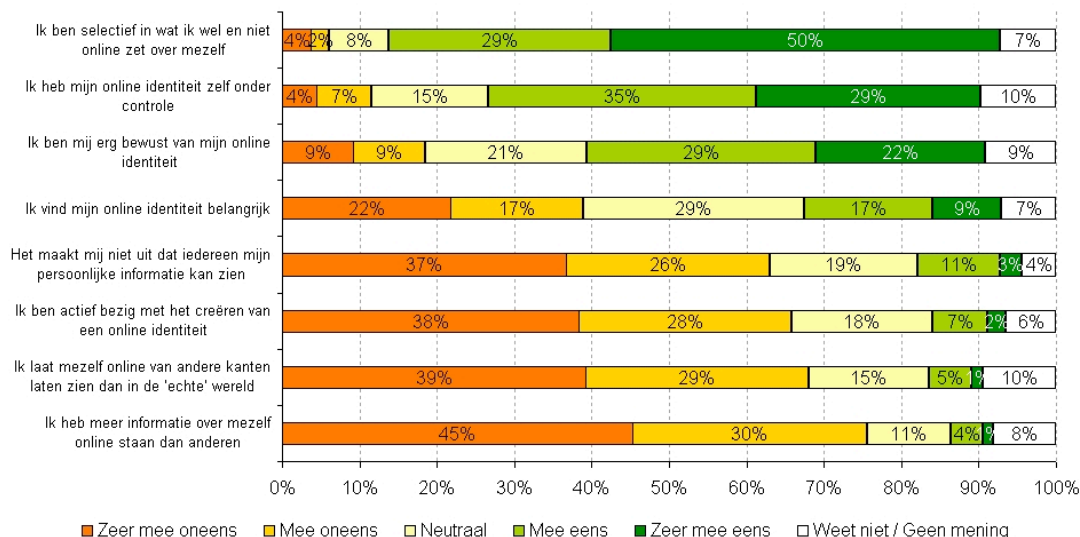
In maart 2008 is een onderzoek uitgevoerd door Ruigrok|NetPanel¹⁴ over de status van Web 2.0 in Nederland. In het onderzoek valt op dat, hoewel veel mensen niet bekend zijn met de term Web 2.0, het gebruik ervan – met name voor toepassingen met een sociale component – aanzienlijk toeneemt. Voorbeelden zijn YouTube¹⁵ (van 65 % in 2007 naar 82 % in 2008), Hyves¹⁶ (van 53 % in 2007 naar 81 % in 2008), Facebook¹⁷ (van 4 % in 2007 naar 16 % in 2008) en LinkedIn¹⁸ (van 4 % in 2007 naar 11 % in 2008). Toch blijven ook toepassingen als de koop/verkoopsite Marktplaats, online databanktoepassing Wikipedia en Schoolbank ongekend populair. Het grootste deel van de gebruikers vindt het leuk om er oude bekenden te zoeken en vinden en te communiceren met mensen die ver weg wonen. Op LinkedIn melden de meeste gebruikers zich aan om hun carrièrekansen te vergroten, hun professioneel netwerk uit te breiden en te communiceren met zakelijke relaties.

Opmerkelijk is het dat uit het onderzoek blijkt in tegenstelling tot Web 1.0, dat een mannenaangelegenheid was, Web 2.0 ook veel vrouwen aanspreekt, juist vanwege het sociale karakter ervan.

Veel mensen hebben anno 2008 een online presence die allerlei voordelen oplevert in zakelijk en persoonlijk opzicht en vindbaarheid op het internet kan groot belang zijn. Daarom is het adequaat managen van de online identiteit en reputatie eveneens van belang. Zeker nu een kwart van de online Nederlanders wel eens googelt op zichzelf, op vrienden, familie of collega's.

Een meerderheid van 79 % van de online Nederlanders is selectief in wat men wel of niet online zet over zichzelf terwijl 64 % vindt dat ze de online identiteit in de hand heeft. Slechts 10 % is actief bezig met het vormen van een online identiteit en houdt zich pro-actief bezig met de mogelijkheden (persoonlijk en zakelijk) die Web 2.0 biedt (zie onderstaand schema).

Stellingen online identiteit
 Basis: Online Nederlanders - in percentages (n=1.736)
 © 2008 - Ruigrok | NetPanel



Veel mensen hebben naast een profiel op diverse communities ook een weblog waarvan vaak gedacht wordt dat het een betrekkelijk nieuw fenomeen is. Niets is minder waar. Al in de 19e eeuw werd in 'webloggen avant la lettre' voorzien door de Russische prins Vladimir Odoevsky, die leefde van 1803 tot 1869. 'Odoevsky suggested every household would publish a kind of daily journal or newsletter and distribute it among selected acquaintances, a habit which Russian bloggers immediately recognized as blogging', zo constateert Mosnews.com¹⁹.

Van het fenomeen weblog zijn vele definities in omloop. De Nederlandse Wikipedia²⁰ heeft de volgende omschrijving:

Een weblog, of ook wel blog, is een website die regelmatig - soms meerdere keren per dag - vernieuwd wordt en waarop de geboden informatie in chronologische volgorde (op datum) wordt weergegeven. Wie een weblog bezoekt, treft dan ook op de voorpagina de recentste bijdrage(n) aan. De auteur biedt in feite een logboek van informatie die hij wil delen met zijn publiek, de bezoekers van zijn weblog. Meestal gaat het dan om tekst, maar het kan ook om foto's (een fotoblog), video (vlog) of audio (podcast) gaan. Weblogs bieden hun lezers ook veelal de mogelijkheid om - al dan niet anoniem - reacties onder de berichten te plaatsen of een reactie via een Trackback-mechanisme achter te laten.

Het is evident dat in deze definitie vooral de verschijningsvorm wordt beschreven en niet de inhoud. Ook naar inhoud of doelgroep kunnen echter verschillende soorten weblogs onderscheiden. Albert Benschop²¹ onderscheidt een schema met twee assen waarop de inhoud van weblogs kan worden ingedeeld: een as persoonlijk/thematisch en een as individu/gemeenschap.



Hieronder een aantal voorbeelden van soorten weblogs met een aanduiding 1 t/m 4²² om aan te geven waar ze ergens in het assenstelsel van Benschop geplaatst zouden moeten worden.

- | | |
|-----------------------|--|
| 1. Lifelog | een dagboek online van één of meer personen met het leven van de schrijvers als centraal thema: http://www.maanisch.com of http://www.hannekegroenteman.nl |
| 1. Fotolog | een log dat vooral draait om foto's die de weblogger zelf maakt: http://www.mariekefotografeert.web-log.nl/ of http://www.majesticmoose.net |
| 1. Reislog | weblog waarmee mensen het thuisfront op de hoogte houden van hun belevenissen op reis: http://www.cycletheworld.nl/ of (algemeen) http://www.waarbenijnu.nl |
| 2. Collectieve weblog | weblog die onderhouden wordt door een collectief van webloggers: http://www.aboutblank.nl of http://www.innovatieorganiseren.nl/ |
| 2. Shocklog | veelal collectieve weblog die zich vooral toelegt op schokkende en agressieve content: http://www.geenstijl.nl of http://www.retecool.com |
| 3. Kunst & cultuurlog | een weblog met kunst- en cultuur als centraal thema. Dat kan bijvoorbeeld zijn beeldende kunst van de weblogger zelf of van anderen maar er zijn ook vele weblogs die over muziek gaan: http://www.zeekomkommer.nl , http://www.cultuurpodium.nl of http://www.fileunder.nl |
| 3. Nieuwslog | een weblog die de actualiteit beschrijft en daar commentaar op geeft. Vaak wordt zo'n weblog gerund door (free-lance) journalisten al dan niet in opdracht van een nieuwsmidium. Zie voor een overzicht bijvoorbeeld http://weblogs.nrc.nl/index.php?type=experts |
| 3. Politieke weblog | weblog over lokale, regionale of landelijke politiek vaak onderhouden door politici of bestuurders zelf: http://www.janmarijnissen.nl/weblog/ of http://www.burgemeesternaarden.nl |
| 4. Wetenschapslog | weblog over wetenschappelijke zaken en weetjes: http://noorderlicht.vpro.nl/noorderlog/ |
| 4. Companyblog | een weblog die binnen en bedrijf of vanuit het bedrijf wordt onderhouden: http://www.solv.nl/Nieuws-3.pagina of http://www.creativecrowds.com/blog/ |
| 4. Stadslog | weblog waarin een stad en alles dat daar speelt centraal staat: http://www.amsterdamcentraal.nl of http://www.nijmegencentraal.nl |

Volgens van Paul Molenaar, directeur van Ilse Media, die hij maakte naar aanleiding van cijfers van Technorati²³ waren er in Nederland in 2006 zo'n 600.000 weblogs uitgaande van de 400.000 die Ilse Media er zelf zei te exploiteren. Anderen²⁴ spraken weer over 1 miljoen in 2006. Recente cijfers zijn niet bekend maar het is al met al wel duidelijk dat het er enorm veel zijn en dat het aantal nog steeds stijgt.

Wie zijn die gebruikers van Web 2.0?

Iedereen kan een webloggers zijn zo blijkt uit de praktijk. In mijn eigen weblognetwerk en in de netquestionnaire die ik voor deze scriptie online zette treffen we ondermeer: politici, BN-ers, huisvrouwen, systeembeheerders, vrachtwagenchauffeurs, onderwijzers, verpleegsters, WAO-ers, scholieren, kunstenaars, journalisten, burgemeesters, politiemensen, directeuren, presentatoren en ondernemers kortom mensen uit allerlei lagen en sectoren van de samenleving. Wat wel opvalt is dat de meeste loggers boven de 20 en onder de 40 jaar zijn (hoewel er zich in mijn logomgeving ook een aantal webloggers van (ruim) boven de 40 bevindt. Vermoedelijk komt dat omdat ik die leeftijd zelf ook al ben gepasseerd en dat trekt dan weer lezers aan van diezelfde leeftijdsgroep.

Ik denk wel – hoewel ik dat niet echt kan onderbouwen – dat het percentage allochtonen onder webloggers lager is dan dat van de totale Nederlandse bevolking. Paul Molenaar van Ilse Media stelt dat van de bloggers 60 procent vrouw is en tussen de 15 en 30 jaar oud²⁵. Overigens stelt hij ook dat het gros van de weblogs amper vijf bezoekers per maand trekt. Gelukkig is dat getal bij mijn eigen weblogs een stuk hoger.

Veel zelfstandig ondernemers gebruiken hun weblog niet alleen voor persoonlijke doeleinden maar ook om potentiële opdrachtgevers te trekken. Dat geldt vooral voor creatieve of IT-gerelateerde beroepen. Ook steeds meer grotere bedrijven en instellingen schakelen over op het medium weblog dat aantrekkelijk is vanwege de flexibiliteit en de interactiviteit die het format biedt. Veel van die companylogs worden aanvullend op andere media ingezet. Die ontwikkeling zien we trouwens ook bij dagbladen en omroeporganisaties waar eveneens steeds meer weblogs te vinden zijn. De laatste tijd zijn er tekenen dat ook bij het 'gewone' bedrijfsleven de aandacht voor het webloggen toeneemt en velen zien een grote toekomst voor corporate weblogs als medium voor bedrijven om weer met hun klanten te communiceren en te luisteren naar klantenwensen.

Ook politici hebben de weblogs ontdekt als snelle weg naar de kiezers. Jan Marijnissen²⁶ en Femke Halsema²⁷ hebben er eentje en ook veel bestuurders zoeken de digitale snelweg naar de bevolking²⁸.

Hetzelfde geldt voor bijvoorbeeld Hyves en LinkedIn en in iets mindere mate voor Twitter: je komt er allerlei soorten mensen tegen. Een beetje BN-er moet tegenwoordig wel op Hyves verschijnen of je nu politica bent zoals Kathalijne Hussein Buitenweg²⁹ of zanger als Danny de Munk³⁰ maar ook mannen, vrouwen en jongeren uit alle lagen van de bevolking tref je op Hyves. Hele families houden er contact net elkaar en als je de 'krabbels' bekijkt dan kom je geregeld berichtjes tegen zoals "mooie foto Mam" of "Pap, wanneer kom je eens naar mijn wedstrijd kijken?" Het contact met anderen op Hyves vervangt dus zelfs de communicatie in het gezin van tijd tot tijd of vult deze wellicht aan.

Op LinkedIn is er sprake van meer professionele netwerken die ook duidelijk een zakelijker karakter hebben en waarbij in de profielen wel ruimte is voor CV, werkervaring en opleiding maar niet voor allerlei sociaal emotionele informatie.

Mijn eigen web presence

Ik maakte kennis met het medium weblog doordat ik medio 2003 gevraagd werd mee te doen aan een weblog van Macintosh-gebruiksters, de MacLadies Online. Die weblog had als thema hoe vrouwen hun Mac computer gebruiken in het dagelijks leven en werken. Ik vond het erg leuk en kwam er al snel helemaal in. Het webloggen boeide me met name vanwege het interactieve karakter ervan en toen de MacLadies Online ophield te bestaan ben ik een eigen weblog begonnen (Miwian.nl) die gebruik maakt van het Pivot content management systeem.³¹

Sindsdien is er voor mij veel bijgekomen aan online activiteiten. Ik zet hieronder de toepassingen waar ik met een zekere regelmaat gebruik van maak op een rijtje:

Activiteit	Web 2.0 applicatie(s)
Blogging	Pivot (www.miwian.nl) en www.cultuurpodium.nl)
Common interest	Schoolbank
Calender	Google calender en Datumprikker.nl
E-mail	G-mail
Social communities	MySpace en Hyves
Geotracking	Google maps
Instant messaging	MSN en iChat
Mash ups	Ning
Business directories	LinkedIn
Online storage	Mozy

Peer production content	Last.fm
Photo sharing	Flickr en Mijnalbum.nl
Projectmanagement	Basecamp
Relationship management	Plaxo
Social commerce	Vergelijk.nl
RSS reader	Feedreader
To do lists	Remember the milk
Verlanglijstje	Lijstje.nl
Video sharing	You Tube
VOIP	Skype
Web analytics	Google Analytics
Weblog searching	Technorati en Feedster
Wiki	Wikipedia

Ik heb een redelijke web presence. Als mijn naam wordt ingetypt in Google (tussen aanhalingstekens want anders gebeuren er vreemde dingen die ook niks met mij te maken hebben³²) dan komen er vijftien pagina's met links te voorschijn. De eerlijkheid gebiedt mij te bekennen dat ik een naamgenote heb die ook verantwoordelijk is voor een aantal links maar ikzelf neem er het leeuwendeel van voor mijn rekening. Dat is een aardige score, zeker voor iemand van mijn generatie. Ook op The Digital Identity Checker Preople³³ scoor ik niet slecht met een score van 880 hetgeen geen slechte positie is ten opzicht van de rest van de populatie.

Foto's met mijn beeltenis zul je op het internet niet in grote getale tegenkomen. Een enkel plaatje is via Google te vinden maar bij het zoeken in de afdeling afbeeldingen zijn vooral foto's te vinden die door mij zijn gemaakt of foto's van anderen waarbij ik een artikel schreef.

Vragen onder Web 2.0 gebruikers

Omdat ik naast alle andere onderwerpen ook wel eens een logje op mijn weblog schreef over mijn studie rechten werd en werd en wordt ik nogal eens benaderd door mensen die problemen op hun werk ondervinden vanwege het webloggen of andere uitingen op het internet en die willen weten wat hun rechtspositie is.

De vragen die ik hoor zijn:

- Kun je ontslagen worden vanwege iets dat je op je weblog of Hyves pagina schrijft?
- Mag een werkgever je verbieden te schrijven over de werksituaties of over de collega's?
- Als je geen namen noemt van bedrijf of collega's, kun je dan toch problemen krijgen?
- Hoe zit het met de vrijheid van meningsuiting op het internet?
- Wat zijn de punten om rekening mee te houden als je over je werk schrijft op het internet?
- Hoe zit het met de bescherming van je privacy? Is er een verschil tussen tijdens werktijd en buiten werktijd?
- Wat moet je doen als je toch in moeilijkheden komt met je baas door iets dat je op het internet publiceert?

Concreet werd ik ooit door een vriendin benaderd wiens werkgever een verzoekschrift had ingediend tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met haar waarin teksten op haar weblog door de werkgever werden aangevoerd om zijn verzoekschrift te onderbouwen en motiveren³⁴. Ik heb toen op haar verzoek het verzoekschrift uitvoerig bestudeerd en haar geadviseerd en geholpen haar argumenten op een rijtje te zetten en verweer te voeren in de procedure die volgde. Na rijp beraad en overleg met de advocaat, die ze ondertussen in de arm had genomen, werd besloten te gaan voor een schikking die er uiteindelijk ook is gekomen.

Mijn interesse voor het krachtenspel rondom de Werknemer 2.0 was toen definitief gewekt. In dat domein liggen allerlei interessante vragen voor een rechtsgeleerde in spé dus het was daarom dat ik besloot mijn scriptie arbeids- en sociaal recht te wijden aan de juridische valkuilen voor de Werknemer 2.0.

Geldt het offline recht ook online?

Als je gaat nadenken over wet- en regelgeving in relatie tot het internet dan loop je ook meteen tegen een aantal problemen aan zoals bijvoorbeeld het feit dat het internet geen grenzen kent en het derhalve al meteen volkomen onduidelijk is wie waar precies rechtsmacht over heeft of welke autoriteit belast zou

moeten worden met wetgeving of handhaving. In deze scriptie zal ik mij beperken tot Nederlandse webloggers in een werksituatie waarop het Nederlandse arbeidsrecht van toepassing is.

Als het gaat om recht in relatie tot internet dan gaat het enerzijds over juridische middelen om informatie te beschermen (zoals het recht op privacy, het auteursrecht of het merkenrecht) en anderzijds over de wijze waarop informatie kan worden gebruikt op het internet (communicatievrijheid, onrechtmatige uitingen of aansprakelijkheid van informatie-tussenpersonen). Dat dit informatierecht doorwerkt in allerlei traditionele domeinen van het recht is nog maar mondjesmaat onderzocht en bestudeerd.

De opkomst van Web 2.0 en communities daarbij als virtuele gemeenschappen, of zoals Bas Schutte het noemt The Scanning Crowd³⁵, zal nieuwe toepassingen van het recht in cyberspace uitlokken, niet alleen op het gebied van privacywetgeving maar ook doorwerkend in strafrecht en privaatrecht. Het is denk ik algemeen bekend dat grote weblogs zoals GeenStijl³⁶ zich meer dan eens als opsporingsmedium tegen (vermeende) misstanden hebben geprofileerd.

Tot nu toe wordt eigenlijk altijd aangenomen dat het recht offline ook online geldt maar dat doet volgens Christiaan Alberdingh Thijm het internet tekort. Hij stelt dat er weldegelijk in sommige gevallen zijn verschillen zijn tussen offline en online recht en dat dit consequenties heeft voor de regulering van het internet³⁷. In zijn boek schetst hij de contouren van een nieuw informatierecht waarmee hij zoveel wil zeggen als dat het informatierecht soms op een andere wijze moet worden toegepast op internet dan dat we in de wereld offline gewend zijn te doen.

Probleemstelling

Zoals hierboven omschreven zijn er allerlei soorten Web 2.0 toepassingen en veelal zijn de gebruikers mensen die al dan niet samen met anderen hun persoonlijke ervaringen als uitgangspunt of referentiekader hebben bij hun uitingen op het internet. Tot die persoonlijke ervaringen behoort ook de werksituatie. Dat dit mede tot ongewenste situaties of zelfs grote problemen zou kunnen leiden behoeft waarschijnlijk geen betoog.

Ook in de media is aan deze problemen de laatste jaren met regelmaat van met verschillende invalshoeken aandacht besteed. In De Ochtenden van de VPRO³⁸ kwam advocaat Huub van Osch aan het woord over de webloggende werknemer. Van Osch waarschuwde dat een webloggende of internettende werknemer zijn bedrijf of zijn collega's reputatieschade kan berokkenen. Mooi voorbeeld van zo'n situatie is het zg Ketchupincident³⁹ over een secretaresse die haar baas tot ontslag wist te bewegen doordat ze hem een mailtje stuurde over zijn houding en gedrag jegens haar en dat te verspreiden onder collega's waardoor het document niet alleen het hele kantoor rondging maar ook door heel London City. De betrokken advocaat nam ontslag.

In Casa Luna van de NCRV⁴⁰ werd ook aandacht aan aan het fenomeen webloggen besteed. In dat programma kwam een werkgever aan het woord die vertelde dat hij ooit gegoogeld had op de naam van een sollicitant. Hij vond 's mans weblog op het internet en had die bekeken. Via deze weg was hij zoveel dingen over zijn sollicitant te weten gekomen dat hij besloten had hem niet aan te nemen. Dit onderstreept de stelling dat veel bloggers zich er kennelijk niet bewust van zijn dat het onderhouden van een weblog persoonlijke maar ook professionele consequenties kan hebben.

In Nederland is op dit moment nog nauwelijks jurisprudentie over de Werknemer 2.0. Ik ben er echter van overtuigd dat het een kwestie van tijd is voordat in ons land werknemers vaker de gevolgen zullen ondervinden van wat ze op het web aan uitingen hebben gepubliceerd. Daarom is het goed eens even op een rijtje te zetten waar werkgevers en werknemers allemaal rekening mee moeten houden om problemen te voorkomen.

Wat ik in deze scriptie wil onderzoeken is wat de juridische valkuilen zijn voor de Werknemer 2.0. In welk krachtenveld bevindt hij zich, waar moet hij rekening mee houden en welk recht is er van toepassing op zijn hoedanigheid van Werknemer 2.0?

Hoofdstuk 2 – De arbeidsrechtelijke context voor de Werknemer 2.0

In deze scriptie beperk ik me tot werknemers in dienstverband dat wil zeggen mensen die een arbeidsovereenkomst hebben met een werkgever waarop titel 10 van boek 7 BW van toepassing is. Als ik de juridische valkuilen voor de Werknemer 2.0 in kaart breng dan is het vanuit dat perspectief. Overigens wil ik wel opmerken dat veel dingen die voor de werknemer in dienstverband gelden van analoge toepassing zijn voor opdrachtnemers in de relatie met hun opdrachtgevers⁴¹.

In de praktijk is het onderscheid tussen een overeenkomst van opdracht en een arbeidsovereenkomst niet altijd even gemakkelijk te maken. Immers ook bij de overeenkomst van opdracht wordt verwacht dat de opdrachtnemer zich houdt aan de aanwijzingen van de opdrachtgever. Bij twijfel is niet alleen de tekst van de overeenkomst van belang maar kan ook over het algemeen – zo erkent ook de Hoge Raad in overeenstemming met het Haviltexcriterium⁴² – uit de bedoelingen van partijen worden afgeleid onder welk regime de overeenkomst dient te vallen en hoe deze geïnclassificeerd moet worden. Zo zal bij incidentele werkzaamheden eerder sprake zijn van een overeenkomst van opdracht dan van een arbeidsovereenkomst terwijl het bij structurele werkzaamheden meer voor de hand ligt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst.

De juridische status van een overeenkomst kan ook veranderen als de praktijk zich op een bepaalde manier ontwikkelt zoals bijvoorbeeld het geval was in het arrest Agfa/Schoolderman⁴³. In dat arrest constateert de Hoge Raad dat de feitelijk tussen Schoolderman en Agfa afgesproken arbeidsvoorwaarden niet meer bestonden en betekenis moest toekomen aan de wijze waarop partijen in de praktijk uitvoering aan de overeenkomst hebben gegeven.

In het geval van Schoolderman betrof het de beloning die in het geval van mevrouw Schoolderman lager was dan de werknemers in vaste dienst terwijl de praktijk met betrekking tot het dienstverband tussen Agfa en mevrouw Schoolderman meer leek op een vast dienstverband dan op de afwisseling tussen uitzendwerk en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die tussen partijen was afgesproken.

In dit hoofdstuk zal ik een aantal aspecten met betrekking tot de arbeidsovereenkomst op een rijtje zetten die van belang kunnen zijn voor de Werknemer 2.0.

De arbeidsovereenkomst

De werkgever en werknemer zijn in beginsel vrij zijn om onderling af te spreken wat ze willen maar de vrijheid van partijen om de inhoud van de arbeidsovereenkomst te bepalen is in de praktijk zeer beperkt doordat het Burgerlijk Wetboek, maar ook verschillende publiekrechtelijke wetten en collectieve overeenkomsten, in belangrijke mate de arbeidsvoorwaarden bepalen⁴⁴. Bij sommige wetsbepalingen uit het Burgerlijk Wetboek (BW) staat bovendien expliciet vermeld dat niet ten nadele van de werknemer van deze bepalingen kan worden afgeweken hetgeen het een bepaling maakt van dwingend recht (afwijkingen ten gunste van de werknemer zijn daarbij wel toegestaan). Bijvoorbeeld op grond van art. 7:645 BW behoren de bepalingen ten aanzien van vakantie en verlof tot het dwingend recht. De gevolgen van strijd met dwingend recht zijn geregeld in art. 3:40 lid 2 BW waarin aangegeven wordt dat afwijking van een bepaling van dwingend recht van rechtswege nietig is.

Afwijking van dwingend recht is trouwens in sommige gevallen wel mogelijk op grond van art. 6:248 lid 2 BW in een gevallen waarin blijkt dat het dwingend recht een situatie zou opleveren die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.

De arbeidsovereenkomst is een vormvrije overeenkomst en hoeft derhalve niet noodzakelijkerwijs schriftelijk te worden aangegaan of gewijzigd⁴⁵. Dat geldt niet op dezelfde wijze voor verschillende bedingen en/of afwijkingen van de wet die alleen geldig zijn als zij schriftelijk zijn vastgelegd. Dat schriftelijk vastleggen hoeft niet perse in de arbeidsovereenkomst zelf te zijn want het beding of de afspraak kan ook separaat op schrift worden gesteld⁴⁶. De aard van de CAO, als rechtsregeling van een hogere orde dan de individuele arbeidsovereenkomst, brengt met zich mee dat wat bij arbeidsovereenkomst vastgelegd mag worden ook bepaald mag worden bij CAO. Dat geldt analoog daaraan voor sommige bedingen en afwijkingen waarvoor de wet de schriftelijke overeenkomst voorschrijft⁴⁷.

Veelvoorkomende bedingen zijn: proeftijdbeding (geregeld in artikel 7:652 BW), concurrentiebeding of een geheimhoudingsbeding.

De arbeidsovereenkomst heeft een reikwijdte die verder gaat dan de muren van het bedrijfsgebouw of de inhoud van de feitelijke werkzaamheden. Zo is de werknemer op grond van art. 6:170 BW bijvoorbeeld

aansprakelijk voor gedragingen van werknemers jegens derden maar ook strekt de arbeidsovereenkomst zich uit tot de privacy van de werknemer zoals hieronder verder wordt toegelicht.

De gezagsverhouding

Essentieel in de definitie van de arbeidsovereenkomst uit art. 7:610 BW is, naast het feit dat er een verplichting is om arbeid te verrichten en dat daarvoor loon moet worden betaald, de gezagsverhouding tussen de werknemer en de werkgever. Het gaat daarbij niet om de aard van de werkzaamheden en of deze al dan niet zelfstandig door de werknemer (kunnen) worden uitgevoerd maar om de rechtsverhouding tussen de twee contractspartijen waarbij de werkgever de bevoegdheid heeft om gezag uit te oefenen over de werknemer.

Dit gezag van de werkgever over de werknemer impliceert de bevoegdheid om aanwijzingen te geven die te maken hebben met de goede orde in de onderneming of in het werkverband⁴⁸. De werknemer is op grond van de arbeidsovereenkomst onderworpen aan dit gezag en de zeggenschap over de wijze waarop de werkzaamheden worden verricht en is - met andere woorden - feitelijk de ondergeschikte van de werkgever.

Deze gezagsverhouding is van wezenlijk belang omdat er als gevolg daarvan geen sprake is van gelijkwaardige posities van werkgever en werknemer: de werkgever *mag* – binnen redelijke grenzen – eisen stellen die de werknemer *moet* inwilligen.

De werkgever bevindt zich als gevolg van de gezagsverhouding in een positie dat hij (in enige mate) inbreuk mag maken op individuele rechten van de werknemer zoals het recht op privacy of het recht op communicatievrijheid. Van der Grinten is van mening dat dit inherent is aan de arbeidsovereenkomst en dat een werknemer per definitie een deel van zijn privacy prijsgeeft door het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Op de werkgever rust, aldus Van der Grinten, daar tegenover de verantwoordelijkheid geen verdere inbreuk te maken dan nodig is en bij het treffen van maatregelen of het formuleren van regels te voldoen aan de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit⁴⁹.

Ook Van der Heijden⁵⁰ is van mening dat privacy op de werkplek in een bepaald opzicht een paradox is. En dan vat hij privacy op als ‘the right to be left alone’. Immers de werkplek is een plek waar de werknemer nou juist niet met rust wordt gelaten maar moet voldoen aan met de werkgever afgesproken eisen, resultaten moet laten zien en verantwoording moet afleggen.

Toch mag een werkgever ook maar niet ongebreideld gebruik maken van zijn gezag over de werknemer. Een wettelijke rem op de gezagsuitoefening door de werkgever ligt volgens Terstegge & De Vries in de verplichting van de werkgever om zich als een goed werkgever te gedragen zoals verwoord in artikel 7:611 BW. Zij spreken in dit verband ook wel over de reflexwerking van het privacygrondrecht bij de invulling van het goed werkgeverschap⁵¹.

Loonstra en Zondag vinden het één van de kwalitatieve aspecten van de arbeidsovereenkomst ten opzichte van andere overeenkomsten dat het personenrechtelijke element, met zijn juridische en economische onafhankelijkheid, sterk in de individuele arbeidsovereenkomst aanwezig is⁵². Dat brengt met zich mee dat werkgever niet alleen over de arbeid van de werknemer mag beschikken maar ook over de persoon en daarmee over een deel van diens leven. Zij onderscheiden nog twee andere kwalitatieve aspecten van de arbeidsovereenkomst waardoor deze zich onderscheidt:

Niet alleen individuele afspraken zijn van toepassing maar er is ook collectief recht dat kan doorwerken in de individuele overeenkomst;

Iedere arbeidsovereenkomst die als het ware ingebed is in een groter geheel van arbeidsovereenkomsten afgestemd op de rol en de functie binnen de arbeidsorganisatie. Daarmee heeft de arbeidsorganisatie invloed op wat de werknemer van de werkgever mag verwachten en omgekeerd.

Een werknemer heeft binnen het bestek van zijn arbeidsovereenkomst derhalve niet dezelfde rechten en vrijheden dan wanneer hij niet aan die arbeidsovereenkomst gebonden zou zijn. Het gezag van de werkgever strekt zich breed uit binnen de werksituatie maar reikt ook tot buiten de werksituatie voorzover gebeurtenissen daarbuiten waar de werknemer een rol in speelt of bepaalde gedragingen van de werknemer doorwerking hebben binnen de rechtsverhouding tussen werknemer en werkgever. Dat kan dus ook gelden voor een publicaties die een werknemer voor privé-doeleinden op het internet doet en waarin hij dingen publiceert of meningen ventileert die zijn weerslag kunnen hebben in de werksituatie of op de arbeidsorganisatie of de belangen van de werkgever op de één of andere manier kunnen schaden.

Dat gold bijvoorbeeld voor de werknemer van Liveshop die door zijn arbeidsovereenkomst gebonden was aan een gedragscode waarin ondermeer werd bepaald dat gedrag dat nadelig is voor de activiteiten van het bedrijf of het bedrijf in diskrediet brengt niet wordt getolereerd. De werknemer verstreekte in de privésfeer foto's aan het weekblad Privé en daarover oordeelde de rechter dat “ook zaken die zich

voordoen in zijn privé-situatie, zeker als die zoals in dit geval een afkeurenswaardig karakter hebben, al snel geassocieerd zullen worden met zijn werk als presentator voor Liveshop en een negatieve uitstraling kunnen hebben op zijn werkgever⁵³.

Instructies en controle

Artikel 7:660 BW regelt de nakoming van voorschriften. De prestatie waartoe de werknemer zich door de arbeidsovereenkomst verbindt is (gedeeltelijk) onbepaald⁵⁴ want deze mag door eenzijdige instructie van de werkgever nader worden geconcretiseerd. Dit wordt ook wel het instructie- of directierecht van de werkgever genoemd. Bovendien heeft de werkgever - binnen de grenzen van de redelijkheid en billijkheid en de grenzen van het goed werkgeverschap - het recht de inhoud van de arbeidsovereenkomst aan te passen aan wisselende organisatorische en technische omstandigheden⁵⁵.

In hoeverre het instructierecht van de werkgever ook concreet inhoud zal krijgen hangt natuurlijk af van de afspraken, de aard van de arbeidsovereenkomst, de aard van de functie en de redelijkheid en billijkheid. Het ligt minder voor de hand dat een medisch specialist instructies dient op te volgen van het bestuur van zijn kliniek dan dat een slagersknecht de instructies van zijn slager moet opvolgen over de wijze waarop hij zijn werkzaamheden dient te verrichten.

Instructies kunnen op verschillende manieren gegeven worden. Dat kan aan alle werknemers tegelijk gedaan worden in de vorm van een circulaire of een gedragscode in het geval dat de instructies voor het hele bedrijf of een bepaalde afdeling gelden. In andere gevallen betreffen de instructies individuele werknemers of functies en zullen ze aan de werknemer persoonlijk worden gegeven.

Sommige bedrijven hebben *algemene gedragscodes* zoals bijvoorbeeld het Ministerie van Defensie dat in de algemene gedragscode vijf statements heeft opgenomen waaraan het personeel geacht wordt zich te houden:

- Ik maak deel uit van een professionele organisatie
- Ik ben lid van een team met een gemeenschappelijke taak
- Ik ben mij zeer bewust van mijn verantwoordelijkheid
- Ik ben integer en behandel iedereen met respect
- Ik zorg voor een veilige werkomgeving⁵⁶.

Als er regels gelden over *geheimhouding* dan zijn die vaak als clause in de arbeidsovereenkomst opgenomen. In enkele gevallen is er sprake van een apart afgesloten geheimhoudingsbeding. In zo'n geheimhoudingsbeding kan de werkgever nauwkeurig vastleggen wat hij inzake geheimhouding van bedrijfsaangelegenheden van de werknemer verwacht en ook wat de gevolgen zullen zijn op het moment dat een werknemer deze geheimhoudingsplicht schendt. Niet dat het naar buiten brengen van vertrouwelijke of concurrentiegevoelige informatie bij gebrek aan een geheimhoudingsbeding zonder consequenties zal blijven maar in het laatste geval zal de rechter hogere eisen stellen aan de werkgever om aan te tonen dat hij schade heeft geleden en hoe hoog die eventuele schade is.

Er zijn bedrijven die een beding over *nevenactiviteiten* hanteren in of naast de arbeidsovereenkomst. Er zijn bijvoorbeeld omroepen die hun werknemers verbieden te loggen over het werk of indirect over kwesties die hen via de werksituatie ter ore komen op grond van zo'n beding. In bedoelde gevallen is dat omdat de journalisten (want daar gaat het dan vaak om) geen concurrerende werkzaamheden mogen verrichten voor anderen of voor eigen rekening en dat kan eenvoudig gebeuren als er topics die ook in de media besproken worden op de weblogs van journalisten worden aangesneden. Soms heeft zo'n beding over nevenactiviteiten uitsluitend het doel er voor te zorgen dat de werknemer voldoende toekomt aan ontspanning zodat hij in optimale conditie is en blijft voor zijn werk⁵⁷.

Instructies of gedragscodes met betrekking tot *internetgebruik* worden vaak op bedrijfsniveau vastgesteld. Bij de instructie over zo'n gedragscode wordt over het algemeen ondermeer vastgesteld in hoeverre de werknemer gebruik mag maken van het internet voor privé-doeleinden.

Dat zo'n internetcode nuttig kan zijn blijkt wel uit de ICT Barometer 2007⁵⁸ (onderzoek uitgevoerd door Ernst & Young) waarin voor de zevende keer werd gekeken naar privégebruik van internet en telefoon op het werk. Het blijkt dat met name bij vrouwen het aantal uren dat zij daaraan spenderen verdubbeld is ten opzichte van vorige jaren (in 2004 was dat 2,48 uur per week) tot gemiddeld 5 uur per week. Omdat de gemiddelde arbeidsduur bij vrouwen 26 uur per week bedraagt kun je hier spreken over een alarmerend cijfer van 20 % van de werktijd die wordt besteed aan privé internetten en telefoneren.

Sommige instructies van de zijde van de werkgever kunnen een werking hebben die verder strekt dan de duur van de arbeidsovereenkomst of zelfs pas ingaan nadat de arbeidsovereenkomst is afgelopen. Dat is bijvoorbeeld het geval bij een *concurrentiebeding* of het *relatiebeding*. Het concurrentiebeding (art 7:653 BW) bepaalt dat de werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst gedurende een bepaalde periode beperkt wordt in de wijze waarop of de regio waarbinnen hij werkzaam kan zijn⁵⁹. Over het algemeen is aan overtreding van dit verbod een forse boete verbonden.

Het *relatiebeding* verbiedt de werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst de bestaande klanten van het bedrijf van de werkgever te benaderen of te bedienen⁶⁰.

Als een werknemer zich niet houdt aan een door hem aanvaarde gedragscode kan dat tot ontslag leiden. Zo ondervond een werknemster van het Hyatt Hotel die betrap werd op drugsgebruik terwijl zij in een 'Drug-Free Workplace Policy'-training een verklaring had getekend waarin zij aanvaardde dat een positieve alcohol- of drugstest een reden voor ontslag kon opleveren. Hoewel zij aanvoerde dat het gebruik in de privé-situatie had plaatsgevonden oordeelde het hof dat zij wist dat een positieve test tot ontslag zou kunnen leiden waarbij het niet relevant was of het gebruik al dan niet een negatief gevolg had voor haar werk⁶¹.

De redelijkheid en billijkheid speelt vanzelfsprekend een belangrijke rol bij het vaststellen van regelingen die betrekking hebben op de arbeidsomstandigheden van de werknemers evenals proportionaliteit en subsidiariteit van de regelingen.

Overigens heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht op grond van art. 27 lid 1 sub d bij het vaststellen van dergelijke regelingen. Dit geldt ook voor de maatregelen die door de werknemer genomen worden om de privacy van de werknemers te beschermen of de toezichthoudende maatregelen die de werkgever mag nemen. In Hoofdstuk 3 wordt op het onderwerp van de bescherming van de privacy van de werknemer in de werksituatie en de controle van de werkgever in relatie daartoe verder ingegaan.

Goed werkgever- en werknemerschap

Op de arbeidsovereenkomst zijn zoals gezegd de algemene normen van redelijkheid en billijkheid van toepassing. In art. 7:611 BW wordt de norm van de redelijkheid en billijkheid binnen de arbeidsovereenkomst nog eens expliciet tot uitdrukking gebracht. Deze bepaling is in feite hetzelfde als de algemene bepalingen van redelijkheid en billijkheid die verwoord staan in art. 6:2 BW en art. 6:248 BW maar is apart in boek 7 titel 10 opgenomen omdat het niet alleen ziet op bedoelingen van werkgever en werknemer onderling maar ook op voor het arbeidsrecht relevante verhoudingen en ontwikkelingen⁶². Bij de vaststelling van wat redelijkheid en billijkheid is moet immers ook rekening worden gehouden met algemeen erkende rechtsbeginselen⁶³, in ons land geldende rechtsovertuigingen en maatschappelijk en persoonlijke belangen die bij het gegeven geval zijn betrokken⁶⁴.

Strikt genomen zou art. 7:611 BW inhoudelijk gezien overbodig zijn, zo stelt De Wit⁶⁵, maar de wetgever vond een bijzondere bepaling voor het arbeidsrecht toch wenselijk omdat op die wijze beter kon worden aangesloten bij de eigen aard en terminologie van het arbeidsrecht en het dienstengevolge eerder zal leven voor de partijen bij de arbeidsovereenkomst⁶⁶.

Het moge duidelijk zijn dat artikel 7:611 BW een tamelijk open norm stelt die niet eenduidig kan worden geformuleerd of getoetst. Hoe duidelijker omschreven de afspraken tussen werknemer en werkgever zijn in de arbeidsovereenkomst, daaraan gekoppelde bedingen, de CAO of de wet, des te minder beroep er gedaan hoeft te worden op art. 7:611 BW. Want alleen zaken die tussen werknemer en werkgever spelen en die niet op de één of andere manier zijn overeengekomen of vastgelegd moeten op grond van art. 7:611 worden getoetst aan de eis van redelijkheid en billijkheid. De vraag of partijen zich als een goed werkgever of goed werknemer hebben gedragen ligt zo'n geval in zijn volle omvang bij de rechter ter tafel⁶⁷.

Voor wat betreft het aandeel van de werkgever heeft de Hoge Raad daarbij overwogen dat de rechter bij toetsing niet alleen rekening moet houden met de aard van de dienstbetrekking, de overeengekomen arbeid en de overige omstandigheden van het geval maar ook het feit dat de werkgever een zekere mate van beoordelingsvrijheid heeft. De mate waarin de werkgever gebruik kan maken van die beoordelingsvrijheid zal afhangen van de aard van het bedrijf of de branche waarin gewerkt wordt. In het algemeen zal de rechter daarom kwesties die binnen de beoordelingsvrijheid van de werkgever vallen marginaal toetsen terwijl ten aanzien van procedurevoorschriften – waar de vrijheid van de werkgever maar klein is - de toetsing volledig zijn⁶⁸.

Doorwerking van grondrechten

Goed werkgeverschap is bij uitstek een norm waarin grondrechten toepassing kunnen vinden in het arbeidsrecht maar artikel 7:611 BW kan ook benut worden om te komen tot reflexwerking, zo stelt Heerma van Voss⁶⁹. Hij noemt drie functies van het artikel:

Normen waaraan wel gezag toekomt maar die niet direct doorwerken de verhouding werkgever-werknemer kunnen via de norm van goed werkgeverschap toch toepassing vinden.

Artikel 7:611 kan fungeren als schakelbepaling naar wetsbepalingen die geen eigen nalevingsstelsel kennen zoals de AWGB of de ARBO-wet.

Ook kan het artikel de verbinding leggen tussen individueel en collectief arbeidsrecht.

Heerma van Voss kent aan het artikel 7:611 een veel bredere werking toe dan alleen maar voor kwesties die niet op één of andere wijze tussen werkgever en werknemer zijn geregeld. Hij kenmerkt de arbeidsovereenkomst als een duurovereenkomst die niet zozeer een eenmalige uitruil van vermogensbestanddelen beoogt maar een rechtsbetrekking tussen partijen in het leven roept⁷⁰. Dat is volgens hem dan ook de reden dat de rechter bij geschillen niet zozeer toetst aan de letter van het contract maar via de norm van het goed werkgeverschap en werknemerschap aan wat partijen in het licht van hun onderlinge relatie over en weer van elkaar mochten verwachten.

Beginselen van behoorlijk bestuur en de arbeidsovereenkomst

Hoewel de norm van goed werkgeverschap en goed werknemerschap twee zijden van dezelfde medaille lijken – en ze bovendien nog zijn samengebracht in één wetsartikel – hebben beide normen in de praktijk niet hetzelfde gewicht. Reden daarvoor is de gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer waardoor een toetsing door de rechter primair het werkgeversaandelen zal betreffen. Maar ook inhoudelijk bestrijkt de toetsing van het goed werkgeverschap een breder terrein.

Van Gerven⁷¹ sprak ooit van een gemeenschappelijke onderbouw van het privaatrecht en publiekrecht. In zijn artikel 'Beginselen van behoorlijk handelen' heeft hij duidelijk gemaakt hoe sommige beginselen van behoorlijk bestuur ook toepassing zouden moeten vinden in een aantal privaatrechtelijke rechtsverhoudingen daar waar sprake is van een gezags- of machtspositie⁷². Met andere woorden daar waar een particulier een gezagsverhouding uitoefent over een andere particulier -zoals in de arbeidsovereenkomst - kunnen de beginselen van behoorlijk bestuur als toetsingsnorm kunnen worden toegepast op grond van de gezagsbevoegdheid.

Uit het onderzoek van Heerma van Voss⁷³ blijkt dat de belangrijkste voor het goed werkgeverschap relevante beginselen zijn:

1. Het zorgvuldigheidsbeginsel
Hieronder kunnen begrepen worden de onderzoeksplicht, de hoorplicht en het recht op verweer, de waarschuwingsplicht, de zorg voor de werksfeer en belangenafweging.
2. Het beginsel van zuiverheid van oogmerk
Bedoeld wordt het voorkomen van misbruik van bevoegdheid, misbruik van procedure en het spelen van eerlijk spel.
3. Het motiveringsbeginsel
Aanwezigheid kenbare motivering, feitelijk juiste grondslag en draagkrachtige motivering.
4. Het vertrouwensbeginsel
Gewekte verwachtingen niet beschamen en correctie fouten werkgever.
5. Het evenredigheidsbeginsel
Maatregel moet in evenredigheid zijn met het verwijtbare gedrag hoewel deze wel minder streng mag zijn dan gerechtvaardigd zou zijn.
6. Het gelijkheidsbeginsel
Gelijke gevallen gelijk behandelen en ongelijke gevallen onevenredig ongelijk (gebod van differentiatie).

Dubbele zorgplicht

Toch leidt artikel 7:611 niet alleen maar tot verplichtingen of verantwoordelijkheden aan de zijde van de werkgever. Hansma⁷⁴ benadrukt juist een dubbele verantwoordelijkheid als hij stelt dat de werkgever een zorgplicht heeft voor de werknemer maar dat omgekeerd de werknemer ook een zorgplicht heeft voor de werkgever, diens onderneming en de daarmee verband houdende belangen. Hoewel dat een logische constatering lijkt is die nog niet vaak door de rechter getoetst.

Een bekend arrest dat in dit verband kan worden gezien is Van der Lely/Taxi Hofman⁷⁵ waarin de Hoge Raad stelt:

"Dit brengt, wat de werknemers betreft, mee dat hij op redelijke voorstellen van de werkgever, verband houdende met gewijzigde omstandigheden op het werk, over het algemeen positief

behoort in te gaan en dergelijke voorstellen alleen mag afwijzen wanneer aanvaarding ervan redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd. Zulks wordt niet anders indien het zou gaan om gewijzigde omstandigheden die in de risicosfeer van de werkgever liggen.”

Dit zogenaamde Taxi Hofmancriterium heeft zijn weerslag gevonden in de rechtspraak van lagere rechters. Overigens merken Loonstra & Zondag nog op dat het niet zo mag zijn dat het Taxi Hofmancriterium een omweg zou kunnen vormen om de verplichtingen van de werkgever op grond van art. 7:613 BW (waarin gesproken wordt van een ‘zwaarwichtig belang’) te omzeilen⁷⁶. Zij stellen dan ook dat het ‘zwaarwichtige belang’ van artikel 7:613 BW gelezen moet worden als ‘redelijk voorstel verband houdende met gewijzigde omstandigheden op het werk’.

Sancties

De sancties op niet nakomen van verplichtingen ingevolge art. 7:611 BW zijn in beginsel hetzelfde als ten aanzien van de andere verplichtingen die volgen uit de arbeidsovereenkomst. Partijen kunnen bovendien nakoming vorderen van het goed werknemer- of werkgeverschap van de wederpartij en in het geval van door de rechter geconstateerde niet nakoming kan schadevergoeding gevorderd worden⁷⁷.

In de jurisprudentie is er veel vaker sprake van toetsing van het goed werkgeverschap dan van het goed werknemerschap. Kennelijk grijpen werkgevers niet zo vaak naar het middel van de gerechtelijke toetsing om redelijkheid en billijkheid van een werknemer bij de rechter te toetsen. Het zou kunnen dat dit ook een gevolg is van de gezagsverhouding tussen partijen waarbij de werkgever veel meer middelen ter beschikking staan dan de werknemer de werknemer te bewegen zich te schikken.

Wie schrijft die blijft... niet!

Gedragingen en uitlatingen van werknemer en werkgever jegens elkaar worden niet alleen beoordeeld in het licht van art 7:611 BW maar kunnen ook gekwalificeerd worden als onrechtmatige daad of als delict in het kader van het wetboek van strafrecht (denk bijvoorbeeld aan de artikelen 261 ev. Sr over belediging). Toch zullen veel kwesties tussen werkgevers en werknemers in de praktijk in het kader van het arbeidsrecht worden afgedaan omdat de arbeidsovereenkomst immers de bepalende factor in de relatie is.

Hieronder een drietal voorbeelden van publicaties van werknemers die niet direct over het werk gingen maar weldegelijk doorwerkten in de werksituatie.

Een kerstverhaal

In de rechtszaak van W tegen Albert Heijn⁷⁸ gaat het om een door werknemer W geschreven kerstverhaal. In dit verhaal – dat volgens W grappig is bedoeld – noemt W zijn collega’s zuurpruimen, het AH-kader kontenlikkers, slome doelies en ouwehoerende idioten, schat hij het IQ van sommige werknemers in onder de 80 en kwalificeert hij AH als gierig. De werkgever vindt dit grovelijke belediging en ziet hierin voldoende grond aanwezig om W op staande voet te ontslaan. W vordert nietigheid van het ontslag en verweert zich door te stellen dat zijn taalgebruik onder jongeren heel gewoon is.

De kantonrechter is van mening dat de dringendheid van het ontslag voldoende is komen vast te staan en constateert:

Naar algemene maatstaven overschrijdt een verhaal als dit de grenzen van het maatschappelijk fatsoen. Dat onder jongeren het taalgebruik anders is dan onder ouderen doet daar niet aan af. (...) Het optreden van Albert Heijn richting W is dan ook gerechtvaardigd om ook in dat opzicht de grenzen voor haar werknemers duidelijk aan te geven.

Mr. Diana Simons⁷⁹ die als vaste columnist een rubriek verzorgt voor Planet Geld en Carrière, is van mening dat de uitslag van deze zaak precies hetzelfde zou zijn geweest als de werknemer zijn kerstverhaal in een weblog zou hebben geplaatst⁸⁰.

Een gevaarlijke fantasie

Mogelijk refereert ze daarbij aan de bekende ontslagkwestie van Patrick Savalle die op alle mogelijke plaatsen wordt genoemd als eerste weblogontslag in Nederland. Hij schreef op zijn weblog over een fantasie die hij had⁸¹:

"Puur voor de show ging ik op het kolossale lijk van Willem staan en maakte selectief oogcontact met de anderen. De luchtresiduen die het gewicht van mijn getrainde lichaam uit de borstkas van Willem deden ontsnappen, veroorzaakten rochelende geluiden.⁸²"

Automatiseerde Centric waar Savalle gedetacheerd was sommeerde Savalle naar aanleiding van dit logje om meteen zijn biezen pakken en wees hem subiet de deur. Savalle was een freelancer bij Centric en kon daarom op staande voet de laan uit worden gestuurd. Van een rechtszaak is het in dit geval niet gekomen.

De stok en de hond

Dat een weblog voor een werkgever soms ook een stok kan zijn om de hond te slaan moge blijken uit het voorbeeld van A.

Sinds oktober 2003 zat A ziek thuis. Hoewel de sfeer op het werk niet prettig was en er niet echt een stimulans van werkgeverszijde uitging om weer aan het werk te gaan nam zij zelf het initiatief voor een reïntegratieproject met een jobcoach dat medio december van start ging. Onderdeel van het reïntegratieproject was het uitvoeren van werkzaamheden thuis. Toen er in de loop van januari een computer bij A thuis werd afgeleverd kon zij met die werkzaamheden beginnen.

A onderhield al een tijdje een weblog waarin zij over allerlei dingen schreef die haar opvielen en bezig hielden in haar privé-leven. A genoot zeer van haar nieuwe computer en ging voortvarend van start met de werkzaamheden en het reïntegratieproject tot er half februari een brief in de bus viel van de advocaat van haar werkgever. In de brief werd aangekondigd dat de werkgever van plan was A. te ontslaan. Voor deze beslissing werden diverse redenen en motieven opgesomd waaronder ook een logje dat zij half januari schreef op haar weblog. In dat logje schrijft ze dat ze door de nieuwe computer, die op dat moment een week in haar bezit is, de tijd helemaal vergeet. Dat veroorzaakt dat ze bijna vergeet een stukje op haar weblog te schrijven omdat ze te druk is met het spelen van spelletjes en het uitzoeken van de mogelijkheden van de nieuwe computer. Vervolgens schrijft ze dat het haar wel een uitkomst lijkt als iedereen gewoon standaard een basisinkomen zou hebben zodat ieder kan doen wat hij of zij wil. Daarmee zouden er veel minder mensen arbeidsongeschikt raken hetgeen weer een besparing zou opleveren op het gebied van de uitkeringen.

Voor A was het logje en het verhaal over het basisinkomen een illustratie van haar plezier met haar nieuwe computer. De werkgever trok echter de conclusie dat A's uitspraken in het logje duidelijk maakten dat zij het reïntegratieproject en de opdrachten die zij moest doen niet echt serieus nam. Van A's zijde werd in de briefwisseling die volgde benadrukt dat haar logje helemaal geen teken was van een gebrek aan betrokkenheid maar van een kwinkslag op haar weblog die door de werkgever totaal uit zijn verband werd gerukt. De werkgever was doof voor A's argumenten en onvermurwbaar. A, die nog niet hersteld was, zag enorm op tegen de mentale druk en stress van een rechtszaak en besloot daarom na overleg met haar advocaat het niet op een rechtszaak aan te laten komen maar te schikken.

In alle drie de voorbeelden is sprake van uitlatingen van de werknemers die niet direct betrekking hebben op de werksituatie of de inhoud van het werk. Toch zijn deze uitlatingen aanleiding tot het verbreken van de arbeidsovereenkomst. In het geval van W's kerstverhaal is dat getoetst door de rechter maar in de andere twee gevallen is het niet tot een rechtszaak gekomen. Uit het onderzoek dat ik hield onder webloggers blijkt ook dat er regelmatig problemen zijn maar dat die niet vaak leiden tot daadwerkelijk ontslag. In hoofdstuk 4 zal ik verder ingaan op de bevindingen uit het onderzoek, de praktijk en hoe webloggende werknemers die ervaren.

Hoofdstuk 3 – Grondrechten en de Werknemer 2.0

Grondrechten vinden vooral en bij uitstek een toepassing in het arbeidsrecht in het artikel 7:611 BW dat het goed werkgeverschap en goed werknemerschap verplicht stelt: De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

Heerma van Voss noemt een aantal grondrechten die in dit verband relevant kunnen zijn:

1. Verbod van discriminatie
Dit verbod is uitgewerkt in diverse wetten en regelingen waarvan de belangrijkste is de AWGB. In deze wet wordt de norm vastgesteld en bij het sanctioneren kan gebruik gemaakt worden van onrechtmatige daad (art. 6:162 BW) of goed werkgeverschap (art. 7:611 BW).
2. Vrijheid van godsdienst
Dit artikel is met name van belang voor minderheidsgroepen wiens religieuze tradities en rituelen niet zo in de Nederlandse samenleving zijn verankerd als de christelijke tradities.
3. Vrijheid van vakvereniging
Dit betreft zowel de collectieve als individuele vakverenigingvrijheid. Onderscheiden wordt de positieve vakverenigingvrijheid (het recht om georganiseerd te zijn) en negatieve vakverenigingvrijheid (het recht om niet georganiseerd te zijn als er sprake is van een verplichte lidmaatschapsclausule in een CAO).
4. Bescherming van de persoonlijke levenssfeer en de privacy
Dit recht heeft in het kader van de arbeidsrelatie ondermeer betrekking op het beperken van de controle door de werkgever op het doen en laten van de werknemer, de 'privetisering' van de werkplek en het onderhouden van persoonlijke relaties met collega's.
5. Bescherming van de lichamelijke integriteit
Doorbetaling van het loon langer dan de wettelijk voorgeschreven termijn in het geval van ziekte zou als berustend op een verplichting uit goed werkgeverschap kunnen worden aangemerkt.

In het kader van de juridische valkuilen voor de Werknemers 2.0 zal ik vooral kijken naar het recht op privacy en daarnaast nog naar het recht op vrijheid van meningsuiting oftewel het recht op communicatievrijheid, dat door Heerma van Voss merkwaardig genoeg niet genoemd wordt. Naar mijn idee is de wijze waarop een werkgever omgaat met het recht op communicatievrijheid van zijn werknemers de ultieme testcase in het kader van goed werkgeverschap.

Maar eerst wat algemene opmerkingen over grondrechten.

Verticale en horizontale werking

Grondrechten, met name de klassieke grondrechten, zijn bedoeld om de burger te beschermen tegen inmenging door de overheid, de zogenaamde verticale werking. De maatschappij verandert echter sneller dan de wet en waar vroeger veel taken in handen of onder controle van de overheid werden uitgevoerd heeft de privatisering van overheidstaken ook zijn weerslag op de werking van grondrechten. Als een grondrecht betrekking heeft op domeinen die door privatisering niet meer in overheidshanden of onder overheidscontrole zijn beschikt de overheid over aanmerkelijk minder middelen om de handhaving daarvan te waarborgen. Een voorbeeld is het voormalige staatsbedrijf PTT waar de eerbieding van het briefgeheim ooit in goede handen was. Nu verzorgen allerlei private ondernemingen het briefverkeer. Burgers kunnen deze ondernemingen niet aanspreken op het naleven van de grondwet als artikel 13 GW geen horizontale werking heeft⁸⁴, met andere woorden niet ingeroepen kan worden door de ene burger ten opzichte van de andere.

De verticale werking van sommige grondrechten verliest gaandeweg steeds meer aan betekenis terwijl de horizontale werking lijkt te groeien dank zij nieuwe technologie en dan met name het internet. Kuitenbrouwer stelt dan ook dat het typerend is voor het internet, als metafoor voor de elektronische snelweg en de informatiemaatschappij, dat het horizontale aspect van grondrechten wordt geaccentueerd⁸⁵. Dat geldt zeker voor het communicatiegeheim (het woord voor wat nu nog het briefgeheim heet) maar evenzeer ten aanzien van de privacy (zie hieronder) en de informatievrijheid die in toenemende mate op gespannen voet komt te staan met absolute verbodsrechten zoals het auteursrecht.

Ook Verhulp⁸⁶ pleit voor directe grondrechten in het arbeidsrecht omdat de werknemer in sterke mate afhankelijk is van de werkgever, zowel in financieel-economisch opzicht als in sociaal opzicht. Bovendien heeft de werkgever op grond van de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende gezagsverhouding instructiebevoegdheid ten opzichte van de werknemer. Dat beperkt de grondwettelijke vrijheden van de werknemer.

Van recht op privacy wordt al algemeen aanvaard dat het horizontale werking heeft⁸⁷. In het arrest Edamse bijstandsvrouw⁸⁸ heeft de Hoge Raad de horizontale werking van de informationele privacy voor het eerst aangenomen.

Het betreft hier een vrouw die een bijstandsuitkering genoot sinds zij was gescheiden. De buurman van deze vrouw, die toevallig adjunct-directeur was van de GSD, constateerde dat er regelmatig een man bij deze vrouw over de vloer kwam. Uit het feit dat de auto van deze man dikwijls 's nachts voor de deur bleef staan en hij daarnaast de man en de vrouw gearmd over straat zag lopen concludeerde hij dat zijn buurvrouw een relatie had die niet wezenlijk verschilde van een gezinssituatie in de zin van de AWB waardoor de vrouw niet langer recht zou hebben op een bijstandsuitkering. Van deze bevindingen omtrent het privéleven van zijn buurvrouw deed hij regelmatig gedurende vijf jaar, zonder dat zijn buurvrouw er erg in had, melding bij de GSD. De Hoge Raad oordeelt dat i.c. geen schending van het gelijkheidsbeginsel door informant als ambtenaar aanwezig was, maar dat diens gedragingen als burger in beginsel wel een inbreuk van het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer (art. 8 EVRM) opleverden. Voor het bepalen van de grens is de aard en de mate van intimiteit van hetgeen omtrent een ander wordt waargenomen, vastgelegd of aan anderen doorgegeven, van groot belang. Waarnemingen van hetgeen in het openbaar geschiedt kunnen namelijk dermate intens geschieden dat zij een inbreuk op iemands persoonlijke levenssfeer vormen.

Horizontale werking van het recht op privacy werd ook bevestigd in de zaak Halford⁸⁹ waarbij de werkgever heimelijk de telefoon van mevrouw Halford had afgeluisterd. Het Hof was van mening dat Halford er op mocht vertrouwen dat haar communicatie vertrouwelijk zou zijn. Die verwachting werd in dat geval nog versterkt doordat aan mevrouw Halford speciaal een telefoon ter beschikking was gesteld die zij mocht gebruiken in het kader van de rechtszaak die zij tegen haar werkgever had aangespannen.

Het recht op privacy en de werksituatie

Het recht op privacy, de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer (art. 10 GW) is primair een defensief recht, gericht tegen de inmenging in de privacy door de overheid. Kuitenbrouwer signaleert dat dit grondrecht in toenemende mate de aansluiting mist met het offensieve gebruik van persoonlijke informatie. Nu internet iedereen die dat maar wil een forum biedt om alles dat hij of zij met de wereld wil delen online te brengen, zou een erkenning van een grondrecht op informationele zelfschikking – of een recht op regie over de eigen persoonsgegevens - voor de hand liggen⁹⁰. Jackson Betts, lid van het Amerikaanse Huis van Afgevaardigden, verwoordde dat als volgt: "Privacy is not simply the absence of information about us in the mind of others; it is the control we have over information about ourselves."

Kuitenbrouwer refereert overigens ook nog aan een andere interessante invalshoek namelijk het recht op anonieme expressie en ontvangst. Het belang van anonimiteit is in de constitutionele traditie van de VS – een zeker in het kader van internet niet onbelangrijk land – erkend⁹¹. Ontevreden burgers van de staat Delaware plaatsten negatieve kritiek over hun burgemeester op hun weblog. De webloggers beriepen zich op hun recht om anoniem hun mening te mogen geven (First Amendment) en het Hof ging daarin mee. De rechters besloten dat de aantijgingen niet van dien aard waren dat zij voldoende reden konden zijn om de identiteit van de webloggers te onthullen. Een andere overweging van het Hof was dat de burgemeester zich gemakkelijk kon verdedigen tegen de kritiek door eenvoudigweg zelf een weblog te starten waarop hij de gewraakte uitspraken zou kunnen ontcrachten⁹².

Loonstra en Zondag onderscheiden drie dimensies ten aanzien van privacy met name in de arbeidsverhoudingen⁹³:

1. *De relationele verhouding*: de werknemer is vrij om relaties aan te gaan, ook met collega's, tenzij bijzondere omstandigheden veroorzaken dat dit ongewenst zou zijn (bijvoorbeeld als de ene collega de andere met wie de relatie bestaat zou moeten controleren);
2. *De ruimtelijke privacy*: de werkgever mag de werknemer niet zondermeer observeren en controleren zonder dat daarvoor een gegronde reden bestaat.

3. *Informationele privacy*: de werkgever is beperkt in zijn recht tot het vastleggen van persoonsgegevens van de werknemer op grond van de Wet Bescherming Persoonsgegevens en Richtlijn 1995/46/EG. Deze informatie privacy speelt natuurlijk ook een grote rol bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers.

De relationele privacy

Liefdesrelaties op het werk komen nogal eens voor. Volgens een onderzoek van de Nationale Vacaturebank in 2006 had 50 % van de werknemers wel eens een relatie op het werk. In Amerika moeten liefdesparen een Love Contract ondertekenen bij werkgevers die bang zijn voor schadeclaims. Bij Wall Mart in Duitsland bestond ooit ook een dergelijk contract dat echter door de Duitse rechter ongeldig werd verklaard. In Nederland bestaan er ook een min of meer expliciete regels in gedragscodes voor werknemers bij sommige bedrijven maar de geldigheid daarvan is bij mijn weten nog niet door de rechter getoetst.

In het geval dat de ene collega de andere moet controleren kan een relatie op de werkvloer zeker onwenselijk zijn. In grote bedrijven kunnen dergelijke potentiële problemen snel worden opgelost door de geliefden op andere afdelingen te werk te stellen en op die wijze de hiërarchische relatie tussen de geliefden te verbreken. In kleinere bedrijven kan een relatie, en trouwens ook het op de klippen lopen er van, echter snel voor problemen zorgen.

Ook het feit dat de geliefde van een werknemer bij een concurrent in dienst is kan een dermate groot probleem zijn voor de werkgever dat die geen andere mogelijkheid ziet dan het dienstverband met zijn werknemer te beëindigen. Als het belangen van de werkgever inderdaad ernstig geschaad zouden kunnen worden, zal de rechter een dergelijk ontslag naar alle waarschijnlijkheid niet tegenhouden maar de werknemer wel een ontslagvergoeding toekennen nu deze geen verwijten te maken zijn. Een rechter zal eventuele problemen bij liefdesrelaties op het werk immers veelal beoordelen op grond van de vraag wat van een goed werkgever respectievelijk werknemer verwacht had mogen worden zoals blijkt uit het volgende geval. Daar oordeelde het Hof in Den Bosch ondermeer:

Dat laat onverlet dat een werkgever, zoals in dit geval zich zekerschap had dienen te geven van het feit dat een door haar leidinggevende gewenste affectieve relatie met een van haar personeelsleden de normale relatie tussen werkgever en die werknemer op een indringende wijze belast met als gevolg dat een verschil van opvatting over het presteren van werkgever en werknemer al snel tegen die achtergrond zal worden gezien.

Het gedrag van de directeur die aan dijk was gezet door zijn ondergeschikte werd hem door de rechter dan ook behoorlijk aangerekend en kwam het bedrijf op een schadevergoeding van € 45.000 te staan.⁹⁵

Dat een relatie op het werk soms grote consequenties kan hebben ondervond ook voormalig burgemeester Meijdam van Zaandam. Hij trad in 2005 af nadat zijn liefdesrelatie met de gemeentesecretaris naar buiten kwam⁹⁶. Hoewel Meijdam tot na zijn aftreden volhield dat hij en de gemeentesecretaris allebei probleemloos hun werk hadden kunnen doen dacht de gemeenteraad daar totaal anders over en moesten beiden hun positie opgeven.

De ruimtelijke privacy

In de conclusie bij het arrest *Wennekers/L*⁹⁷ spreekt Mr. Spier zich uit over de ruimtelijke privacy. Het arrest betreft een situatie waarin de werkgever video-opnames maakte van het personeel naar aanleiding van een concreet vermoeden van diefstal door één der medewerkers. Spier stelt:

Toegesneden op de camera in de winkel rijst al aanstonds de vraag of het recht op privacy zich uitstrekt tot de kassahandelingen van werknemers. Die handelingen zullen - in tegenstelling tot bijvoorbeeld telefoongesprekken of e-mail gebruik - nauwelijks betrekking hebben op het privéleven van de werknemer. Daarom is aan gereede twijfel onderhevig of hier daadwerkelijk sprake is van een inbreuk. Voor het zonder toestemming of medeweten van de betrokkene opgenomen telefoongesprekken heeft Uw Raad geoordeeld dat in beginsel niet kan worden gezegd dat deze niet als bewijsmiddel mogen dienen.⁹⁸ Ik zou menen dat hetzelfde geldt voor opnamen door een camera, zeker wanneer het - zoals in casu - gaat om opnamen die de privésfeer niet of nauwelijks raken.⁹⁹

Eerder al oordeelde de rechter in het Koma-arrest¹⁰⁰ dat het op permanente basis controleren van werknemers door middel van een camera in de werkruimte uit het oogpunt van goed werkgeverschap – behoudens wanneer daartoe een duidelijke noodzaak bestaat – niet aanvaardbaar is waaruit de conclusie kan worden getrokken dat permanent toezicht door de werkgever slechts bij hoge uitzondering toestaan is.

Ascher en Steenbruggen¹⁰¹ introduceren de 'privacypiramide' om de verschillende controle mogelijkheden van de werkgever op internetgebruik in overeenstemming te brengen met het subsidiariteitsbeginsel. Volgt de werkgevers deze benadering dan kan aan zijn belang worden tegemoet gekomen zonder dat de privacy van de werknemers meer dan noodzakelijk wordt geschonden. De werkgever kan zijn controle beginnen bij de onderste trap en zich na iedere trap bezinnen op de vraag of een verdergaande maatregelen noodzakelijk zal zijn.

<i>Bovenste trap</i>	<i>Inhoud</i>
<i>Trap 5</i>	<i>Scan op taal</i>
<i>Trap 4</i>	<i>Scan op plaatjes</i>
<i>Trap 3</i>	<i>Subject line</i>
<i>Trap 2</i>	<i>Attachments</i>
<i>Onderste trap</i>	<i>Volume</i>

Het recht op privacy kan zich ook op een andere wijze uitstrekken tot de werkplek¹⁰² namelijk in de zin dat enige privé activiteiten binnen de werksituatie zijn toegestaan. Men noemt dit de privetisering van de werkplek waarvan voor het eerst met zoveel woorden sprake was in de zaak Niemietz¹⁰³ waarbij het hof oordeelt:

" There appears to be no reason of principle why this understanding of the notion of 'private life' should be taken to exclude activities of a professional or business nature since it is, after all, in the course of their working lives that the majority of people have significant, if not the greatest, opportunity of developing relationships with the outside world. "

De privetisering op de werkplek komt ook in vonnissen van lagere rechters tot uitdrukking. In KLM VS Rijnders¹⁰⁴ betoogt de kantonrechter bijvoorbeeld:

"In het huidige tijdsgewricht is aanvaard dat er een zekere privetisering op de werkplek optreedt. Dat heeft tot gevolg dat ook een werkgever binnen zekere grenzen heeft te aanvaarden dat er onder werktijd privécontacten worden onderhouden. De werkgever behoort de privacy van die contacten te waarborgen."

In de rechtspraak is een tendens te bespeuren dat ook de specifieke omstandigheden van het geval door de rechter worden meegewogen bij de beoordeling of een ontslag terecht is en dat door de rechter gekeken wordt of er instructies zijn voor het privé-gebruik van internet en mail. Ook wordt in aanmerking genomen of duidelijk is welke sancties er kunnen volgens op overtredingen alvorens ontslag als een gerechtvaardigde maatregel wordt beoordeeld.

De kenbaarheid van het beleid van werkgever was ook één van de argumenten van de Hoge Raad in het Hyatt arrest¹⁰⁵ waarin sprake was van een werknemster die weigerde deel te nemen aan een rehabilitatieprogramma na positief uitgevallen drugstest. De Hoge Raad overwoog:

Bij de beoordeling van de aard en de ernst van hetgeen Hyatt als dringende reden heeft aangemerkt, heeft het hof betrokken: het belang van de werkgeefster bij het uitvoeren van de test en het verbinden van consequenties aan een positief testresultaat, de verhouding tussen dat belang van Hyatt en het belang van de werknemster om verschoond te blijven van de gestelde inbreuk op haar persoonlijke levenssfeer, de kenbaarheid van het strikte beleid van Hyatt voor de werknemster en de alternatieven die partijen ten dienste stonden. Zoals de werknemster het geven van een waarschuwing als een redelijk alternatief voor Hyatt heeft beschouwd, zo heeft het hof blijikbaar - in het voetspoor van Hyatt en het GEA - de mogelijkheid tot deelname aan het rehabilitatieproject als een redelijk alternatief voor de werknemster beschouwd.

De Hoge Raad concludeert vervolgens dat het onderdeel van het cassatiemiddel waarbij inbreuk op de privacy wordt aangevoerd niet tot cassatie leidt.

Informationele privacy

Onder informationele privacy van werknemers kunnen alle zaken worden verstaan die vastgelegd en gespecificeerd zijn in de Wet Bescherming Persoonsgegevens en betrekking hebben op de werksituatie¹⁰⁶. Het gaat hier bijvoorbeeld om gegevens die worden vastgelegd in personeelssystemen ofwel voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag, prestaties van de in de onderneming werkzame personen. Maar ook gegevens met betrekking tot E-mail en internetgebruik van de werknemers kunnen gekwalificeerd worden als een persoonsgegeven omdat deze immers ook te herleiden zijn tot de individuele werknemer. In artikel 7 Wbp wordt bepaald dat het verzamelen van persoonsgegevens alleen is toegestaan ten behoeve van een welbepaald, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigd doel. Voor de werkgever impliceert dit dat hij doel en omvang van een controle goed zal moeten motiveren en dat de controle proportioneel moet zijn in relatie tot het gestelde doel.¹⁰⁷

Ook de werkgever die op zoek is naar een nieuwe werknemer moet rekening houden met diens privacy maar dat is minder duidelijk geregeld.

Privacy kan in het gedrang komen als de informatie niet door de sollicitant zelf wordt verstrekt maar hem als het ware wordt ontlokt met behulp van meer of minder directe technieken of wordt verzameld bij derden, zonder dat de sollicitant daarvan op voorhand op de hoogte is gesteld.¹⁰⁸

De werkgever die op zoek is naar een goede werknemer voor zijn vacante functie zal over het algemeen naar twee hoofdaspecten kijken:

1. Kennis en vaardigheden
2. Persoonlijkheid, ambitie en attitude

Hij krijgt zijn informatie in eerste instantie van de sollicitant die in zijn brief of CV aangeeft wat naar zijn idee voor de werkgever relevant is om zijn geschiktheid voor de functie te beoordelen. Bovendien kan de sollicitant referenties opgeven die door de werkgever in spé kunnen worden nagetrokken.

De werkgever beoordeelt de gegevens die hem op die wijze toekomen in het licht van de geschiktheid van de kandidaat voor de functie. Met andere woorden: het informatierecht dat de werkgever toekomt is begrensd door het geschiktheids criterium als leidend principe¹⁰⁹. Op grond van de reflexwerking van het recht op privacy kan een werknemer daartegen geen bezwaar maken maar wel tegen de wens om alles te willen weten over de werknemer¹¹⁰. Met andere woorden de werkgever heeft geen recht heeft op informatie over privé-aangelegenheden van sollicitanten die geen relevantie hebben uit het oogpunt van geschiktheid voor de functie, hoe interessant wellicht ook.

De privacy van een sollicitant kan vooral in het gedrang komen als de informatie niet afkomstig is van of via de kandidaat zelf maar verzameld is bij derden of op het internet zonder dat de sollicitant daarvan op de voorhand op de hoogte is gesteld¹¹¹. De sollicitant verliest op zo'n moment zijn greep op de verstrekking van de gegevens (waarvan ook maar de vraag is of deze juist zijn of zelfs op hem betrekking hebben) en kan deze niet weerleggen. De kans dat de informatie zich niet beperkt tot de geschiktheid voor de functie is in zo'n geval groot evenals de kans op schending van de privacy.

In het eerder genoemde programma Casa Luna van de NCRV dat op 2 augustus 2005 werd uitgezonden vertelde een werkgever dat hij ooit Googelde op de naam van een sollicitant. Hij vond in Google ondermeer betrokkene's weblog en vond daar een heleboel meer informatie dan iemand in een sollicitatiegesprek kwijt wil.

“Hij of zij loopt sociaal of psychologisch helemaal leeg en geven echt alles bloot van zichzelf”. Ik krijg dan halverwege een soort privacyprobleem want ik mag niet vragen ben je zwanger of wil je huisman worden maar op de website staat er soms voor de komende vier jaar wat iemand van plan is om te gaan doen. Ik vraag mij dan af of dit wel voor my eyes is. Deze kandidaat, al is hij nog zo goed, ik wil hem niet hebben. Mensen realiseren zich kennelijk niet dat iedereen mee kan lezen, ook toekomstige werkgevers”, aldus de werkgever.

“De betrokkene is niet aangenomen voor een heel groot deel vanwege zijn maatschappelijke opvattingen, zijn opvattingen over het werk dat hij zou moeten doen en de manier waarop hij tegen bepaalde problemen aankeek. Dat zou ik dus nooit uit het sollicitatiegesprek hebben gekregen. Het kan maatschappelijke repercussies hebben wat je doet en dat moet je je realiseren”.

De positie van de sollicitant is niet expliciet in de wet geregeld¹¹² hoewel de sollicitant zich vanzelfsprekend wel kan beroepen op art. 6:162 BW of in wellicht op de artikelen 261 en 162 Sr voor smaad of laster als de regels voor het natrekken van informatie zijn geschonden. In de praktijk valt dit echter nauwelijks te

controleren of te bewijzen dus in feite kan een sollicitant zich tegen misbruik van het informatierecht door werkgevers in het geheel niet beschermen.

Er zijn wel basisregels opgesteld door de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP)¹¹³ die organisaties, volgens de NVP, in acht zouden moeten nemen bij werving en selectie. Bij punt 5.1 staat over inzake 'nader onderzoek' in deze code:

Indien de organisatie inlichtingen over de sollicitant wil inwinnen bij derden, vraagt zij hiertoe vooraf diens toestemming. De beoogde informatie moet direct verband houden met de te vervullen vacature en mag geen onevenredige inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant.

De Stichting van de Arbeid pleit er voor dat ondernemingen de NVP Sollicitatiecode, dan wel een op die code gebaseerde regeling, toepassen¹¹⁴.

Overigens is het goed om te weten dat de ondernemingsraad via het instemmingsrecht van art. 27 lid 1 sub f WOR ook zeggenschap heeft op het gebied van het aanstellingsbeleid in de onderneming en op die wijze mee kan bepalen welke informatie redelijkerwijs van aanstaande werknemers kan worden gevraagd¹¹⁵.

Vrijheid van meningsuiting in relatie tot het werk

De overheid garandeert burgers vrijheid van meningsuiting in art. 15 GW en artikel 10 EVRM. Daarmee hebben burgers waarborgen (behoudens de gevallen die bij wet zijn bepaald) dat de overheid niet censureert of in publicaties ingrijpt. Toetsing geschiedt indien nodig achteraf door de rechter.

Over de horizontale werking van de vrijheid van meningsuiting lopen de meningen nog altijd uiteen hoewel door de Hoge Raad horizontale werking (zij het impliciet en vooral aan de hand van artikel 7 GW) werd bevestigd in de zaak Meijer/De Schelde¹¹⁶. Ook is uit rechtspraak gebleken dat van artikel 10 EVRM een vorm van 'indirecte horizontale werking' uitgaat, waardoor de vrijheid van meningsuiting ook geldt in private verhoudingen tussen burgers of private organisaties onderling¹¹⁷.

Voorhoof stelt eveneens vast dat uit de rechtspraak van EHRM blijkt dat door het hof uitdrukkelijk en ook effectief (indirecte) horizontale werking is toegekend aan art 10 EVRM. Sinds Parool/van Gasteren geldt dat in ieder geval voor onrechtmatige uitingen in de media¹¹⁸.

Onrechtmatige uitingen in de media

Schuijt stelt dat je je af kunt vragen of er sprake is van derdenwerking dan wel van toepasselijkheid van het grondrecht zelf als burgers tegen elkaar procederen naar aanleiding van onrechtmatige uitingen in de media. Het gaat immers om de vraag of bewuste publicatie in strijd is met ieders verantwoordelijkheid conform de wet inclusief art 6:162 BW¹¹⁹. Uitingen op het internet zullen waarschijnlijk door de rechter niet anders beoordeeld worden dan uitingen via andere media. Dat bleek onlangs nog in een aantal rechtszaken over uitingen op het internet.

In de eerste zaak werd een vrouw veroordeeld door de politierechter in Assen wegens uitlatingen op haar (besloten) Hyvesprofiel waarin ze haar ex-vriend een pedofiel noemde. Hoewel zij aanvoerde dat zij de wet niet overtrad vanwege de beslotenheid van haar Hyvesprofiel (dat alleen zichtbaar was voor haar vrienden), oordeelde de rechter dat uitingen via een sociaal netwerk als Hyves, waar iedereen je vriend kan worden, weldegelijk openbaar zijn.

In een andere zaak maakte een man zijn ex-vriendin en haar vriend zwart op zijn Hyvesprofiel en een website die hij onderhield. Hij publiceerde allerlei intieme details over zijn ex en haar vriend waarbij hij niet alleen haar naam noemde maar ook een foto plaatste. De rechter concludeerde dat er man er kennelijk op uit was om de slachtoffers publiekelijk te kwetsen en maatschappelijk te beschadigen en verbood de man zich verder op welke wijze dan ook uit te laten over de vrouw en haar vriend.¹²⁰

Criteria ter toetsing

Aan de rechtspraak van het EHRM kunnen volgens Voorhoof¹²¹ wel enkele bijzondere gezichtspunten worden ontleend zoals:

1. De noodzakelijkheidseis fungeert als ultieme concrete toetsing waarbinnen voldoende is dat de beperking van communicatievrijheid bij wet is voorzien maar ook dat de handhaving in concreto ter toetsing staat
2. Uitingen die niet bijdragen aan enig maatschappelijk debat hebben een geringer beschermingsniveau
3. Goede intenties kunnen schadeverwekkende uitingen rechtvaardigen
4. De disproportionaliteit van overheidsinmenging is een doorslaggevend criterium bij de toetsing (al dan niet bestaan van andere mogelijkheden en/of middelen tot de uitoefening van de communicatievrijheid)

Uit deze gezichtspunten zijn voor werknemers eenvoudig criteria te destilleren waaraan een rechter een voor de werkgever onwelgevallige uitlating op het internet zou kunnen toetsen. Dit geldt ook voor uitingen die in de privé-sfeer zijn gedaan. De werkgever kan een werknemer niet verbieden zijn mening te uiten tenzij een door de werknemer aanvaarde gedragscode zich daartegen verzet of andere belangen van de werkgever erdoor worden geschaad¹²². Een mening over een concurrerend bedrijf zal echter niet in dank worden aanvaard en als iemand in een bouwbedrijf werkt dan is het niet zonder risico om negatieve artikelen over de bouwsector te publiceren.

Klokkenluiders

Als een werknemer van mening is of het vermoeden heeft dat er in zijn werksituatie sprake is van illegale of immorele praktijken dan kan hij er voor kiezen 'klokkenluider' te worden en de vermeende misstanden aan de grote klok hangen. Het zal duidelijk zijn dat dit ernstige gevolgen kan hebben voor de relatie tussen de werknemer en de werkgever.

Er is geen juridische bescherming voor klokkenluiders, hoewel er wel aan een wetsartikel over dit onderwerp wordt gewerkt. De Stichting van de Arbeid heeft een Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen opgesteld die bouwstenen bevat voor een zorgvuldige procedure, zodat werknemers op adequate en veilige wijze melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden in de onderneming waar zij werkzaam zijn. De (potentiële) klokkenluider, die volgens een op de bouwstenen van de 'Verklaring' gebaseerde procedure vermoedens van misstanden aan de orde stelt, gedraagt zich in beginsel als een 'goed werknemer' en wordt uit dien hoofde beschermd door het reguliere arbeidsrecht tegen benadeling dan wel sociaal onrechtvaardig ontslag¹²³.

Zijn webloggers journalisten?

Voor sommige beroepsgroepen kunnen bijzondere beperkingen gelden. Voor journalisten is bijvoorbeeld zo'n bijzondere beperking erkend in Sunday Times¹²⁴ arrest met verwijzing naar hun 'function in society'. De bevoorrechte positie van journalisten werd bevestigd door EHRM¹²⁵ als dat opmerkt: "Bij de uitoefening van dit recht (bedoeld wordt de persvrijheid) moet de op de pers rustende verplichtingen en verantwoordelijkheden in acht worden genomen". Maar de vraag is of webloggers journalisten zijn.

NRC journalist Dick van Eijk definieert journalistiek als: "waarheidzoekend verhalen vertellen zonder wettelijke grondslag, primair ten dienste van burgers"¹²⁶. ICT-jurist Arnoud Engelfriet¹²⁷ leidt uit de definitie van de Raad voor de Journalistiek af dat het afhangt van de site of een blogger als journalist gezien moet worden¹²⁸ terwijl volgens Engelfriet uit de uitspraken van de Hoge Raad blijkt dat wie zich presenteert als journalist ook als journalist behandeld kan worden. Dat kan als consequentie hebben dat de weblogger/journalist aangesproken wordt op de gedragscodes die nationaal en internationaal voor journalisten gelden en dat klachten over diens gedrag bij de Raad voor de Journalistiek kunnen terecht komen. Hoewel de Raad geen sancties kan opleggen is de kans niet ondenkbeeldig dat een rechter zich wel conformeert aan het oordeel van de Raad over de journalist in kwestie.

Hoofdstuk 4 – Onderzoeken in de praktijk van het webloggen en van Web 2.0

Na mijn inventarisatie van wetgeving en jurisprudentie op het gebied van de valkuilen voor de Werknemer 2.0 is het tijd om te kijken naar de praktijk. Om in beeld te krijgen hoe het er voor staat met de Werknemer 2.0 deed ik twee onderzoeken.

In 2006 hield ik een online empirisch onderzoek onder 603 webloggers naar hun ervaringen met de impact van weblogactiviteiten binnen de werksituatie. Ik nodigde via mijn eigen weblog Miwian.nl andere bloggers uit om de [netquestionnaire](#) over de webloggende werknemer in te vullen. Deze vraag ging als een lopend vuurtje door weblogland en binnen een aantal maanden had ik niet alleen ruim 600 respondenten maar ook een enorm aantal mailtjes met mensen die geïnteresseerd waren in het resultaat.

In de maand juli van 2008 hield ik een aanvullend onderzoek over de impact van de 'web presence' van mijn contactpersonen via LinkedIn en Hyves op hun werksituatie. Ook hier weer stelde ik een korte [netquestionnaire](#) op, nu meer gericht op gebruik van sociale netwerken of andere Web 2.0 toepassingen. Als bron gebruikte ik mijn eigen LinkedIn profiel en Hyvespagina waar ik mijn 'contacts' (LinkedIn) en 'vrienden' (Hyves) verzocht de enquête in te vullen. In twee weken tijd deden ruim 70 mensen dat.

Netquestionnaire webloggende werknemers

Het onderzoek naar de webloggende werknemer begon met een paar algemene vragen over de periode dat de webloggers al actief zijn en of ze alleen loggen of samen met anderen.

Hoe lang al een weblog?

1. Hoe lang onderhoud je al een weblog?			Response Percent	Response Count
meer dan 3 jaar			15.8%	95
tussen 2 en 3 jaar			21.7%	131
tussen 1 en 2 jaar			27.7%	167
tussen een half jaar en 1 jaar			18.4%	111
minder dan een half jaar			16.4%	99
			answered question	603
			skipped question	0

Het grootste deel (63 %) van de ondervraagden blogt minder dan twee jaar en heeft dus nog niet zo'n hele lange ervaring met het fenomeen weblog of de mogelijke gevolgen die dit op de lange termijn kan hebben. Veel van de pioniers op weblog gebied waren overigens mensen die beroepshalve bij publicaties betrokken waren: tekstschrijvers, journalisten, freelance redacteurs e.d. dus voor wie de do's en don'ts van het publiceren via hun professionele activiteiten al geen geheimen hadden.

Nu webloggen een medium is geworden dat door alle lagen van de bevolking wordt gebruikt is het risico op 'ongelukken' veel groter. Immers, de gemiddelde vrachtwagenchauffeur, huisvrouw of administratief medewerker heeft geen wetenschap van geschreven en ongeschreven regels die van invloed zijn op zijn of haar publicaties op het internet.

Alleen of samen?

2. Log je alleen of samen met anderen?			Response Percent	Response Count
Alleen			84.9%	512
Samen met één ander			7.6%	46
Samen met meerdere anderen			7.5%	45
			answered question	603
			skipped question	0

Zo'n 85 % van de totale populatie blogt in z'n eentje terwijl een minderheid van 15 % het doet samen met één of meerdere anderen. De weblogs waar meerdere mensen bij betrokken zijn behandelen vaak een specifiek onderwerp zoals muziek, politiek en nieuws of zijn een company- of 'shocklog' (zoals bijvoorbeeld het beruchte GeenStijl.nl).

Algemeen of specifiek?

3. Hoe zou je je weblog willen omschrijven? Kies de omschrijving die het beste bij je weblog past ook al zijn er meerdere kwalificaties van toepassing.			Response Percent	Response Count
Lifelog			61.9%	373
Fotolog			5.5%	33
Kunst- & cultuurweblog			1.7%	10
Muziekweblog			1.7%	10
Nieuwsweblog			4.5%	27
Politieke weblog			2.2%	13
Techblog			1.8%	11
Collectieve weblog			2.3%	14
Companylog			1.3%	8
Anders (graag kort omschrijven)			17.2%	104
			answered question	603
			skipped question	0

Het overgrote deel van de ondervraagde webloggers houdt een lifelog bij terwijl ruim 17 % zijn weblog niet herkent in één van de door mij gegeven typering of niet weet wat de begrippen inhouden en daarom voor alle zekerheid zelf een beschrijving geeft. De omschrijvingen die deze respondenten geven van hun weblog zijn te lezen in bijlage 1. In ieder geval is duidelijk dat de meerderheid van de respondenten een weblog heeft waarin allerlei onderwerpen worden besproken, die de aandacht van betrokkene hebben of die de weblogger graag met anderen wil delen: 'van alles en nog wat' en 'meerdere onderwerpen'. Meerdere webloggers geven te kennen dat ze hun weblog ook gebruiken als mogelijkheid om foto's van eigen hand te publiceren. Er is in het onderzoek niet verder doorgevraagd over of alle bloggers zich ook realiseren welke regels en wetten op het publiceren van foto's van toepassing zijn (zoals bijvoorbeeld het portretrecht).

De werksituatie

4. Wat is je werksituatie?			Response Percent	Response Count
Werknemer in dienstverband (geen journalist)			67.2%	405
Zelfstandig ondernemer			8.3%	50
Freelancer			3.0%	18
Uitzendkracht			3.3%	20
Oproepkracht			1.3%	8
Journalist			4.3%	26
Vakantie- of bijbaan			5.8%	35
Geen betaald werk			6.8%	41
			answered question	603
			skipped question	0

Het overgrote deel van de respondenten 67 % is werknemer in dienstverband terwijl bijna 7 % geen betaald werk heeft. Ruim 11 % is zelfstandig ondernemer of freelancer en heeft niet te maken met een arbeidsverhouding zoals in deze scriptie besproken wordt. Overigens is duidelijk dat ook in een situatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer negatieve gevolgen zouden kunnen ontstaan op grond van publicaties die iemand op het internet doet maar daarop is in het bestek van deze scriptie niet verder ingegaan.


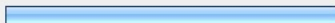



Wel of geen alias?

5. Log je onder je eigen naam of onder een alias? (Het gaat hier niet om de naam van je weblog maar de naam waarmee jij de door jou geschreven logjes ondertekent.)			Response Percent	Response Count
Ik gebruik alleen mijn eigen voornaam.			36.5%	220
Ik gebruik mijn voor- en achternaam op mijn weblog			20.4%	123
Ik gebruik een alias			43.1%	260
			answered question	603
			skipped question	0

Het aanzienlijk deel van de webloggers gebruikt een alias maar de groep die of de eigen voornaam of de voor- en achternaam gebruikt is groter (57 %). De groep die zowel de voor- als achternaam gebruikt – en daardoor probleemloos te traceren via Google of ander zoekmachines - is ruim 20 %. Een deel van deze mensen heeft wellicht niet nagedacht over de gevolgen van de weblogactiviteit en een ander deel is van mening dat hij/zij niets te verbergen heeft of geen risico loopt. Daar is in mijn onderzoek geen vervolgvraag over gesteld.

Een aanzienlijk deel van de webloggers, 43.1 %, gebruikt een alias dus heeft er in ieder geval van te voren over nagedacht dat het niet wenselijk is om al te eenvoudig vindbaar te zijn op het internet. Overigens blijkt dat het, ook bij webloggers die niet onder hun eigen naam bloggen, toch niet zo heel moeilijk is om de ware identiteit op te sporen omdat het E-mailadres van de weblogger dat op de site staan vermeld vaak wel een voor- en/of achternaam bevat.

Loggen over werk of collega's

6. Log je wel eens over je werk, gebeurtenissen op je werk of collega's?			Response Percent	Response Count
Nooit			24.9%	150
Af en toe			59.0%	356
Regelmatig			10.4%	63
Vaak			4.6%	28
Iedere dag			1.0%	6
			answered question	603
			skipped question	0

Van de ondervraagden logt een minderheid van 25 % nooit over het werk terwijl 75 % dat met meer of mindere regelmaat wel doet. Ruim de helft van het aantal respondenten blogt af en toe over het werk en slechts ruim 5 % doet dat vaak of iedere dag. Degenen die af en toe over hun werk loggen zijn in meerderheid.

Redenen om niet over het werk te bloggen

7. Als je nooit over je werk logt, komt dat dan omdat... (Alleen als je bij vraag 6 NOOIT hebt ingevuld)			Response Percent	Response Count
Je geen werkt hebt			10.2%	17
Er niks over te vertellen valt			12.7%	21
Je geen problemen wilt op je werk.			12.7%	21
Er genoeg andere onderwerpen zijn om over te schrijven.			30.1%	50
Je vindt dat het niemand iets aangaat wat jij daarover denkt.			14.5%	24
 Anders (graag kort toelichten)			19.9%	33
			answered question	166
			skipped question	437

Veel van de mensen die niet over hun loggen doen dat niet omdat er genoeg andere onderwerpen zijn om over te schrijven maar 12,7 % van de respondenten uit deze groep doet het niet om geen problemen te krijgen op het werk.

De antwoorden bij 'anders' zijn verzameld in bijlage 2. Daar zien we ook in veel antwoorden dat webloggers vinden dat hun blog niets met hun werk te maken heeft. Soms zijn er afspraken gemaakt tussen werkgever en werknemer om niet over het werk te bloggen en anderen geven aan te maken te hebben met cliënten wiens privacy beschermd moet worden. In sommige antwoorden komt naar voren dat uit de aard van het werk geheimhouding voortvloeit die zich ook uitstrekt naar de weblog.

Impact van weblog op het werk

8. Heb je de indruk dat wat jij op je weblog schrijft invloed zou kunnen hebben in je werksituatie of op je rechtspositie? (Alleen als je bij vraag 6 NOOIT hebt ingevuld)			Response Percent	Response Count
Ja			27.6%	60
Nee			44.7%	97
Misschien			22.6%	49
Geen idee			6.0%	13
answered question				217
skipped question				386

Een kleine 45 % van de mensen (die 'nooit' invulden bij vraag 6) heeft het idee dat wat er op de weblog geschreven wordt geen impact zou kunnen hebben in de werksituatie of op de rechtspositie en 55 % acht dat wel denkbaar of heeft er geen idee over.

27,6 % van de respondenten heeft de conclusie getrokken dat er impact zou kunnen zijn van de weblog op de werksituatie en 22,6 % acht het denkbaar. Deze groep mensen heeft nagedacht over de vraag wat de wederzijdse belangen zijn van werkgever en werknemer en daar het gedrag op afgestemd. Dat geeft in ieder geval blijk van goed werknemerschap bij deze respondenten omdat zij oog hebben voor de belangen die er spelen, ook die van de werkgever.

Moelijkheden op het werk als gevolg van weblog

9. Is de inhoud van je weblog wel eens aanleiding geweest voor moeilijkheden in je werksituatie? (Alleen als je bij vraag 6 NOOIT hebt ingevuld)					
	ja	nee	ik denk van wel	ik denk van niet	Response Count
Direct met de baas/opdrachtgever	3.4% (7)	92.2% (190)	0.5% (1)	3.9% (8)	206
Indirect met baas/opdrachtgever	1.5% (3)	91.7% (189)	3.4% (7)	3.4% (7)	206
Direct met collega's	3.9% (8)	91.2% (186)	1.0% (2)	3.9% (8)	204
Indirect met collega's	1.0% (2)	91.6% (186)	3.0% (6)	4.4% (9)	203
answered question					211
skipped question					392

Een minderheid van de mensen die nooit over het werk blogt (en bij vraag 6 'nooit invulden) weet zeker of denkt dat er wel eens moeilijkheden op het werk zijn geweest die terug te leiden waren tot de inhoud van de weblog waarbij er ongeveer evenveel moeilijkheden waren met de baas als met de collega's.

Toelichting

Het overzicht van alle antwoorden op vraag 10 (waarin respondenten toelichting konden geven op hun antwoorden bij de vragen 8 en 9) is te zien in bijlage 3.

Een aantal in het oog springende antwoorden geef ik hieronder weer.

- Nr 2 is ontslagen vanwege postjes op de weblog
- Nr 3 had geschreven over een product van een grote klant en werd daarover aangesproken
- Nr 7 geeft aan dat het weblog impact heeft op de onderlinge sfeer met collega's
- Nr 13 schreef een stukje over een situatie met een collega die hij aanduidde met een letter. Collega wilde dat verwijderd hebben en dat is ook gebeurd.
- Nr 31 heeft de weblog gebruikt om klanten op de hoogte te brengen van vertrek naar een concurrerend bedrijf. Dit werd als een strek ervaren.

- Nr 40 heeft een incident meegemaakt dat voortkwam uit haar weblog waarbij de leidinggevende als gevolg van een anonieme tip na drie maanden furieus maakte over een logje waarin nog naam nog bedrijf werd genoemd. Eiste verwijdering van het artikelje en dat is ook gebeurd.
- Nr 41 kreeg een wel heel vervelende reactie van collega (opgespoord via IP-adres) en is daarna een nieuwe weblog begonnen.
- Nr 42 is jurist en was ooit openhartig over XTC-gebruik waarna vragen op het werk volgden.
- Nr 45 maakte mee dat iemand die boos was over een stukje op de weblog belde met de baas van betrokkene.

Respondenten die over het werk loggen: wat weten baas en collega's?

11. Wat weet men op je werk van je weblog? (waar een baas genoemd wordt ook een opdrachtgever bedoeld.)					
	ja	nee	ik denk van wel	ik denk van niet	Response Count
Mijn collega's weten dat ik een weblog heb.	62.0% (261)	20.2% (85)	12.1% (51)	5.7% (24)	421
Mijn baas/opdrachtgever weet dat ik een weblog heb.	40.4% (170)	32.1% (135)	11.9% (50)	15.7% (66)	421
Mijn collega's (sommigen) lezen mijn weblog.	55.9% (237)	22.9% (97)	11.8% (50)	9.4% (40)	424
Mijn baas leest mijn weblog.	19.7% (81)	38.1% (157)	14.3% (59)	27.9% (115)	412
Ik krijg wel eens feedback/reacties van mijn collega's op mijn weblog.	53.0% (223)	43.9% (185)	1.4% (6)	1.7% (7)	421
Ik krijg wel eens feedback /reacties van mijn baas op mijn weblog.	16.8% (70)	77.0% (321)	1.7% (7)	4.6% (19)	417
	<i>answered question</i>				427
	<i>skipped question</i>				176

Het blijkt dat van 62 % van deze respondenten (die hebben ingevuld dat ze wel eens over het werk loggen) de collega's met zekerheid op de hoogte zijn van het bestaan van de weblog en van 40,4 % is de baas op de hoogte. Bij nog eens zo'n 12 % wordt van de collega's of baas vermoed dat ze het weten. Wat hier opvalt is dat er in 82,2 % van de gevallen zekerheid bestaat over de bekendheid bij collega's en bij 72,5 % over bekendheid bij de baas. Daaruit concludeer ik dat over het bestaan van de weblog wordt gecommuniceerd binnen de werksituatie in zo'n driekwart van de gevallen en dat kan aangemerkt worden als een uiting goed werknemer- en/of werkgeverschap. In een kwart van de gevallen is er wel een vermoeden maar maakt de weblog geen onderdeel uit van de communicatie tussen werkgever en werknemer.

Bij de vraag naar wie de weblog leest blijkt dat van de collega's vaker duidelijkheid verschaffen over het al dan niet lezen er van (78,8 %) dan de baas (57,8). Ook laat de baas vaker expliciet weten de weblog niet te lezen (38,1 %) dan de collega's (22,9 %).

Bij de vraag naar feedback wordt het verschil tussen collega's en baas nog duidelijker want bij 53 % van de respondenten geven de collega's wel eens feedback terwijl de baas dat maar in 16,8 % van de gevallen doet. Van de bazen reageert 77 % niet naar aanleiding van de weblog en in 43,9 % wordt geen feedback ontvangen van de collega's.

Toelichting

Bij vraag 12 konden respondenten hun antwoorden op de vorige vraag nader toelichten (zie ook bijlage 4). Een aantal opvallende antwoorden licht ik er even uit hieronder.

- Bij nr. 26 werd en door collega's gegoogeld op diens naam en zodoende vonden collega's de weblog.
- Bij nr 46 werden screenshots van de weblog van betrokkene achteraf als belastend aangemerkt terwijl betrokkene daar nimmer op was aangesproken. Deze respondent was zeer geschokt door het feit dat achteraf bleek dat hij/zij al jaren op de voet werd gevolgd

- door iemand uit de werksituatie en dat dit uiteindelijk leidde tot een ontslagverzoek.
- Nr 47 geeft aan dat er door de collega's misbruik gemaakt werd van de reactiemogelijkheid.
- Nr 55 is van mening dat nu hij/zij een eigen zaak is (zelf)censuur niet meer nodig is.
- Nr 64 werd gevraagd om mee te werken aan een tijdschriftenartikel over weblogs en vroeg naar aanleiding daarvan de baas of het OK was om een weblog bij te houden. Hij/zij moest daarbij uit de anonimiteit treden.
- Nr 67's weblog is helemaal uitgeplozen in het kader van 'Research naar de sollicitant'. Uit de formulering concludeer ik dat dit niet met instemming van betrokkene is gebeurd (zie ook het vorige hoofdstuk over het informatierecht van de werkgever).
- Bij 77 lezen we dat er ook mediabedrijven zijn die weblogs van oud-medewerkers blokkeren.
- Nr 80 heeft een baan als tekstschrijfster gekregen dank zij haar weblog.
- Nr 82 ziet in de statistieken regelmatig bedrijfsnamen van opdrachtgevers staan dus vermoed dat collega's meelesen.
- Nr 84 heeft een lesje geleerd na ontslag in een vorige werksituatie en houdt de weblog geheim.
- Nr 97 is ooit gegoogeld door een toeleverancier en dat kwam hem/haar op een schriftelijke waarschuwing te staan i.v.m. een te kritisch stuk.
- Nr 99 schrijft iets opmerkelijks dat hij/zij het vreemd vindt om reacties te krijgen van personen hij/zij kent uit 'real life'. Deze weblogger benoemt expliciet twee gescheiden werelden.
- Nr 120 houdt de weblog ook gescheiden van het dagelijks leven en voegt daar nog aan toe dat hij/zij het webloggen gebruikt als een uitlaatklep
- Uit sommige antwoorden blijkt dat webloggers hun statistieken bekijken om te zien door wie de weblog is bezocht.
- Meerdere keren is er sprake van het woord 'vertrouwen' dat voor sommige respondenten blijkbaar voorwaarde is alvorens collega's ingelicht worden over de weblog.

Problemen door publicatie op weblog

13. Zijn er wel eens problemen of is er wel eens rrijving op je werk (met je baas of je collega's) die je kunt herleiden tot dingen die je op je weblog schreef?			Response Percent	Response Count
Ja	<input type="checkbox"/>		9.7%	41
Nee	<input type="checkbox"/>		81.3%	343
Ik denk van wel	<input type="checkbox"/>		3.8%	16
Ik denk van niet	<input type="checkbox"/>		5.2%	22
			answered question	422
			skipped question	181

Van de 422 mensen die de vraag invulden (en wel eens over het werk logt) antwoordt 9,7 % dat er wel eens problemen zijn ontstaan op het werk en nog eens 3,8 % weet het niet zeker maar denkt wel dat de problemen te maken hadden met het webloggen.

In het totaal is er in 13,2 % van de gevallen iets vervelends op het werk gebeurd dat mogelijk het gevolg was van publicaties op betrokkene's weblog.

Nadeel ondervonden door weblog?

14. Heb je het gevoel dat je wel eens nadeel hebt ondervonden van het feit dat je een weblog onderhoudt? (Denk bijvoorbeeld aan het missen van beloning of promotie of het niet betrokken of gevraagd worden bij 'vertrouwelijke' of 'ere'-klusjes).			Response Percent	Response Count
Ja	<input type="checkbox"/>		2.4%	10
Nee	<input type="checkbox"/>		89.8%	379
Ik denk van wel	<input type="checkbox"/>		2.8%	12
Ik denk van niet	<input type="checkbox"/>		5.0%	21
answered question				422
skipped question				181

Toch leiden problemen niet altijd tot een nadeel voor betrokkenen want slechts 5,2 % van de respondenten geeft aan wel eens een nadeel te hebben ondervonden dat (vermoedelijk) het gevolg was het feit dat een weblog werd bijgehouden.

Disciplinaire maatregelen door weblog

15. Zijn er wel een disciplinaire maatregelen tegen jou getroffen die je duidelijk kunt herleiden tot dingen die je schreef op je weblog?			Response Percent	Response Count
Ja	<input type="checkbox"/>		2.6%	11
Dat speelde wel mee	<input type="checkbox"/>		2.4%	10
Nee	<input type="checkbox"/>		95.0%	402
answered question				423
skipped question				180

Vijf procent van de respondenten geeft aan dat er tegen hem/haar disciplinaire maatregelen zijn getroffen (mede) als gevolg van de weblog.

Ontslag door weblog

16. Ben je wel eens ontslagen vanwege dingen die je schreef op je weblog?			Response Percent	Response Count
Ja	<input type="checkbox"/>		0.9%	4
Dat speelde wel mee	<input type="checkbox"/>		1.7%	7
Nee	<input type="checkbox"/>		97.4%	412
answered question				423
skipped question				180

Ontslag (mede) als gevolg van de weblog is maar bij 2,6 % van de respondenten ooit gebeurd waarbij 1,7 % van de webloggers aangeeft dat het meespeelde.

In vraag 17 kon er toelichting gegeven worden op de vragen 14 t/m 16. Een overzicht van alle antwoorden is te vinden bijlage 5.

Een aantal opmerkelijke reacties vermeld ik hieronder.

- Nr 1 schrijft over meerdere misstanden (in zijn/haar ogen) op het werk ondermeer over faciliteiten die OR-leden van het bedrijf kregen. Dat leidde tot een conflict met OR-leden.
- Nr 4 is een Belgische werknemer die ontslagen is op grond van dringende redenen omwille van de weblog waar zij anoniem blogde en nimmer namen noemde. Ze schreef louter de stress van zich af.
- Nr 13 is samen met een groep collega's aan het bloggen geslagen ondanks het feit dat het officieel niet mag.
- Nr 15 plaatste caps (capsules) van een item dat voor het werk was gefilmd op de weblog en kreeg te maken met auteursrechten
- Nr 23 voelt het ontslag dat het gevolg was van de weblog als een inbreuk op de privacy. Ook Nr. 20 schrijft iets dergelijks: "een blog is persoonlijk, je eigen virtuele dagboek".
- Bij Nr 26 leest de concurrentie mee en dat gaf wel problemen.
- Nr 33 heeft eens een berisping gekregen van de baas omdat hij naar aanleiding van een logje was gebeld door de redactie van showbiznieuws.
- Nr 39 is op staande voet ontslagen nadat eerder ontslag met succes was aangevochten. Advocaat van de baas besloot betrokkene eens te googelen.
- Nr 41 leverde ooit felle kritiek op werkgever via weblog en kreeg waarschuwing dat dit een volgende keer tot ontslag zou leiden
- Nr 47 kreeg als commentaar dat hij/zij nooit enthousiast was over het werk op de weblog
- Meerdere respondenten geven aan voordelen te hebben ondervonden van het weblog zoals het krijgen van werk of klanten.

Bewust van mogelijke impact op het werk?

18. Ben je bij het schrijven op je weblog altijd bewust van wat mensen op je werk ervan kunnen vinden of hoe er op gereageerd kan worden?			Response Percent	Response Count
Ja		46.8%	241	
Meestal wel		28.0%	144	
Niet altijd		11.7%	60	
Nooit		13.6%	70	
answered question			515	
skipped question			88	

Het is hoopgevend dat 46,8 zich op de voorhand rekenschap geeft van wat mensen op het werk kunnen vinden van de weblog en 28 % aangeeft daar meestal wel aan te denken. Voor een kleine kwart van de respondenten geldt dat zij zich niet altijd of nooit bewust zijn van de impact die hun publicaties kunnen hebben binnen de werksituatie. Deze uitslag komt overeen met het beeld uit vraag 8.

Wordt communicatievrijheid beperkt?

19. Heb je het gevoel dat je communicatievrijheid met betrekking tot je weblog beperkt wordt omdat je (vindt dat je) rekening moet houden met je werksituatie?			Response Percent	Response Count
Ja		47.8%	246	
Nee		52.2%	269	
answered question			515	
skipped question			88	

Bijna 48 % van de respondenten ervaart beperking van de communicatievrijheid in verband met de werksituatie. In vraag 20 konden de vragen 18 en 19 desgewenst nader worden toegelicht (zie ook bijlage 6). Daarin zijn ondermeer de volgende opmerkingen gemaakt:

- Nr 5 vindt het logisch dat de communicatievrijheid beperkt wordt in het kader van goed fatsoen net als nr 44. Nr 19 noemt het etiquette en voor nr 37 is het een kwestie van 'gezond verstand'.
- Nr 9 weet van fraude van een opdrachtgever maar durft dit niet openbaar te maken uit angst voor de gevolgen.
- Nr 15 schrijft dat een weblog geen intiem dagboek is dat je voor jezelf kunt houden.
- Nr 21 vindt het lezen door familie vaker een belemmering van het lezen door collega's of baas.
- Nr 23 wijst op de schade die een werkgever kan ondervinden als werknemers negatief over hem berichten via een openbaar medium als internet.
- Nr 84 citeert een spreekwoord: "Wie in een glazen huis woont, moet niet met stenen gooien". Nr 126 heeft een andere: "Je moet nooit spugen in de hand waaruit je eet".
- Nr 86 heeft een aantal veiligheidsregels voor het webloggen opgesteld.
- Nr 97 is zich er van bewust dat Google en andere zoekmachines een heel lang geheugen hebben.

Is er een geheimhoudingsbeding?

21. Is er in je arbeidsovereenkomst of contract een geheimhoudingsbeding opgenomen?			Response Percent	Response Count
Ja			47.8%	246
Nee			36.9%	190
Weet niet			15.3%	79
			answered question	515
			skipped question	88

Van de respondenten heeft er 47,8 % een geheimhoudingsbeding en een schrikbarend aantal van 15,3 % weet niet of hij/zij dat heeft. Dat laatste impliceert dat deze respondenten niet (volledig) op de hoogte zijn van de verplichtingen die zij hebben op grond van hun arbeidsovereenkomst.

Is er een gedragscode die zich uitstrekt tot het webloggen?

22. Is er binnen je werksituatie een gedragscode van kracht die van invloed is of kan zijn op het gedrag van webloggers?			Response Percent	Response Count
Ja			25.0%	129
Nee			51.3%	264
Weet niet			23.7%	122
			answered question	515
			skipped question	88

Een kwart van de respondenten geeft aan dat er een gedragscode van kracht is die zich (mede) uitstrekt tot het webloggen. Bijna een kwart weet niet van een dergelijke gedragscode af. In meer dan de helft van de gevallen is er geen gedragscode die van toepassing is op het webloggen.

Netquestionnaire Werknemer 2.0

Aanvullend op het onderzoek naar de webloggende werknemer besloot ik een kleine en kortdurende netquestionnaire uit te zetten die met name wat verder inging op de sociale netwerken die de laatste jaren zo'n enorme vlucht hebben genomen.

Mijn beeld was dat werknemers zich meer dan een paar jaar geleden bewust zijn van de mogelijke gevolgen van hun web presence en – wellicht vanwege actief imago management - vaker positieve effecten ondervinden van hun activiteiten online. Ik wilde met dit aanvullend onderzoek dit beeld checken. Ik koos ervoor om deze netquestionnaire in te pluggen via zowel het professionele netwerk LinkedIn als via het vriendennetwerk Hyves.

Welke mogelijkheden worden gebruikt?

1. Welke van onderstaande mogelijkheden gebruik je op het internet? Je kunt meerdere mogelijkheden invullen			Response Percent	Response Count
Weblog			31.0%	22
Hyves			71.8%	51
LinkedIn			69.0%	49
MySpace			12.7%	9
Twitter			9.9%	7
Plaxo			33.8%	24
Geen van allen			2.8%	2
answered question				71
skipped question				0

Van de 71 respondenten gebruikt een ruime meerderheid zowel LinkedIn als Hyves. Ook Plaxo blijkt tamelijk populair met 33 % terwijl MySpace en Twitter het minst gebruikt worden.

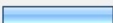
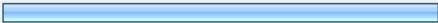
Wel eens aangesproken op publicaties via het web?

2. Ben je op je werk wel eens aangesproken op iets dat je had gepubliceerd op het internet?			Response Percent	Response Count
Ja			43.7%	31
Nee (ga door met vraag 6)			56.3%	40
answered question				71
skipped question				0

Van de respondenten is 43,7 % wel eens aangesproken op de publicaties op het internet. Driekwart van die reacties waren positief en 15 % was neutraal. Slecht een klein 10 % van de reacties was negatief.

3. Die reactie was			Response Percent	Response Count
Positief (ga door met vraag 6)			75.8%	25
Neutraal (ga door met vraag 6)			15.2%	5
Negatief			9.1%	3
answered question				33
skipped question				38



Leverde dat problemen op met de werkgever?

4. Leverde die negatieve reactie problemen op tussen jou en je werkgever?			Response Percent	Response Count
Ja			20.0%	2
Nee (ga door met vraag 6)			80.0%	8
			<i>answered question</i>	10
			<i>skipped question</i>	61

Twee respondenten gaven aan problemen te hebben ondervonden met de werkgever.

In vraag 5 kon men toelichten hoe was omgegaan met de problemen en welke consequenties dit eventueel had. Eén van deze respondenten verwijderde een stuk en daarmee was de kous af terwijl de andere werd ontslagen vanwege iets dat hij/zij op het internet had gepubliceerd (zie ook bijlage 6).

Is er een protocol of zijn er regels over internetuitingen?

6. Bestaat er voorzover je weet op je werk een protocol of zijn er regels op het gebied van internetuitingen die jij (uit andere hoofde dan je werk) publiceert?			Response Percent	Response Count
Ja			23.9%	17
Nee			76.1%	54
			<i>answered question</i>	71
			<i>skipped question</i>	0

Het percentage respondenten dat aangeeft dat er sprake is van een protocol wijkt niet noemenswaardig af van het percentage uit het eerder onderzoek. Nog altijd is het ongeveer in een kwart van de gevallen dat er een protocol of gedragscode geldt die zich uitstrekt tot internetuitingen.

Bij vraag 7 konden opmerkingen worden gemaakt (zie bijlage 7). De meest interessante opmerking vond ik onder 1. waar door een schuldeiser een poging werd gedaan om via de werkgever loonbeslag te leggen. De persoon in kwestie werd aan de werkgever gelinkt via LinkedIn. De schuldeiser had er alleen geen rekening mee gehouden dat er meerdere personen konden zijn met dezelfde naam. Dat was hier het geval.

Hoofdstuk 5 – Conclusies en aanbevelingen

Ik onderzocht in deze scriptie wat de juridische valkuilen zijn voor de Werknemer 2.0, in welk krachtenveld hij zich bevindt, waar hij rekening mee moet houden en met welke aspecten van het recht kan hij te maken krijgen. De valkuilen voor de Werknemer 2.0 zet ik hieronder op een rijtje aan de hand van een aantal conclusies uit mijn onderzoek. Ook wordt er in die punten antwoord gegeven op de vragen van webloggers die ik in de inleiding noemde.

Er zijn problemen maar die bereiken zelden de rechter

Uit het empirisch onderzoek onder webloggers en onder gebruikers van Web 2.0 komt naar voren dat er nog maar weinig gevallen bekend zijn waar ontslag van een werknemer direct in verband kan worden gebracht met diens activiteiten op het internet. Incidenten zijn er genoeg, zo blijkt uit de netquestionnaires, maar meestal komt de werknemer er zonder kleerscheuren of met een reprimande af. In een enkel geval neemt de werknemer zelf het initiatief om een andere baan te zoeken nadat er problemen ontstonden naar aanleiding van de webactiviteiten. Sommige werknemers zetten hun webpublicaties onder een andere naam voort of staken hun activiteiten in cyberspace omdat ze het er niet voor over hebben dat ze problemen krijgen op het werk.

Er zijn weldegelijk risico's voor de werknemer

Maar het is oppassen geblazen voor werknemers want ze kunnen weldegelijk ontslagen worden vanwege iets dat op de weblog geschreven wordt of op andere plekken op het internet gepubliceerd, zeker als die publicatie direct de belangen van de werkgever raken en als de regels van gedragscodes worden overtreden.

Maar ook als je geen namen noemt van bedrijf of collega's, kun je problemen krijgen. Uit het onderzoek onder webloggers blijkt dat het in sommige gevallen vertellen van een verhaal zonder enige concrete naam of verwijzing al aanleiding genoeg kan zijn voor een vervelende confrontatie met collega's of een berisping van de baas. Los van de kwestie of derden er een concrete situatie of personen in kunnen herkennen, herkennen betrokkenen zich in de publicatie kunnen zich beledigd voelen of onheus beoordeeld.

Niet alle werknemers zijn zich bewust van de risico's online

Uit de netquestionnaires blijkt dat lang niet alle respondenten zich bewust zijn van de risico's die het leven in cyberspace met zich mee kan brengen. Sommige webloggers wanen zich in een relatieve privacy en zijn oprecht verontwaardigd als blijkt dat allerlei mensen meelesen op hun weblog en helemaal als ze dat niet kenbaar hebben gemaakt. Anderen wanen zich door gebruik van een alias veilig voor spiedende ogen, zich niet realiserend hoe sophisticated de tegenwoordige zoekmachines zijn.

Een aantal respondenten geeft aan de weblog te gebruiken om lekker van zich af te schrijven maar realiseert zich kennelijk onvoldoende dat echt de hele wereld mee kan lezen vooropgesteld dat men het Nederlands voldoende meester is.

Werkgever kan beperken maar niet verbieden

In zijn algemeenheid kan de werkgever het webloggen of het deelnemen aan sociale of professionele netwerkwerken online niet verbieden. Dat zou immers de communicatievrijheid van de werknemer te zeer aantasten. De werkgever kan de werknemer wel verbieden naar buiten te treden met informatie over het bedrijf, de werkzaamheden of het personeel. Een gedragscode en een geheimhoudingsbeding zijn daartoe geschikte middelen. Ook kan de werkgever duidelijk maken aan de werknemer wat hij van hem verwacht als het gaat om gedragingen of uitingen op het internet die niet direct het werk betreffen maar er wel een impact op kunnen hebben.

Wat privé lijkt, is het niet altijd

De werkgever kan de werknemer wijzen op de impact die zijn (privé) gedragingen (op het internet) kunnen hebben op het imago van de werknemer als persoon en als professional en dientengevolge ook voor het bedrijf waar hij werkt. Het verbieden van bepaalde activiteiten of uitingen van de werknemer in de privésfeer kan de werkgever weldegelijk als hij kan aantonen dat hij als gevolg daarvan schade lijdt met andere woorden als hij een causaal verband kan aantonen tussen de activiteiten van de werknemer en de werksituatie. In die zin moet de werkgever bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een deel van zijn recht op privacy inleveren.

Manage je online identiteit

Nog maar 10 % van de mensen in Nederland is actief bezig met het vormen van een online identiteit. Dat terwijl steeds meer mensen het internet gebruiken om informatie op te vragen, ook over personen. Daarom wordt het steeds belangrijker je online identiteit goed te managen zodat de informatie die jij over jezelf wilt tonen als eerste naar boven komt in de zoekresultaten. Dat heb je maar voor een deel in de hand omdat jijzelf niet de enige bent die op het internet over jou schrijft. Het kan zijn dat je voorkomt op het internet in uitslagen van je sportclub, op foto's van de reünie van je jaargroep of als ondernemingsraadlid van de school van je kind. Het is een illusie om te denken dat je dat in de hand zou kunnen krijgen of houden maar het is goed om je op de hoogte te stellen bij gezelschappen of verenigingen waar je deel van uitmaakt of men van plan is namen en foto's te publiceren op het internet. Je kunt dan eventueel kenbaar maken als je dat absoluut niet wilt.

Niet alle gegevens zijn informatie

Ook kun je te maken krijgen met naamgenoten (zoals ik er zelf ook eentje heb) en als iemand jou met zo'n naamgenoot verward kan dat hele vervelende consequenties hebben. Ook werkgevers die googelen op de naam van een sollicitant of werknemer moeten er rekening mee houden dat informatie onbetrouwbaar kan zijn, dat niet altijd te controleren valt of de juiste persoon in de zoekresultaten naar boven komt en dat het beeld dat er van iemand ontstaat incompleet kan zijn. Oftewel niet alle gegevens zijn informatie en niet alle informatie is betrouwbare informatie.

Een positieve web presence kan voordelen bieden

Pas als je je online identiteit adequaat gaat managen kun je de voordelen van een ruime web presence gaan ontdekken omdat het internet dan echt gaat werken als een wereldwijd netwerk. Ikzelf bijvoorbeeld heb meerdere malen opdrachten gekregen, foto's verkocht en zelfs een baan gevonden mede dank zij mijn online activiteiten.

Wie schrijft die blijft... voor eeuwig

Niet alleen kan de informatie op internet overal ter wereld gelezen worden maar het is ook duurzame informatie. Google en andere zoekmachines zijn contant in de weer het hele internet af te 'crawlen' naar informatie om te indexeren. Wat je als pukkelige puber op je Hyvespagina aan chat-taal bezigde kan je nog steeds achtervolgen als je later in dierdellig grijs gezeten achter een groot bureau mensen moet adviseren over hun hypotheek. Het liefdesverdriet van de verbroken relaties en het wilde leven dat je leidde samen met je vriendinnen is nog altijd terug te vinden op het web als je fysieke persoontje inmiddels samen met manlief en kroost op zondagen een stukje gaat wandelen langs het strand.

De macht van Google

Het is mogelijk om bepaalde informatie, bepaalde pagina's of persoonlijke informatie uit Google te verwijderen maar eenvoudig is het niet, zeker niet als jezelf niet degene bent die de content beheert. Er zijn online uitvoerige instructies voor de verschillende mogelijkheden beschikbaar.¹³⁰ Overigens wat veel mensen niet weten is dat Google van mensen die een Google account hebben ook de zoekopdrachten onthoudt, de zogenaamde clickstream¹³¹. Hoewel dat verkocht

wordt als een manier om de dienstverlening te optimaliseren hoeft het geen betoog dat ook de persoonlijke levenssfeer hierdoor in gevaar komt.

Problemen voorkomen door gedragscode

Om vast te leggen wat ze van werknemers verwachten als het gaat om webactiviteiten kunnen werkgevers gedragsregels opstellen. Als van te voren kenbaar wordt gemaakt wat de do's en don'ts zijn van webactiviteit en de sancties bekend zijn die het gevolg kunnen zijn weten zowel werkgever als werknemer waar ze aan toe zijn. Uit de netquestionnaires blijkt dat slecht een kwart van de respondenten aangeeft dat er in zijn/haar bedrijf een gedragscode van toepassing is.

Internationaal werd voor journalisten de Code van Bordeaux opgesteld tijdens het IFJ congres in 1954 (en geamendeerd in 1986).¹³² Als een afgeleide daarvan werd door de Cyberjournalist A Bloggers' Code of Ethics opgesteld die verstandige aanbevelingen bevat voor iedereen die op het internet publiceert¹³³. In drie hoofdpunten onderverdeeld worden een aantal gedragsregels gegeven voor webloggers:

1. Wees eerlijk en zuiver
2. Beperk mogelijke schade
3. Neem verantwoordelijkheid

Werknemers let op!

- Je doet er verstandig aan met je werkgever te bespreken dat je een weblog onderhouden of actief bent in sociale of professionele netwerken op het internet om te onderzoeken of deze daar mogelijke nadelen in ziet.
- Zorg voor een goede relatie met je werkgever. Mocht je een keer (per ongeluk) in de fout gaan, dan is de kans dat je dat dan vergeven wordt groter.
- Manage je online identiteit en vraag je af of al je zakelijke contacten wel willen weten hoe de konijnen van je dochters heten, dat je op vakantie bent geweest naar Kroatië en in een zeeëgel bent gaan staan. Vraag je af wat voor indruk het maakt als collega's of zakelijke contacten die informatie over jou lezen.
- Zorg dat de informatie die jij over jezelf kwijt wilt voldoende aanwezig is in de zoekresultaten en dat je van tijd tot tijd checkt of er niet een tot nu toe onbekende naamgenoot zich in jouw zoekresultaten heeft genesteld. Je kunt daar weliswaar weinig aan doen maar dan ken je het risico dat je wordt verwisseld met een ander.
- Zorg dat je ongewenste zoekresultaten over jezelf uit Google laat verwijderen zodat mensen niet de verkeerde indruk van jou krijgen. Als je gebruik maakt van vriendennetwerken zoals MySpace of Hyves realiseer je dan dat ook de vrienden die je hebt en de Hyves waar je lid van bent iets zeggen over jouw persoon.

Werkgevers let op!

- Zorg voor duidelijke gedragscodes en stel daarin ook sancties vast.
- Realiseer je daarbij dat werknemers eerder geneigd zullen zijn de belangen van een gewaardeerd werkgever te behartigen dan van een werkgever met wie ze geen of een negatieve binding ervaren.
- Realiseer je dat ook ex-werknemers die online ongezoeten hun mening geven schade kunnen berokkenen aan jou of je bedrijf. Als ze de weblogcommunity weten te mobiliseren dan kan je dat zelfs een Googlebom[®] opleveren.
- Maak de online activiteiten van je werknemers tot een onderwerp dat regelmatig terugkeert bijvoorbeeld in functioneringsgesprekken. Veel problemen kunnen voorkomen worden als verwachtingen over en weer van te voren worden uitgesproken.
- Overweeg wat het nut kan zijn van werknemers die online actief zijn. Er zijn steeds meer bedrijven die de commerciële waarde van een positieve online identiteit van hun mensen onderkennen en werknemers stimuleren toe te treden tot professionele netwerken zoals LinkedIn. Steeds vaker raadplegen zakencontacten en opdrachtgevers immers juist deze netwerken om te kijken wat voor vlees ze in de kuip hebben en in wat voor netwerk iemand zich beweegt[®].
- Realiseer je dat je bij het googelen op de naam van een werknemer of sollicitant een schadeclaim op grond van onrechtmatige daad riskeert. Als je met gevonden informatie naar buiten treedt, zelfs in kleine kring, riskeer je zelfs een aanklacht wegens smaad.

Bijlagen

Bijlage 1 - de omschrijvingen van weblogs

0. Ik log overal over. Veel verhalen over werk
1. surfen in prive tijd op laptop baas
2. ditjes en datjes log, allergaartje van zaken geplukt van internet, dagelijkse ergernissen, verbazing en mijn eigen leven
3. medezeggenschap
4. informatie online betreffende ondehandelingen binnen het bedrijf
5. Log over natuur, nieuws, feiten, eigen mening, foto's.
6. Van alles wat
7. Een blik tussen de luxaflex door. Een inzicht in leven, passies, waarnemingen, zonder daarbij werkelijk diep en tastbaar in te gaan op privésituaties of werkopstellingen.
8. spiritualiteit en de menselijke, aardse en huidige kosmische transformatie.
9. Blog over onderwijs- en informatietechnologie
10. Mijn log gaat over eten en drinken. Recepten, produktinformatie, wetenswaardigheden over eten enz en elke dag "wat eten we vandaag".
11. Diverse.. Bieblog Health-blog e.a.
12. medisch/wetenschappelijk
13. Bijna alle elementen die je noemt zitten er in, behalve company en collectieve
14. PhD blog
15. Linklog
16. schrijfsels
17. Algemeen
18. Literaire log
19. link dump
20. vakgebied
21. feuilletonlog
22. Al het bovenstaande
23. informatie uit mijn werkgebied
24. schrijfdriftlog
25. life-, nieuws-, kunst-, rtv- en muzieklog
26. Huis, tuin en keukenlog.
27. K-log (knowledge weblog)
28. Marketingblog
29. Recensielog
30. taal en zijn vermogen
31. ik weet niet wat je met collectief weblog bedoelt, maar we loggen alles van nieuws, linkdumps, persoonlijke belevingen, technische ontwikkelingen etc etc
32. Ik heb meerdere logs: 1 "knipselkrant" met politieke stukjes van andere weblogs, 1 boeklog met boekrecenties en mijn eigen weblog met vnl politiek maar ook andere dingen
33. Allerlei rare en grappige fratsen en hier en daar een persoonlijke serieuze noot.
34. alles en niets
35. vier logs in bedrijf. life, science, royalty, news
36. ik heb vier weblogs 'in bedrijf'. Life, science, royalty, politiek/nieuws
37. humor.
38. erolog
39. puur persoonlijk
40. Fetish dewelke in nederland nogal onbekend was
41. colums & media
42. shocklog
43. van alles wat , mijn leven en mijn muziek
44. Combinatie van nieuws-, life- en techblog.
45. een soort onzinblog - relaties tot allerlei blogtypes
46. alles
47. life-, foto-, kunst-, muziek-, collectief- en techlog
48. Combinatie van lifelog en portfolio
49. Voornamelijk dieren, dierenleed, mijn katten. Maar ook politiek, verkeer, vakantie én werk
50. Losse dagboekflodders.
51. cross-over van life & kunst
52. Geen idee.
53. Foto's, dagboek, gedachtes
54. Verpleegkundig
55. Hij gaat over mijn werksituatie: de AmbulanceZorg

56. Life/fun
57. Log over de borderline persoonlijkheidsstoornis met daarlangs wat persoonlijke hersenspinsels
58. Combinatie van life, politiek, en nieuwswlog.
59. Een mengvorm van lifelog, commentaarblogger, homepage.. gewoon een uitgaand kanaal over wat me bezighoudt.

60. Zorglog.nl, werk als ziekenverzorgende in een verpleeghuis.
61. Zorg en welzijn gerelateerd
62. edublog
63. Van-alles-log. Films, games, maf nieuws en algemeen nerdspul.
64. Een "wat me maar invalt"log
65. Gewoon wat in me opkomt... soms serieus; vaak onzin... whatever...
66. Eigenlijk van alles door elkaar, meeste potsjes gaan wel over tech, nieuws of politiek, maar het verschilt echt heel sterk.
67. Is eigenlijk een beetje van alles wat, dus niet 1 bepaald soort.
68. Wijklog, mag dat ook??
69. van alles nog wat
70. linklog/lifelog
71. Het dagelijkse radio/medianieuws en mijn persoonlijke mening daarover.
72. Ik run drie weblogs. Zachtei.nl (persoonlijk, alleen), PMMBlognoot.nl (werk, alleen) en Quotenet (met drie anderen).
73. Veel over mijn werk als freelancer in de media, over mijn leven en over radio en televisie.
74. journalistieke weblog over media met veel nieuws
75. van alles wat
76. <http://profile.typekey.com/leonkrijnen/>
77. diverse onderwerpen
78. log over webdesign, fotografie, en een beetje life.
79. general intrest..
80. E-zine voor webloggers, door webloggers
81. regionaal/politiek/nieuws en vanalles wat weblog
82. Is signaleer en dupliceer nieuws en schrijf zelfs stukken. Soms over het werk.
83. Geen ideeelog
84. Alle het bovenstaande komt aan de orde!
85. Meerdere onderwerpen
86. een webhamsterblog Alles wat er aan bijzonders is te vinden op het net,
87. Weblog met tekst en foto's over mijn professionele activiteiten
88. Gewoon een weblog. Geen subcategorie
89. Over alles wat me interesseert. Kan dus nog meer zijn dan al het bovenstaande.
90. Onderzoekslog
91. ik noem het een openbaar dagboekje. ik zet er info in die de buitenwereld ook mag weten.
92. tekenlog
93. Nerdy linkdump
94. mijn log is een mengeling van van alles
95. Ik heb drie verschillende blogs met drie verschillende invalshoeken: dierenwelzijn, kunst & cultuur en fotografie.

96. Ik schrijf over van alles en nog wat
97. Wat-maar-in-me-opkomt-log. Meestal korte opmerkingen, zelden persoonlijk, in zeer uiteenlopende categorieën. Soms foto's.
98. gewone burger weblog
99. de korte omschrijving gedichten weblog
100. Dagelijkse log over wat mij bezighoudt per dag. Beetje nieuws, beetje humor en af en toe persoonlijkheden.
101. Van alles wat
102. Ik log over van alles en nog wat. Ik geloof niet dat hierboven een hokje staat waar ik mijn weblog in zou willen stoppen. :-)
103. Ik heb meerdere blogs.
104. Een persoonlijk log dat het midden houdt tussen tech, politiek en lifelog, een collaboratief blog over weblog designs en een groepsblog over van alles en nog wat.

Bijlage 2 – waarom nooit over hun werk loggen

1. Ik ben ontslagen geweest op mijn vakantiejob, omdat ik mijn mening gegeven heb terwijl mijn positie al onhoudbaar was geworden (vanwege dingen die op mijn website waren verschenen)
2. krijg ik gedoe van op het werk!!!
3. ben kaderlid en ORlid, en heb in die hoedanigheid veel info en deel die via een weblog met collega's
4. voor het geval mijn weblog door klanten gelezen wordt.
5. vind dat ik niet alles kan en mag vertellen...hoewel ik door problemen met werkgever wel geneigd ben om het toch te doen...maar ja is dat etisch?
6. weblog nog niet gebruikt, alleen om te lezen
7. Omdat ik deze afspraak heb gemaakt met mijn werkgever.
8. vakinhoudelijk log ik wel over mijn werk. Echter, loggen over werk, werkomstandigheden, collega's e.d. valt buiten het doel waarvoor weblog is opgezet.
9. Mijn collega's lezen ook. Daarnaast wil ik geen probleme
10. Ik houd werk en prive gescheiden. Bovendien weet ik dat er collega's zijn die meelesen. Heb wel eens een printje in het printhok zien liggen. Dat is erg genoeg als het over privezaken gaat. Schrijven over werk of collega's beperk ik tot een minimum en zijn neutraal van aard.
11. mijn collega's lezen mee, en wil geen pijnlijke situaties creëren.
12. Eigen werk doet niets terzake!
13. Het ligt ten eerste niet in de aard van mijn weblog (verhalend foto's tonen) en ten tweede vind ik het niet kies om allerlei inside informatie te geven over het bedrijf waar ik werk en over wat ik zoal meemaak met de klanten (ik werk voor een mobiele provider).
14. Ik heb een Startreklog...heeft niks met werk te maken...
15. Waar ik over log niets met mijn werk te maken heeft
16. Bepaalde andere loggers weten wat voor werk ik doe en ik spreek dan ook slechts met hints over mijn werk om sommige situaties te verduidelijken
17. Ik denk dat het niet goed is zou er misschien problemen er mee krijgen, en een weblog is hobby en geen werk!

18. Past niet bij het doel van de web-log
19. Omdat ik geen werk heb, maar anders zou ik het ook niet doen om problemen te voorkomen
20. Past niet binnen mijn thema.
21. mijn log is geen life-log en gaat niet over mijn persoonlijke leven
22. (ik had 'af en toe' aangekruisd.
23. Interesseert mijn lezers geen kont.
24. Niet van toepassing op about:blank, gaat niet over privezaken.
25. Ik doe het niet vanwege de privacy gevoeligheid. Ik heb patienten en zou nooit een waargebeurd verhaal daarover op mijn log zetten.
26. mijn werkgeefsters mijn site kennen, en ik last had/heb van burnout en depressie, dus liever over andere dingen schrijf
27. Nog nooit zo'n situatie is voorgekomen
28. Niet meer door negatieve ervaringen; collegae welke genoemd werden, zichzelf erin herkenden en 'via de baas' hebben laten verzoeken niet meer over hen of 't werk te loggen
29. Ik heb een geheimhoudingsverklaring getekend bij diensttreding. Weliswaar is die vooral bedoeld voor de inhoudelijke kant van mijn werk, maar ik wil er geen problemen mee hebben. Soms kom ik op ideeën voor stukjes dankzij een collega, maar als ik die gebruik vermeld ik dat meestal niet.
30. Ik werk bij een afdeling van het Ministerie van Justitie en vind dat mijn geheimhoudingsverklaring ook geldt voor mijn weblog.
31. het ligt eraan wat? Klachten over je collega's of je baas moet je bij die persoon zijn en niet op internet..maar een gebeurtenis die je echt bezig houdt...(bv. iemand heeft iets tegen je gezegd of de zorgvrager 'in mijn situatie' heeft je iets leuks verteld ofzo) dan vind ik wel dat je dat mag schrijven alleen niet met de namen van de cliënten en ook niets wat met privé te maken heeft...
32. Log wel eens over me werk
33. Ik heb een fotolog en zet bijna nooit mensen op de foto. Ik maak ook eigenlijk nooit foto's op mijn werk... Zo heel af en toe, maar dan gaat het om leuke festiviteiten of zo. Tot nu toe nog niet over minder leuke dingen...

Bijlage 3 – Toelichting op de antwoorden bij vraag 8 en 9

1. geen idee
2. Zoals ik al zei: ik ben ontslagen geweest omdat ik dingen gepost had op mijn website waarmee mijn werkgever niet kon leven.
3. ja, ik had een stukje geschreven over www.killbill.com dus een anti microsoft stukje en pro firefox, mijn werkgever vindt dat niets, want microsoft is een grote klant en ik als werknemer mag me niet negatief over dit bedrijf uitlaten, ook niet prive. BIZAR
4. heb mijn baas en collega's op de hoogte gesteld van het weblog en krijg alleen positieve reactie's tot nu toe. weblog gaat over pensioen en zorgverzekering, en in de toekomst de uitkomst van onderhandelingen van de CAO
5. ik log niet over mijn werk. dus geen aanleiding voor moeilijkheden werksituatie.
6. Ik wil wel eens wat over mijn werk loggen, maar dan niet over de situatie zelf. Ik impliceer meer dan dat ik daadwerkelijk letterlijk iets over mijn werk zeg. En ik noem nooit namen. Da's niet netjes.
7. Men weet dat ik er mee bezig ben en leest het ook wel, soms. Een enkele collega ziet het eigenlijk niet zo zitten. Woensdagmiddag hadden we redactievergadering, beide hebben we om verschillende oorzaken een rotweek achter de rug, met ook weinig slaap, en toen ik zei dat ik iets niet van hem accepteerde, maakte hij de opmerking dat hij het wel op mijn weblog zou schrijven. Dat was niet leuk bedoeld.
8. Mijn collega's lezen mijn weblog wel, en een enkele keer heb ik iets over een personeelsuitje geschreven. Maar ook dan ging het meer om mijn beleving dan om collega's. Zij reageren daar ook wel op. De naam van het kantoor waar ik (in loondienst) als journalist werk, heb ik nog nooit genoemd. Over het werk zelf schrijf ik niets; ik vind het vooral leuk om nu eens over niet-zakelijke onderwerpen te schrijven, maar ik denk ook dat het veiliger is. Ik zet ook alleen foto's van mensen op mijn blog, die daarvoor toestemming hebben gegeven. Kortom, ik heb er wel over nagedacht.
9. Weet niet helemaal zeker. Mijn werkgever scanned automatisch mijn log
10. ik hoefde de vraag niet in te vullen, maar ik krijg de v=tjes niet meer weg...
11. Ik heb een zeer strenge geheimhoudingsplecht mbt mijn werkzaamheden
12. dit is m'n weblog www.prinsesmathilde.web-log.nl en ik zet er alleen maar koninklijk nieuws van belgie op, dus niks geen geroddel
13. Een collega had mijn stukje over een werksituatie met hem gelezen (ik had niet zijn naam erin, slechts voorletter, en het ging meer om de situatie dan om hem) en wilde dat ik het stukje weghaalde. Heb ik gedaan.
14. Op mijn werk kom ik vaak in contact met klanten/cases die zeer interessant kunnen zijn voor mijn weblog. Het betreft echter vaak vertrouwelijke informatie die ik niet kan gebruiken op mijn weblog.
15. De recensies die wij schrijven worden ons niet altijd dank afgenomen. Dat veroorzaakt soms een kleine aardverschuiving binnen web-log.nl Mijn collega's kennen mijn log wel, en kunnen er nog om lachen. Verder reageren of doen zij niet actief mee.
16. Ik schrijf zeker niet over mn werk
17. mijn log bestaat uit foto's. Er zitten wel eens foto's tussen die op mijn werk gemaakt zijn. Beroeps geheim is dan niet echt van toepassing, omdat er geen (product)namen gebruikt worden, of zo weinig detail, dat niemand een direct verband kan leggen.
18. Ik ben met promotieonderzoek bezig. Mijn onderwerp (geschiedenis ziekte van Huntington in Nederland) is onderwerp van een log. Ik krijg af en toe commentaar (van mensen die zich toch wel bedreigd voelen, vooral van mensen van de Vereniging van Huntington)
19. Ik werk in de uitvaartzorg en ik ben de mening toegedaan dat herkenning door klanten mij in een behoorlijk lastig parket zouden kunnen brengen
20. Hou de inhoud van een weblog zakelijk. Ik zie het nut van een lifelog niet in als je je commentaar kwijt wil over collega's of werksituaties. Dan leg je jezelf helemaal bloot en kunt nooit meer aan de bak komen als je je werksituatie bekritiseert in een weblog. Kortom, je graaft je eigen graf. Als je dat doet om aandacht te krijgen van weblogbezoekers die op sensatieverhalen uit zijn, dan raad ik je aan eens goed over je levensdoelen na te denken. Misbruik een weblog niet.
21. Ik voorkom problemen door niet over werk of collega's te loggen - wanneer ik dat wel zou doen verwacht ik daar moeilijkheden door...
22. Als ik sporadisch over gebeurtenissen log over mijn werk, dan worden er nooit namen genoemd, en de naam van mijn bedrijf wordt ook nooit genoemd. Maar loggen over m'n werk is iets wat ik heel bewust zelden doe. Niet zo zeer om problemen te voorkomen, maar omdat ik dat geen belangrijk onderdeel vind in mijn leven.
23. Ik klaag vaak over het soort werk dat ik moet doen.
24. Ik ben er nog niet toe gekomen erover te schrijven, maar het zou kunnen gebeuren wanneer daar een persoonlijke aanleiding voor zou zijn. Naar mijn mening moet dat echter ook zodanig kunnen (zonder naam en toenaam) dat nooit iemand zal weten dat het over hem of haar gaat. Daarnaast mag er naar mijn mening geen bedrijfsgevoelige informatie op de weblog getoond worden.
25. Soms komen er dingen aan bod, die ik graag opschrijf en wil delen met anderen, en daar een reactie op wil. Bijv. over Euthanasie. Zelf heb ik nog geen waarschuwingen gehad, dat ik moet stoppen hier mee. En af en toe krijg ik complimenten dat ik het goed en netjes heb geschreven.
26. Ik heb een aantal collega's die bekend zijn met mijn weblog, deze hebben vooral positieve reactie gegeven.
27. Ik weet wat betreft mijn werk dat ik over bepaalde zaken zwijgplicht heb, en maak dit op het weblog ook niet openbaar.
28. Collega's zijn wel op de hoogte van mijn weblog, maar reageren over het algemeen allen positief.
29. Nee, want ik heb mijn collega's niet op de hoogte gebracht dat ik een weblog heb. Juist om punt 8 en 9 te voorkomen.

30. Dat wat je verteld is zo beknopt, dat niets of niemand heb uberhaupt met werk zal/kan relateren.
31. Ik heb m'n weblog gebruikt om klanten op de hoogte te brengen en te houden van mijn vertrek naar een concurrent bedrijf. Ik ben daar echter nooit direct op aangesproken maar kon het wel merken dat men dit een streek vondt
32. Ik beschrijf soms hoe het was.
33. Hoewel ik NOOIT op vraag 6 heb ingevuld, is dat niet helemaal waar. Want ik log namelijk wel over werk dat ik ooit gedaan heb. Maar ik heb op dit ogenblik geen werk, dus kan ik daar ook niet over loggen.
34. Ik zou dolgraag wat kritische noten over mijn werkgever willen melden - hij geeft daar genoeg aanleiding voor. Ik heb alleen geen zin in de mogelijke gevolgen en ga dus het conflict uit de weg. Ik pleeg dus maar zelfcensuur.
35. ik werk niet, ik zit nog op school. dus ik kan niet over werk mee praten en bazen en zo.
36. door kritiek te leveren op misstanden binnen het "bedrijf" waar ik werk (een school) kan dit bedrijf in een slecht daglicht komen te staan en ik kan me voorstellen dat dit gevolge zou kunnen hebben voor het aantal inschrijvingen bij onze school. Ook kritiek op het onderwijs in het algemeen wordt niet door iedereen als positief ervaren....
37. In mijn vorige banen is wel eens aangegeven dat het niet werd gewaardeerd als ik tijdens werktijd mijn weblog bijhield. Maar het heeft nooit tot problemen geleid, enkel een waarschuwing.
38. Ik schrijf er nooit over. Ik ben heel open over mijn weblog, mijn collega's lezen wel eens mee vandaar dat ik het redelijk op de vlakke hou.
39. Ik kan hier geen afgestapt antwoord geven omdat ik niet meer actief ben.
40. mijn weblog was niet algemeen bekend onder directe collega's. iemand die me volgens mij geen goede bedoelingen toedraagt heeft een stukje uit mijn weblog anoniem geforward naar mijn leidinggevende. hij was verbolgen over het stukje. in dit stukje wordt een situatie omschreven zonder zijn naam of zonder bedrijfsnaam. ik schrijf onder een alias. het stukje was niet beledigend bedoeld maar beschreef o.m een verschil in gedrevenheid tussen hem en mij en een angst (ik was bang dat hij teveel gedronken had toen hij me na een teamtentje thuisbracht). Hij kreeg het stukje drie maanden na dato gemaild. Belde me furieus op en vroeg me het te verwijderen. heb ik gedaan. mijn weblog is sindsdien (februari) met een wachtwoord beveiligd en ik heb geen stukjes meer geschreven (ook door andere persoonlijke omstandigheden). Hoe mijn verhoudingen nu met mijn werkgever zijn is niet zo duidelijk, ik ben erna met zwangerschapsverlof gegaan. Dit verhaal moet nog worden uitgepraat.
41. Collega wenste mij anoniem de dood toe. Via IP adres kwam ik bij hem uit. Ik heb mijn weblog uitgezet en ben een nieuwe begonnen. Ik hou werk en weblog nu gescheiden. Niemand op mijn werk hoeft dit te weten.
42. ben wel eens wat openhartig geweest over XTC-gebruik, en kreeg daar wel gelijk vragen over (die ik overigens geheel naar waarheid heb beantwoord: ja, in het weekeinde slik ik wel eens een pilletje. Hoezo?). Tot nu toe heeft dit geen gevolgen gehad.....maar gelukkig ben ik dan ook jurist.....
43. 8. het werk dat ik doe is in hoge mate privacy-gevoelig. verder heb ik niet de indruk dat mijn werkgever ook maar enigszins open staat voor kritiek "van onderop". een eerder gestarte weblog die via mijn provider te herkenbaar was op voor- en achternaam, heb ik gestopt nadat ik de risico's van kritische uitlatingen (en dan maakt het niet uit of het over mijn werkgever gaat, of over de maatschappij) op mijn weblog inzag c.q. inschatte. 9. ik maak op mijn werk niet kenbaar dat ik een weblog heb. in mijn contacten die via mijn weblog ontstaan, blijf ik ook binnen "weblog-land".
44. Ik heb tot nu toe 1 stukje op m'n log gezet over m'n werk en heb dat aan 1 collega laten lezen. Deze kon er zeker wel om lachen. Ik werk op een Customer Care Center en daar gebeuren soms wel grappige dingen die het noemen waard zijn. Ik denk dat ik wel voorzichtig moet zijn met namen of andere verwijzingen naar personen, want stel dat iemand zich herkent in de situatie en daar stennis over gaat schoppen. Ik zal er misschien met een waarschuwing vanaf komen betreft het een klant, maar het kan de sfeer op de werkvloer verzieken als het om een collega gaat.
45. iemand die boos was over een stukje op mijn log, belde naar mijn werkgever.
46. ik uitte mijn ongenoegen over een situatie en daar werd een supervisor boos over, ondanks dat ik nooit naam en toenaam van bedrijf/persoon noem
47. Ik probeer mijn in uitlatingen niet te extreem op te stellen om anders denkenden niet te kwetsen. Dat wil niet zeggen dat ik geen eigen mening heb, maar je mening is met het gebruik van juiste woorden en bepaalde nadrukken goed te verwoorden
48. Ik werk als onderzoeker op een algemene universiteit. Ik log, oms tijdens werktijd, over aan mijn werk gerelateerde inhoudelijke onderwerpen, niet over situaties die zich voordoen tussen mij en mijn collega's/superieuren. Ik denk dat je als er intermenselijke problemen zijn dat het meer helpt erover te schrijven dan erover te loggen.
49. Ik probeer namen te vermijden en schrijf niet over wanpraktijken etc.
50. Mijn collega's weten nauwelijks van het bestaan van mijn weblog, en lijken ook niet direct erin geïnteresseerd. Ik vraag me wel eens af of mijn weblog invloed heeft op de manier waarop ik bij sollicitatiegesprekken word beoordeeld. In het begin was de inhoud erg studentikoos (lifelog), tegenwoordig juist erg professioneel (tech/vanallesweblog). Ik heb ervoor gekozen die oude artikelen nog te laten staan. Ik schrijf onder een alias, maar die alias is vrij gemakkelijk naar mijn echte naam traceerbaar. Ik doe er niet actief moeite voor om die connectie te verbergen.
51. Mijn collega's weten volgens mij niet eens van mijn weblog; en als ze dat wel doen, dan hebben ze het er nooit over tegen mij.
52. Ik werkte in de kroeg en ik had toen geschreven we krijgen terras uitbreiding enzo en de dag erna zei mijn toenmalige werkgever dat ie dat eraf wou hebben want er was nog geen toestemming van de gemeente over dat terras. Ik heb het eraf gehaald en sindsdien schrijf ik nooit meer over het werk. Wel eens dat het druk was ofzo maar niks geen dingen die ik meemaak verders. Ik werk ook niet meer in die kroeg trouwens hoor maar dat heeft niks met de weblog te maken verders.

53. Ik zelf zal nooit iets verkeerd of persoonlijks over mij werk op mijn log zetten..omdat ik niet vind dat het op internet hoord. En aangezien ik in de gezondheidszorg werk heb ik te maken met een geheimhouding van de zorgvragers en alles wat ik hoor en zie op mijn werk..en daar hou ik me aan omdat ik hetzelfde ook niet prettig zou vinden als ze over mij iets op internet zouden zetten!
54. "Voel je vrij om er even rond te kijken", staat op de website. Dit is natuurlijk geen Nederlands. Volg je een cursus Nederlands? Of mag de scriptie in het Engels? Succes.
55. Niemand op mijn werk weet van mijn site, misschien zouden ze er wel kunnen achterkomen, maar dat zou dan veel gedoe zijn voor hun.
56. Ik heb wel eens mijn ongenoegen geuit over bepaalde verwachtingen die mijn baas heeft en waaraan ik niet wil voldoen (=structureel onbetaald overwerken). Ik heb daar wat over op mijn log geschreven en was toen bang dat mijn baas het onder ogen zou krijgen. Ik heb het niet verwijderd, maar was wel blij dat ik er niets meer van heb gehoord.
57. nee , waarom ik schrijf alleen gedichten,en verder niets.nee waarom mijn collega,s weten dat ik gedichten schrijft.
58. 8. ik log praktisch nooit over mijn werk en als ik het al doe, alleen in heel algemene en bedekte termen.

Bijlage 4 – Toelichting op de antwoorden bij vraag 11.

1. Ik heb geloof ik tien bazen. Twee lezen de log en vinden het prima.
2. 2. ..
3. Nu schrijf ik niet langer over mijn werksituatie, obviously, omdat ik het werk niet meer heb (maar ook omdat ik het deze zomer weer wil doen), maar op een gegeven moment wist iedereen dat ik een weblog had.
4. ik woon in het buitenland en mijn werkgever beheerst geen Nederlands. Andere situatie dus.
5. ik geef de url niet, maar laat soms wel iets zien
6. Slechts 1 collega (die zelf ook een weblog heeft) is op de hoogte van mijn weblog.
7. Ik noem de naam van het bedrijf niet, maar 1+1=2. Bovendien schrijf ik in de 3e persoon in de hoop dat mensen het san met een korreltje zout nemen...
8. Niet al mijn collega's zijn op de hoogte, een aantal wel en een aantal komen er toevallig achter.
9. Enkele collega's weten/lezen wel, maar alleen diegenen die ik helemaal vertrouw.
10. anonieme log
11. Mijn hardloop-weblog heeft de interesse van mijn baas omdat hij zelf ook fanatiek hardloper is geweest. Verder zijn er ook een paar vaste collega-bezoekers van mijn weblog
12. Ik gebruik één van mijn weblogs om te proberen collega's en soms mijn werkgever te enthousiasmeren voor ideeën. Soms mail ik collega's de link van een artikel. Het gaat dan niet altijd om dat artikel, maar soms juist om een artikel dat eronder of erboven staat... Soms zit er in dat artikel wat frustratie verwerkt..
13. Voornamelijk foto's van feestjes e.d.
14. Een paar van mijn collega's zijn op de hoogte van mijn weblog. Maar deze weten het adres niet. Het is dan ook niet meer dan een op de hoogte zijn van.
15. Een manager van mijn bijbaan is wel op de hoogte van mijn weblog. Hij is tevens een goede vriend van mij, waar dat door komt. Echter werkt hij veel, waardoor hij mijn weblog niet echt meer volgt. Slechts af en toe leest hij wat, maar reageert nooit.
16. Ze zijn niet zo ver met internet op mijn werk (ja, dat bestaat ok nog in Nederland!), dus hebben geen idee
17. De beste toelichting bestaat uit mijn weblog over de laatste paar weken. <http://gelkinghe.web-log.nl> De reacties van mijn collega's bestaan uit korte verwijzingen, of zoals gister, een door een collega gemanipuleerde Google-pagina, waarbij er in plaats van Google 'Pertou vindt alles' staat. Was wel lachen, dus. Ik denk niet dat je de vergissing moet maken dat weblogs echt breed populair zijn. Veel mensen zijn kopschuw (geraakt) door shockweblogs (Flabber, Retecool, Volkomenkut en GeenStijl).
18. Als ik over het werklog, zijn het verder 'niets zeggende' situaties. Géén namen, oid!
19. Ik houd mijn weblog weg uit mijn privé-leven...
20. Ik vind een weblog een heel persoonlijk iets. Het is niet zo dat ik bewust niet tegen mijn baas/collega's zeg dat ik een weblog heb, maar zulke onderwerpen komen helemaal niet op tafel. Ik schrijf mijn weblog voor mezelf en voor de mensen die daar toevallig terecht komen.
21. er is maar 1 collega van mij die weet dat ik een web-log heb
22. ik werk er nog niet zo lang, dus ze weten er niet veel van
23. Ze weten er gewoon niks van, ze hebben een totaal andere interesse
24. nouw zoals ik al zei, nee.
25. Baas weet dat ik een log heb, maar weet niet welke het is,
26. Toen ik pas was begonnen bij mijn huidige werkgever bleek dat collega's hadden 'gegoogled' op mijn naam, daardoor kwamen ze op mijn web-log terecht.
27. Ik heb 1 collega die weet wie ik ben en waar ik log.
28. Eén collega weet van mijn weblog, maar is tevens een goede vriend (en was dat al voordat we voor dezelfde baas gingen werken). Andere collega's weten - voor zover bekend - niet van mijn log.
29. Er is sprake van een interne companyblog, vandaar alleen maar ja
30. Mijn huidige baas en collega's weten het niet. Het hoofd en collega's van afdeling waar ik hiervoor werkte wel. Dat zijn betrouwbare collega's. Het is bekend onder een kleine groep. Ze reageren alleen mondeling op mijn log.
31. Ik heb maar 2 directe collega's en de 1 leest het, de ander niet (heeft geen internet thuis).
32. Alleen 'vertrouwde' collega's weten het. Ik schrijf altijd in verhullende termen, de werkgever heeft uitdrukkelijk verboden bedrijfsgegevens naar buiten te brengen. Ook reageren op logs mag niet, omdat het IP-adres (proxy) rechtstreeks herleidbaar is tot de werkgever.
33. Het is niet alom bekend dat ik een weblog heb, maar het is ook geen geheim
34. Ik ben net van baan veranderd. M'n nieuwe collega's weten nog niet dat ik een weblog heb, maar m'n 'oude' collega's wel en daar zijn de antwoorden op gebaseerd.
35. bij 11. tweemaal 'nee' geantwoord... ben namelijk eigen baas.
36. collega's met diezelfde interesse kijken en geven commentaar (dat is wederzijds)
37. ik werk op een afdeling waarbij mijn manager zeker te weten leest, maar nooit iets reageert. wel spreekt ze me soms over dingen die ik getikt heb. Wel reageert een van de andere managers op mijn weblog
38. Uitsluitend mijn 2 naaste collega's weten dat ik een weblog heb en kijken af en toe. Ik heb ze gevraagd het niet verder te vertellen en dat respecteren ze.
39. Ik schrijf nooit over welk bedrijf het gaat en gebruik bijna nooit de namen van mijn collega's tenzij ik weet dat ze het geen probleem vinden
40. Ik woon in Zweden en heb een Nederlandse, nederlandstalige weblog. Mijn baas kan mijn weblog niet lezen!
41. Er zijn maar een stuk of 3, van de 50, die af en toe lezen. Maar wat ze er van vinden weet ik niet. Om die reden schrijf ik zeer beperkt over mijn werk. En als ik het doe is het 'rekening houdend met'.
42. als iets mij ergert wil ik het van mij afschrijven op mijn blog, maar ik verander wel de namen van collega's, leuke dingen van 't werk vertel ik natuurlijk ook wel
43. Als ik over gebeurtenissen op het werk log, gebruik ik nooit namen. Werkinhoudelijk log ik niet. Het gaat meer over onderwerpen die voorbij komen en waar dan een gesprek/discussie over wordt gehouden.

44. Ik heb net een nieuwe baan én een nieuwe URL. Bij mijn vorige werkgever lazen zowel leidinggevend als "onderdanen" mijn weblog en dat was niet altijd even handig of prettig. Doordat zij meelazen kon ik niet meer vrij loggen, vandaar de nieuwe URL & bij de nieuwe baas zeg ik er helemaal niks over. E-mail accounts zijn van oude URL om "ontdekkingen" tegen te gaan, maar via google is het maar al te makkelijk helaas ...
45. Sommige collega's lezen mijn log af en toe.
46. Het betreft mijn vorige baan. Inmiddels een andere betrekking gevonden. De baan destijds... was geen interesse voor mijn weblog, ik vertelde er soms over, maar nooit een reactie. Toen er trammelant op mijn werk ontstond had dat een heel andere reden. Maar toen ik het ontslagverzoek ontving was het een schokkende ervaring een serie screenshots van mijn weblog te zien. Terug zelfs nog naar het begin, 2 jaar daarvoor. In hun ogen belastend, maar dat lijkt me onmogelijk. Nooit een naam gebruikt, nooit exacte situaties omschreven. Er is geen mens die ooit door mijn schrijven in de problemen zou kunnen komen. Maar ja, zonder reden iemand ontslaan gaat niet, dus werd er gezocht... Kennelijk werd ik dus al die tijd al op de voet gevolgd maar door wie?
47. De reactiemogelijkheid heb ik uitgeschakeld voor collega's, daar werd misbruik van gemaakt.
48. Ik weet dat ze lezen omdat ze zeggen als ik wat vertel, jah dat had ik al gelezen.....
49. Er is een collega met wie ik samen mijn log heb opgezet. Met de collega deel ik zonder log ook veel
50. Er zijn slechts enkelen in mijn omgeving die mijn blog kennen, ik werk nu bij mijn moeder in dienst en zij is ook mijn baas en enige collega. Mijn vorige werkgever en collegae wisten ook van niets.
51. Niet mijn doelgroep
52. Je weet vaak niet van wie je feedback krijgt met al die 'aliassen'.
53. Ik zeg nooit iets over mijn weblog, maar de URL ervan staat wel in de 'signature' die onder al mijn e-mails staat. Uit mailcorrespondentie met mijn baas en sommige collega's zouden zij dus achter mijn weblog kunnen komen. Mijn collega's en zeker mijn baas zijn echter niet zo 'internet-minded', dus ik denk dat zij niet de interesse heb zoals ik die heb om op linkjes in een e-mail te klikken.
54. internet en het zoeken naar (mij) interesseert mijn collega's niet.
55. In mijn vorige baan ben ik op het matje geroepen om wat er in mijn weblog stond. Ik heb mezelf gecensureerd, maar later heb ik dat teruggedraaid. Tegenwoordig heb ik mijn eigen zaak. Censureren is nu niet meer nodig.
56. Loggen zie ik als een priveding, dus dat houd ik gescheiden van mijn werk.
57. Ik heb een vermoeden dat er meegelezen wordt door mijn baas.
58. Er zijn een paar collega's die weten dat ik een weblog heb. Het merendeel weet het -gelukkig- niet. Ik denk zelfs dat ze niet eens weten wát een weblog is. Eén van de managers zou kunnen weten dat ik iets met internet doe, maar bij mijn weten weet hij mijn log niet te vinden. Dat wil ik ook graag zo houden.
59. Mijn weblog is zelfs bekeken tijdens mijn sollicitatie, en verder is algemeen bekend dat ik een blogger ben.
60. Van sommige collega's weet ik het. Maar van sommige ook niet. Van mijn baas weet ik het niet.
61. Mijn leidinggevende heb ik beschouwd als mijn baas. Ik denk dat de directeur niet op de hoogte is.
62. Ik log wel eens over mijn werk; leuke dingen, algemene dingen, maar ook wel vervelende dingen. Ik neem altijd discretie in acht: zal geen namen noemen en het gaat altijd om situaties die zijn voorgevallen waarbij er bijvoorbeeld een aanvaring was tussen mij en iemand of iets dergelijks. Aangezien het nooit uitmaakt wie of wat, en ik dus ook geen namen noem, mag dat dus ook gewoon. Mijn collega's weten dat het geen roddelonderwerp mag zijn.
63. Mijn baas heeft geen computer.
64. onlangs werd ik gevraagd om mee te werken aan een tijdschriftartikel over weblogs. Ik moest toen uit de unanimitie treden. Ik heb toen eerst mijn baas gevraagd of het oke was om een weblog bij te houden. Hij vond het geen probleem. Daarom weet sinds kort mijn baas en ook collega's van mijn weblog.
65. Sinds maart zik ik bij een ander onderdeel. Van mijn oude afdeling weten de meesten wel dat ik log. Op mijn nieuwe eigenlijk niet, behalve dan mijn manager. Die heeft namelijk zelf ook een log. Begrip loggen kennen ze verder op huidige afdeling volgens mij niet, terwijl op oude afdeling er meerdere loggers waren.
66. mijn baas (werkgever) vindt het prima als ik log over situatie op het werk, zolang het: niet over het werk gaat dat het schaadt, geen echte namen worden gebruikt of dat eigenlijk achter gesloten deuren besproken dient te worden.
67. Beetje lastig, mijn huidige baas zal het niet weten maar begin komende maand bij een nieuwe en die heeft hem helemaal uitgeplozen in het kader van "Research naar de sollicitant"
68. Ik loop er niet mee te koop. De url is van mijn "Hoofd-site" het blog gedeelte is daar een onderdeel van. Ik vind het niet interessant om te weten waarop de mensen klikken binnen mijn hoofd-site. Ik heb tot nu toe geen reacties van collega's gekregen en mijn aanname is dus dat ze het niet lezen.
69. ze weten het niet, ik meld het bedrijf ook niet met naam en toenaam allen maar situaties
70. Ik praat er eigenlijk nooit over, het bekende privé en werk gescheiden houden, maar het weblog is openbaar, heb er wel eens een collega over gehoord.
71. Mijn ex-collega's weten mijn website te vinden.
72. Ik ben de baas dus van problemen met hem krijgen is ietwat lastig.
73. ik ben bevriend met mijn werkgever en zijn vrouw, zij heeft ook een log. we hebben dus een ingewikkelde zakelijk/privé relatie en ik schrijf alleen maffe dingen over mijn werk (ik werk in een bakkerswinkel en daar maak je genoeg gekke dingen met klanten of elkaar mee. ik zou nooit onderlinge problemen oid vermelden op mijn log. ik heb wel andere zaken om over te praten)
74. Een 10% van de collega's weet dat ik een weblog onderhoud, en leest deze soms (niet regelmatig). Er moet wel bij vermeld worden dat de collega's niet zo informatica minded zijn.
75. Het geeft uiteraard wel een beperking in de wijze waarop ik schrijf over het werk en uiteraard ook het onderwerp. Ik probeer dus wel zoveel mogelijk 'op safe' te schrijven.
76. Een paar van mijn collega's weten dat ik een weblog heb. Eén van hen leest het regelmatig en reageert (zowel op het weblog als persoonlijk op het werk) wel eens op logjes.
77. Veel oud-collega's, en medewerkers van andere radio stations lezen de web-log. Bij mijn oude werkgever (Talpa/Radio10) zijn op het netwerk daar de web-log van alle oud-medewerkers geblokkeerd.
78. Mijn collega's van mn stageplaats vonden het erg komisch om mn weblog te lezen, en vooral ook hetgene wat

- ik dan overhun schreef.
79. Slechts twee collega's, tevens vrienden, weten het. Verder houd ik het geheim om vrij te kunnen loggen.
 80. Ik ben zelfs aangenomen dankzij mijn weblog. Als tekstschrijfster bij een marketing- en communicatieadviesbureau.
 81. is een bewuste keuze om hun niet te informeren over mijn weblog
 82. Ik zie in NedStat regelmatig de bedrijfsnamen van opdrachtgevers staan (HMG, NOS, etc.) dus vermoed daardoor dat het collega's zijn die mijn log lezen. Maar het zijn grote bedrijven, dus kan ook best een onbekende collega zijn. Ik heb het er nooit over.
 83. Van de 20 collega's zijn het er twee. Maar die collega's zijn tegelijk ook vrienden van me.
 84. Inmiddels hou ik het geheim. Na veel advocatendreiging en ontslag op mijn vorige werk.
 85. de vraagstelling klopt niet daar ik eerder heb ingevuld zelfstandig ondernemer te zijn.
 86. Mijn directe baas weet ervan, baas van bedrijf niet denk ik
 87. Als ik werk via een uitzendbureau, bij bijvoorbeeld een bank, dan zou ik daar niet over schrijven. Maar toen ik op een school werkte in de spijbelopvang, heb ik zonder problemen wel een paar keer geschreven over dingen die ik tegenkwam.
 88. Ik ben wel eens door mijn baas aangesproken over de inhoud van mijn weblog, maar deze liet blijken dat dit was gelezen door iemand anders en niet door haarzelf.
 89. ik heb enkele collega's die ik ook tot mijn vrienden reken (3) die weten van het weblog en lezen het en geven feedback (alleen goede reacties tot nu toe). Nog eens drie anderen wisten van het bestaan van het log maar lezen het nooit. mijn baas wist er niet van tot het verhaal van het anonieme mailtje.
 90. er is 1 coach die mijn weblog zo af en toe leest, maar er verder niets van verteld op de werkvloer.
 91. zie hiervoor
 92. Er zijn een aantal collega's die ik vertrouw met mijn weblog die ik dus zelf heb verteld van het bestaan ervan. Dit is een heel zorgvuldige keuze geweest.
 93. zie eerdere toelichting.
 94. Ik heb aan 1 collega mijn weblog laten lezen, maar ik weet niet of diegene dat aan andere collega's laat lezen. Ik heb voorlopig ook alleen maar van die ene collega een reactie gehad.
 95. Er zijn slechts enkele collega's die mijn weblog kennen en een paar daarvan reageren heel af en toe op een logje.
 96. Er is 1 collega die weet dat ik een log heb. Rest niet. En dat wil ik ook heel graag zo houden.
 97. Mijn baas leest mijn weblog niet maar een toeleverancier heeft mijn weblog ooit via google gevonden. Dit resulteerde in een schriftelijke waarschuwing vanwege een te kritisch stuk naar hun mening.
 98. Ik ben zelf baas
 99. Zoals aangegeven op de eerste pagina log ik vrijwel nooit over het werk. Zowel omdat er imho te weinig goed verhaal in zit als om potentiële conflicten te vermijden. Daarnaast bazuin ik ook niet rond dat ik een weblog heb - het voegt niets toe. Reacties krijgen van personen die je vooral irl kent is toch wat vreemd. Wat mij aangaat blijven het gescheiden werelden.
 100. ik vul dit in met mijn oude baan in mijn hoofd, voordat ik mijn eigen eenmanszaak begon.
 101. Een aantal collega's heb ik zelf naar mijn weblog verwezen. Mijn leidinggevendenden kennen hem via via (waarschijnlijk via een collega) en zijn stukken minder positief in hun feedback dan mijn directe collega's. Ook als de logs niks met werk te maken hebben overigens.
 102. Ik doe niet geheimzinnig over mijn log, maar mijn collega's hebben niet veel interesse.
 103. kan ik niet
 104. Slechts een paar collega's lezen mijn weblog. Met één van hen heb ik (om andere dan weblog-redenen) geen contact meer. De andere collega werkt bij mij op de afdeling.
 105. Ik ben ook nog maar kort bezig. Ik wil langzaam maar zeker 'spontane' naamsbekendheid krijgen binnen mijn werk. Als directeur van een werkmaatschappij heb ik hierin een dubbele verantwoordelijkheid en daar ben ik mij zeer van bewust.
 106. Het intreseert ze niet eens denk ik.
 107. Niet alle collega's weten dat ik een weblog heb, slechts diegenen waar ik wat intensiever contact mee heb.
 108. Volgens mij weet niemand op mijn werk dat ik een weblog heb..en als ze het weten vinden ze het leuk en praten ze er eigenlijk nooit over!
 109. Slechts enkele collega's heb ik op de hoogte gebracht van mijn weblog.
 110. Sommige collega's weten dat ik een weblog heb, maar ik heb nooit verteld onder welke naam ik te vinden ben. En of ze me ooit gezocht en/of gevonden hebben weet ik niet.
 111. Ik heb 1 collega verteld over het hebben van een weblog, met dien verstande er liever niet over te praten op mijn werk. Ik heb liever niet dat ze het allemaal weten.
 112. Door omstandigheden heb ik in het afgelopen jaar diverse banen gehad en bij allen voelde ik niet de neiging om daar te vertellen over mijn weblog.
 113. Ik werk zelfstandig en als freelancer. Voor 'baas' lees ik opdrachtgevers of de managers bij de bedrijven waar ik freelance, en collega's als vakbroeders, mensen waar ik mee samenwerk en de mensen bij de bedrijven waar ik freelance.
 114. Drie collega's die ik ook als vrienden beschouw lezen mijn log.
 115. Het gaat altijd over werk van kinderen, en dat zie je ook vaak weer terug op weblog van de klas.
 116. Baas is in mijn geval de opdrachtgever die mijn voorstelling heeft geboekt.
 117. Binnen het bedrijf waar ik werk is men heel enthousiast over de webloggende werknemers. Geeft geen enkel probleem!
 118. Ik denk dat niemand het leest, maar af en toe zie ik een verdacht IP-adres. Ga dat binnenkort eens uitpluizen.
 119. Het log wordt niet niet dagelijks gelezen, maar iedereen heeft er wel eens gekeken.
 120. Hoewel ik weleens over mijn werk log en ik ook goed met mijn collega's op kan schieten, houd ik dat toch voor me. Vooral omdat ik niet wil dat leerlingen erachter komen. Ook in mijn privéleven zijn er maar weinig mensen die weten dat ik log. Ook omdat ik mijn log als een soort uitlaatklep wil kunnen gebruiken.

Bijlage 5 – Toelichting op de antwoorden bij de vragen 14 t/m 16

1. Pff. Recent heb ik geschreven dat het de schijn van belangenverstremgeling heeft dat de OR voorzitter een aangeklede dienstwoning van de directie heeft geaccepteerd, inclusief een door het bedrijf betaalde parkeerkaart voor de buurt. Ik heb veel over het bedrijf (GVB) geschreven, en nee, wel waar gebeurd maar niet allemaal even positief voor de baas. Ik schreef in diverse logjes voorbeelden over een collega's, een collega die bv 'verzocht' werd over te werken nadat hij kort daarvoor een hartaanval gehad heeft en van de cardioloog absoluut niet meer dan halve dagen mochten werken. Over een collega die met zijn vingers tussen de cabinedeur van een tram kwam en niet naar de eerste hulp gebracht werd. Er werd hem te verstaan gegeven met zijn andere hand te stempelen, en zijn vingers zagen er twee later nog niet uit! Ik heb geschreven dat ikzelf vele jaren terug eens 1.5 jaar op non-actief geweest ben. Middels inschakeling van de arbeidsinspectie is het bedrijf beboet en heeft zij haar zaakjes alsnog in orde moeten maken. Ik schreef dat ik het schrijven van de arbeidsinspectie waarin staat; 'Uw klacht is terecht bevonden' nog net niet ingelijst had. Ik schreef een logje over depot controle. Dat ik het niet van deze tijd vind dat collega's die een pakje shag even uit hun depot voorschieten, bij controle, meteen 2 jaar voorwaardelijk krijgen. Dat het soms net een kleuterschool is. En het allerergst wat ik ooit schreef, ging over een aangeklede dienstwoning door de voorzitter van de ondernemingsraad, een ABVA/KABO lid. Dat ik niet zoveel vertrouwen in de OR heb. Daar is een OR medewerker achter gekomen. Die kwam naar mij toe en schreeuwde dat ik 12 gezinnen naar de klote zou hebben geholpen, even zoveel OR leden. Ik vertelde hem dat belachelijk te vinden maar dat hij zich niet zo druk moet maken omdat ik alle verhalen al had verwijderd. 'Maar ik heb alles uitgeprint, aldus een OR lid. 'Al moet ik er persoonlijk voor zorgen dat je ontslagen wordt!' Dat loopt dus nu en nee, ben er niet eens gerust op.
2. ...
3. je hebt nog wel zoiets als een idee van wat je wel en niet kan schrijven, zelfs terwijl ik weet dat mijn "baas" het niet kan lezen, dat is gewoon ethisch. Je hangt de vuile was niet buiten, ook niet omdat het jezelf kan schaden. Over familierelaties die niet lekker lopen kan dat makkelijker, aangezien dat privé is en niet iets zakelijks zoals werk.
4. Op 8 maart 2006 ben ik ontslagen met dringende redenen omwille van het feit dat ik een weblog heb waar zaken over het werk ingeschreven staan. Alles was echter anoniem (op uitzondering van een foto van mezelf). Nooit echter werd het werk noch de collega's bij naam genoemd. De zaken die vermeld werden op de weblog waren niet van dien aard om een ontslag met dringende redenen te rechtvaardigen. Mijn weblog behoorde tot het lifeblog-genre en wat ik schreef was dan ook als therapeutisch schrijven bedoeld, kortom de stress er eens afschrijven zodat het uit mijn "systeem" was. Ik heb ook nooit iemand beledigd in mijn weblog, maar volgens de werkgever heb ik de "interne keuken" bekend gemaakt aan de buitenwereld, alhoewel ik hier mijn twijfels bij heb want ten eerste schreef ik onder een nickname, ten tweede werd het werk nergens bij naam vermeld en ten derde moest je als lezer al een ingewijde zijn betreffende die specifieke werkvloer om te weten waarover het ging. Kortom het was zeer moeilijk om een link te leggen tussen wat ik schreef en de job. Daarom ben ik ook van plan om dit ontslag wegens dringende redenen juridisch aan te vechten voor de arbeidsrechtbank (België) en zodoende ben ik nu info aan het verzamelen en ben ik op uw site terechtgekomen. Graag werk ik ook mee aan uw onderzoek en ik hoop dat het heel wat klaarheid schept voor de bloggende werknemer want er zijn inderdaad heel wat valkuilen. Momenteel kent de Belgische wetgeving ook een achterstand wat het webloggen betreft waardoor er momenteel nog veel afhangt van de willekeur van de werkgever. Zo werd ik bijvoorbeeld nooit verwittigd van het feit dat de werkgever op de hoogte was, laat staan er een probleem mee had. Zo staan ICT-gebruik ook niet vermeld in het intern arbeidsreglement als reden voor een ontslag op staande voet, terwijl de werkgever mij dit toch gegeven heeft. Graag had ik dan ook van u informatie gekregen over de stand van zaken betreffende de wetgeving op webloggende werknemers, of eventueel precedentes of mensen die in een zelfde situatie verkeren als mezelf.
5. Ik ben heel voorzichtig in het (om/be)schrijven van werk gerelateerde zaken
6. Het "natuurwereldje" waarin ik werkzaam ben is nogal klein, daarom schrijf ik met alias. Ik heb soms nogal een uitgesproken mening over zaken en dat wil ik geen gevaar laten zijn bij mijn huidige baan en vooral bij toekomstige sollicitaties.
7. zelfstandig ondernemer dus
8. Via via verneem ik wel eens dat er collega's zijn die vinden dat ik mij wel erg op de voorgrond plaats. Zou ik geen weblogs hebben, dan zou dat echter wel het geval zijn in real life oftewel op werkoverleggen enz.
9. Het omgekeerde geldt wel: wel voordelen ondervonden van het bloggen over werk.
10. Als je ze geen reden geeft om commentaar te kunnen geven, sta je het veiligst
11. Doordat ze niet weten zullen ze niet reageren. Zelfs als ze al zouden lezen is het niet direct ergens van af te leiden. Ze kennen alleen mijn 'gewone' naam en weten niets (bijna niets, hooguit over kind en vakantiebestemming) van mij.
12. Ik schrijf onder een nickname. Eén collega kent die. Dat is geen probleem ;) Om mijn anonimiteit te waarborgen schrijf ik niet herkenbare situaties neer. Ik heb overigens meerdere banen: als oproepkracht, als freelancer, als uitzendkracht... Die collega ken ik van het oproepwerk en daar schrijf ik het minst over.
13. Een groep collega's en ik zijn meer dan een jaar geleden begonnen met bloggen, ook al mag het officieel niet (het wordt ook niet door het bedrijf ondersteund). In die informatie-beveiligingspolicy staat (nog) niets over weblogs (wel over homepages). Vanwege het "eigendomsrecht" dat wij op de content willen houden hebben we de weblog extern gehost.
14. Heb er alleen maar voordeel van, wordt nu bij de bouw van de website betrokken
15. Het was niet zozeer een disciplinaire maatregel van mijn baas of opdrachtgever dan wel het dreigen met een juridische aanklacht tegen mij en mijn omroep voor het plaatsen van caps op mijn persoonlijke weblog van een item wat wij hadden gefilmd voor werk. Het plaatsen van de afbeeldingen en enkele reacties van derden op die foto's heb ik redelijk snel verwijderd toen ik doorkreeg dat het in veerkeerde aarde viel, maar toch werd daarna alsnog gedreigd met vervolging en is er inderdaad een rechtsbijstandsinstantie op mijn web-log geweest. Ik heb

- uiteindelijk alles verwijderd en een excuus geplaatst waarna ik nooit meer iets heb gehoord van wie dan ook.
16. Het verwarrende is, dat ik al heel lang een website onderhoud, een soort e-zine, waar ik vroeger regelmatig en in eerste instantie heel enthousiast over mijn werk schreef. Tot ik een keertje, naar de indruk van de directeur, te negatief was. Vanaf toen heb ik alle verwijzingen naar mijn werk op die site verwijderd. Sinds een krap jaar heb ik een echt log, waar ik maar 1 keer over een misstand op mijn werk heb geschreven, inderdaad uit angst voor gezeur in vrij bedekte termen, althans niet snel te vinden met Google.
 17. ik zal nooit met naam en toenaam iets op mijn log plaatsen, dat doe ik niet over vrienden en kennissen en dus ook niet over mijn collega's ofzo. wel weten de meeste lezers via mijn log wel waar ik werk
 18. zie vraag 12
 19. alleen collega's die ik vertrouw weten onder welk alias ik log, bazen en chefs niet
 20. het klinkt raar, maar toch let ik op als ik een bepaalde werksituatie beschrijf, ik praat er niet vaak op 't werk over dat ik een blog heb. wel erg vond ik dat een tijdje geleden een Engelse blogger (die in een boekhandel werkte) ontslagen werd, omdat hij kritiek uitoefende op zijn werkgever een blog is immers persoonlijk, je eigen virtueel dagboek, en daarin schrijf je toch wat je zelf wil
 21. nee
 22. Bij mijn log hoort ook een portfolio met tekenwerk. Tekenen is niet alleen mijn hobby maar ook mijn vak. Het laten zien van mijn log heeft me geholpen respect en leuker werk te krijgen.
 23. Eigenlijk al uitgelegd. Er is gezocht naar een reden mij te ontslaan, dat schijnt niet eenvoudig te zijn. Hoewel ik door deze situatie enorm geremd ben met het loggen want het voelt op deze manier als inbreuk op mijn privacy (log veel minder vaak en nog oppervlakkiger) was dit nog niet eens het ergste, ze bedachten nog smerigere dingen om me te lozen ;o)
 24. Ik ben leraar en hou mijn weblog strak buiten mijn werk. Zou het op werk bekend worden, bij leerlingen, leraren of directie, dan zou ik wel problemen verwachten.
 25. Ik noem geen namen van collega's of bewoners en laat me ook niet negatief over ze uit. Ik werk in een verpleeghuis en schrijf dus vooral over dingen die bewoners tegen elkaar zeggen. Daarom denk ik dat ik geen problemen zal krijgen met mijn werkgever over mijn weblog.
 26. Vraag 14. Concurrentie leest wel mee en daar had ik wel "last" van gehad
 27. zie 12
 28. Ik doe dit meer om mijn ervaringen te delen met anderen en evt een discussie los te maken.
 29. Als ik over m'n werk schrijf, gaat dat voornamelijk over leuke en/of onschuldige voorvallen. Problemen op m'n werk zal ik niet snel op m'n weblog plaatsen.
 30. Naast het log onderhoud ik een site over benaderingswijzen. Beide zijn vermeld op het intranet van mijn werkgever, en deze is er zelfs enthousiast over. Het is vanzelfsprekend dat discretie op dit domein een groot goed is.
 31. Als ik mij in negatieve zin uitlaat over collega's, chefs of ander personeel, dan doe ik dat altijd anoniem. Een goed verstaander die de betrokkenen kent, zou misschien wel kunnen raden om wie het gaat, maar de gevolgen daarvan vallen volslagen in het niet vergeleken bij de invloed van de bekende 'wandelingen'. Bedrijfsgeheimen op je log zetten is natuurlijk wel het stomste wat je kunt doen (tenzij je snel van je baan af wilt), dus dat doe ik nooit.
 32. zolang ik het dus netjes hou maar wel met behoudt van mijn stijl natuurlijk, en zolang dat gebeurt, zal er geen consequenties voor mij zijn. maar dan is deze werkgever ook redelijk coulant.
 33. ik heb weleens een berisping van mijn baas gehad omdat hij was gebeld door een showbiznieuws redactie naar aanleiding van een stukje op mijn log. echter, de redactie had mijn stukje verkeerd begrepen. Mijn baas gaf aan geen zin te hebben om mijn weblog te moeten uitleggen aan media
 34. Ik kan me ook niet voorstellen dat ik daar ooit problemen mee zou krijgen, tenzij ik daar bewust op aan zou sturen. Ik zou niet zo stom zijn mijn baas op mijn weblog voor rotte vis uit te maken, zelfs al zou hij niet weten dat ik er een had. Just common sense.
 35. Ik heb er tot nu toe geen hinder van ondervonden
 36. bij vraag 15. mijn vorige werkgever heeft nadat hij door had dat ik m'n klanten informeerde over mijn vertrek naar een concurrerend bedrijf geprobeerd mij een boetebeding op te leggen middels een contactverbod met mijn klanten
 37. Toch al eens bij de personeelsverantwoordelijke wat uitleg mogen geven over 1 post op mijn weblog. De collega waarover sprake (zonder namen te noemen!) vond zich wat aangevallen omdat er een letterlijk citaat in de post vermeld stond. Slechts een klein voorvalletje, maar het heeft wel als gevolg had dat ik slechts heel selectief de url van m'n weblog communiceer aan collega's.
 38. Ik heb er bij een vorige opdrachtgever problemen mee gehad. Een aantal collega's in vaste dienst schreven ook over het werk op hun log en dus dacht ik dat dit geen probleem was als ik dat ook deed. Uiteraard geen geheimen, schadelijke dingen, gewoon als ik iets leuks meegemaakt had. Ik heb er na een paar maanden een enorm boze mail over gekregen. Ik heb excuses gemaakt en er daarna niet meer over geschreven, maar toen was de arbeidsrelatie toch ineens behoorlijk verstoord. Ik kreeg ineens overal commentaar op. Zelfs zodanig (dit telde volgens mij zwaar mee) dat ik nu niet meer voor ze werk. Vreemde gang van zaken.
 39. Weblog bleek achteraf reden te zijn voor ontslag op staande voet. Toen was ik al ontslagen en had dat ontslag succesvol aangevochten. Advocaat van baas besloot mij eens te google-en.
 40. Geen wrijving, wel commentaar gehad van mijn collega's. En dan eigenlijk met name vanwege commentaar van sommige bezoekers van me. Dat die iets zeiden wat niet klopte.
 41. Ik heb op mijn weblog ooit felle kritiek geleverd op mijn werkgever. Daarop kreeg ik een officiële waarschuwing met de toezegging dat het me bij een volgende keer op ontslag zou komen staan.
 42. vraag 15 en 16 zijn wat mij betreft nog niet definitief beantwoord omdat het conflict rondom mijn weblog ontstond tijdens mijn zwangerschap. dus nog geen idee of er disciplinaire maatregelen op volgen.
 43. IK heb nog niet gemerkt dat opdrachtgevers mij niet accepteren vanwege mijn blog
 44. Niet zozeer mijn naaste collega's maar wel systeembeheerders en de kantinejuffrouw. Die vatten berichten nogal negatief op. En ik hoorde van collega's dat ze om mijn log kwaad op me waren.

45. Ik merk dat ik wel heel voorzichtig ben in de uitlatingen die ik doe over mijn werk en/of werksituatie. Bijv.: nooit te persoonlijk worden, geen vette kritiek geven. Ik houd het veelal in de 'gezellige' sfeer wat ik over mijn werk kwijt wil.
46. Echt sprake van wrijving of enorm nadelige situaties is nog niet voorgekomen. Wel ben ik een aantal maal aangesproken op stukjes die ik geschreven heb in een soort van functioneringsgesprek. Eenmaal direct en eenmaal door een zich versprekende leidinggevende.
47. Heb een keer commentaar gehad dat ik op mijn weblog enthousiast was over van alles, maar het bedrijf nooit meldde. Achteraf gaf mijn werkgever wel toe dat hij veel te ver was gegaan met die uitspraak, en blijkt de werkgever wel vaker onredelijke aanvaringen te hebben (met alle collega's op de werkvloer). Maar in eerste instantie was dit wel een grote schok voor me.
48. Bij 13} ik heb een keer een probleem gehad omdat ik een collega niet al te best afschilderde. Ik heb mijn schrijfstijl sindsdien aangepast (een beetje)
49. er is wel geprobeerd misbruik te maken van wat ik schreef door een collega, maar die is terug gefloten door mijn afdelings hoofd
50. Niemand kent de naam van mijn weblog, dus ze komen er tot nu toe niet.
51. Ik probeer zo algemeen mogelijk te schrijven meestal weet degenene over wie het gaat wel dat ik hem/haar bedoel. Verder geen namen etc
52. Ik schrijf alleen positief over mijn collega's en mijn werk. Ik vind namelijk dat je nooit de vuile was buiten moet hangen.
53. Het feit dat ik denk dat dat wel zou kunnen gebeuren is de reden dat ik nooit mijn emoties / frustraties tav mijn werk op mijn weblog zet.
54. Ik merk eerder het tegenovergestelde: Ik heb meerdere klanten overgehouden aan het feit dat ze me kennen van mijn weblog. (maar daar speelt natuurlijk ook heel erg in mee dat ik Pivot maak). Mensen die iets tegen weblogs hebben denken dan ook wel drie keer na voordat ze mij inhuren voor een opdracht.
55. Ik werk free-lance dus dat is wel anders. In de muziek is het misschien wel een voordeel om een weblog te hebben.
56. Men weet op mijn werk niet dat ik log en ik log nog te kort voor mensen op mijn werk om erachter te komen of om er consequenties van te ondervinden.

Bijlage 6 – Toelichting op de vragen 18 en 19

1. Ik was mij vroeger er niet van bewust dat ik mensen zo extreem zou zien reageren over een simpele vertelling. Tot pas geleden.
2. ..
3. Je moet er rekening mee houden dat het invloed kan hebben op hoe mensen over je denken, zowel privé als zakelijk. Een weblog is eigenlijk iets privé, maar het kan enorme gevolgen hebben. Je dwingt de mensen immers niet om mee te lezen, maar ze zijn nieuwsgierig genoeg om een kijkje in jouw wereld te willen nemen. Het doet me soms denken aan schrijvers; zij kunnen zich distantiëren van hun personages en ik denk dat veel webloggers hun weblog zien als een roman, maar wel een realistische.
4. ik noem geen specifieke namen en let op wat ik schrijf
5. Toelichting vraag 19: het is logisch dat je communicatievrijheid beperkt wordt. Het is nl niet te bedoeling mensen te kwetsen of het bedrijfsbelang te schaden. Gewoon goed fatsoen is dus de reden waarom de comm. vrijheid beperkt wordt.
6. Ik vind ht proactieve schrijven veel inrressanter dan het reactieve schrijven. Er wordt al genoeg gezeurd.
7. Omdat ik mijn eigen voornaam gebruik en die nu eenmaal niet zo heel veel voorkomt, ben ik heel herkenbaar en herleidbaar. Soms denk ik wel eens opnieuw te starten onder een schuilnaam maar dat heb ik tot op heden nog niet gedaan.
8. Vraag 18 is raar geformuleerd maar voor mij en andere anonieme loggers niet relevant
9. Ik heb een opdrachtgever (een hoge ambtenaar) waarvan ik weet dat die fraude heeft gepleegd. Mijn collega's weten dat ook, maar niemand durft het openbaar te maken. Ik ook niet, anders heeft dat tot gevolg dat ik geen opdrachten meer krijg.
10. Aangezien alles tamelijk abstract is kan men er in geen geval iets uit opmaken.
11. Ik heb zowel logs waar ik anoniem blog als blogs waar ik bewust niet anoniem blog. Bij de niet anonieme blogs is het de bedoeling vaak dat ik werktechnisch iets voor elkaar krijg, wat op de reguliere manier via teveel hiërarchische schijven moet gaan. Dat krijg ik niet met schoppen voor elkaar en zeker niet met namen noemen. Op de anonieme blogs gebruik ik de anonymizer en dit doe ik alleen vanaf publieke plaatsen. Die hebben echter geen werktechnisch doel.
12. Ik kan geen klanten bij naam noemen en kan niet uitwiden over situaties op de werkvloer. Zaken waar ik wel verslag van doe zijn uitjes van het werk of zakenreizen. Ook hierin treed ik nooit in details.
13. Soms wil ik iets van mij af loggen, wat met werk te maken heeft. Gelukkig besef ik me meestal wel dat ik dat niet kan maken en dat het risky is om het wel te doen. Dat is de reden waarom ik maar af en toe log over mijn werk.
14. Het gaat natuurlijk ook om privacy van collega's of klanten als je e.e.a. deelt op weblog.
15. Ik vind het niet erg om rekening te houden met andere mensen bij het schrijven op mijn weblog. Een weblog is niet een intiem dagboek. Zo'n dagboek hou je voor jezelf en anders ben je uiterst dom bezig.
16. In mijn geval wil ik een andere baan, maar dat mag de baas niet weten natuurlijk...
17. Ik beperk me niet alleen vanwege collega's maar ook voor andere mensen die mij kennen en mijn blog lezen
18. Ik voel me niet beperkt, omdat mijn werk geen inspiratiebron is voor mijn weblog.
19. In mijn optiek geldt dit in breder sociaal verband dan de werksituatie alleen. Webloggen is een publieke activiteit, en is als zodanig onderhevig aan 'etiquette'.
20. Ik heb dat niet alleen met het werk, maar ook met dingen als ouders die mijn weblog lezen
21. 19: Ik ben altijd voorzichtig met bewoordingen, gebruik geen namen etc. Eigenlijk vind ik het lezen door familieleden vaker een belemmering dan vanuit mijn werk (collega's - baas)
22. Behalve dat ik er niet over mag schrijven, doen op mijn werk zich geen situaties voor waarover ik zou willen schrijven.
23. Bij mijn vorige werkgever ben ik behoorlijk vervelend weggekomen. Ik heb hiervan bewust nooit melding gedaan op mijn web-log, ik vind dat je hiermee jezelf te kijk zet. Bovendien kun je nooit het hele verhaal juist kwijt, dus krijg je altijd scheve gezichten. Nu meld ik alleen de leuke dingen, zoals het feit dat ik weer aan het werk ben + later dat ik vervroegd een vaste aanstelling heb gekregen. Hierbij gebruik ik wél het logo van mijn werkgever, ik ben d'r trots op daar te werken, dat mag best bekend zijn. Overigens werd ik in mijn eerste werkweek bij mijn manager geroepen, op een of ander forum had iemand zich nog al denigrerend uitgelaten over zijn collega's & de hoeveelheid werk die ze verrichtten, de omstandigheden leken op de mijne, vandaar de vraag of ik betreffende persoon was. Gelukkig stonden er ook gegevens bij waaruit opgemaakt kon worden dat het niet mijn persoon betrof, ik vind het waardeloos en getuigen van weinig respect als je je zo uitlaat op een openbaar medium als internet is. Mede daarom hoop ik dat je in je onderzoek ook de kant van de werkgever belicht; hoe schadelijk kan het zijn als je werknemers heel negatief over je berichten op hun web-log?
24. Ik houd rekening met de werksituatie maar voel me daardoor niet beperkt in mijn communicatievrijheid.
25. In principe zou ik mij in mijn communicatievrijheid beperkt kunnen voelen, maar in de praktijk is het nauwelijks een probleem, omdat ik zelden over mijn werk log. De eventuele bedrijfsgeheimen die ik niet op mijn log zou mogen zetten, zouden mijn lezers waarschijnlijk nog minder interessant vinden dan ikzelf. Wel schrijf ik nooit over herkenbare anderen zonder die daarin te kennen. Dat geldt dus ook voor mijn baas of mijn collega's. In die zin leg ik mijzelf daarmee een zekere beperking op, maar die betreft niet alleen mijn werk, maar ook mijn sociaal en privéleven.
26. Ik schrijf bewust niet over alles, projecten, klanten etc kun je niet noemen. Maar dat is geen grote drempel. Ik heb meer "last" van het feit dat we gekozen hebben in het Engels te schrijven.
27. Er zijn beste leuke en gevoelige situaties waar goed over zou kunnen schrijven, waar ik een duidelijke mening over heb. In vorige functie als persvoorlichter en nu beleidsmedewerker in- en externe communicatie is dat niet gepast. Ik heb veel te maken met vertrouwelijke informatie en situaties.
28. Ik heb een fotolog zonder echte tekst, maar omdat ik ze onder m'n eigen naam plaats ben ik me er van bewust dat er waarschijnlijk meer mensen/collega's m'n foto's zullen zien dan dat ik me bewust ben. Zal dus inderdaad

- bepaalde dingen niet plaatsen. Maar dat is ook een soort bescherming van m'n eigen privacy.
29. zoals ik al gezegd had schrijf ik nooit over m'n vakantie en zaterdag baantje
 30. Je houdt toch je mening voor je en beschrijft dingen van het werk zo neutraal mogelijk. Maar goed, ik log zelden over mijn werk.
 31. het is mijn persoonlijke weblog dus maak ik zelf uit wat ik schrijf en eventueel over wie.
 32. Het 'gevoel' van het werk hoort niet op een weblog thuis! Dit is subjectief en gekleurd
 33. Ik werk bij een bank die een reputatie hoog te houden heeft en daar hou ik zeker rekening mee. Niet alleen omdat ik er zelf achter sta maar ook omdat het een goede werkgever is die ik niet in discrediet zou brengen. Ik log niet rechtstreeks (dat houdt in met naam en toenaam) over mijn werk. De naam hoeft niet genoemd te worden naar mijn mening.
 34. Ik leg mijzelf die beperking op. De vrijheid wordt wel beperkt, maar zoals ik eerder schreef gaat mijn weblog over andere dingen, niet over mijn werk.
 35. Ik weet niet of je het communicatievrijheid moet noemen, maar ik kies er bewust voor om bepaalde zaken, mn over m'n werk (maar ook prive) niet op m'n web-log te zetten.
 36. Negatieve zaken m.b.t. mijn werk log ik nooit
 37. Ik schrijf zelden over werk en als ik dit doe dan is dit omdat ik een interessant probleem in mijn eigen werk ben tegengekomen, niet omdat ik wil klagen over werk o.i.d. Verder wordt de communicatievrijheid beperkt door "gezond verstand".
 38. 19: Maar dat zie ik niet als een beperking maar juist als een middel. Mijn blog is één van de manier waarop ik met mijn collega's communiceer en dus houd ik daar rekening mee. Als ik op mijn collega's zou willen foeteren dan zou wel een compleet anoniem-geheim weblog houden waar ik niet mee in verband kan worden gebracht. Daar heb ik bewust niet voor gekozen.
 39. Ja als ik een collega echt niks vind of mijn baas dan zal ik dat nooit hard plaatsen als ik dat ze inderdaad in de werksituatie niet recht in het gezicht durf te zeggen. Maar dat vind ik normaal. wat ik op mijn blog schrijf durf ik ook hardop te zeggen of heb ik al gedaan. Maar soms dik je het wat aan en soms zwak je het wat af omwille van het feit dat ze het wel eens zouden kunnen lezen en tweedimensionaal komt iets soms harder over dan als het wordt gezegd met expressie.
 40. Ik probeer bij het schrijven van mijn logs er voor te zorgen dat iemand zich niet aangesproken hoeft te voelen. Daarnaast kuis ik de stukjes zodat ik mijzelf niet in problemen breng later.
 41. lijkt me vrij logisch, dat je geen bedrijfsgeheimen vrijgeeft. maar dat voelt niet als een beperking.
 42. Ik geef geen enkele informatie over iets wat in mijn (toekomstige) proefschrift staat
 43. ik heb onlangs bij een ander bedrijf gesolliciteerd en daarover ook gewoon gelogt. kreeg daar ook geen vervelende reacties op van de leidinggevend en had dit ook niet verwacht
 44. Mijn weblog gaat over mijn belevenissen. Als ik iets wil vertellen dat op mijn werk gebeurd is, dan gaat dat vanuit mijn gezichtspunt en zonder specifiek te worden. Sommige dingen kun je nu eenmaal niet zomaar op het internet gooien en daar moet je je bewust van zijn. Dat heeft niets met consequenties te maken, maar wel met fatsoen.
 45. Toelichting vraag 19: Niet alleen omdat ik vindt dat ik rekening moet houden met m'n werksituatie, maar ook persoonlijke situatie (familie enzo)
 46. Bij vraag 19. Maar dat heb ik ook met betrekking tot mijn privé leven. Dat is een keuze die je maakt.
 47. ik wil geen link tussen mijn log en mijn werk dus ben ik erg voorzichtig
 48. Ik heb veel vrijheid in wat ik schrijf omdat men (de Zweden) mijn log niet kennen en bovendien niet kunnen lezen. Ik zou echter nooit de namen van de personen waarover ik schrijf m.b.t. het werk noemen.
 49. Het is geen beperking. Prive dingen beschrijf ik voluit. Dat zijn mijn zaken en als daar iemand over valt is dat zijn/haar probleem. Over mijn werk schrijf ik wel heel voorzichtig. Want ik weet zeker dat dat gevolgen zal hebben.
 50. bloggen is tof, een heel leuke hobby, en als je dan stukjes schrijft over je dagdagelijkse leven dan moet je nog eens opletten wat je werk betreft....
 51. Ik wil ook rekening houden met privacy van collega's en hen en mezelf beschermen tegen mogelijke problemen. Dat betekent wel dat ik over een aantal dingen best zou willen loggen maar dat welbewust niet doe.
 52. Ik ga mijn log elders voortzetten omdat ik werk en prive (logs over mijn priveleven) gescheiden wil houden.
 53. Ik zorg er ten allen tijden voor dat ik niemand schaad in mijn omgeving. Ik ben nu, door wat er gebeurd is nóg voorzichtiger geworden.
 54. Extreme zaken vermijd ik zeer bewust.
 55. ik houd rekening met de privacy over de mensen waar ik over schrijf, maar mijn mening is mijn mening en dat schrijf ik op
 56. Ik hou het altijd heel algemeen, noem absoluut nooit namen. Als er een algemene situatie is, kan ik die wel eens loggen, maar een situatie omtrent een specifieke collega zal ik niet zomaar loggen - tenzij ik of heel zeker weet dat het nooit bij die collega terecht zal komen (en dat komt zelden voor) of als ik zeker weet dat die collega er geen problemen mee zou kunnen hebben.
 57. In het algemeen wil ik geen knallende ruzie met mensen over dingen die ik zou kunnen schrijven, dus collega's horen daar ook bij. Als ik boos ben op iemand zou ik daar niet over loggen, niet alles hoeft online.
 58. Kep geen werk hè.
 59. om te voorkomen dat dingen van mijn werk heel zichtbaar worden schrijf ik bepaalde dingen in een ander deel, wat niet op mijn werk gelezen kan worden.
 60. Ik heb het hebben van een weblog niet verteld op mijn werk, maar men kan via via (zoekmachine of iets dergelijks) toch op mijn log terechtkomen. Vandaar mijn antwoorden bij deze vragen die raar over kunnen komen gezien mijn voorgaande antwoorden.
 61. Als verpleegkundige heb je te maken met privacy bescherming en je geheimhouding. Daar houd ik me aan.
 62. Ik beschrijf voornamelijk anekdotes die mooi, grappig, tragisch etc. zijn, en geef geen kritiek o.i.d. Namen verander ik altijd of kort ik af tot één letter (in alle logs die ik schrijf, niet alleen die over mijn werk).
 63. zie 12

64. Mijn hoofdonderwerp heeft slechts zijdelings met mijn werk te maken. Mijn werkgever zou hoogstens kunnen kijken of er thuis (mijn vrouw heeft borderline) crisissituaties zijn waardoor ik minder presteer op het werk, maar daar ben ik eigenlijk ook niet benauwd voor.
65. Ik ben verplicht rekening te houden met privacy van een bepaalde groep mensen.
66. Mijn communicatievrijheid wordt niet beperkt door rekening te houden met mijn werksituatie. Ik zorg er echter wel voor dat, wanneer ik over mijn werk log, dit redelijk algemeen is. Namen noem ik dan natuurlijk niet. Iemand die de situatie kent weet waarover ik het heb, een ander zal het als kennisgeving aan kunnen nemen.
67. Door mijn werk en mijn beroep, verpleegkundige, weet ik dat ik terughoudend moet zijn over informatie over en van mijn patienten.
68. Ik probeer wel de privacy te waarborgen. En noem ook niet altijd de naam van mijn werknemer.
69. Sommige dingen zal ik niet beschrijven. Niet omdat ik bang ben omdat collega's dat lezen, maar wel omdat ik de 'vuile was' niet buiten ga hangen. Het bedrijf waar ik werk staat ook op m'n weblog genoemd.
70. Omdat ik ten alle tijden discreet wil blijven en niemand wil kwetsen, kan ik niet alles melden. Dat is soms jammer, maar dan schrijf ik dat wel via een papieren dagboek van mij af. Omdat ik weet dat veel collega's mijn weblog lezen, is het ook aan mij er zeer zorgvuldig mee om te gaan. Dit is de consequentie van het hebben van een weblog en dit bekend maken.
71. 19: dit is niet negatief, ik wil gewoon niet over mensen roddelen, zonder dat ze er van af weten en zal daarom ook geen zaken over mijn werk naar buiten brengen.
72. Wat werk betreft zie ik eigenlijk geen beperking, komt omdat er op het werk toch vtij gepraat kan worden over problemen en dergelijke.
73. Als politieagent dien ik me te houden aan privacy wetten e.d. vandaar dat ik bij specifieke logs data, namen en plaatsen verander of verwijder. Ook werkwijzes e.d. worden maar deels beschreven.
74. De beperking die ik voel is slechts beperkt. Het is vooral dat ik potentiële opdrachtgevers niet wil afschrikken.
75. Ik heb geheimhoudingsplicht over bepaalde zaken.
76. Omdat iedereen weet dat ik een weblog heb en ook de url wel kent, hou ik altijd tot op zekere hoogte rekening met de mensen over wie ik schrijf. Of dat nou collega's zijn of niet.
77. nee, we hebben de dikste woordenboek van nederland, dus er is altijd een manier om je ei op een blog kwijt te kunnen.
78. Maar niet alleen met werk, maar met alles en iedereen die kan meelesen.
79. Ik ben me uberhaupt altijd bewust van wat mensen vinden. Ik ga ook niet uitgebreid over m'n ex posten, omdat ik weet dat mijn vriendin dat gaat lezen. Sommige dingen horen niet op je log thuis.
80. Aan de ene kant staat er niets schokkends op mijn blog. Aan de andere kant kijk ik wel dingen extra door om mensen niet te direct voor het hoofd te stoten.
81. Ik heb namelijk te maken met beroepsgeheim in mijn vak.
82. Ik werk in een gevoelige sector, die zowel politiek als maatschappelijk nogal onder vuur ligt. Ik onderhoud 3 weblogs, elk voor een eigen doelgroep. Als ik over mijn werk schrijf, is dat in algemene termen. Ik zal zeker trachten mijn werkgever niet te schaden, al zal ik af en toe best een licht kritisch geluid kunnen laten horen. Maar ik vermijd vanwege het werk wat ik doe, en vanwege mijn eigen veiligheid (ik wil voor mijn cliënten niet traceerbaar zijn) wel om over mijn werk te schrijven.
83. Mijn werk staat buiten het leven daarbuiten, het is vertrouwelijke info, en gaat dus niemand iets aan.
84. 19. Dit is altijd van toepassing zelfs als je een hardcopy dagboek met een slotje bijhoudt moet je errekening mee houden dat iemand het wel eens kan lezen. bij een publiek weblog geldt: wie in een glazen huis woont moet niet met stenen gooien, zowel dan treed het volgende gezegde in werking: wie kaatst kan de bal verwachten.
85. Wat ik beschrijf heeft niets meer met hun te maken, maar zo af en toe haal ik ze wel weer uit de kast :-)
86. Ik ben me altijd bewust van het feit dat loggen over personen in het algemeen behoorlijk ingrijpend kan zijn voor genoemde personen. Daarom vertel ik geen personalia, geen heel persoonlijke gegevens (of ik anonimiseer ze). En daarnaast beperk ik mijn eigen communicatievrijheid vrijwillig omdat ik respect voor anderen heb. In deze log heb ik een aantal veiligheidsregels opgesteld: http://josefini.punt.nl/?id=195108&r=1&tbl_archief=& Regels voor het webloggen dus.
87. juist omdat ik bij een goede vriend werk hou je je extra in met loggen over het werk om werk en privé toch zoveel mogelijk te scheiden. ik denk dat wanneer ik ergens anders zou werken toch meer over het werk zou schrijven en op mijn werk ook niet zou melden dat ik een eigen log heb. overigens vind ik wel dat je anoniem over je werk moet schrijven om het bedrijf of collega's niet de schaden. maar dat geldt ook voor privé. je moet sowieso opletten met wat je schrijft over bekenden. je kan onbedoeld veel kapot maken.
88. Ik heb een Nederlandstalig weblog dat openbaar is, en daar houd ik rekening mee. Ik schrijf nooit over zaken die binnenskamers moeten blijven. Verder heb ik een Engelstalig log, waar je de optie 'friends only' hebt. Daarvan weet ik precies wie het leest. Hier kan ik dus ook iets meer kwijt, beter gebruiken als uitlaatklep.
89. bij vraag 18: ik hou altijd rekening met het doelpubliek. Je moet jezelf ook niet openlijk bloot geven voor jan en alleman op je weblog.
90. Ik kies er zélf voor om in logjes over mijn werk (en ook over vrienden of familie) niet al te specifiek en concreet te zijn - ik zal bijvoorbeeld nooit namen of functies noemen. Niet omdat ik denk dat ik daardoor problemen zou kunnen krijgen, maar omdat ik rekening wil houden met hun gevoelens en niet (vaak buiten hun medeweten) hun privacy wil schenden. Bovendien ben ik me ervan bewust dat ik alleen maar mijn éigen kant van een verhaal opschrijf. En daar ben ik lang niet altijd objectief in, natuurlijk.
91. (19)Je kan niet over alles loggen, maar ik zie dat niet als een beperking omdat ik er ook geen behoefte aan heb veel te loggen over al te concrete situaties, zowel in werk- als privé sfeer. Niet-publieke mensen weer ik blijkbaar.
92. Ik log in de veronderstelling en hoop dat niemand van m'n werk (buiten de 2 vrienden) het leest, maar houd wel in m'n achterhoofd dat ik geen problemen moet krijgen als iemand er achter komt en het zou gaan lezen.
93. Ik ben freelancer en wil geen (nieuwe) opdrachtgevers voor het hoofd stoten. Ik schrijf daarom nu niet meer inhoudelijk over het werk dat ik specifiek voor 1 opdrachtgever doe. Meer algemeen over alles wat ik doe. Omdat ook veel potentiële opdrachtgevers mijn log kunnen lezen, moet ik ook uitkijken met wat ik schrijf over

- hen. Dat vind ik weleens balen. Ik zal daarom nooit het onderste uit de kan halen of forse kritiek geven op een eventuele nieuwe opdrachtgever. Het is soms wel een wespennest, maar het is niet anders. Da's het risico van het vak. Het kan me net zo goed werk opleveren als werk kosten. Ik leg mijn ziel behoorlijk bloot op m'n log en dat vindt de een leuk, de ander vindt het aanstellerij. Geen probleem. Meninge verschillen.
94. Ik kan niet vermelden wat voor werk ik doe, waar ik dat doe en doe ook niet wat ik doe op een dag. Bij het schrijven van een log denk ik wel altijd aan mogelijke reacties uit mijn omgeving, dus ook mijn collega's (hoewel die niet van mijn weblog afweten).
95. Mbt 18: ja, ik ben me ervan bewust maar eigenwijs genoeg om meteen te denken: so what.
96. zoals ik al heb gezocht. ik zit nog op school. dus ik kan er niet over mee praten
97. Ik ben me wel bewust van het feit dat Google en andere zoekmachines een heeeeel lang geheugen hebben. Zomaar een ongezoeten mening ventileren op internet doe ik dan ook niet. Ik heb geen zin dat in de (verre) toekomst bij een sollicitatie of vergelijkbare situatie me dingen worden nagedragen die ik al bijna weer was vergeten.
98. de site is ook een showcase van wie ik ben, dus als ik te rare dingen schrijf komt dat net zo hard weer terug.
99. Zolang je binnen de kaders van het geaccepteerde blijft is er niks aan de hand. Als jij denkt te willen provoceren, dan kun je verwachten dat je er een reactie op krijgt, danwel van je baas, danwel van collega's. Maar daar kies je dan bewust voor.
100. Ergens vind ik het wel jammer dat mijn collega's soms meelesen. Daardoor schrijf ik minder snel wat mij echt bezighoudt. Ik zal ook nooit schrijven dat ik baal van mijn werk of iets dergelijks.
101. Ik heb deze vragen dus beantwoord vanuit de "what if" - invalshoek.
102. Soms weet je dingen door je werk die niet algemeen bekend zijn. Ik vind zelf dat mijn weblog niet de plaats is en dat ik niet degene moet zijn om die kennis/feiten in de openheid te brengen.
103. Zodra je een contract hebt getekend, met daarin een zwijgclausule, dan weet je dat je niet over je werk kan schrijven. Als je daar dan zelf problemen over gaat maken, kun je beter een andere baan zoeken.
104. nu wel dus. ik heb over andere onderwerpen geschreven, een lifelog, maar achteraf heb ik het gevoel dat mijn mening over die onderwerpen ook van invloed zijn voor de collega's (en baas inmiddels) die het weblog lezen en zich aan de hand van die onderwerpen ook een beeld vormen van mijn functioneren.
105. ik werk bij een bank en vind het meer dan logisch dat ik bijv geen gegevens over klanten op m'n weblog neer kan zetten. Een weblog is in mijn ogen een internetdagboek, je kan uiteraard iets over je werk vertellen maar eventuele namen bijv hoeven niet genoemd te worden
106. vragen 18 en 19 bedoel je waarschijnlijk. Gewoon een alias aannemen, dan heb je geen last van collega's die je mening niet respecteren.
107. vraag 18: Ik ben me er wel bewust van, maar het beperkt me niet.
108. Je weet nooit wie er per ongeluk via browsen bij je terecht komt en iets herkent. Het is gebeurd dat mensen waarvan ik het niet verwachtte plots bij mijn log stonden, hoewel ze het eigenlijk niet hadden moeten vinden. Puur toeval... regelmatig veranderen van Alias en logstek wil dan nog wel eens helpen. De echt notoire meelezers weten je echter via je vaste bezoekers altijd wel weer te vinden.
109. Nu ik weet dat er in ieder geval 1 collega van m'n weblog weet zal ik geen negatieve uitspraken doen over collega's.
110. Ik vind het overigens niet meer dan logisch dat je rekening houdt met je werksituatie. Het kan je functioneren belemmeren wanneer anderen bang zijn dat iets wat ze zeggen op je log terecht komt. Je kunt jezelf dus problemen op de hals halen nog ver voordat een meerdere er iets van zegt. Het is m.i. dan ook een kwestie van gezond verstand om niet (herkenbaar) over je werk of collega's te loggen.
111. Ik denk dat je altijd voorzichtig moet zijn (zeker als zelfstandige). Het log is geen plaats om ruzies uit te vechten.
112. De mensen op m'n werk weten uberhaupt niet dat ik een weblog heb. Ik wil werk in principe gescheiden houden met andere zaken.
113. In een aantal gevallen kan ik de namen van bedrijven waarvoor ik werk niet direct noemen.
114. Ik schrijf nooit over personen op mijn werk, nooit namen, alleen wel eens 'een collega'. Verder schrijf ik nooit negatieve of persoonlijke dingen over mijn collega's etc. Wel eens dat ik geen zin heb in m'n werk, of het saai vind. Algemede dingen dus. Wat ik mis in het onderzoek: dat er ook leuke dingen zijn aan webloggen. Krijg vaak leuke reacties of complimenten over stukjes die ik schreef...
115. rekening houden met werksituatie is in deze niet anders dan rekening houden met thuissituatie of vriendenkringsituatie.
116. Ik zal collega's of situatie's m.b.t. het werk niet naar beneden halen. Ik zal niet loggen dat ik een mega feest op zondag heb gehad, als ik maandag weer moet werken.
117. Zie vorige pagina
118. vrijheid van menings uiting toch.
119. Op mijn weblog noem ik meestal geen namen. Dit ivm privacy van collega's. Van enkele collega's weet ik dat ze er geen bezwaar tegen hebben. Deze noem ik bij voornaam.
120. Ik vind het jammer dat openheid gewaardeerd wordt maar ook misbruikt. Daarom censureer ik mijn weblog tot op zekere hoogte
121. Ik hoor soms fantastische roddels over bizarre besluitvorming of geldverspilling binnen bedrijven, of hoe het bij de concurrentie gaat. Dat zou ik best willen vermelden of aan de kaak willen stellen. maar: - koffieautomaat-gesprekken zijn geen goede bron voor journalistiek - een openbare weblog is niet het juiste middel om iets binnen het bedrijf te bereiken. Er schijnen bij bedrijven in Amerika (bijv. Microsoft) al 'interne' weblogs binnen bedrijven te bestaan, maar die ben ik hier in .nl nog niet tegengekomen. - ik krijg dergelijke dingen in vertrouwen te horen, en als ik het publiceer, voelt mijn bron zich niet fijn en krijg ik aandacht die ik niet wil. - alle contact met buiten (journalisten van kranten bijv.) moet officieel via de PR-afdeling gaan, die screent alles. Dat hoort nu eenmaal bij een beursgenoteerd bedrijf.
122. Soms is het onwijs vervelend dat ik vind dat ik bepaalde dingen niet mag opschrijven van mezelf. Want een lifelog gaat over jou en werk is een groot deel van jou als persoon. HET zet je soms voor dilemma's.
123. Alweer, collega's op mijn werk weten niet van het bestaan van mijn weblog.

124. ik beperk mijzelf wel, b.v. in het noemen van namen en specifieke onderwerpen, maar ondervind dat niet als beperking.
125. Ik schrijf zo min mogelijk 'gekleurde' items in mijn log die betrekking hebben op mijn werk. Ik ben toch bang dat bij het ventileren van mijn mening over anderen (baas of collega's) dit vroeger of later bekend wordt.
126. ik ben zelfstandig ondernemer. Ik houd er rekening mee dat mijn opdrachtgevers mijn logs kunnen lezen. Ik heb geleerd dat je nooit moet spugen in de hand waaruit je eet.
127. Bij vraag 19...ik vind dat je werk en prive gescheiden moet houden en als ik iets over mijn prive schrijf op mijn website vind ik dat mn collega's er niks mee te maken hebben. Als het over mijn werk gaat is dat iets anders. Is mijn mening!
128. Ik gebruik nooit namen van personen, alleen een initiaal, van soms een voornaam en dan weer een achternaam. Ook de naam van het bedrijf zal ik nooit noemen.
129. Ik zal nooit met echte namen over mensen schrijven, ieder krijgt een alias. Ze kunnen zichzelf ook niet googelen ofzo, ook de naam van mijn werk vind je niet op mijn website.
130. Net zoals ik er altijd rekening mee houd dat bekenden mijn weblog lezen zonder dat ik dat weet, en zichzelf misschien kunnen herkennen, doe ik dat ook op mijn werk. Dit betekent dat ik soms dingen "onherkenbaar" opschrijf: dingen toevoeg of dingen niet opschrijf.
131. Ik werk bij justitie en ik vind het niet integer om uitgebreid over mijn werk te loggen. Dat beperkt me wel, want sommige onderwerpen zijn wel razend interessant om over te loggen.
132. Ik schrijf bijvoorbeeld alleen maar over andere cabaretiers als ik iets positiefs te melden heb.
133. de rekening die ik er mee hou is niet groter dan waar het andere mensen van buiten het werk betreft
134. Een groot deel van mijn werk is geheim op het moment dat ik het onderhanden heb. Ik schrijf dan ook nooit over de inhoud van het werk zelf. Daarbij houd ik dezelfde regels aan als wanneer ik met derden over mijn werk zou praten (daarbij mag ook niemand kunnen raden over welke zaak het precies gaat of wat de beslissing is). Ik voel me helemaal niet beperkt in wat ik op mijn weblog schrijf, ik vind het normaal dat je geen bedrijfsgeheim rondbazuint. Daar is mijn weblog niet voor bedoeld.
135. Ik noem daarom geen namen en zelfs de branche waarin ik werk niet. Terwijl ik het juist heel leuk zou vinden om daar over te schrijven.
136. Ik zal bijvoorbeeld nooit de naam van mijn werkgever op mijn log zetten, maar dat is vooral omdat ik niet wil dat leerlingen erachter komen.

Bijlage 6 - Hoe is er omgegaan met de problemen?

1. nvt
2. Het stuk heb ik laten verwijderen van het internet en we hebben het eea na een uitpraten verder laten rusten. Geen verdere consequenties, alleen misverstanden.
3. Destijds ben ik ontslagen met o.a. dit als argument.

Bijlage 7 - Opmerkingen n.a.v. vragenlijst

1. Aan mijn werkgever werd gevraagd om beslag te leggen op mijn loon omdat er 2 openstaande betalingen waren uit 2006 en 2007. Gelukkig werd het eerst met mij overlegd. Een aantal zaken waren niet correct zoals een dubbele voornaam, geboorte datum en adres/woonplaats. Dit is teruggekoppeld aan de afzender van de brief, waaraan ook is gevraagd hoe ze bij mijn werkgever zijn gekomen. Wat bleek: ze hadden via Google mijn naam en werkgever bij LinkedIn gevonden en dus de brief daar heen verstuurd.
2. Ik ben freelancer.
3. gezien de 'vergrijzing' en de 'freelancers' zou ik meer rekening houden met andere werkvormen dan een werkgever - werknemer relatie.
4. ja niet onder werk tijd en geen sex enzo
5. Succes!
6. succes met je scriptie.groet, govert
7. Ik ben geen werknemer
8. wel erg kort door de bocht, ben het er mee eens dat er iets van een protocol moet komen.
9. Ik ben zelfstandig ondernemer. Het werknemer zijn is dus niet van toepassing.
10. Kan je contact met me opnemen? je emailadres staat er niet bij.

Literatuurlijst

Alberdingh Thijm 2004

Christiaan Alberdingh Thijm, Het nieuwe informatierecht, nieuwe regels voor het internet, Den Haag, Academic Service 2004.

Bakels 2000

Prof. Mr. H.L. Bakels (bewerkt door Prof. Mr. I.P. Asscher-Vonk en Prof. Mr. W.J.P.M. Fase), Schets van het Nederlandse arbeidsrecht, Deventer: Kluwer 2000.

Hansma 2000

R. Hansma, 'Employability is noodzaak voor werkgever en werknemer'. In: C.J. Loonstra (red), De onderneming en het arbeidsrecht in de 21^e eeuw, Liber Amicorum voor prof. Mr. F. Koning. Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2000.

Heerma van Voss 1993

Mr. G.J.J. Heerma van Voss, Goed werkgeverschap als bron van vernieuwing van het arbeidsrecht, Alphen aan den Rijn: Samsom H.D. Tjeenk Willink 1993.

Loonstra & Zondag 2004

C.J. Loonstra en W.A. Zondag, Arbeidsrechtelijke themata, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2004.

Terstegge & De Vries 1994

Drs. J.H.J. Terstegge en Mr. Dr. H.H. de Vries, Privacy in arbeidsverhoudingen, Den Haag: VUGA 1994.

Van der Grinten 2002

Prof. Mr. W.C.L. van der Grinten (bewerkt door Mr. J.W.M. van der Grinten en Mr. W.H.A.C.M. Bouwens), Arbeidsovereenkomstenrecht, Deventer: Kluwer 2002.

Van der Heijden 1992

P.F. van der Heijden, 'Tussen paradox en paranoia: over bedreiging van de privacy op de werkplek'. In: P.F. van der Heijden (red.), Privacy op de werkplek, Den Haag: Sinzheimer Cahiers 4, Sdu Juridische & Fiscale Uitgeverij 1992.

Van Gerven 1983

W. van Gerven, Beginselen van behoorlijk handelen, Gent/Zwolle 1983.

Eindnoten

¹ Algemeen Dagblad, 9 mei 2005.

² Een digibeet is iemand die niet met een computer om kan gaan. De term is bekend geworden door de Nederlandse ondernemer Maurice de Hond.

Het woord is een neologisme en is een analogie van het woord analfabeet. Zoals een analfabeet niet met het alfabet kan omgaan, zo kan een digibeet niet met digitale zaken zoals computers omgaan (bron Wikipedia)

³ Hyves (naar Beehive, Engels is voor bijenkorf) is een gratis Nederlandse profielsite vooral gericht op het onderhouden en uitbouwen van een vriendennetwerk

⁴ Twitter is een populaire dienst die webloggen met instant messaging combineert en daarom ook wel "micro blogging" wordt genoemd. De basisvraag van de dienst is "Waar ben je nu mee bezig?". Met Twitter sturen gebruikers tekstberichten, zogenaamde tweets, van maximaal 140 karakters lang. Er zijn ook mensen die vooraf aankondigen dat zij bij een evenement aanwezig zijn en met anderen, al dan niet aanwezig bij het evenement, willen twitteren. Dit creëert een virtuele aanwezigheid.

⁵ De Creative Commons Naamsvermelding-Niet-commercieel-Geen Afgeleide werken 3.0 Nederland Licentie is van toepassing op dit werk. Ga naar <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/nl/> of stuur een brief naar Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California, 94105, VS om deze licentie te bekijken. Zie <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/nl/> voor de online versie

⁶ De Canadese science fictionschrijver William Gibson gebruikte de term Cyberspace voor het eerst in het korte verhaal met de titel Burning Chrome dat gepubliceerd werd in het tijdschrift Omni in 1982.

⁷ De kolonisatie van cyberspace. Hoe ruimtemetaforen het internet politiek ordenen. Gepubliceerd in webzine Kiez21 nr 1, mei 2005. <http://www.vandenboomen.org/wiki/CyberSpaceMetaforen>

⁸ Voor meer achtergrondinformatie over Cyberspace zie <http://en.wikipedia.org/wiki/Cyberspace>

⁹ Leven op het Net: De sociale betekenis van virtuele gemeenschappen. Amsterdam, Instituut voor Publiek en Politiek, 2000. <http://www.xs4all.nl/~boom/boek/>

¹⁰ De term 'homo zappens' is in 1998-1999 geïntroduceerd door de Nederlandse filosoof Jos de Mul in zijn interactieve werkcolleges Welkom in cyberspace en wordt sindsdien te pas en te onpas gebruikt om de internettende mens aan te duiden. De Muls concept was overigens minder eendimensionaal dan de huidige populaire betekenis suggereert.

¹¹ Het nieuwe informatierecht, nieuwe regels voor het internet; Christiaan Alberdingh Thijm, Academic Service Den Haag 2004, p. 1.

¹² <http://nl.wikipedia.org/wiki/Netiquette>

¹³ Deze documentaire werd uitgezonden in Zembla op 12 mei 2005 en herhaald op 11 augustus en is tevens op internet te bekijken in het archief van Zembla: <http://redir.vara.nl/zembla/>

¹⁴ Zie <http://www.ruigroknepanel.nl/> en het artikel van Hanneke Vos over het onderzoek en een aantal uitkomsten op Frankwatching.com: <http://www.frankwatching.com/archive/2008/06/30/de-nederlander-gevangen-in-het-sociale-web/>. Zie ook het artikel Ik ben online zichtbaar dus ik besta van Hanneke Vos: <http://www.frankwatching.com/archive/2008/04/29/ik-ben-online-zichtbaar-dus-ik-besta/>

¹⁵ <http://www.youtube.com/>

¹⁶ www.hyves.nl

¹⁷ <http://nl.facebook.com/>

¹⁸ <http://www.linkedin.com/>

¹⁹ Zie <http://www.mosnews.com/feature/2005/10/10/bloggingpredicted.shtml>

²⁰ <http://nl.wikipedia.org/wiki/Blog> en Wikipedia is een gemeenschapsproject met als doel in elke taal vanuit een neutraal standpunt een vrije encyclopedie op het web te creëren.

²¹ Albert Benschop, Weblog: een doe-het-zelf medium. Uitgebreide achtergrondinformatie over weblogs online te vinden op URL <http://www2.fmg.uva.nl/sociosite/webloc/weblog.html#genres>

²² 1 = persoonlijke dagboeken; 2 = steungroepen; 3 = geannoteerd nieuws en 4 = samenwerkende inhoud

-
- ²³ <http://www.technorati.com/weblog/2005/08/34.html> en http://www.nos.nl/nosjournaal/artikelen/2005/8/4/040805_weblogs_overzicht.html waar ook een stream van de uitzending waarin Paul Molenaar getallen noemt van Nederland.
- ²⁴ http://www.frankwatching.com/archive/2005/08/08/de_booming_blogosfeer
- ²⁵ De Volkskrant van 5 augustus 2005: Bloggers-universum barst uit zijn voegen door Pieter van Ammelrooy.
- ²⁶ Zie <http://www.ianmarijnissen.nl/weblog/>
- ²⁷ Zie <http://www.femkehalsema.nl/>
- ²⁸ Webloggende politici en bestuurders die een bestuursorgaan in de zin van de Awb bemensen zullen zich overigens als ze een weblog beginnen, wel moeten afvragen waarvoor en hoe ze het willen gebruiken. Belangrijk is om vast te stellen welke rechtsverhouding tussen het webloggende bestuursorgaan en de internettende burger wordt beoogd²⁸ om te voorkomen dat problemen ontstaan. Vanuit de communicatie en informatiewetenschappen werd onlangs een scriptie gepubliceerd over webloggende politici²⁸, het zou ook interessant zijn om dit onderwerp eens uit te diepen vanuit het perspectief van de rechtsgeleerdheid.
- ²⁹ <http://kathalijnebuitenweg.hyves.nl/>
- ³⁰ <http://dannymemunk.hyves.nl/>
- ³¹ URL is <http://www.miwian.nl> en Pivot is hier te vinden: <http://www.pivotlog.net/>
- ³² Teksten waarin het woord 'kreunen' voorkomt zijn niet zelden afkomstige van erotische getinte sites
- ³³ <http://www.preople.com/count/>
- ³⁴ Zie 'De stok en de hond' op pagina 22
- ³⁵ Schutte 2005, p. 61.
- ³⁶ <http://www.geenstijl.nl/>
- ³⁷ Alberdingh Thijm 2004, p. 3.
- ³⁸ Lees over het programma op <http://www.vpro.nl/programma/ochtenden/afleveringen/22558750/> en luister eventueel naar het audiofile.
- ³⁹ Zie ook het artikel van Huub van Osch over dit incident: www.miekekneunen.nl/scriptie/ketchupmail.pdf
- ⁴⁰ Luister naar de uitzending van Casa Luna via deze URL: http://bijonsinnederland.radiostream.nl/CASALUNA_8.3.2005_01.00.00_.mp3
- ⁴¹ Titel 7 Boek 7 BW en dan met name de artikelen 7:401 over de zorgplicht van de opdrachtnemer en artikel 7:402 over de aanwijzingen opdrachtnemer.
- ⁴² HR 13 maart 1981, NJ 1981, 635 (Haviltex)
- ⁴³ HR 8 april 1994, NJ 1994, 70 r.o. 3.3
- ⁴⁴ Van der Grinten 2002, p. 40.
- ⁴⁵ Dat blijkt uit art. 7:654 waar het geval wordt besproken dat een arbeidsovereenkomst wel schriftelijk wordt aangegaan of gewijzigd.
- ⁴⁶ HR 12 februari 1931, NJ 1931, 854 (m.nt. Meijers) ten aanzien van het concurrentiebeding.
- ⁴⁷ Van der Grinten 2002, p. 44.
- ⁴⁸ Van der Grinten 2002, p. 17.
- ⁴⁹ Van der Grinten 2002, p. 67.
- ⁵⁰ Van der Heijden 1992, p. 14.
- ⁵¹ Terstegge & De Vries 1994, p. 9.
- ⁵² Loonstra & Zondag 2004, p. 23.

⁵³ LJN: BB1368, Sector kanton Rechtbank Zwolle , 362916 HA 07-344

⁵⁴ Bakels 200, p. 52.

⁵⁵ Bakels 2000, P. 52.

⁵⁶ Gedragscode Defensie 20-03-2007: Defensie staat voor vrede en veiligheid, in eigen land en daarbuiten. Wij leveren een bijdrage aan stabiliteit en vrijheid in de wereld en dienen daarmee de samenleving. Defensie is snel en flexibel inzetbaar en kan overal ter wereld optreden, ook onder de zwaarste omstandigheden. In nauwe samenwerking met anderen en gesteund door een rotsvast vertrouwen in elkaar. Defensie wil een betrouwbare werkgever zijn. Defensiepersoneel is goed opgeleid en getraind, uitgerust met modern materieel. De militair kan indien nodig verantwoord omgaan met geweld. In het uiterste geval met gevaar voor eigen leven. Deze kernboodschap is voor het personeel vertaald in een defensiebrede gedragscode die uitgaat van de eigen verantwoordelijkheid en staat voor professioneel gedrag, fatsoenlijke omgangsvormen en goede samenwerking. De code is een onderlinge afspraak en is gebaseerd op vijf pijlers.

⁵⁷ Terstegge & De Vries 1994, p. 155.

⁵⁸ <http://www.ict-barometer.nl/blogarchief.php> en dan met name de video van Jacob Verschuur over privé surfen, e-mailen en bellen

⁵⁹ Bakels 2000, p 72.

⁶⁰ Van der Grinten 2002, p. 181.

⁶¹ LJN: BA5802, Hoge Raad , R06/022HR

⁶² Van der Grinten 2002, p. 60.

⁶³ HR 8 april 1994, NJ 1994, 704 (Agfa/Schoolderman)

⁶⁴ ingevolge art. 3:12 BW

⁶⁵ M.A.C. de Wit, Het goed werkgeverschap als intermediair van normen in het arbeidsrecht (diss. Tilburg), Deventer: Kluwer 1999, p. 44.

⁶⁶ Kamerstukken II 1993/94, 23 438, nr. 3 (MvT), p. 15.

⁶⁷ HR 1 juli 1993, NJ 1993,667 (m nt Stein)

⁶⁸ Van der Grinten 2002, p. 62 en LJN: AZ9122, Hoge Raad , C06/117HR

⁶⁹ Heerma van Voss 1993, p.14

⁷⁰ Heerma van Voss 1993, p.15.

⁷¹ Van Gerven 1983, p. 6 ev.

⁷² Als voorbeelden geeft Van Gerven de ouderlijke macht, de beheersbevoegdheid van vennootschapsbestuurders en het verbod van willekeur van eenieder die zich in het privaatrecht een machtspositie heeft opgebouwd. Het ouderlijk gezag heeft een doelgebonden karakter. Ouders mogen hun kinderen niet kennelijk ongelijk behandelen. Het ouderlijk gezag moet uitgeoefend worden rekening houdend met een redelijke afweging van de betrokken belangen. In deze gevallen is er steeds een marginale controle van de rechter. Ook wat de beheersbevoegdheid van vennootschapsbestuurders betreft is er een marginale rechterlijke toetsing: wordt de bevoegdheid in het belang van de onderneming uitgeoefend? Wordt het gelijkheidsbeginsel gerespecteerd tegenover de personen onderworpen aan het bestuur? Is er geen sprake van kennelijk onredelijk gebruik van bevoegdheid?

⁷³ Heerma van Voss 1993, p. 37-56.

⁷⁴ Hansma 2000, p. 169.

⁷⁵ HR 26 juni 1998, JAR 1998/199.

⁷⁶ Loonstra & Zondag 2004, p. 232.

⁷⁷ HR 1 december 1989, NJ 1990, 451 (Deuss/Motelmij. Holland)

⁷⁸ Rechtbank Arnhem sector Kanton 29-08-2005, W tegen Albert Heijn BV. Zaakgegevens 387427\CV EXPL 05-2797\HK/198/HK

⁷⁹ Juriste arbeidsrecht en partner bij Hengeveld Advocaten in Amsterdam

⁸⁰ Zie <http://www.planet.nl/planet/show/id=219999/contentid=629820/sc=fb8f7c>

⁸¹ Zie het artikel in WebWereld <http://www.webwereld.nl/articles/30943>. Overigens heeft Savalle op zijn weblog (<http://www.patricksavalle.com/Weblog>) nu een disclaimer opgenomen met de volgende tekst: "Alle gelijkenis met personen en/of situaties uit het werkelijk leven berust op pure toeval. Alle halve en/of hele onwaarheden in deze teksten dienen te worden geïnterpreteerd als dichterlijke vrijheid en/of opschepperij. Voor de waarheid kijkt u maar naar Peter R. de Vries, misdaadverslaggever."

⁸² <http://patricksavalle.com/Archief/Office-warrior>

⁸³ Heerma van Voss 1993, p. 80-

⁸⁴ De Commissie Digitale Grondrechten – de Cie Franken – pleit voor een vergunningstelsel waarbij alleen communicatiebedrijven worden toegelaten tot de markt die garanties kunnen geven over briefgeheim en telefoongeheim. Zie ook Spaink 2000.

⁸⁵ Kuitenbrouwer, 2003, p. 4.

⁸⁶ E. Verhulp, Vrijheid van meningsuiting van werknemers en ambtenaren, Den Haag: Sdu 1996, p. 31-32.

⁸⁷ Loonstra & Zondag, p. 205.

⁸⁸ ⁸⁸ HR 9 januari 1987, NJ 1987, 928.

⁸⁹ EHRM 25 juni 1997, NJ 1998, 506 m nt P. Boon (Halford)

⁹⁰ Kuitenbrouwer, 2003, p. 4.

⁹¹ Kuitenbrouwer, 2003, p. 5.

⁹² http://www.theregister.co.uk/2005/10/07/isp_blogger_identity_ruling/

⁹³ Loonstra & Zondag 2004, p. 206.

⁹⁴ De Wbp is een uitwerking van art. 10 lid 3 Grondwet en bevat een ruime definitie van persoonsgegevens: niet alleen registratie op schrift of via een database maar ook een registratie op beeld of geluid wordt opgevat als persoonsgegevens.

⁹⁵ LJN: BB1920, Gerechtshof 's-Hertogenbosch , C200600493

⁹⁶ Zie <http://www.nederlandtransparant.nl/document.aspx?id=217>

⁹⁷ HR 27 april 2001, JAR 2001/95 (Wennekers/L) LJN: AB1347, Hoge Raad, C99/318HR

⁹⁸ HR 16 oktober 1987, NJ 1988, 850 EAA rov. 3.4 en HR 7 februari 1992, NJ 1993, 78 HJS rov. 3.5.2.

⁹⁹ Daarvoor biedt steun hetgeen is overwogen in HR 16 oktober 1987, NJ 1988, 850 EAA rov. 3.4.3, met name de daar genoemde factoren aard en mate van de intimiteit

¹⁰⁰ Pres. Rb. Roermond 12 september 1985, KG 1985, 299.

¹⁰¹ <http://www.ivir.nl/publicaties/overig/emailgeheim.html>

¹⁰² EHRM 25 juni 1997, NJ 1998, 506 (Halford m.nt. Boon)

¹⁰³ EHRM 16 december 1992, NJ 1993, 400 (Niemietz)

¹⁰⁴ Kantonrechter Haarlem 16 juni 2000, JAR 2000/170.

¹⁰⁵ LJN: BA5802, Hoge Raad , R06/022HR

¹⁰⁶ Art. 7 Wpb bepaalt dat persoonsgegevens voor een welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden verzameld. In art. 8 Wpb staan de voorwaarden waarom persoonsgegevens mogen worden verwerkt.

¹⁰⁷ IViR - Publicaties - mr L.F. Asscher & mr drs W.A.M. Steenbruggen, 'Het Emailgeheim op de werkplek'

¹⁰⁸ Terstegge & De Vries, p. 30.

¹⁰⁹ Terstegge & De Vries 1994, p. 22.

¹¹⁰ Terstegge & De Vries, p. 31.

¹¹¹ Terstegge & De Vries, p. 30.

¹¹² De AWGB verbiedt wel in het kader van gelijke behandeling om aan sollicitanten te vragen of zij zwanger zijn en mocht die vraag toch gesteld worden dan mag de vrouw zwijgen of onjuist informeren. Zie ook HvJEG, 8 november 1990 (Dekker vs. VJV) en HR 13 september 1991, NJ 1992, 225.

¹¹³ <http://www.nvp-plaza.nl/>

¹¹⁴ Stichting van de Arbeid, Aanbeveling werving en selectie. 9 maart 2000-07-24. p. 2.
http://www.stvda.nl/notas/default.asp?desc=nota_index&width=

¹¹⁵ Terstegge & De Vries, p. 32.

¹¹⁶ HR 10 november 1972, NJ 1973, 60

¹¹⁷ EHRM 16 maart 2000, Özgür Gündem t. Turkije; EHRM 29 februari 2000, Fuentes Bobo t. Spanje en EHRM 28 juni 2001, VGT Verein gegen Tierfabriken t. Zwitserland

¹¹⁸ HR 06-01-1995, NJ 1995, 442 (Het Parool/Van Gasteren)

¹¹⁹ Schuijt 1987, p. 39

¹²⁰ LJN: BD8302, Voorzieningenrechter Rechtbank 's-Hertogenbosch, 177088

¹²¹ Voorhoof 2004 zie reader C&MR p 21

¹²² Vergelijk ook het eerder genoemde Liveshop arrest

¹²³

[http://www.minaz.nl/Actueel/Kamerstukken/2004/06/Brief van de minister president aan de Tweede Kamer na vragen van het lid De Wit SP over de heer Bos en klokkenluiders in het algemeen](http://www.minaz.nl/Actueel/Kamerstukken/2004/06/Brief%20van%20de%20minister%20president%20aan%20de%20Tweede%20Kamer%20na%20vragen%20van%20het%20lid%20De%20Wit%20SP%20over%20de%20heer%20Bos%20en%20klokkenluiders%20in%20het%20algemeen)

¹²⁴ EHRM 26-04-1979, NJ 1980, 146 (Sunday Times)

¹²⁵ EHRM 20-05-1999, NJ 1999, 27 (Bladet Tromsø en Stensaas/Noorwegen)

¹²⁶ [http://www.nrc.nl/binnenland/article1699424.ece/Journalistiek is wel een echt vak](http://www.nrc.nl/binnenland/article1699424.ece/Journalistiek_is_wel_een_echt_vak)

¹²⁷ <http://www.iusmentis.com/maatschappij/juridisch/bloggen/journalisme/>

¹²⁸ Definitie van journalist: iemand die er zijn hoofdberoep van maakt mede te werken aan de redactionele leiding of redactionele samenstelling van publiciteitsmedia, waaronder: ... internet, teletekst of viewdata, voorzover de inhoud daarvan bestaat uit nieuws, reportages, beschouwing of rubrieken van informatieve aard.

¹²⁹ http://josefini.punt.nl/?id=195108&r=1&tbl_archief=&

¹³⁰ <http://www.edwords.nl/2007/05/14/hoer-remover-je-informatie-uit-google/>

¹³¹ <http://www.edwords.nl/2007/04/20/google-zoekgeschiedenis-wordt-webgeschiedenis/>

¹³² <http://virtmed.fcj.hvu.nl/doc/bordeaux-nl.html>

¹³³ <http://www.cyberjournalist.net/news/000215.php>

¹³⁴ <http://nl.wikipedia.org/wiki/Googlebom>

¹³⁵ Zelf ben ik bij mijn huidige werkgever terecht gekomen via een 'job opportunity' op LinkedIn.