



WHITEPAPER

## Persoonlijkheidsanalyses op het werk

[www.werkenveiligheid.nl](http://www.werkenveiligheid.nl)

augustus 2019



# Inhoudsopgave

Inleiding	3
Persoonlijkheidstesten op het werk: de vereisten	4
De invloed van persoonlijkheidstesten op het werk	7
Zijn persoonlijkheidstesten op het werk AVG-proof?	10
Bronnen	13

# Inleiding

## Persoonlijkheidsanalyses op het werk

Persoonlijkheidsanalyses en -testen zien we steeds vaker op de werkvloer. Teams zouden daardoor effectiever kunnen worden en managers beter leiding kunnen gaan geven. Wat betekent dit eigenlijk voor de sociale veiligheid van werknemers? Zijn teambuilding sessies waarin werknemers een rood, blauw of geel etiket opgeplakt krijgen wel wenselijk? Welke testen zijn er en wie zou dat moeten begeleiden?

Werk&Veiligheid publiceert dit wetenschappelijk onderbouwde whitepaper over het thema persoonlijkheidstesten op het werk. Hoogleraar klinische psychologie en psychotherapie Jan Derksen vertelt ons dat de huidige testen volstrekt onbetrouwbaar zijn. Hij schrijft onder andere over wat zijn dan wel de vereisten voor persoonlijkheidsonderzoek in de werksituatie zijn. Daarnaast gaat hij dieper in op de invloed van persoonlijkheidsanalyses op de werkvloer.

Joost Knaap, arbeidsrecht advocaat, legt uit hoe het juridisch zit met deze analyses op de werkvloer. Mag je zomaar persoonlijkheidstesten afnemen en delen in een team? Is het invullen van vragenlijsten voor een persoonlijkheidsanalyse op het werk en of een teambuildingsessie wel AVG-proof?

Veel leesplezier!

## Persoonlijkheidstesten op het werk: de vereisten

Persoonlijkheidsanalyses en -testen zien we steeds vaker op de werkvloer. Teams zouden daardoor effectiever kunnen worden en managers beter leiding kunnen gaan geven. Wat betekent dit eigenlijk voor de sociale veiligheid van werknemers? Zijn teambuilding sessies waarin werknemers een rood, blauw of geel etiket opgeplakt krijgen wel wenselijk? Hoogleraar klinische psychologie en psychotherapie Jan Derksen telt onder andere dat de huidige testen volstrekt onbetrouwbaar zijn. Wat zijn dan wel de vereisten voor persoonlijkheidsonderzoek in de werksituatie?



Iedereen is eigenlijk wel een beetje psycholoog. Dit leidt vaak tot interessante fenomenen. Zo kenden we in Nederland op televisie, ongeveer 20 jaar geleden, al de Nationale Karaktertest. Ontwikkeld door de KRO, met behulp van het [Enneagram](#). Het Enneagram is een mooi voorbeeld van een populair en tegelijkertijd geheel niet serieus te nemen instrument. Ik belde indertijd de redactie en vroeg ze waarom ze kozen voor het Enneagram en niet voor een gevalideerde persoonlijkheidstest zoals de NEO-PI-R. Ik kreeg te horen dat een redacteur met het Enneagram vertrouwd was en dit dus een goed idee leek. Toen het programma de Nationale IQ-test (intelligentie is ook een belangrijk deel van de persoonlijkheid) van start ging, werd ik gevraagd hieraan mee te werken. De test was al uitgekozen. Deze beoordeelde ik en stelde vast dat deze volstrekt onbetrouwbaar en invalide was. Toch werd deze gebruikt en daar eindigde mijn medewerking. Relatiebureaus reppen over hun psychologische persoonlijkheidstests voorafgaand aan de partnerkeuze. Diverse malen heb ik uitgezocht of er sprake was van een echte psychologische test en constateerde steeds dat het ging om niet serieus te nemen instrumenten.

*Personeelsfunctionarissen van bedrijven zijn gemakkelijk te overtuigen van nieuwe hypes waarin ook de hersenen toenemend een rol spelen*

## Persoonlijkheidsonderzoek in de werksituatie

Hoe zit het eigenlijk bij psychologische persoonlijkheidsonderzoek in de werksituatie? De werving, screening en selectie is een domein geworden waar psychologen nog nauwelijks een rol van betekenis spelen. In de toekomst zullen de serious games domineren ([Bloemers, 2019](#)). In het bedrijfsleven is het dagelijkse praktijk dat niet als psycholoog opgeleide en niet BIG-geregistreerde mensen zich met allerlei psychologische 'testen' storten op werknemers. Ze produceren resultaten die een plaats in het personeelsdossier krijgen en een rol spelen in de carrière van de werknemers. Veel van de gebruikte instrumenten maken echt indruk. Ze zijn ontworpen met onze moderne technische mogelijkheden. Het zijn web based assessments met door de computer geproduceerde interpretaties klaar voor gebruik in het personeelsdossier.

### Volstrekt onbetrouwbaar

De moderne assessments, verzorgt door grote en kleine bureaus die zich vaak op een instrument concentreren, produceren prachtige staafdiagrammen. De resultaten bevatten mooie kleuren ('ik ben vooral rood en een beetje blauw') en prachtige vormen. Personeelsfunctionarissen van bedrijven zijn gemakkelijk te overtuigen van nieuwe hypes waarin ook de hersenen toenemend een rol spelen, net als DNA-analyses en de serious games tegen een zogenaamde 'big data' achtergrond. Er wordt doorgaans ook veel geld gevraagd voor mooi vormgegeven vaak internationaal ontwikkelde producten. Het persoonlijkheidsonderzoek is onderdeel van de vrije markt en door de ICT-revolutie interessant geworden voor op winstgerichte ondernemers. Vogels van allerlei pluimage zijn hierop afgekomen als bijen op de honing. De personeelsdossiers van veel bedrijven bevatten uitslagen en ontwikkelingen gemeten met dit type in de regel helaas volstrekt onbetrouwbare en invalide instrumenten die slechts de schijn van een psychologische test met zich meedragen. Voorbeelden hiervan zijn: de Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), en oudgediende in de markt, en de Dominant Invloedrijk Consciëntieus Stabiel (DISC). Psychologen die van huis uit geschoold zijn in onder meer persoonlijkheidsonderzoek zijn niet in staat geweest in deze markt een standaard aan te brengen zoals tot op zekere hoogte wel geldt in de geestelijke gezondheidszorg. Ze hebben de snelle ontwikkelingen niet bij kunnen houden en zijn gemarginaliseerd geraakt in dit proces.

### Vereisten voor psychologische test

Aan welke vereisten moeten de hierboven beschreven instrumenten voldoen om het predicaat psychologische tests te mogen dragen? (Derksen, 2017)

- Het instrument moet ontwikkeld zijn op basis van een adequate en zo valide mogelijke psychologische theorie over de persoonlijkheid.
- Daarna moet het instrument in de taal waarin het is ontwikkeld voorzien worden van een normatieve ondergrond. Het instrument is dus geijkt en plaatst degene die ermee wordt onderzocht tegen de achtergrond van een representatieve steekproef uit de bevolking geselecteerd op relevante variabelen zoals sekse, leeftijd, opleiding etc.
- Vervolgens zijn er voldoende onderzoeksgegevens bekend die de betrouwbaarheid en validiteit van het instrument ondersteunen. Deze studies zijn te vinden en dus controleerbaar in de bekende peer-reviewed psychologische tijdschriften.

- Het instrument wordt gebruikt door iemand met een opleiding en registraties in de psychologie en deze psycholoog heeft dus achtergrondkennis over psychologische tests, meetpretenties etc.
- Voorts heeft deze persoon een beroepscode. Voorbeelden van de registraties hier bedoeld zijn, zijn de Arbeid- en Organisatiepsycholoog NIP of de Gezondheidszorgpsycholoog (Big). Deze psychologen kunnen ook adequaat een feedback gesprek over de uitslagen voeren.

*Mensen krijgen aan de hand van deze invalide instrumenten labels opgeplakt die onderdeel van hun identiteit kunnen gaan worden*

## **Vergelijking met medisch onderzoek**

Indien we huidige praktijk van het psychologisch persoonlijkheidsonderzoek in de werksituatie kort vergelijken met medisch onderzoek dan wordt er nu door iemand met een Hbo-opleiding in bedrijfskunde, bijgeschoold als coach, bloeddruk gemeten met een niet geijkte meter. De lab-uitslagen worden verkregen door een duister bureautje zonder registraties. De niet medisch geschoolde coach koppelt de uitslagen terug aan de werknemer. Niemand zou hierdoor onderzocht willen worden. Voor een aanzienlijk deel van de praktijk van het persoonlijkheidsonderzoek in het bedrijfsleven geldt een vergelijkbare situatie. De werknemers die door hun bedrijf worden uitgenodigd of verplicht deel te nemen aan een van de vele type assessments zijn overgeleverd aan de jungle waarin instrumenten, onder het mom van psychologische tests worden gebruikt. Terwijl ze dat niet zijn. Deze instrumenten zijn veelal in handen van HBO-opgeleide mensen zonder adequate kennis en zonder erkende vaardigheden om over de uitslagen in gesprek met de werknemer te kunnen gaan. Mensen krijgen aan de hand van deze invalide instrumenten labels opgeplakt die onderdeel van hun identiteit kunnen gaan worden. Vaak gebeurt een terugkoppelingsgesprek in groepen, waardoor ook de sociale veiligheid van de werknemers ernstig wordt belast.

## **Vereisten opstellen voor instrumenten**

De huidige warboel in de markt kan alleen maar worden gesaneerd door vereisten op te stellen waaraan gebruikte instrumenten moeten voldoen. Hiervoor kunnen de eisen die worden gesteld aan een psychologische test een uitgangspunt zijn. Degenen die verantwoordelijk zijn voor het implementeren en aan de onderzochte persoon terugkoppelen van de uitkomsten moet een geregistreerd A&O-psycholoog of GZ-psycholoog zijn. De beroepsgroep van psychologen zal hier zelf de motor achter de veranderingen moeten zijn. Dat is nog een lange en moeilijke weg.

*Vaak gebeurt een terugkoppelingsgesprek in groepen, waardoor ook de sociale veiligheid van de werknemers ernstig wordt belast*

## De invloed van persoonlijkheidstesten op het werk

Om de huidige invloed van persoonlijkheidstesten op de werkvloer te kunnen begrijpen, is het noodzakelijk meer te weten over de tijd waarin wij leven en over onze cultuur. Hoe is ons modern westers identiteitsidee ontstaan? Waar komen we vandaan? Vervolgens ga ik in op wat deze ontwikkelingen betekenen voor de persoonlijkheidsanalyses, training en beïnvloeding van werknemers en managers.



### De kern van onze persoonlijkheid

Allereerst dus enkele voorbereidende opmerkingen over de tijd waarin we leven, meer precies onze cultuur. De sociaal-culturele processen en patronen zijn voor de psyche net zo relevant als de biologisch en fysiologische patronen. De kern van onze persoonlijkheid wordt in belangrijke mate gevormd door onze identiteit, meer concreet ons zelfgevoel, de gedachten, beelden en fantasieën die we bewust en meer onbewust over onszelf koesteren. In deze psychische processen echoën ook onze emoties en driften door. Ons westers modern identiteits idee is niet van alle tijden en culturen en is pas enkele eeuwen een thema.

### Maarten Luther: Ons innerlijke zelf

Maarten Luther zette op de rand van de Middeleeuwen identiteit op een confessionele wijze voor het eerst op de kaart door na aanleiding van zijn zelfstudie te attenderen op de diepere lagen van ons innerlijke zelf. Jean Jacques Rousseau, Emanuel Kant en Georg Wilhelm Friedrich Hegel hebben dit thema vervolgens los gevlochten uit het religieuze kader en verder vormgegeven.

### Fukuyama: Onderscheid tussen innerlijk en uiterlijk zelf

Het onderscheid tussen een innerlijk zelf en een uiterlijk zelf ontstond volgens Fukuyama (2019) tussen de Reformatie en de Frans Revolutie. In de psychoanalyse werd aan het einde van de 19e eeuw het door de cultuur bekneld geraakte innerlijke zelf tot gezonde expressie gebracht. Onze identiteit was tot voor de jaren zestig van de vorige eeuw een thema voor ons psychologisch backoffice. Je liep er niet mee te koop, je schermde deze belevingen af, het was privé. In psychotherapieën ontdekte je het ware zelf en de schuurplekken hiervan met de sociale context.

## **Ons psychologisch frontoffice**

Met de culturele verschuivingen gedurende de tweede helft van de vorige eeuw zijn de individuele defensies verzwakt. In onze cultuur is veel inhoud van dit backoffice verhuisd naar ons psychologisch frontoffice, onze uiterlijke presentatie en sociaal wenselijke opsmuk. Identiteit is inmiddels overal aanwezig en de vroege individuele bescherming van onze gevoeligheden heeft nu, versterkt door de digitale wereld, de vorm gekregen van een collectieve dekmantel van morele verantwoordigheid. We leven tenslotte in een lentecultuur waarin alles uit de knop is gekomen ([Derksen, 2007](#)) en de gedifferentieerde psychologische expressies roepen in de vrije markt een hierbij passende indrukwekkende productdifferentiatie op. De psychologische afhankelijkheid van onze sociale context is hiermee toegenomen. Parallel hieraan werd de afgelopen decennia identiteit ook een kernthema in de politiek en politicologie ([Fukuyama, 2019](#)). Zowel ter rechterzij, het populistisch nationalisme, als ter linkerzijde (met veel aandacht voor #MeToo, LGBT) staat dit thema bovenaan op de agenda. Hetgeen eerder individueel werd beschermd wordt nu via culturele processen collectief beschermd.

## **Enorme vraag naar psychologische hulp, coaching, training en begeleiding**

In de psychotherapie diepen we de identiteit niet meer op uit ons backoffice maar helpen de persoon in zijn frontoffice met zijn kwetsbaarheden in sociaal opzicht te leven. De toegenomen gevoeligheden van mensen in deze westerse wereld als gevolg van de verminderde psychologische defensies weerspiegelt zich ook in de enorme vraag naar psychologische hulp, coaching, training en begeleiding.

*Uiteindelijk presteren mensen niet met hun persoonlijkheid, niet met hun identiteit maar met hun gedrag gevoed door kennis en vaardigheden*

## **Op het werk**

Wat betekenen deze ontwikkelingen voor de persoonlijkheidsanalyses, training en beïnvloeding van werknemers en managers? In de werksituatie is het dus bepaald niet verbazingwekkend dat werknemers in hun bedrijven worden aangesproken op hun persoonlijkheid en dat de markt van training en ontwikkeling zich in het bedrijfsleven, in de overheid, in de zorg en in het onderwijs heeft genesteld. De vraag is echter of persoonlijkheidsanalyses op het werk wenselijk zijn en hoe het gesteld is met de persoonlijke veiligheid. Selectieonderzoek laten we in dit verband even buiten beschouwing.

## **Mensen presenteren niet met hun persoonlijkheid en identiteit**

Mensen worden in de regel ingehuurd door bedrijven en organisaties om een bepaalde taak te volbrengen. In ruil daarvoor krijgen ze een beloning meestal in geld uitgedrukt. Voor het volbrengen van die werkzaamheden zijn vaak specifieke kennis en vaardigheden verworven via opleiding en training vereist. In het selectieproces zal hiermee rekening worden gehouden. Uiteindelijk presteren mensen niet met hun persoonlijkheid, niet met hun identiteit maar met hun gedrag gevoed door kennis en vaardigheden. Menselijk gedrag is een functie van de directe sociale, culturele, fysische en klimatologische omstandigheden. En van de persoonlijkheid. Deze persoonlijkheid is het product van in de levensloop samen opgetreden biologische, fysiologische, psychologische en sociaal-culturele condities.



## **Grens overschrijden**

In het proces van loopbaanontwikkeling is dit gedrag voor de organisatie van belang, daarvoor wordt ook salaris betaald, niet voor de achterliggende persoonlijkheid. Dus opleiding, training en coaching zouden op het gedrag dat noodzakelijk is voor het uitoefenen van een taak gericht moeten zijn en zich hiertoe ook moeten beperken. Indien deze training zich ook op de persoonlijkheid en dus op de identiteit en het zelfgevoel richt, wordt een grens overschreden en worden er veel meer psychische processen en patronen beïnvloed dan strikt noodzakelijk is voor de functie-uitoefening en carrière.

## **In de groep: individuele kans op schade is groot**

Indien dit groepsgewijs gebeurt vindt sociale exposure plaats van persoonlijkheidsaspecten die in het werk niet van direct belang zijn. Met deze exposure voor de persoonlijkheid worden talloze psychische gevoeligheden van werknemers en managers openlijk in het spel gebracht met een verhoogd risico op individuele en sociale problemen, op het oproepen van mogelijk latente stoornissen en aandoeningen. Gezien het culturele gegeven dat veel identiteitsaspecten in deze tijd aan de psychologische oppervlakte liggen en veel minder dan vroeger worden beschermd door intrapsychische afweer, is het risico voor individuele schade groter dan ooit. In een groepsklimaat neemt de druk op het individu toe, is de onveiligheid groot en ontbreekt de culturele bescherming van verontwaardiging.

## **Bijdrage aan stress- en burn-out**

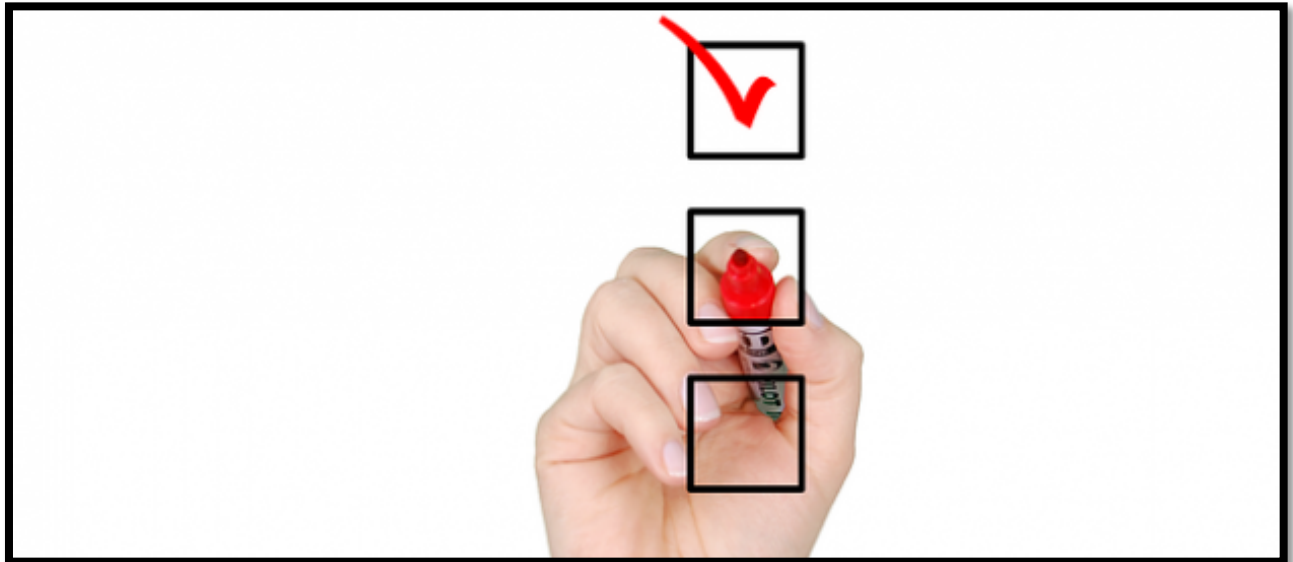
Het is denkbaar dat deze activiteiten juist bijdragen aan de opvallend veel aanwezige stress en burn-out aandoeningen die ontstaan in werksituaties. Dit geldt zeker wanneer persoonlijkheidstesten door de talloze trainingsbureaus met hun eigen instrumentarium zonder wortels in psychologisch onderzoek en theorievorming worden gedaan. In plaats van dat deze individuele en groeps- psychologische activiteiten door gekwalificeerde psychologen met betrouwbare en valide instrumenten worden gedaan.

## **Taak voor GZ-psychologen en Arbeids- en Organisationspsychologen**

GZ-psychologen en Arbeids- en Organisationspsychologen hebben hier een taak om in het bedrijfsleven onnodig en ondeskundig onderzoek naar en (groeps-)exposure en beïnvloeding van persoonlijkheidsaspecten te voorkomen. De psychologen kunnen bijdragen aan de vraag om training en ontwikkeling door hiervoor programma's te ontwerpen die rekening houden met de hiervoor aangegeven grenzen en beperkingen. Zij richten zich op kennis en vaardigheden, op gedrag dat belangrijk is bij de functie-uitoefening van de werkers. Ze kunnen in de uitvoering profiteren van trainers met specifieke kwaliteiten die niet per se een achtergrond in de academische psychologie hebben. Echter, GZ-psychologen en Arbeids- en Organisationspsychologen blijven verantwoordelijk voor uitvoering en resultaat van de training en opleiding. Meestal vinden dit type trainingen in een groep plaats. Vooraf moeten de deelnemers hierover goed worden geïnformeerd en ze moeten de mogelijkheid hebben om de groepsvorm te weigeren zonder consequenties. Dan zijn er individuele parallelvormen beschikbaar waarin de psycholoog met de werknemer in een dyade werkt.

## Zijn persoonlijkheidstesten op het werk AVG-proof?

Hoe zit het eigenlijk juridisch met persoonlijkheidsanalyses op de werkvloer? Mag je zomaar persoonlijkheidstesten afnemen en delen in een team? Is het invullen van vragenlijsten voor een persoonlijkheidsanalyse op het werk en of een teambuildingsessie wel AVG-proof is.



Een belangrijk criterium bij de vraag of een persoonlijkheidsanalyse of assessment is toegestaan is of er wel daadwerkelijk sprake is van vrije toestemming van de deelnemer. Zo deed de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) in 2017 onderzoek naar het bedrijf BrainCompass en komt in [een rapport](#) tot de conclusie dat het bedrijf onrechtmatig assessments verricht in opdracht van werkgevers.

### Praktijkvoorbeeld: BrainCompass

Voor een vanaf bedrag van 999,- euro stelde BrainCompass een persoonlijk en biologische profiel (waarvoor DNA werd afgenomen) op van de deelnemers aan het assessment.

Het bedrijf omschrijft zijn werkwijze op de eigen website als volgt: ‘Een neurowetenschappelijk gevalideerde ontwikkel-assessment en unieke DNA analyse vormen de basis van het BrainCompass. Met dit persoonlijke en biologische profiel geven wij jou de kennis en het inzicht hoe jouw natuurlijke talenten verder te ontwikkelen of juist in te zetten. Dit zodat jij doelgericht kunt groeien binnen jouw professionele rol.’

Voor het maken van het profiel werden gegevens over het ras van de deelnemer, gewicht en lengte, DNA-gegevens en psychologische gegevens verzameld en met elkaar in verband gebracht.

## **Bijzondere persoonsgegevens**

De gegevens die BrainCompass verzamelt - ras, lengte, gewicht en DNA - worden door de AP gekwalificeerd als bijzondere persoonsgegevens. Psychologische gegevens (bijvoorbeeld intelligentie) kunnen dit ook zijn. Het verwerken van deze bijzondere persoonsgegevens is in beginsel verboden en kan alleen met óf een beroep op een wettelijke uitzondering óf uitdrukkelijk toestemming van de deelnemer gelegitimeerd worden.

Om van 'uitdrukkelijke toestemming' te kunnen spreken dient een deelnemer (1) tijdig en volledig geïnformeerd te worden, (2) toestemming te geven voor de specifieke gegevensverwerkingen, (3) deze toestemming expliciet te geven en (4) dit uit vrije wil te doen.

*Ook data met betrekking tot intelligentie en persoonlijkheid kunnen als bijzondere persoonsgegevens worden gekwalificeerd*

## **Geen rechtvaardigingsgrond**

De AP concludeert dat er van een rechtvaardigingsgrond geen sprake is. Een wettelijke uitzondering is er niet en ook kan er niet gesproken worden van 'uitdrukkelijke toestemming' van de deelnemers. Immers, een (groot) deel van de mensen die bij BrainCompass een assessment ondergaan, doet dit binnen een arbeidsrelatie. In zo'n relatie, waarin de werknemer (financieel) afhankelijk is van de werkgever, is over het algemeen geen sprake van 'vrije' toestemming vindt de AP. Ook een verklaring van de werknemer dat hij in vrijheid toestemming heeft gegeven is niet voldoende om aan te nemen dat er hiervan sprake is, zo oordeelt de AP.

De AP constateert daarnaast ook nog eens dat BrainCompass geen beveiligingsplan heeft voor het beveiligen van de (zeer gevoelige) persoonsgegevens.

## **Aanpassingen**

Naar aanleiding van het rapport heeft BrainCompass vervolgens haar werkwijze aangepast. Zo is er een raamovereenkomst opgesteld voor de werkgever en worden de assessments niet meer in groepsessies afgenomen, waar dat eerder wel zo was. Daarnaast – en dit is belangrijk voor het 'vrije wil'-element – kiezen deelnemer buiten het zicht van de werkgever voor een specifieke variant. Deelnemers kunnen hierbij ook kiezen voor een variant waar géén bijzondere persoonsgegevens worden verwerkt, namelijk enkel een gesprek zonder assessment. De keuze voor de variant van het assessment wordt niet aan de werkgever teruggekoppeld. Ook worden deelnemers beter geïnformeerd bij het vragen om toestemming. Daarnaast heeft BrainCompass nu wel een beveiligingsbeleid.

De AP vindt dat BrainCompass door deze wijzigingen voldoende gedaan heeft om de bedrijfsvoering in lijn met de AVG te brengen.

## Andere assessments

Er dient natuurlijk wel bedacht te worden dat er in het geval van BrainCompass sprake was van een wel heel extreme variant van een assessment, waarbij zelfs een DNA-profiel werd opgesteld. Omdat echter ook data met betrekking tot intelligentie en persoonlijkheid als bijzondere persoonsgegevens kunnen worden gekwalificeerd, heeft het rapport echter wel degelijk ook consequenties voor andere typen assessments (intelligentie- en persoonlijkheidstests maken vrijwel altijd deel uit van een assessment) en assessmentbureaus.

*Een belangrijk criterium bij de vraag of een persoonlijkheidsanalyse/ assessment is toegestaan, is of er wel daadwerkelijk sprake is van vrije toestemming van de deelnemer*

Het geval van groep/ teambuilding sessies waarin een methodiek wordt gebruikt om te bezien wat voor soort persoonlijkheid iemand heeft zou in dit kader ook problematisch kunnen zijn. Het zal echter zeer afhangen van het soort methodiek en het type gegevens dat hiermee verzameld wordt wat AVG-technisch is toegestaan. Er kan bijvoorbeeld gesteld worden dat de omstandigheid dat iemand een 'groene leiderschapstijl' zou bezitten (DISC-methode) te globaal is om als bijzonder persoonsgegeven aangemerkt te kunnen worden. Dat geldt ook voor de MBTI-methode, waarin gedragsvoorkeuren in vier dimensies worden gegroepeerd.

Werknemers kunnen overigens niet verplicht worden om zich aan dergelijke sessies bloot te stellen: een werkgever heeft een instructierecht ten aanzien van 'de arbeid', dan wel 'de goede orde in de onderneming' (art. 7:660 BW). Dit betekent – kort gezegd – dat een werkgever mag zeggen hoe het werk gedaan moet worden (bijvoorbeeld een werkinstructie geven) en ordevoorschriften mag geven (bijvoorbeeld: het dragen van een helm is verplicht). Dat werknemers zich dienen te onderwerpen aan persoonlijkheidsanalyses in het kader van teambuilding sessies valt hier niet onder.

## Conclusie

Een belangrijk criterium bij de vraag of een persoonlijkheidsanalyse/ assessment is toegestaan is of er wel daadwerkelijk sprake is van vrije toestemming van de deelnemer. Dit zal in het geval van een werknemer problematisch zijn, omdat er sprake is van een afhankelijkheidsrelatie, zo oordeelt de AP. Daarom zal juist het geven van vrije toestemming met extra waarborgen omgeven moeten zijn. In het geval van een globale leiderschapstijl-test voorzie ik geen grote problemen, omdat het voor deze gegevens de vraag is of ze wel als persoonsgegevens te kenmerken zijn.

## Bronnen

Bloemers, W. (2019). De A7O-psycholoog als nowhere man, *De Psycholoog*, april 2019, 42-47.

<https://www.tijdschriftdepsycholoog.nl/artikelen/de-ao-psycholoog-als-nowhere-man/>

Derksen, J. (2017). *Descriptieve en structurele psychologische diagnostiek. Een psychodynamische benadering*. Nijmegen PEN Tests Publisher.

<https://repository.ubn.ru.nl/handle/2066/178848>

Derksen, J. (2007). *Zijn wij wel narcistische genoeg? Over het ontstaan van onze lentecultuur als gevolg van gewijzigde vroegkinderlijke condities*. Nijmegen: PEN Tests Publisher.

[https://cris.vub.be/en/publications/zijn-wij-wel-narcistisch-geen--over-het-ontstaan-van-onze-lentecultuur-als-gevolg-van-gewijzigde-vroegkinderlijke-condities\(5501494e-15f6-40b6-ba57-8f60f70528cf\).html](https://cris.vub.be/en/publications/zijn-wij-wel-narcistisch-geen--over-het-ontstaan-van-onze-lentecultuur-als-gevolg-van-gewijzigde-vroegkinderlijke-condities(5501494e-15f6-40b6-ba57-8f60f70528cf).html)

Fukuyama, F. (2019). *Identiteit, waardigheid ressentiment en identiteitspolitiek*. Amsterdam: Atlas Contact.

<https://www.atlascontact.nl/boek/identiteit/>

Deze whitepaper is geschreven door:

**Jan Derksen, hoogleraar klinische psychologie en psychotherapie**  
**Joost Knaap, arbeidsrecht advocaat**

in opdracht van [Werk & Veiligheid](#) en Uitgeverij Kerckebosch.

