

DE TRACKENDE WERKGEVER

Ethische reflectie op leefstijlbeïnvloeding door het gebruik van apps

Auteurs

Eveline Boter, Sanne van Dam, Anne Schaap

Voorwoord

Deze achtergrondstudie behoort bij het signalement *'Leefstijlbeïnvloeding op de werkvloer'* van het Centrum voor Ethiek en Gezondheid (CEG) te Den Haag. Ons onderzoek vormde een onderdeel van het vak *'Ethics, Ethicists and Ethical Expertise'* gegeven door Mariëtte van den Hoven van het Ethiek Instituut van de Universiteit Utrecht. Wij kregen de opdracht een studie uit te voeren naar het gebruik van gezondheidsapps door werkgevers die daarmee de leefstijl van hun werknemers proberen te beïnvloeden. We bestudeerden het gebruik, de mogelijkheden en met name de ethische aspecten van het gebruik van zulke apps door werkgevers. Ons onderzoek resulteerde in deze achtergrondstudie genaamd *'De trackende werkgever. Ethische reflectie op leefstijlbeïnvloeding door het gebruik van apps'*. De komende jaren zullen de toepassingen en mogelijkheden van gezondheidsapps waarschijnlijk verder uitbreiden waardoor (ethische) discussies erover meer en meer gevoerd moeten worden. Wetgeving hierover is nog niet bestaand of onduidelijk. We hopen dat onze studie kan bijdragen aan een zorgvuldige discussie over dit onderwerp.

Onze dank gaat uit naar het CEG voor deze kans en naar Jasper Zuure (projectcoördinator van het signalement) voor de plezierige en stimulerende samenwerking. Daarnaast danken wij onze docent Mariëtte van den Hoven voor het tot stand brengen van dit contact en haar waardevolle suggesties voor deze studie.

Eveline Boter, Sanne van Dam en Anne Schaap

Eveline Boter (1991) volgt na haar afgeronde bachelor Filosofie (VU) en master Applied Ethics (UU) nu de Interfacultaire Lerarenopleiding aan de Universiteit van Amsterdam en loopt momenteel stage als docent filosofie bij het Vossius Gymnasium te Amsterdam.

Sanne van Dam (1989) rondt haar master Humanistiek aan de Universiteit van Humanistiek te Utrecht af met een scriptie over het gebruik van nieuwe technologie in de zorg, die zij schrijft in samenwerking met de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving.

Anne Schaap (1990) volgt de master Applied Ethics aan de Universiteit van Utrecht en is daarnaast actief als gecertificeerd gespreksleider Moreel Beraad en als redacteur en recensent bij het tijdschrift *i*Filosofie van de Internationale School voor Wijsbegeerte.

*** Dit document bevat een studentenopdracht van het Ethiek Instituut. De opvattingen en conclusies zijn voor verantwoordelijkheid van de auteurs en vertegenwoordigen niet de visie van het Ethiek Instituut, de Universiteit Utrecht of het Centrum voor Ethiek en Gezondheid. ***

Inhoudsopgave

1. INLEIDING	3
2. GEZONDHEIDSAPPS	4
2.1 FUNCTIES	4
2.2 OVERZICHT GEZONDHEIDSAPPS	4
<i>BEWEGING</i>	4
<i>ROKEN</i>	5
<i>ALCOHOL</i>	5
<i>VOEDING</i>	6
<i>ONTSPANNING</i>	6
<i>MENTALE GEZONDHEID</i>	6
2.3 WERKGEVERS, LEEFSTIJLBEÏNVLOEDING EN APPS	7
3. RECHTVAARDIGINGEN VOOR LEEFSTIJLBEÏNVLOEDING VIA APPS	8
3.1 SCHADE AAN DERDEN	8
3.2 EXTERNE FACTOREN	9
<i>KEUZEMOGELIJKHEDEN</i>	9
<i>WERKGERELATEERDE EXTERNE FACTOREN</i>	10
3.3 AUTONOMIE EN VRIJHEID	11
<i>VRIJHEID EN VRIJWILLIGHEID</i>	11
<i>PRIVACY EN TRANSPARANTIE</i>	13
4. SLOTBESCHOUWING	16
BIBLIOGRAFIE	18

1. Inleiding

Nieuwe technologie brengt nieuwe mogelijkheden. Een werkgever kan momenteel bijvoorbeeld via mobiele applicaties (apps) op smartphones werknemers stimuleren om gezonder te leven. Naast nieuwe mogelijkheden brengt dit ook nieuwe morele dilemma's met zich mee. Wij zullen in deze studie in kaart brengen welke morele aspecten een rol spelen wanneer werkgevers apps gebruiken om de leefstijl van hun werknemers te beïnvloeden. Daarbij zullen wij verschillende relevante ethische principes, waarden, argumenten en overwegingen presenteren. In lijn met de functie van eerdere CEG-signalelementen bieden wij een beslissingskader. Het is ons doel om werkgevers een instrumentarium te bieden dat hen bewust maakt van de morele aspecten die een rol spelen, om hen te helpen een weloverwogen beslissing te nemen over leefstijlbeïnvloeding via apps.

Allereerst zullen wij een indruk verschaffen van de grote verscheidenheid aan beschikbare gezondheidsapps en de diversiteit van functies die zij kunnen vervullen. Ook zullen wij expliciteren hoe deze apps door werkgevers kunnen worden benut. Wij zullen ons voornamelijk richten op de zogenaamde 'trackers': apps die data verzamelen over hun gebruikers. Bij deze apps verwachten wij de meeste morele wrijving aan te treffen. Vervolgens zullen wij in een filosofisch-theoretische beschouwing reflecteren op het gebruik van trackers bij leefstijlbeïnvloeding. Het eerder verschenen CEG-signalelement *Leefstijlbeïnvloeding: tussen betuttelen en verwaarlozen*¹ toont aan dat leefstijlbeïnvloeding acceptabel kan zijn. Dit uitgangspunt is een middenpositie tussen de twee extremere standpunten (1) dat leefstijlbeïnvloeding *nooit* acceptabel is doordat het ten koste gaat van de individuele vrijheid en (2) dat leefstijlbeïnvloeding *altijd* acceptabel is wanneer het tot gezondheidswinst leidt. Het eerdere signalelement laat overtuigend zien dat deze uitersten te kort door de bocht zijn. Dat gaf aanleiding om ook in deze studie de middenpositie in te nemen, die stelt dat leefstijlbeïnvloeding onder bepaalde voorwaarden acceptabel is. De drie rechtvaardigingen die deze positie, volgens het eerder verschenen CEG-signalelement, ondersteunen passen wij toe op trackers. Ten slotte zullen wij in de slotbeschouwing in kaart brengen welke overwegingen serieus moeten worden genomen door werkgevers wanneer zij apps willen inzetten om de leefstijl van hun werknemers te beïnvloeden.

¹ Marieke ten Have, "Leefstijlbeïnvloeding: tussen betuttelen en verwaarlozen" (Den Haag: Centrum voor Ethiek en Gezondheid, 2014).

2. Gezondheidsapps

Er bestaat een grote variëteit aan apps die ontwikkeld zijn ter bevordering van de gezondheid van de gebruiker. In dit hoofdstuk bespreken wij enkele voorbeelden en functies van gezondheidsapps. Daarbij maken wij gebruik van de BRAVO-classificatie (**B**eweging, **R**oken, **A**lcohol, **V**oeding en **O**ntspanning) die door veel organisaties wordt gebruikt om gezondheidsklachten in beeld te brengen. Daaraan voegen wij de M van **M**entale gezondheid toe, aangezien dat verder kan gaan dan enkel ontspanning. Daarna zullen we ingaan op specifieke mogelijkheden van gezondheidsapps voor werkgevers.

2.1 Functies

Gezondheidsapps kunnen gelijktijdig verscheidene functies hebben. De door ons onderscheiden vier hoofdfuncties zijn:

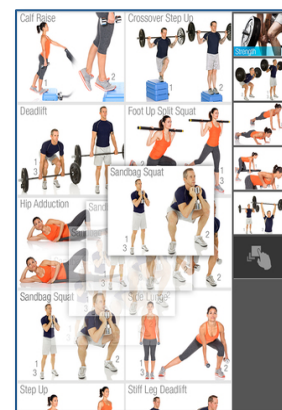
1. *Informeren* – apps die de gebruiker instrueren op het gebied van gezondheid, bijvoorbeeld aangaande bepaalde fitnessoefeningen of recepten.
2. *Tracken* – apps die informatie over de gebruiker verzamelen om bijvoorbeeld patronen in gedrag te ontdekken.
3. *Adviseren* – apps die de gebruiker adviseren over gezonde leefstijl, soms gepersonaliseerd op basis van verzamelde data over de gebruiker. Deze apps alarmeren soms zelfs de gebruiker wanneer een gezondheidsrisico herkend is.
4. *Motiveren* – apps die de gebruiker motiveren gezond te leven, zoals apps die coachen d.m.v. motiverende uitspraken.

2.2 Overzicht gezondheidsapps

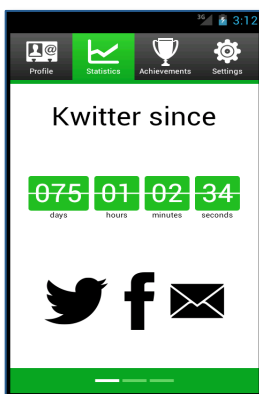
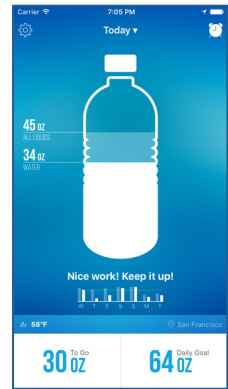
Dit overzicht biedt enkele voorbeelden van de grote hoeveelheid apps die ontwikkeld zijn en is bedoeld om een beeld te schetsen van de aard van gezondheidsapps.

Beweging

Veel apps zijn in staat bij te houden of de gebruiker de geadviseerde dertig minuten beweging per dag haalt. Apps zoals *Human* en *Map My Walk* houden bij hoeveel de gebruiker beweegt, welke afstand wordt afgelegd en hoeveel calorieën daarbij verbrand worden. Tevens maakt *Human* motiverende opmerkingen zoals *'you're awesome!'* Op een kaart kun je zien welke mensen in jouw omgeving de app ook gebruiken. Zo kun je jezelf vergelijken en een competitie aangaan. De app *rankt* deelnemers in de buurt; hoe meer je beweegt, hoe hoger je op de lijst komt. Een dergelijk competitie-element is vaker terug te zien, doordat een speelse rivaliteit extra kan motiveren. Je kunt ook instellen dat de app een signaal geeft als je een tijdje niet hebt bewogen. Tussendoor doet de app suggesties over manieren om aan het minimum van dertig minuten beweging per dag te kunnen voldoen, aangepast aan het tijdstip. Wanneer de middag ten einde loopt vraagt het bijvoorbeeld *'zin in een korte activiteit voor het avondeten?'* Deze app combineert drie verschillende functies. Hij trackt het bewegingspatroon van de gebruiker, adviseert en alarmeert wanneer de gebruiker meer moet bewegen en motiveert op basis van getrackte data. Als je precies wilt weten hoeveel stappen je per dag zet, kun je een app zoals *Ga stappenteller* gebruiken.



Apps als *Endomondo* en *Runkeeper* bieden coaching bij hardloop-, fiets- en wandeltrainingen aan. Ook bestaan apps die de gebruiker instrueren over beweging, zoals *Fitnet Personal Trainer* of *Fitness Builder Plus*, en die een gepersonaliseerd fitnessplan en instructiefilmpjes bieden. Zulke instruerende apps kunnen speciaal gericht zijn op mensen die veel op kantoor zitten, zoals de apps *1 Minute Desk Work-Out*, *Office Yoga* en *Stand-up!*. De eerste alarmeert de gebruiker wanneer het tijd is om te bewegen en biedt verschillende kantoorgerelateerde work-outs, zoals strekoefeningen. *Stand-up!* alarmeert wanneer het tijd is om een pauze in te lassen en even op te staan. Je kunt zelf bepalen om de hoeveel tijd je gewaarschuwd wordt. Tevens kun je bepalen op welke plekken de app functioneert, zodat je bijvoorbeeld tijdens de lunch of thuis niet wordt lastiggevallen.

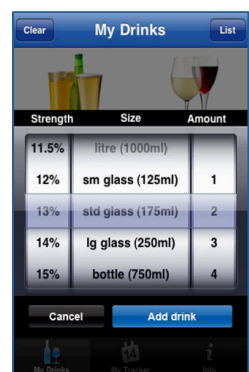


Roken

Tallose apps helpen de gebruiker bij het stoppen met roken, zoals *Cessation Nation*. Deze app biedt een platform voor steun bij het stoppen, houdt bij hoeveel geld al is bespaard sinds het stoppen en biedt spelletjes ter afleiding wanneer een sterke behoefte tot roken bestaat. Ook laat deze app zien hoezeer de kans op ziektes veroorzaakt door roken is afgenomen sinds het moment van stoppen. Vergelijkbare apps zijn *Smoke free*, *LIVESTRONG* en *Quit It*. De app *Kwit* biedt de mogelijkheid om te stoppen op een speelse manier aan. Je kunt verschillende levels bereiken, prestaties behalen en uiteindelijk een 'ultieme kwiter' worden. Je kunt je voortgang delen via sociale media. En ook kun je, wanneer je het even zwaar hebt, met je telefoon schudden om een motivatiekaart op je scherm te laten verschijnen. Deze apps tracken en gebruiken de verzamelde data en het game-element om de gebruiker te motiveren.

Alcohol

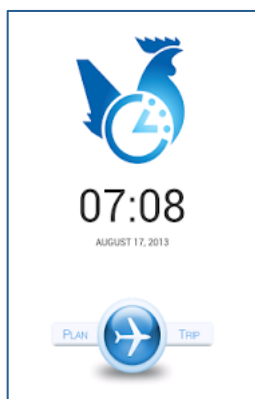
Veel apps laten de gebruiker bijhouden hoeveel alcohol hij/zij inneemt, zoals de *AlcoDroid Alcohol Tracker* of *Drinkcontrol*. Dit inzicht helpt de gebruikers hun alcoholinname onder controle te krijgen. Met de *AlcoDroid*-app kun je bijhouden hoeveel je op een dag drinkt en de app houdt dan bij hoe hoog het alcoholpercentage in je bloed is. Ook geeft de app aan wanneer je weer in staat bent om te rijden. Tevens kun je jezelf doelen stellen en kijken of je daaraan voldoet. Optioneel laat de app zien hoeveel geld je bespaard hebt door drankjes te laten staan. De app *Steps AA Companion* is ontwikkeld voor herstellende alcoholverslaafden. Hierin kunnen zij de duur van hun nuchterheid bijhouden, *The Big Book*² raadplegen en informatie over plaatselijke AA-bijeenkomsten opzoeken. Deze apps tracken data, informeren en motiveren de gebruiker.



² *The Big Book* is een naslagwerk waarin wordt beschreven hoe om te gaan met een alcoholverslaving, dat veel gebruikt wordt bij AA-bijeenkomsten.

Voeding

Met de apps *MyFitnessPal*, *CalorieTeller* en *Eetmeter* kan de gebruiker makkelijk calorieën tellen en een dieet bijhouden. *CalorieTeller* laat bijvoorbeeld een overzicht zien van de hoeveelheid ingenomen calorieën gedurende langere tijd. Tevens kun je jouw gewicht dagelijks invoeren. Aan de hand van deze gegevens creëert de app grafieken over je eetgedrag en gewicht. Om de invoering te vergemakkelijken staan populaire gerechten, merken en restaurants al in de app. De app *Noom Coach: Weight loss* probeert de eetgewoontes van de gebruiker blijvend te veranderen om gezond af te vallen. Er zijn ook apps die tips en recepten geven over gezond koken, zoals *Healthy Recipes*, *Healthy in a Hurry Recipe App* en *Slim koken*. Deze apps hebben vooral een informerende functie. *Waterlogged* en *Daily Water* houden bij of je voldoende water drinkt. In *Waterlogged* kun je de bekertjes of flesjes waar je uit drinkt instellen en je kunt zelfs een foto maken van het product waar je uit drinkt, waarna de app zelf berekent hoeveel vloeistof daar in past. Tevens houdt de app bij hoeveel koffie en thee je drinkt, omdat dit invloed heeft op de hoeveelheid water die je moet drinken. Deze app trackt en alarmeert de gebruiker.



Ontspanning

Hieronder vallen bijvoorbeeld apps die de gebruiker informeren over ontspannende oefeningen zoals yoga-, meditatie- of ademhalingsoefeningen. Een voorbeeld hiervan is *One Minute Meditation* die gebruikt kan worden door mensen met weinig tijd. Andere voorbeelden zijn *Meditatie en ontspanning*, *In Balanz* en de *VGZ Mindfulness Coach App*. *Meditatie en ontspanning* biedt oefeningen met verschillende thema's aan, zoals bosmeditaties. De apps zijn ingesproken met een rustige stem en zonder beeld, zodat je de oefeningen met gesloten ogen kunt uitvoeren. Ook staat bij elke oefening de lengte vermeld. Slaaptrackers vallen eveneens onder de ontspanningsapps. Apps binnen deze categorie zijn bijvoorbeeld *Sleep Better* en *Sleep cycle*. Deze apps analyseren slaappatronen van de gebruiker en bepalen gebaseerd op die gegevens een persoonlijk, ideaal ontwakingsmoment. Er bestaan ook apps zoals *Jet Lag Rooster*, *Entrain* en *Jet Lag App* die helpen om klachten van een jetlag te beperken. In *Jet Lag Rooster* kun je jouw reisschema en slaapritme invoeren. De app geeft vervolgens gepersonaliseerd advies waardoor een jetlag vermindert, gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek. Het adviseert de gebruiker onder andere over het ideale moment om te gaan slapen en op te staan. De juiste blootstelling aan zonlicht kan helpen bij het verminderen van een jetlag. Daarom adviseert de app ook over wanneer de gebruiker het beste naar buiten kan gaan en hoe lang.

Mentale gezondheid

Er zijn veel manieren waarop apps kunnen bijdragen aan het behouden van mentale gezondheid. Momenteel zijn er verschillende apps beschikbaar die kunnen helpen een burn-out te voorkomen,³ zoals *Soma* en *Burnout Proof*, en apps die helpen bij het herstel ervan, zoals *BURNOUT AID*. *Soma* analyseert je stemgebruik tijdens telefoongesprekken, de



³ Burn-out verschijnselen zijn zowel mentaal als lichamelijk. Onze indeling in categorieën is dan ook niet absoluut. Apps kunnen onder meerdere categorieën vallen.

hoeveelheid typerfouten die je maakt en ook je slaapritme. Wanneer er risico op een burn-out ontstaat dan alarmeert en adviseert *Soma* de gebruiker wat te doen. Ook zijn er apps die mensen ondersteunen in het omgaan met mentale belemmeringen. Voor mensen met een bipolaire stoornis zijn bijvoorbeeld apps als *BiPoLog* en *iMood Journal* ontwikkeld waarmee stemmingswisselingen kunnen worden vastgelegd. Voor mensen die lijden aan een depressie heeft de Vrije Universiteit de app *Moodbuster* ontwikkeld, die stemmingen bijhoudt om wanneer nodig de gebruiker te kunnen wijzen op een zelfhulpmethode die het best aansluit bij de klachten. De app *What'sMyM3?* meet je mentale gezondheid door het stellen van vragen. Wanneer de score erg hoog is, wordt de gebruiker geadviseerd een arts te bezoeken.⁴

2.3 Werkgevers, leefstijlbeïnvloeding en apps

Apps bieden werkgevers een middel om de gezondheid van werknemers positief te beïnvloeden. Bovengenoemde apps zijn niet specifiek voor dit doel ontwikkeld maar richten zich eerder op de individuele gebruiker. Een werkgever kan ze echter ook inzetten of zelf een app ontwikkelen met vergelijkbare mogelijkheden. Werkgevers kunnen ook een compleet pakket inzetten waarin verschillende mogelijkheden en functies worden gecombineerd, zoals *Fitbit*, die een armband en app aanbiedt om lichamelijke functies te meten, op te slaan en persoonlijk advies te geven. Het in Nederland actieve bedrijf *Colliers* experimenteert bijvoorbeeld met de *Fitbit*.⁵ Het Nederlandse bedrijf ASML is een voorbeeld van een werkgever die een eigen app, *BrightR*, heeft ontwikkeld. De app biedt verschillende functies, zoals slaap- en eetadviezen voor het verminderen van jetlag-klachten en coaching over lichaamsbeweging of mentale weerbaarheid.⁶

Werkgevers hebben baat bij gezonde werknemers en kunnen via het inzetten van gezondheidsapps ziekteverzuim verminderen. Winstbejag, via optimalisering van de productiviteit, lijkt dan ook een belangrijke reden voor werkgevers om zich bezig te houden met leefstijlbeïnvloeding.⁷ Apps die oefeningen voor op kantoor aanbieden kunnen werkgerelateerde gezondheidsklachten voorkomen of verminderen. De eerder genoemde app *Soma* probeert bijvoorbeeld te voorkomen dat een werknemer overspannen raakt en daardoor met verlof moet. Bij alle genoemde apps is het voor te stellen dat ze, omdat ze een gunstige uitwerking op de gezondheid van de werknemer hebben, ook de werkgever iets opleveren. Dit betekent niet dat een werkgever zonder restricties apps mag inzetten. Bij leefstijlbeïnvloeding middels apps moet een afweging worden gemaakt waarbij verschillende relevante principes, belangen en gevaren in ogenschouw worden genomen. In het volgende hoofdstuk zullen wij specifiek de ethische kwesties rondom trackende gezondheidsapps onderzoeken.

⁴ Ook zijn er apps speciaal voor vrouwen om hun menstruatiecyclus bij te houden, zoals *Period Tracker*, *Clue* en *Menstruatiekalender*. Dit is een bijzondere categorie apps die het tracken van lichamelijke functies en de invloed hiervan op zowel lichaam als geest combineert. De apps kunnen bijvoorbeeld een patroon in de cyclus ontdekken en waarschuwen wanneer de menstruatie bijna start. Daarnaast kan worden ingevoerd welke ongemakken en stemmingen worden ervaren tijdens de menstruatie.

⁵ Kaya Bouma, "Het alziend oog van de baas", *De Groene Amsterdammer* 139, nr. 44 (29 oktober 2015), 21.

⁶ Johan Leupen en Sandra Olsthoorn, "Werkgevers grijpen in tegen werkstress", *FD*, 15 november 2014.

⁷ Trends als de *quantified workplace* en *hr-analytics*-afdelingen vallen ook onder de behoefte van werkgevers om via het verzamelen van data een efficiënte werknemer en/of werkplek te creëren. (Bouma, "Het alziend oog van de baas", 21.)

3. Rechtvaardigingen voor leefstijlbeïnvloeding via apps

In dit hoofdstuk zullen wij de toelaatbaarheid van het gebruik van apps bij leefstijlbeïnvloeding door werkgevers analyseren aan de hand van drie mogelijke rechtvaardigingen; zie kader 1. Om een weloverwogen beslissing over het gebruik van apps te kunnen nemen moet een werkgever deze rechtvaardigingen allemaal in zijn overweging meenemen. Het voldoen aan één van de rechtvaardigingen is niet automatische voldoende om het inzetten van apps te rechtvaardigen. Wel zijn gevallen denkbaar waarin een rechtvaardiging dusdanig belangrijk is dat hij op zichzelf doorslaggevend kan zijn. Door het risico op schade kan rechtvaardiging 1 bijvoorbeeld op zichzelf voldoende redenen bieden om leefstijlbeïnvloeding wel of niet toe te laten. Toch is het aan te raden ook de andere rechtvaardigingen mee te nemen de besluitvorming om tot een weldoordachte afweging te komen. De rechtvaardigingen dienen tegen elkaar afgewogen te worden en beoordeeld te worden op onderlinge proportionaliteit. Bij ernstige schade aan derden is een inbreuk op autonomie en vrijheid bijvoorbeeld eerder te legitimeren dan wanneer er sprake is van beperkte schade. Daarom is het aan te raden om de drie rechtvaardigingen naast elkaar te bekijken, om zo de proportionaliteit van een maatregel zorgvuldig te evalueren.

Kader 1: Rechtvaardigingen voor leefstijlbeïnvloeding

1. Als het te beïnvloeden gedrag derden schaadt, dan is beïnvloeding van dat gedrag acceptabel.
2. Als er sterke externe factoren zijn die de ongezonde leefstijl stimuleren, dan kan leefstijlbeïnvloeding acceptabel zijn.
3. Als de autonomie of vrijheid niet al te sterk wordt bedreigd, dan kan leefstijlbeïnvloeding acceptabel zijn.

Bron: Marieke ten Have, "Leefstijlbeïnvloeding: tussen betuttelen en verwaarlozen" (Den Haag: Centrum voor Ethiek en Gezondheid, 2014), 33.

3.1 Schade aan derden

Rechtvaardiging 1 stelt dat leefstijlbeïnvloeding acceptabel is wanneer het te beïnvloeden gedrag derden schaadt. Schade als gevolg van de leefstijl van een werknemer kan zowel optreden bij de werkgever als bij collega's. De werkgever kan inkomsten mislopen of te maken krijgen met hoge ziektekosten door ziekteverzuim of een verminderde productiviteit van de werknemer. Collega's kunnen bijvoorbeeld schade ondervinden wanneer zij door de afwezigheid van een werknemer te maken krijgen met een hogere werkdruk. Daarnaast kan ook de samenleving als geheel schade ervaren, bijvoorbeeld wanneer een werknemer langdurig arbeidsongeschikt raakt en daardoor een uitkering ontvangt.

Het SER-rapport *Een kwestie van gezond verstand* stelt dat de werknemer verantwoordelijk is om zijn/haar leefstijl aan te passen wanneer gezondheidsrisico's niet arbeidsgerelateerd zijn, maar wel invloed hebben op het functioneren op de werkvloer.⁸ Zoals hierboven duidelijk werd kan dit schade opleveren aan derden. Via het inzetten van een app kan de werkgever een aanpassing van de leefstijl

⁸ "Een kwestie van gezond verstand: Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties" (Den Haag: SER, 17 april 2009), 140.

helpen faciliteren. Wanneer een werknemer een ongezonde leefstijl heeft door te weinig beweging kan bijvoorbeeld een app worden ingezet die adviseert over sportoefeningen en die de werknemer motiveert om zich aan een sportschema te houden. Deze stimulans via een app kan ook de werkgever op lange termijn een voordeel bieden door een verlaging van het ziekteverzuim en minder hoge werkdruk voor de directe collega's van de werknemer.

Wanneer iemands leefstijl grote negatieve invloed heeft op zijn/haar functioneren op de werkvloer is de werkgever eerder gerechtvaardigd om een leefstijlbeïnvloedende interventie te plegen, zoals het inzetten van een app. Er zijn zelfs situaties denkbaar waarin een werkgever het gebruik van een app verplicht kan stellen om schade te voorkomen. Gedacht kan worden aan een app die de fysieke en/of emotionele toestand van een piloot analyseert en op basis daarvan inschat of hij/zij in staat is om de veiligheid van de passagiers te waarborgen. Of een app die chauffeurs van bijvoorbeeld touringcars helpt om rusttijden bij te houden. Zo'n app kan signaleren dat de chauffeur vermoeid begint te raken en minder alert is, om vervolgens te adviseren een (extra) pauze in te lassen. Ook het signaleren van andere onveilige situaties, zoals te hard rijden of gebruik maken van de telefoon tijdens het rijden, kan via een app gefaciliteerd worden. Apps kunnen ook hulpverleners attenderen wanneer zij te lang aan het werk zijn waardoor hun vermoeidheid patiënten eventueel in gevaar kan brengen. De mate van schade die kan optreden als gevolg van onveilig handelen zou in zulke situaties het verplichte gebruik van een (bewezen effectieve) app kunnen rechtvaardigen.

3.2 Externe factoren

Rechtvaardiging 2 stelt dat leefstijlbeïnvloeding acceptabel kan zijn wanneer er sterke externe factoren zijn die de ongezonde leefstijl stimuleren. Via leefstijlbeïnvloeding probeer je deze negatieve factoren aan te pakken door er iets tegenover te zetten. Zo creëer je (extra) positieve handelingsalternatieven. Wanneer iedereen autonoom en rationeel keuzes zou maken zou het vreemd zijn die keuzes te beïnvloeden, aangezien de gepaste afwegingen al naar eigen inzicht gemaakt zouden worden. Onze keuzes zijn echter niet altijd autonoom en rationeel. In het WRR-rapport *De menselijke beslisser* wordt beargumenteerd dat keuzes regelmatig onbewust worden gemaakt of ontstaan vanuit het ontbreken van wilskracht. Aandacht voor de vormgeving van keuzes en/of subtiele beïnvloeding vanuit de omgeving kan hierdoor positief uitpakken.⁹

Keuzemogelijkheden

In een liberale en democratische samenleving is respect voor iemands autonomie echter van groot belang. Je moet zelf kunnen bepalen hoe jij je leven wilt leiden. Je bent niet per definitie onwetend, irrationeel of dom wanneer je voor een ongezonde optie kiest.¹⁰ Filosoof Isaiah Berlin (1909-1997) stelt dat we negatieve vrijheden kennen waarin we vrij zijn van externe beperkingen, maar ook de positieve vrijheid van het bezitten van de macht en middelen die nodig zijn voor zelfontplooiing.¹¹ Afgaande daarop kun je stellen dat respect voor autonomie kan leiden tot de negatieve plicht je niet met anderen te bemoeien en de positieve plicht dat een ander zichzelf moet kunnen ontwikkelen. Dit laatste kan juist om inmenging vragen, bijvoorbeeld wanneer je iemand extra kansen tot zelfontplooiing biedt waardoor zijn/haar autonomie wordt vergroot. Hier schuilt wel een gevaar in,

⁹ W.L. Tiemeijer, C.A. Thomas, en H.M. Prast, "De menselijke beslisser. Over de psychologie van keuze en gedrag" (Amsterdam: WRR, 2009), 12-13.

¹⁰ Mariëtte van den Hoven, "Autonomie: over betuttelen en kiezen", in *Preventie en Ethiek* (Den Haag: Boom Lemma Uitgevers, 2011), 36.

¹¹ Isaiah Berlin, *Twee opvattingen van vrijheid* (Amsterdam: Boom, 1996).

want autonomie kan ook juist worden aangetast wanneer er te veel keuzemogelijkheden zijn. Het eerdergenoemde WRR-rapport haalt een beroemd experiment aan dat laat zien dat mensen eerder geneigd zijn om een pot jam te kopen wanneer ze uit een gering aantal soorten kunnen kiezen. Een te groot scala aan keuzemogelijkheden kan verlamdend werken, waardoor je helemaal geen keuze meer maakt.¹² In zo'n geval zorgt inperking van die keuzemogelijkheden juist voor een vergroting van iemands autonomie en vrijheid.

Werkgerelateerde externe factoren

Rechtvaardiging 2 stelt dat het acceptabel is om positieve leefstijlbeïnvloeding tegenover negatieve externe factoren te zetten. Er is dan sprake van het vrij worden van externe belemmeringen. Niet door ze weg te halen, maar juist door er iets positiefs tegenover te zetten. Hierbij gaat het dus om het uitbreiden van de keuzemogelijkheden. Wat zijn echter werkgerelateerde externe factoren die voor een ongezonde leefstijl zorgen en die verbeterd kunnen worden door het inzetten van apps? Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan overmatige werkgerelateerde stress, die ook in de privésfeer van de werknemer een negatieve invloed heeft. Werkgevers hebben de wettelijke plicht ervoor te zorgen dat de gezondheid van hun werknemers niet wordt geschaad door het werk dat zij uitvoeren. In de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) is vastgelegd dat werkgevers verplicht zijn tot gezondheidsbescherming en ziektepreventie. Dit houdt tevens in dat werkgevers de plicht hebben om overmatige werkgerelateerde stress bij werknemers te voorkomen.¹³ Het is onduidelijk waar de verantwoordelijkheid van de werkgever precies ophoudt. Een duidelijke scheiding tussen werk- en privésfeer kan bijvoorbeeld niet altijd makkelijk gemaakt worden. Een werkgever kan zich daarnaast puur uit fatsoen verantwoordelijk voelen voor de gezondheid van zijn werknemers. Zowel de wettelijke plicht als het goed doen vanuit fatsoen, kunnen ertoe leiden dat de werkgever een app inzet om schade door werkgerelateerde externe factoren te voorkomen of verminderen.

Het komt voor dat werkgevers pas actie ondernemen wanneer een werknemer al met een burn-out thuis zit. Apps maken het mogelijk om in een veel vroeger stadium de leefstijl van de werknemer positief te beïnvloeden. Dat kan zowel gezondheidsklachten voorkomen als reeds bestaande klachten verminderen. Een werkgever kan bijvoorbeeld ontspanningsoefeningen aanbieden via apps zoals *One Minute Meditation*. Ook kunnen werkgevers hun werknemers met een verstoord slaapritme door nachtdiensten of verre vliegtrips helpen, zoals het bedrijf ASML doet met de app *BrightR*.¹⁴ Een werkgever kan ook een positieve prikkel zetten tegenover de negatieve factor dat veel werknemers de hele dag achter een bureau stilzitten, bijvoorbeeld via een app als *1 Minute Desk Work-Out*. Zulke apps helpen de werknemer zich bewust worden van zaken waarvan ze daarvoor onbewust waren. Datzelfde effect kan worden bereikt door een app die op onregelmatige momenten vraagt of je ontspannen of gespannen bent. Zonder zo'n tracker zou de werknemer een gebrek aan inzicht en overzicht over de (on)gezonde situatie kunnen hebben. Hoe meer hectiek een baan met zich meebrengt, hoe plezieriger een overzichtelijke registratie van de eigen situatie kan zijn.¹⁵ Ook kan een app helpen wilskracht vast te houden door het sturen van stimulerende berichtjes

¹² Tiemeijer, Thomas, en Prast, "De menselijke beslisser", 31.

¹³ "Burn-out preventie voor rekening werkgever", *EenVandaag* (AVROTROS, 3 november 2009).

¹⁴ Leupen en Olsthoorn, "Werkgevers grijpen in tegen werkstress".

¹⁵ Het nieuw verkregen inzicht en overzicht kan er bovendien toe leiden dat de werknemer zijn (ongezonde) werksituatie aankaart bij de werkgever. Hierbij gaat het echter niet om leefstijlbeïnvloeding en om die reden bespreken wij dit mogelijke voordeel niet uitgebreider.

of het inzichtelijk maken van de voortgang, zoals apps als *Human* of *Kwit* doen. Het motiveert aantoonbaar wanneer je regelmatig wordt herinnerd aan jouw doelen.¹⁶

Het eerdergenoemde WRR-rapport laat zien dat uitsluitend feitelijke informatie geven onvoldoende is om het gedrag van mensen werkelijk te beïnvloeden.^{17 18} Juist het tracken van de persoonlijke situatie en het daarop gebaseerde gepersonaliseerde advies, zorgen voor de noodzakelijke extra prikkels. Apps die tracken, adviseren (soms zelfs alarmeren) en motiveren zijn daardoor interessante instrumenten voor leefstijlbeïnvloeding. Te veel stimulansen kunnen, zoals al eerder vermeld, ook averechts werken. Zelfs positieve prikkels kunnen de autonomie negatief beïnvloeden. Hierdoor zal gewaakt moeten worden voor een te snelle en te grote inzet van deze middelen. Het maken van weloverwogen keuzes over *of* apps worden ingezet en zo ja, *hoe* ze worden ingezet, is hierdoor van groot belang.¹⁹ Hoogleraar *Big Data* Sander Klous stelt dat het bij dit type leefstijlbeïnvloeding belangrijk is om eerst de vraag te stellen of de werknemer er iets aan heeft.²⁰ Bovenstaande voorbeelden zijn toepassingen waar werknemers baat bij kunnen hebben. Ze zetten, zoals rechtvaardiging 2 verlangt, een positieve prikkel tegenover een sterke externe factor die de ongezonde leefstijl stimuleert. Wanneer ze door de werkgever worden aangeboden, zijn er echter extra overwegingen die gemaakt dienen te worden.

3.3 Autonomie en vrijheid

Rechtvaardiging 3 stelt dat leefstijlbeïnvloeding acceptabel kan zijn wanneer het de autonomie of vrijheid niet al te sterk bedreigt. Hoogleraar Marcel Verweij merkt op dat het nastreven van maximale gezondheid of het uitsluiten van elk risico ten koste gaat van waarden als vrijheid en privacy.²¹ Hij stelt dat gezondheid een waarde is te midden van vele andere belangrijke waarden in het leven van mensen. Ook die moeten worden meegewogen wanneer wordt bepaald of leefstijlbeïnvloeding acceptabel is. Vandaar dat wij in deze paragraaf bekijken hoe werkgevers rekening kunnen houden met waarden zoals vrijheid en autonomie, en daaraan gekoppelde aspecten zoals privacy, wanneer zij beslissen over het inzetten van leefstijlbeïnvloedings-apps.

Vrijheid en vrijwilligheid

Vrijheid kan worden opgevat als het vrij zijn van interventies door anderen. Je bent echter niet per definitie vrij wanneer er geen inmenging plaatsvindt of onvrij wanneer er wel inmenging plaatsvindt. We hebben eerder al opgemerkt dat je je juist via interventies vrijer kunt gaan voelen, wanneer die

¹⁶ Waardoor de doelen zogenaamd mentaal ‘top of mind’ zijn. (Tiemeijer, Thomas, en Prast, “De menselijke beslisser”, 18.)

¹⁷ Ibid., 19.

¹⁸ Met deze feitelijke informatie doelen wij hier niet op apps die gepersonaliseerde informatie bieden aan de hand van getrackte data. Wel bedoelen we apps die bijvoorbeeld via het aanbieden van gezonde recepten de leefstijl proberen te beïnvloeden. Zulke apps zullen minder effectief zijn, doordat zij onvoldoende prikkels bieden om tot gedragsverandering te komen. Vergelijk het met een spotje van Postbus 51 dat vertelt dat het goed is om energiezuiniger te leven, ten opzichte van een slimme thermostaat die aan de hand van jouw leefpatroon een voorstel doet over hoe je minder energie kunt verspillen. Deze laatste, gepersonaliseerde variant zal het handelen eerder beïnvloeden.

¹⁹ Ook het stimuleren van het gebruik kan slechts tot een bepaalde hoogte gebeuren. Bijvoorbeeld het inzetten van een (financiële) beloning voor de werknemer wanneer die actief meewerkt met een app moet kritisch benaderd worden. Er is een behoorlijke kans dat de intrinsieke motivatie van de werknemer erdoor zal afnemen.

²⁰ Bouma, “Het alziend oog van de baas”, 22.

²¹ Marcel Verweij, “Volksgezondheid en preventie: een ethische beschouwing”, in *Preventie en Ethiek* (Den Haag: Boom Lemma Uitgevers, 2011), 24.

zorgen voor meer positieve handelingsalternatieven. Filosoof Philip Pettit stelt dat we vrijheid niet moeten zien als het vrij zijn van interventies, maar als het vrij zijn van dominantie. Een slaaf is bijvoorbeeld onvrij door de dominantie van zijn meester, niet per se door diens interventies.²² Ook filosoof Berlin meent dat de eerdergenoemde positieve plicht een risico tot ontsporing met zich meebrengt wanneer de extra keuzemogelijkheden voortkomen uit een vooropgezet plan over wat het beste is.²³ Je moet zelf kunnen bepalen waar je belang aan hecht. Ook bij het beïnvloeden van werknemers via apps zijn interventies niet per definitie verkeerd. Er zijn voordelen voor zowel werkgever als werknemer denkbaar die interventies onder bepaalde voorwaarden te rechtvaardigen maken. Vandaar dat wij, net als Pettit, vrijheid willen opvatten als het vrij zijn van dominantie. Om dominantie te voorkomen moet het gebruik van leefstijlbeïnvloedings-apps altijd gepaard gaan met de optie om niet mee te werken of op ieder gewenst moment te kunnen stoppen met het gebruik van de app. Op die manier behoudt de werknemer zijn autonomie en vrijheid. Een *opt-in* systeem, waarbij je zelf expliciet kenbaar moet maken dat je van een gezondheidsapp gebruik wilt maken, vermijdt onwenselijke dominantie. Ook een *opt-out* systeem, waarbij je automatisch meedoet maar wel uit het traject kunt stappen, is denkbaar zolang de vrijheid om eruit te stappen daadwerkelijk bestaat. Wanneer de werkgever een app verplicht stelt of wanneer een sfeer ontstaat waardoor je je gedwongen voelt mee te doen, is dat een te sterke bedreiging van de autonomie en vrijheid. Er is dan sprake van schadelijke dominantie en een onvrije situatie die onacceptabel is. Een dergelijke interventie kan alleen in uitzonderlijke situaties, zoals bijvoorbeeld bij de eerdergenoemde chauffeurs die anders voor een onveilige situatie zorgen, gerechtvaardigd zijn.

Veel apps worden ingezet ter preventie van gezondheidsklachten; zoals bijvoorbeeld ontspannings-apps. Mariëtte van den Hoven, werkzaam aan het Ethiek Instituut van de Universiteit Utrecht, waarschuwt dat preventie nooit losstaat van denken over autonomie. Preventie kan als inbreuk op iemands autonomie worden beschouwd doordat je ongevraagd advies geeft of ongevraagd een interventie voorstelt.²⁴ Dit laatste kan onder andere worden ondervangen door een *opt-in* systeem toe te passen waarbij mensen zelf bepalen of ze mee willen doen. Het eerste, het risico op het geven van ongevraagd advies, maakt dat bijvoorbeeld moet worden opgelet hoe een app wordt geïntroduceerd. Wanneer alle werknemers tegelijkertijd worden uitgenodigd voor het gebruik van een app die helpt meer te bewegen, is dat een minder gevoelige kwestie dan wanneer alleen werknemers met zichtbaar overgewicht een uitnodiging ontvangen. Niet de werkgever, maar de werknemer hoort te bepalen of een app voor hem/haar geschikt is. Wanneer de uitnodiging naar iedereen wordt verstuurd, kunnen werknemers dat echter nog steeds als ongevraagd advies ervaren. Een transparant proces kan dit effect verminderen; dat zullen wij in de paragraaf hierna toelichten. Ook het herhaaldelijk aandringen of aanbieden van preventieve interventies kan volgens Van den Hoven als betutteling worden gezien.²⁵ De waarde van zowel het *opt-in* als het *opt-out* systeem wordt aangetast wanneer de keuze om niet mee te doen aan het gebruik van een app lastig is, bijvoorbeeld door externe druk. De ongelijke machtsverhouding tussen werkgever en werknemer, waardoor die laatste een kwetsbare en afhankelijke positie inneemt, kan voor zulke onwenselijke druk zorgen. Dit werkt eerder keuze-beperkend dan autonomie-bevorderend. Het is het type dominantie, via druk van anderen, waarvan Pettit stelt dat het moet worden vermeden.

²² Philip Pettit, *Republicanism. A Theory of Freedom and Government* (Oxford: Clarendon Press, 1997).

²³ Berlin, *Twee opvattingen van vrijheid*.

²⁴ Van den Hoven, "Autonomie: over betuttelen en kiezen", 31.

²⁵ *Ibid.*, 32.

Ook het hebben van gelijke kansen is hierbij van belang. Dat zorgt voor een reële *opt-in* mogelijkheid. Niet iedereen beschikt bijvoorbeeld over een smartphone. Het is niet eerlijk wanneer een werknemer wegens ontoereikende financiële middelen niet over dezelfde voordelen kan beschikken als collega's. Of wanneer een werknemer niet de vaardigheden bezit om van een app gebruik te maken. Dit houdt verband met autonomie; wanneer in de praktijk voor sommige werknemers geen reële *opt-in* mogelijkheid bestaat, wordt de keuze wel of niet mee te doen in feite al voor hen gemaakt. De werkgever dient in zo'n geval de benodigde middelen, kennis en vaardigheden te faciliteren of moet een alternatief bieden dat de werknemer vergelijkbare voordelen biedt als de aangeboden app doet.

Privacy en transparantie

Ook privacy is verbonden aan autonomie. Autonomie maakt dat een individu tot op zekere hoogte vrij moet zijn zich te ontwikkelen op zijn of haar eigen manier. Bij een gebrek aan privacy ontstaat sociale druk.²⁶ Wanneer je leeft met de wetenschap dat iemand meekijkt, zoals de werkgever, bestaat de kans dat je in jouw doen en laten beïnvloed wordt, bijvoorbeeld door de normen van de baas. Het autonome handelen en de autonome zelfontwikkeling zijn dan ingeperkt. Het gebruik van trackers brengt een risico op schending van privacy met zich mee. In deze context is de privacy-definitie van Alan Westin, die is gebaseerd op controle over informatie, relevant. Hij definieert privacy als een claim van individuen, groepen of instituties op het recht zelf te bepalen wanneer, hoe en in hoeverre informatie over hen naar anderen gecommuniceerd wordt.²⁷ Werkgevers moeten de privacy van hun werknemers respecteren, dus werknemers moeten zelf kunnen bepalen wat er gebeurt met de over hen in een app verzamelde data.

De werknemer kan wel zelf besluiten data te delen, bijvoorbeeld met een bedrijfsarts die een beroepsgeheim kent. Naast vrijheid over het moment, de manier waarop en de mate waarin informatie gedeeld wordt, is het vooral belangrijk dat er vrije keuze bestaat met wie exact de data gedeeld worden. Ook apps die data verzamelen binnen een beloningssysteem kunnen een reden zijn voor een werknemer om data met anderen te delen. Er zijn bijvoorbeeld apps die bijhouden hoe vaak een werknemer met de fiets naar het werk komt: hoe vaker je dit doet, hoe groter de beloning is die je ontvangt. In zo'n geval deelt de werknemer de data met de werkgever om de beloofde beloning te ontvangen.²⁸ De werkgever mag de data dan alleen voor dit doel gebruiken. Zonder toestemming mag de werkgever de data niet gebruiken om metadata te creëren. Dat wil zeggen dat de data van individuele werknemers niet zonder toestemming samengevoegd mogen worden met die van andere werknemers, om informatie over de meer algemene collectieve gedragingen van werknemers te creëren. Gebruik maken of meewerken aan zo'n systeem brengt risico's met zich mee waarvan deelnemers op de hoogte dienen te zijn.

²⁶ C.E. Baker, "Autonomy and informational privacy, or gossip: the central meaning of the first amendment", *Social Philosophy and Policy* 21, nr. 2 (juli 2004), 220.

²⁷ Alan Westin, *Privacy and Freedom* (London: Bodley Head, 1967), 25.

²⁸ Het is echter de vraag in welke mate dit werkt, aangezien de intrinsieke motivatie van de werknemer erdoor kan worden aangetast.

Lichamelijke integriteit speelt hierbij ook een rol. Artikel 11 van de grondwet²⁹ garandeert dat je zelf mag bepalen welke (lichamelijke) ingrepen van buitenaf je toestaat en dat dit gerespecteerd dient te worden door anderen. Door de komst van nieuwe technologieën, zoals trackers, is niet langer op voorhand duidelijk waar het lichaam, en daarmee de lichamelijke integriteit, begint en ophoudt.³⁰ De vraag rijst of registratie van lichamelijke kenmerken (waaronder bijvoorbeeld hartritme en bewegingspatronen) door middel van een app hieronder valt. In strikte zin is hier geen sprake van schending van de lichamelijke integriteit. Een tracker registreert informatie; hierbij vindt geen fysieke aantasting plaats. Echter, dit soort medische gegevens worden gezien als ‘bijzondere persoonsgegevens’. Daarom is gebruik en verkoop van zulke data alleen toegestaan wanneer de persoon weet wat er met de gegevens gebeurt en toestemming geeft voor het gebruik ervan.³¹ Data over het lichaam kunnen, in abstracte zin, gezien worden als ‘deel’ van het lichaam.³² Het verzamelen van data afkomstig van het lichaam, zonder toestemming, is daardoor een vorm van een inbreuk op de lichamelijke integriteit.³³

Regelmatig stellen werkgevers dat zij privacy in acht nemen door zich enkel bezig te houden met metadata.³⁴ Wij willen ook daar echter een kritische noot bij plaatsen. Metadata kunnen zelden geheel geanonimiseerd worden. Yves-Alexandre de Montjoye toont met verschillende voorbeelden aan hoe geanonimiseerde data opnieuw geïdentificeerd kunnen worden, bijvoorbeeld middels demografische gegevens of via het samenvoegen van verschillende datasets.³⁵ Als een werknemer kiest voor het anoniem delen van data in een app moet hij/zij verzekerd zijn van die anonimiteit, en vaak is dat niet het geval. Dit maakt metadata zeer misbruikgevoelig. Werknemers kunnen er bijvoorbeeld bevreesd voor zijn dat data worden misbruikt tijdens een ontslagprocedure. Ook is gebleken dat werkgevers die trackers inzetten vaak om meer informatie vragen dan waar ze recht op hebben.³⁶ Deze informatiehonger maakt dat de privacy van werknemers extra goed beschermd moeten worden om misbruik te voorkomen.

Metadata zijn daarnaast van grote commerciële waarde. Ze worden ook wel het ‘goud van onze tijd’ genoemd.³⁷ Voor grote bedragen worden metadata doorverkocht aan bedrijven om bijvoorbeeld consumentengedrag te analyseren. Dit maakt metadata extra misbruikgevoelig. Een werkgever mag de data die werknemers verschaffen niet zomaar verkopen. Wanneer werkgevers deze intentie

²⁹ Artikel 11 stelt: ‘Iedereen heeft, behoudens bij of krachtens de wet te stellen beperkingen, recht op onaantastbaarheid van zijn lichaam.’ “Artikel 11: Onaantastbaarheid lichaam”, geraadpleegd 4 januari 2016, <http://www.denederlandsegrondwet.nl/9353000/1/j9vvihlf299q0sr/vgrnblu821m2>.

³⁰ B.C. van Beers, “Artikel 11: Onaantastbaarheid van het lichaam”, geraadpleegd 4 januari 2016, <http://www.nederlandrechtsstaat.nl/grondwet/artikel.html?artikel=11>.

³¹ “Data: het nieuwe goud II”, *Zembla* (VARA, 10 december 2015).

³² B.J. Koops en M.M. Prinsen, “Glazen woning, transparant lichaam. Een toekomstblik op huisrecht en lichamelijke integriteit”, *Nederlands Juristenblad*, 12 maart 2005, 631.

³³ Een dergelijke inbreuk zou bijvoorbeeld plaatsvinden wanneer een baas vrouwelijke werknemers verplicht een menstruatie tracker te gebruiken en de data met hem of haar te delen. Je zou kunnen beargumenteren dat hormoonhuishouding invloed kan hebben op het functioneren van een werknemer. Er zijn echter allerlei factoren die iemands gedrag kunnen beïnvloeden, zoals het testosteron-level bij mannen of bijvoorbeeld het overlijden van een dierbare of ruzie met een partner. Het zou te ver gaan een werknemer verplicht te stellen alle factoren te delen die van invloed zijn op zijn/haar gedrag.

³⁴ Ook wel geaggregeerde data genoemd.

³⁵ Y.A. de Montjoye e.a., “openPDS: Protecting the Privacy of Metadata through SafeAnswers”, *Plos one* 9, nr. 7 (7 september 2014).

³⁶ Bouma, “Het alziend oog van de baas”, 22.

³⁷ “Data: het nieuwe goud”, *Zembla* (VARA, 2 december 2015).

hebben, moeten de werknemers daar expliciete toestemming voor verlenen en eventueel delen (op welke wijze dan ook) in opbrengsten.

De genoemde risico's maken een transparant proces extra waardevol. Daarmee bedoelen wij dat werknemers in alle stadia betrokken worden bij de ontwikkelingen en de te maken keuzes over wat een app kan en mag doen. Ook het samen bespreken van voor- en nadelen van het inzetten van apps door werkgevers is wenselijk. Dit soort inspraak zorgt voor een soepele en effectieve implementatie. Ontevreden werknemers zullen een app links laten liggen. Hun wensen, behoeftes en zorgen zullen serieus moeten worden genomen. Ook de eerdergenoemde filosoof Berlin verklaart dat het belangrijk is dat de richting die wordt gegeven aan het vergroten van de positieve vrijheid wordt bepaald via een gezamenlijk proces en een democratische procedure.³⁸ In het (toekomstige) ontwerp van apps kan, bijvoorbeeld via *Privacy by Design*, in een vroeg stadium rekening worden gehouden met de gewenste transparantie, bescherming en privacy.³⁹ Tevens dient het bewustzijn over de gevolgen van het gebruik van een app hierin te worden meegenomen.

³⁸ Berlin, *Twee opvattingen van vrijheid*, 27.

³⁹ A. Cavoukian, "Privacy by design" (Ontario, Canada, 2009).

4. Slotbeschouwing

Tallose apps zijn ontwikkeld met het doel de gezondheid van de gebruiker positief te beïnvloeden. Werkgevers zijn steeds geïnteresseerder in zulke apps, onder andere door de kostenbesparing die ziektepreventie met zich mee kan brengen. Werkgevers moeten alert zijn op enkele ethische aspecten wanneer zij overwegen zulke apps in te zetten of aan te bieden.

Werkgevers hebben de plicht de gezondheid van werknemers niet te schaden. Hierdoor kan het inzetten van apps, om ongezonde werkgerelateerde invloeden te verminderen of vermijden, interessant zijn. Ook werknemers hebben de plicht iets aan hun eventueel ongezonde leefstijl te doen wanneer dat hun functioneren beïnvloedt. Apps kunnen dit faciliteren. Het gebruik van apps kan alleen in uitzonderlijke situaties verplicht gesteld worden door de werkgever, bijvoorbeeld wanneer de kans op ernstige schade aan derden groot is. Over het algemeen delen werkgever en werknemer de verantwoordelijkheid voor het streven naar een gezonde leefstijl van de werknemer, aangezien zij beide invloed hebben en schade kunnen ondervinden door de ongezonde leefstijl. Apps bieden een middel om schade te voorkomen of verminderen door leefstijlbeïnvloeding te faciliteren. Om te bepalen of dat gewenst en/of geoorloofd is, moeten meer aspecten in ogenschouw worden genomen dan alleen eventuele schade.

Inmenging, via een app, in iemands leefstijl kan wenselijk zijn wanneer dat zorgt voor (extra) positieve prikkels die tegenover ongezonde externe invloeden worden gezet. Het maakt mensen vrij van externe belemmeringen. Niet door die weg te halen, maar door er iets positiefs tegenover te zetten. Dit vergroot de autonomie. Bij werkgerelateerde stress kan het bijvoorbeeld goed zijn een ontspannings-app aan te bieden. Dat kan preventief werken of bestaande klachten verminderen. Apps kunnen helpen bewuster om te gaan met gezondheid en de wilskracht te behouden die nodig is bij een eventuele leefstijlverandering. Apps die algemene informatie verstrekken, zoals gezonde recepten, werken minder effectief dan apps met gepersonaliseerde adviezen. Trackende apps die persoonlijke informatie verzamelen en daar hun advies op aanpassen zijn daarom voor werkgevers interessante instrumenten voor leefstijlbeïnvloeding.

Het aanbieden van apps door een werkgever dient doorgaans gepaard te gaan met een reële *opt-in* mogelijkheid. Wanneer een app wordt opgedrongen ontstaat er onwenselijke dominantie van de werkgever die de autonomie en vrijheid van de werknemer bedreigt. Gebruik van leefstijlbeïnvloedings-apps moet daarom op vrijwillige basis gebeuren. Alleen in uitzonderlijke situaties kan een onvrijwillige interventie te rechtvaardigen zijn. Om van reële *opt-in* mogelijkheden te kunnen spreken spelen gelijke kansen voor werknemers een belangrijke rol. Wanneer niet iedereen een smartphone bezit of over vaardigheden beschikt een app te gebruiken, moet dat door de werkgever gefaciliteerd worden of moet er een alternatief geboden worden dat vergelijkbare voordelen biedt. Ook over de manier waarop een app geïntroduceerd wordt, moet goed worden nagedacht om te voorkomen dat het wordt gezien als ongevraagd advies.

Het gebruik van trackende apps brengt een risico op schending van privacy met zich mee. Met de gevoelige gezondheidsinformatie die wordt opgeslagen moet voorzichtig worden omgegaan. Aandacht en respect voor de privacy van werknemers is een belangrijke voorwaarde bij het gerechtvaardigd inzetten van apps door werkgevers. Werknemers moeten zelf kunnen bepalen wat er gebeurt met de data. Er kan zelfs worden gesteld dat de data, in abstracte zin, onderdeel zijn van

het lichaam. Het verzamelen en verwerken van data afkomstig van het lichaam, zonder toestemming, is daardoor een vorm van inbreuk op de lichamelijke integriteit. Werkgevers stellen vaak dat zij de privacy in acht nemen door alleen metadata in te zien. Metadata kunnen echter zelden geheel geanonimiseerd worden. Bovendien zijn zulke data van grote commerciële waarde en kunnen worden doorverkocht aan bedrijven die bijvoorbeeld consumentengedrag analyseren.

De genoemde risico's maken het belangrijk om een transparant en democratisch proces in acht te nemen tijdens de ontwikkelings- en implementatiefase van een app. Wanneer de werknemers er in een vroeg stadium bij worden betrokken bestaat een grotere kans op een soepele en gerechtvaardigde implementatie van de app in het bedrijf. Zelfs in het ontwerp van een app, via bijvoorbeeld *Privacy by Design*, kan al rekening worden gehouden met enkele risico's. Ook het open bespreken van de voor- en nadelen van een app is aan te raden. Transparantie over het gebruik van de data is dus noodzakelijk en transparantie over het gehele proces van de ontwikkeling van apps is wenselijk.

Alternatieven voor leefstijlbeïnvloeding zijn natuurlijk voorhanden, zoals het inzetten van een leefstijlcoach of het bieden van faciliteiten zoals een sportschool(abonnement). Apps die tracken, adviseren en motiveren bieden echter duidelijke voordelen. Ze kunnen onder andere makkelijk zijn in gebruik, bieden overzicht en gepersonaliseerde adviezen en maken doelen inzichtelijk. Om de voordelen van een app te behouden kan de werkgever ook een niet-trackende app inzetten. De nadelen die kleven aan de opslag van gevoelige persoonlijke data worden dan vermeden. Echter, in veel gevallen zijn het juist deze data die het gebruik van een app ter bevordering van een gezondere leefstijl zijn meerwaarde geven. Of het inzetten van trackende apps noodzakelijk en/of voldoende is om gezondheidsklachten bij werknemers te verminderen of voorkomen is niet gezegd. Wel hebben we laten zien dat het inzetten van apps bij leefstijlbeïnvloeding van werknemers positieve gevolgen kan hebben voor zowel de werknemer als de werkgever. Dit betekent niet dat een werkgever zonder restricties apps mag inzetten. De werkgever dient zich bewust te blijven van de morele bezwaren die aan de maatregel kunnen kleven en behoort rekening te houden met ethische aspecten om zo in overeenstemming met de werknemer tot een weloverwogen en verantwoorde beslissing te komen. De trackende werkgever zal hierdoor tijdens het gehele proces ook zichzelf kritisch in de gaten moeten houden.

Bibliografie

- “Artikel 11: Onaantastbaarheid lichaam”. Geraadpleegd 4 januari 2016.
<http://www.denederlandsegrondwet.nl/9353000/1/j9vvihlf299q0sr/vgrnblu821m2>.
- Baker, C.E. “Autonomy and informational privacy, or gossip: the central meaning of the first amendment”. *Social Philosophy and Policy* 21, nr. 02 (juli 2004): 215–68.
- Berlin, Isaiah. *Twee opvattingen van vrijheid*. Amsterdam: Boom, 1996.
- Bouma, Kaya. “Het alziend oog van de baas”. *De Groene Amsterdammer* 139, nr. 44 (29 oktober 2015): 20–23.
- “Burn-out preventie voor rekening werkgever”. *EenVandaag*. AVROTROS, 3 november 2009.
- Cavoukian, A. “Privacy by design”. Ontario, Canada, 2009.
- “Data: het nieuwe goud”. *Zembla*. VARA, 2 december 2015.
- “Data: het nieuwe goud II”. *Zembla*. VARA, 10 december 2015.
- De Montjoye, Y.A., E. Shmueli, S.S. Wang, en A.S. Pentland. “openPDS: Protecting the Privacy of Metadata through SafeAnswers”. *Plos one* 9, nr. 7 (7 september 2014).
- “Een kwestie van gezond verstand: Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties”. Den Haag: SER, 17 april 2009.
- Koops, B.J., en M.M. Prinsen. “Glazen woning, transparant lichaam. Een toekomstblik op huisrecht en lichamelijke integriteit”. *Nederlands Juristenblad*, 12 maart 2005, 624–34.
- Leupen, Johan, en Sandra Olsthoorn. “Werkgevers grijpen in tegen werkstress”. *FD*, 15 november 2014.
- Pettit, Philip. *Republicanism. A Theory of Freedom and Government*. Oxford: Clarendon Press, 1997.
- Ten Have, Marieke. “Leefstijlbeïnvloeding: tussen betuttelen en verwaarlozen”. Den Haag: Centrum voor Ethiek en Gezondheid, 2014.
- Tiemeijer, W.L., C.A. Thomas, en H.M. Prast. “De menselijke beslisser. Over de psychologie van keuze en gedrag”. Amsterdam: WRR, 2009.
- Van Beers, B.C. “Artikel 11: Onaantastbaarheid van het lichaam”. Geraadpleegd 4 januari 2016.
<http://www.nederlandrechtsstaat.nl/grondwet/artikel.html?artikel=11>.
- Van den Hoven, Mariëtte. “Autonomie: over betuttelen en kiezen”. In *Preventie en Ethiek*, 31–40. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers, 2011.
- Verweij, Marcel. “Volksgezondheid en preventie: een ethische beschouwing”. In *Preventie en Ethiek*, 19–30. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers, 2011.
- Westin, Alan. *Privacy and Freedom*. London: Bodley Head, 1967.