Audit bedrijfsethiek: Appligen NV

# Het concept ‘verantwoordelijkheid’ bij Appligen

Appligen legt een sterke focus op efficiëntie: het hoofdproduct dat het bedrijf aanbiedt is op maat gemaakte ERP pakketen die worden gegenereerd met een “software factory”. Dit “software factory” neemt de gegevens van een IBM AS400 mainframe en verwerkt ze om weergegeven te worden in een grafische web-interface. Vergeleken met de oude interface die enkel tekst kon weergeven, kunnen gebruikers sneller en beter werken in deze grafische omgeving. Klanten krijgen exact waar ze voor gevraagd hebben, en Appligen dient geen tijd te spenderen aan het aanpassen van een bestaand pakket. Hierdoor heeft Appligen een uitgebreide klantenportfolio kunnen opbouwen en gestaag nieuwe werknemers kunnen aannemen.

De werknemers bij Appligen zelf worden aangespoord om nieuwe kennis op te doen en mogen kiezen uit een aantal specialisatieopties die hen verder zal brengen in hun carrière. Er hangen verschillende posters van IBM Training in de gebouwen die werknemers aansporen om “verder te groeien met IBM”.

De gebouwen van het bedrijf bestaan uit een omgebouwde villa en enkele extra administratieve gebouwen. Elke werknemer heeft een groot bureau en deelt een werkkamer met één of twee andere werknemers. We kregen ook onze eigen werkkamer en bureau’s, alsook een eigen laptop en bedrijfsaccount. Er is ook een cafetaria waar werknemers hun eigen eten kunnen klaarmaken en in de tuin van de villa staan enkele picknickbanken die op een zonnige dag drukbezet waren.

Appligen steunt erg hard op het gebruik van applicatieservers om het “software factory” te draaien, webservers voor het weergeven van de grafische omgevingen en verschillende bedrijfsservers voor e-mail, softwarecontrole en nog enkele andere interne services. Het doet hiervoor beroep op een datacenter in Mechelen, dat verschillende bladeservers ter beschikking stelt. Een bladeserver is een machine die tientallen blades bevat, wat complete computers zijn, geplaatst op één enkele printplaat. Op deze blades draait virtualisatiesoftware die de rekenkracht van een enkele blade nog verder kan opsplitsen naar nog meer services. Door dit concept wordt er zo weinig mogelijk energie verspild bij het aanbieden van de verschillende services voor de klanten en het bedrijf zelf, wat goed is voor Appligen en het milieu.

# Organisatiecultuur en –bewustzijn van Appligen

De organisatiecultuur van Appligen is een relatieve (=tussen sterk en zwak) formele cultuur en gebruikt een “integrity” strategie om verantwoordelijkheid te creëren:

* Wegens de ligging en de gebouwen ademt het bedrijf een zeer huiselijke sfeer uit.
* Iedereen heeft een eigen werkruimte die allemaal ongeveer even groot zijn.
* De CEO houdt vaak vergaderingen met het personeel en niet alleen de managers.
* Een verzorgd voorkomen is belangrijk, maar bijna niemand draagt een maatpak (of zelfs een das).
* Communicatie tussen de werknemers verloopt vlot en zonder drukkingen.
* Iedereen eet samen aan dezelfde grote tafel tijdens de middag.
* Er is amper een concurrentiegevoel tussen de werknemers. Bijvoorbeeld, elke support-medewerker krijgt een bepaald bedrijf toegewezen waar hij voor verantwoordelijk is: incidenten worden niet van elkaar afgesnoept om er beter voor te komen bij de baas. Dit is tevens een goed voorbeeld van hoe de “integrity” strategie wordt gebruikt om verantwoordelijkheid te stimuleren.

De interne waarden van Appligen zijn het verder ontwikkelen van zijn diensten op een efficiënte manier met professioneel personeel dat wordt geholpen om verder te groeien en dit alles in een vriendelijke en huiselijke omgeving.

De externe waarden van Appligen zijn het aanbieden en efficiënt produceren van op maat gemaakte pakketten waarmee de klant onmiddellijk aan de slag kan en dat alles bevat waar de klant om vroeg. Wegens de recente beweging richting SaaS (Software as a Service) kan de klant kiezen om Appligen ook nog de hardwarebenodigdheden van deze pakketten voor hen te laten beheren.

Het bedrijf kan op de organisatiebewustzijnsschaal op 6 (Betekenis voor anderen) gezet worden. Het is nog iets te veel bezig met zijn eigen voortbestaan en groei om op 7 (Dienstbaarheid aan de mensheid en de planeet) geplaatst te worden. Toch is dit een zeer goede plaats voor een KMO die reeds tientallen jaren bestaat. Het bedrijf heeft succesvol de nieuwe managementstromingen (ethisch bedrijfvoeren, human resource management, enz.) geadopteerd en geïmplementeerd.

# Twee morele vraagstukken

## Dilemma 1 (Frank)

*Je wilt nagaan of je werknemers niet teveel op het internet surfen voor hun plezier, of niet de verkeerde websites bezoeken tijdens hun pauze. Als je dit zou willen nagaan, zou je dat aan je werknemers moeten melden voor je het doet. Registreer je het surfgedrag van werknemers of niet?*

##### Stakeholders

* De werkgever
* De werknemers
* Degene afhankelijk van het werk van de werknemers

##### Argumenten

Voor:

* Als er controle is zullen ze misschien meer werken
* Zo voorkomen we dat ze misschien op verkeerde sites surfen en virussen tegenkomen
* We scheppen duidelijkheid over wat wel en niet kan

Tegen:

* We creëren een slechte sfeer door hun een beetje van hun vrijheid af te nemen
* Sommige sites die eigenlijk niets kwaads om zich hebben, kunnen wel zo aangezien worden en er kunnen misverstanden ontstaan
* Werknemers die wel goed werken maar op sites surfen waarvan we liever hebben dat ze er niet op surfen moeten dan ook op de vingers getikt worden en werken daarna misschien minder goed uit protest

##### Conclusie

Eigenlijk zouden sites die niet slechte content bevatten geblokkeerd moeten worden. Daardoor kunnen de werknemers niets van virussen binnenhalen of dergelijk, en dan zouden we de werknemer niet hoeven te controleren.

Als dan blijkt dat een bepaalde werknemer minder presteert kan men nog altijd overgaan tot het monitoren van zijn surfgedrag, nadat men hem duidelijk maakt waarom ze dit willen monitoren. De werknemer kan dan misschien ook direct zeggen of het aan iets anders ligt.

## Dilemma 2 (Beerend)

*Je bent de hoofdbeheerder van een grote sociale netwerksite. De CEO van het bedrijf wil graag dat alle gegevens van een gebruiker standaard zichtbaar zijn voor het internet, zodat ongeregistreede vrienden van een gebruiker meer betrokken geraken met de sociale netwerksite en zich eventueel registreren. Je bent bang dat het blootstellen van zoveel gegevens de privacy van de gebruikers in het gedrang zal brengen.*

##### Stakeholders

* Je werkgever
* De gebruikers
* Personen en bedrijven geïnteresseerd in de gegevens van de gebruikers

##### Argumenten

Voor:

* De site wordt populairder omdat mensen geïnteresseerd geraken in een gebruiker en zich registreren.
* Bedrijven kunnen de openbare gegevens gebruiken om reclame weer te geven waar de gebruiker potentieel meer geïnteresseerd in is.

Tegen:

* De openbare gegevens kunnen worden misbruikt om een gebruiker in een slecht daglicht te zetten.
* Gebruikers die niet goed met een computer omkunnen hebben misschien problemen met het wijzigen van hun instellingen.
* De gegevens van een gebruiker kunnen worden verzameld en doorverkocht aan derde partijen waar de sociale netwerksite geen band mee heeft.

##### Conclusie

Je stelt voor aan de CEO dat een nieuwe gebruiker een overzicht krijgt van de gegevens die hij of zij openbaar kan maken. De gebruiker kiest dan zelf welke gegevens openbaar worden gemaakt en welke niet. Op deze manier wordt de privacy van de gebruikers beschermd, maar kan de site potentieel wel meer gegevens over gebruikers beschikbaar stellen.