



**Data protection impact assessment (DPIA)**

*Uitwerking artikel 35 van de Algemene verordening gegevens-bescherming EU 679/2016. Gebaseerd op het DPIA model van Verdonck, Klooster & Associates en het DPIA model van de Rijksoverheid.*

**Gemeente Utrecht /  
Werk en Inkomen**

**Processen: 'Acquisitie' en 'Matchen'**

Versie: maart 2025

Versie: 1.0

Versiebeheer en ondertekening

Datum: 1 maart 2025  
Aangeboden voor spreekuur  
Gegevensbescherming: 21 maart 2025  
Projectnummer:  
Projectleider(s): 5.1.2.e (2024) & 5.1.2.e (2025)  
Opdrachtgever: Alaâ Srifi  
Opsteller(s): 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e  
Functie(s): 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e  
Afgestemd met: (De opdrachtgever & DISO's Werk en Inkomen)

Versies

Versie	Datum	Auteur	Samenvatting van de wijzigingen
0.2	25-10-2024	5.1.2.e	Opzet DPIA
0.9	3-12-2024	5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e	Beschrijving van de onderdelen A en B Opschoning, Aanvulling onderdelen C en D met de opbrengst uit risicoanalyse
1.0	01-03-2025	5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e	Aanvullen laatste onderdelen

Adviezen belangrijkste stakeholders

Versie	Datum	Stakeholder	Advies
1.0		FG gemeente Utrecht	
1.0		CISO	

Reactie proceseigenaar op advies

Versie	Proceseigenaar	Reactie / wijze van opvolging
1.0	5.1.2.e	

Goedkeuring / vaststelling

Versie	Datum	Naam	Ondertekening
1.0		5.1.2.e 5.1.2.e Werk en Inkomen	

Commented [512]: @ 5.1.2.e @ 5.1.2.e  
@ 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e moet 5.1.2.e deze tekenen voordat de  
DPIA naar de FG gaat? of dat erna?

Commented [512]: @ 5.1.2.e Erna, om eventuele  
adviezen te verwerken

## A Voorbereiding: Beschrijving kenmerken gegevensverwerkingen

Beschrijf op gestructureerde wijze de voorgenomen gegevensverwerkingen, de verwerkingsdoeleinden en de belangen bij de gegevensverwerkingen.

### 1. Voorstel

#### Inleiding

DPIA voor twee processen: 'Acquisitie' en 'Matchen'

De DPIA is gericht op de twee processen: 'acquisitie' en 'matchen', voor de afdeling Acquisitie & Matchen (A&M). De teams van Acquisitie & Matchen vallen onder het organisatieonderdeel Werk en Inkomen van de gemeente Utrecht. Andere processen waar de teams mee werken (denk aan het proces 'aanvraag loonkostensubsidie afhandelen') zijn voor deze DPIA 'out of scope' en worden beschreven vanuit een aparte DPIA voor het desbetreffende proces.

#### Bedrijfsadviseur, Werkmatcher en Jobhunter

Het proces acquisitie wordt uitgevoerd door bedrijfsadviseurs, het proces matchen door werkmatchers. A&M heeft ook jobhunters in dienst. Zij begeleiden inwoners naar werk, waarbij specifieke begeleiding en/of werkplek noodzakelijk is. Vanuit hun rol voeren zij beide processen (acquisitie en matchen) uit.

#### Applicatie 'CompetenSYS Matchen' in gebruik per november 2024

De twee processen 'acquisitie' en 'matchen' worden voornamelijk ondersteund door de applicatie CompetenSYS Diagnose & Matchen (in het CMDB 'CompetenSYS Matchen' genoemd). CompetenSYS is een nieuwe SaaS-applicatie voor gemeente Utrecht en is op 6 november 2024 in gebruik genomen. Met de leverancier van CompetenSYS is een verwerkersovereenkomst gesloten. CompetenSYS beschikt over een ISO27001 certificering inclusief een verklaring van toepasselijkheid (voor meer informatie zie de aanbesteding). Bij de invoering van CompetenSYS hebben de DISO's in samenwerking met de projectarchitect de applicatie getoetst tegen de security services van de componentarchitectuur gegevensbescherming van gemeente Utrecht.

#### Ontwikkeling (i-)visie voor Acquisitie & Matchen

Zowel intern bij W&I als vanuit de regio zijn er veel ontwikkelingen, wensen en belangen die wat vragen van de dienstverlening van Acquisitie & Matchen. Daardoor zit Acquisitie & Matchen midden in het vraagstuk hoe zij zich hierin gaan positioneren en welke informatievoorzieningen daarbij het beste aansluiten. De applicatie 'CompetenSYS Matchen' is aangeschaft voor een periode van twee jaar (zonder directe mogelijkheid tot verlenging). In deze periode wil Acquisitie & Matchen haar visie op dienstverlening en informatievoorzieningen helder krijgen, zodat deze meegenomen kunnen worden in de aanbesteding van de nieuwe applicatie die over twee jaar in gebruik zal worden genomen (november 2026).

#### Diverse koppelingen met CompetenSYS voor deze DPIA out of scope

Op moment van schrijven is; een koppeling van CompetenSYS met CommUtr, Outlook en het Datawarehouse (nog) niet gerealiseerd. Er wordt nog onderzocht en afgestemd of dit te realiseren valt (mede door capaciteitsvraagstukken vanuit de betreffende projecten en DomstadIT) en efficiënt/wenselijk is binnen de genoemde contractperiode van twee jaar. Daarmee zijn deze onderwerpen voor deze DPIA out of scope.

### **Samenwerking tussen de processen acquisitie en matchen**

#### Werkgeversservicepunt (WSP)

Het Werkgeversservicepunt is een samenwerking tussen gemeente Utrecht en het UWV op het gebied van werkgeversdienstverlening. Zij hebben als gezamenlijke taak om werkgevers te ondersteunen bij personeelsvraagstukken, het acquireren van vacatures en relatiebeheer.

#### Doelgroepen A&M

A&M acquirert mogelijkheden voor, en bemiddelt inwoners vanuit, verschillende doelgroepen die dienstverlening ontvangen vanuit de Participatiewet en/of Wet Inburgering. Denk hierbij aan: bijstandsgerechtigden, niet uitkeringsontvangers (NUO), inburgeraars en schoolverlaters. Bijstandsgerechtigden en NUO's worden aangemeld vanuit de diverse focusteams. Inburgeraars vanuit team Inburgering. De doelgroep 'schoolverlaters', worden bij A&M rechtstreeks aangemeld door Leerlingzaken (Focus) en de scholen zelf (PRO VSO). A&M krijgt budget van Leerlingzaken om deze doelgroep te begeleiden. De resultaten rondom deze doelgroep worden apart bijgehouden en overlegd met Leerlingzaken. Deze inwoners hebben daarom geen dossier in CommUtr. Bij een correcte aanmelding van een schoolverlater vraagt de poortwachter van A&M bij Inkomen om een administratienummer aan te maken. Hierdoor is er ook voor deze inwoner een uniek inwonernummer (vanuit 1 centrale bron), waarmee veilig intern en extern gecommuniceerd kan worden.

#### Proces acquisitie

Bedrijfsadviseurs van A&M werken, vanuit het proces acquisitie, samen met werkgevers en partners in de stad om baankansen te creëren voor de doelgroepen die wij als W&I bedienen. Het doel is om inwoners passende mogelijkheden te bieden bij hun re-integratie in de vorm van: betaald werk (met of zonder proefplaatsing) of een werkervaringsplaats. Dit in samenwerking met het proces 'matchen', om zo de inwoner te bemiddelen naar passend werk.

#### Proces matchen

Werkmatchers van A&M begeleiden in het proces 'Matchen' werkfitte inwoners die bij hen aangemeld worden vanuit de reguliere teams. De werkmatcher bekijkt, samen met de inwoner, welke mogelijkheden er zijn en maakt een plan hoe gekomen kan worden tot passend werk. Hierbij matcht en bemiddelt de werkmatcher de inwoner op baankansen die geacquireerd zijn door de bedrijfsadviseur. Binnen A&M wordt gewerkt met verschillende 'brancheteams', waarin bedrijfsadviseurs en werkmatchers, middels de processen 'acquisitie' en 'matchen', samenwerken om inwoners te bemiddelen naar werk en daarmee vacatures te vervullen van werkgevers en partners waarmee word samengewerkt.

#### Praatplaat: samenkomen processen acquisitie en matchen

Zie in onderstaande praatplaat hoe de twee processen samenkomen in het matchen van de inwoner op een vacature. Voor de uitgebreide processen: raadpleeg deze in Bizzdesign.



#### **Proces 'matchen'**

In het proces 'matchen' worden, in grote lijnen, de volgende activiteiten vormgegeven:

- Registratie van inwonergegevens (inwonerprofiel) en contactmomenten
- Matchen van de inwoner op vacatures

#### Inwonerdossier aanmaken en verdelen

De poortmedewerker van A&M maakt, na aanmelding van een inwoner bij A&M, een dossier aan in CompetenSYS met bepaalde gegevens uit 2.2 en 2.3. Na de basis te hebben ingevoerd, verdeelt de poortmedewerker de inwoner naar een Werkmatcher.

#### *Gebruik van voorzieningen:*

- CompetenSYS
- CommUtr (raadplegen)
- Microsoft 365 (Office, Outlook, Teams, OneDrive) + Zivver (beveiligd mailen)
- RMW (raadplegen)
- Socrates (raadplegen)
- Telefonie
- Zaaksysteem (raadplegen)

#### Inwonerdossier aanvullen, matchen op vacatures en afsluiten dossier

De werkmatcher maakt een afspraak met de inwoner voor een intakegesprek. Dit eerste gesprek is standaard op het stadskantoor. Vervolggesprekken kunnen ook telefonisch of via beeldbellen plaatsvinden. Op basis van het gesprek of inkomende e-mailberichten, vult de werkmatcher het inwonerdossier aan in CompetenSYS (aanvullingen in het inwonerprofiel en het vastleggen van contactmomenten). Tijdens het intakegesprek vraagt de werkmatcher de inwoner een verklaring van geen bezwaar te tekenen, voor het delen van inwonergegevens (het cv) met werkgevers.

Het cv van de inwoner wordt alleen gedeeld met werkgevers wanneer dit is overeengekomen met de inwoner. De werkmatcher bespreekt passende vacatures met de inwoner. De gemaakte afspraken met de inwoner over het voorstellen op vacatures, worden vastgelegd in het gespreksverslag en bevestigd per mail aan de inwoner. Het gespreksverslag en de e-mail met afspraken worden beide verwerkt als contactmoment in CompetenSYS.

Het voorstellen van de inwoner op een vacature wordt in CompetenSYS geregistreerd als een match. De werkmatcher stuurt het curriculum vitae (cv) van de inwoner per e-mail/Zivver door naar de bedrijfsadviseur, die vervolgens het cv voorlegt bij de betreffende werkgever (e-mail/Zivver). De bedrijfsadviseur verzorgt de terugkoppeling (aannemen, uitnodigen of afwijzen) richting de werkmatcher (per e-mail, telefonisch of fysiek). De werkmatcher bespreekt de terugkoppeling met de inwoner (per e-mail, telefonisch of fysiek), zet indien nodig vervolgcities in en werkt het resultaat van de match bij in CompetenSYS. De werkmatcher informeert tussentijds de aanmelder (vanuit de reguliere teams), indien nodig per e-mail of telefoon. Na afronding van de dienstverlening A&M, wordt vanuit CompetenSYS een eindrapportage gegenereerd (pdf) en deze inclusief het eindadvies per mail/Zivver verstuurd naar de aanmelder. Daarna wordt het dossier gesloten.

#### *Gebruik van voorzieningen:*

- CompetenSYS
- CommUtr (raadplegen)
- Microsoft 365 (Office, Outlook, Teams, OneDrive) + Zivver (beveiligd mailen)
- Orchestra Qmatic (reserveren van een balie)
- RMW (raadplegen)
- Socrates (raadplegen)
- Telefonie
- Weseedo (beeldbellen)
- Zaaksysteem (raadplegen)



## 2. Persoonsgegevens

### Type persoonsgegevens

In de processen acquisitie en matchen worden persoonsgegevens verwerkt. Het gaat hierbij de typen; gewone, bijzondere en strafrechtelijke persoonsgegevens.

### Medische en strafrechtelijke gegevens

Medische en strafrechtelijke gegevens van de inwoner worden, indien relevant voor het matchen, altijd omgezet naar bejegeningadviezen, waarmee wordt aangegeven waartoe de inwoner wel of niet in staat is zonder het gebruik van medische of strafrechtelijke termen. Gezondheidsgegevens en strafrechtelijke informatie die, in de vorm van bejegeningadviezen, worden verwerkt staat daarmee altijd in relatie tot de arbeidsinschakeling van de inwoner.

### Toegang tot persoonsgegevens

Inwoner- en werkgeversgegevens vanuit de processen acquisitie en matchen worden uitsluitend vastgelegd in CompetenSYS. CompetenSYS heeft role based access, waarbij per rol (en functie) is bepaald wie wat kan raadplegen en of muteren. Inwoners, werkgevers en aanmelders (vanuit de teams buiten A&M) hebben geen toegang tot CompetenSYS.

### Persoonsgegevens uitgesplitst naar rol

#### 2.1 Medewerkergegevens van Acquisitie & Matchen

- Naam werkmatcher/ bedrijfsadviseur/jobhunter
- E-mail werkmatcher/ bedrijfsadviseur/jobhunter
- Telefoonnummer werkmatcher/ bedrijfsadviseur/jobhunter

#### 2.2 Medewerkersgegevens van aanmelders bij Acquisitie & Matchen

- Naam Werkcoach / Inburgeringscoach
- E-mail Werkcoach / Inburgeringscoach

#### 2.3 Inwonergegevens

- Administratienummer (BSN word bij A&M niet gebruikt)
- Voorletters
- Achternaam
- Geslacht
- Geboortedatum
- Postcode
- Gemeente
- Telefoon
- Mobiel
- Email
- Contactpersoon
- Type uitkering
- Startdatum uitkering
- Rijbewijs
  - Rijbewijzen (openbare weg NL)
- Certificaten (voor de arbeidsmarkt)
- Vaardigheden & affiniteiten
  - Bemiddelingsniveau
  - Nederlandse taal beheersing
  - Meertaligheid
  - Digitale vaardigheden
  - Affiniteiten t.a.v. werk
- Plaatsbaarheid

- Beschikbare Uren
- Inzetbaarheid (dag/avond/nacht/weekend)
- Vervoersmogelijkheden
- Reismogelijkheden
- Plaatsbare beroepen
- Skills
  - Motivatie & werkhouding
  - Communicatieve vaardigheden
  - Inspanningsmogelijkheden
  - Technisch inzicht
  - Klantgerichtheid
  - Diversen (Motivatie/werkhouding)

#### 2.4 Werkgevergegevens

De gegevens worden waar mogelijk automatisch aangevuld op basis van het KvK-nummer. De volgende gegevens worden (al dan niet automatisch) opgevoerd:

- Werkgeversnaam
- KVK-informatie
  - KVK-nummer
  - Registratienummer
  - Herkomst (Eigen)
- Beheerders
- Straat
- Huisnummer
- Toevoeging
- Postcode
- Woonplaats
- Gemeente
- Postadres
  - Straat
  - Huisnummer
  - Toevoeging
  - Postcode
  - Plaats
- Telefoon
- Website
- E-mail
- Sector
- Afdeling
- Erkend leerbedrijf (Onbekend/Nee/Ja)
- Relatie-status
- Bedrijfs grootte
- SROI-verplichting (Onbekend/Nee/Ja)
- RIE aanwezig (Onbekend/Nee/Ja)



### 3. Gegevensverwerkingen

#### Betrokkenen

De betrokkenen van de processen acquisitie en matchen zijn:

- Medewerkers van de gemeente Utrecht
- Inwoners
- Werkgevers

#### Verwerkingscategorieën

Voor al deze betrokkenen kunnen verwerkingen betrekking hebben op de volgende categorieën gegevens:

- NAW-gegevens
- Contactgegevens; zoals telefoonnummer, e-mailadres
- Profielgegevens; zoals rol/functie, geslacht, matchprofiel gegevens
- Gebruik van het systeem; door de medewerker van gemeente Utrecht
  - Op event niveau: per dag en tijdstip per klant kun je zien welke events er zijn geweest, wanneer, vanaf welk IP-adres en vanuit welke gebruiker
  - Op gebruiker niveau: je kunt zien welk dossier is ingezien. Wat er is gedownload of geëxporteerd, acties rondom rapportages; afronden of verwijderen
  - Specifieke vragen kunnen voorgelegd worden aan CompetenSYS en kunnen vervolgens in de logbestanden bekeken worden en een specifieke export kan gemaakt worden. Afwijkingen worden niet specifiek gelogd of gesignaleerd. Er kan wel alleen met een Nederlands IP adres worden ingelogd.
- Communicatiegegevens; zoals gespreksverslagen, e-mail en andere berichten van/aan inwoners, werkgevers of aanmelders
- Werk gerelateerde gegevens; zoals het cv, arbeidsverleden, opleidingshistorie, vaardigheden, interesses, toepasselijke regelingen, beschikbaarheid, inzetbaarheid etc.
- Werk gerelateerde activiteiten; zoals sollicitatiegegevens, cursussen
- Gezondheid gerelateerde gegevens; zoals belastbaarheid (bejegeningsadvies, geen medische gegevens)

#### Doorgeven gegevens

Hierbij worden géén (persoons)gegevens doorgegeven naar derde landen en/of andere instanties.

### 4. Verwerkingsdoeleinden

Het verwerkingsdoeleinde van de processen acquisitie en matchen is het ondersteunen van de inwoner bij arbeidsinschakeling. Op basis van de Participatiewet heeft de gemeente de wettelijke verplichting om haar inwoners te laten (re-)integreren richting werk, opleiding en/of participatie. Vanuit de processen acquisitie en matchen worden werkfitte inwoners beleid bij het vinden van (passend) werk. Indien mogelijk met als ultiem doel dat de inwoner werk heeft gevonden, waardoor dienstverlening vanuit Werk & Inkomen niet meer nodig is.

Om dit te realiseren is het van belang dat inwoner die dienstverlening ontvangen van A&M, gematcht kunnen worden op vacatures van werkgevers die binnengehaald zijn door A&M. Daarvoor wordt gebruik gemaakt van de applicatie CompetenSYS, waarbij: matchprofielen van inwoners worden aangemaakt, werkgevers en vacatures worden vastgelegd, en hiertussen gematcht wordt. Medewerkers van A&M begeleiden hierbij de inwoners, werkgevers middels de bijbehorende processen van acquisitie en matchen.

Resultaten van A&M die nodig zijn voor managementrapportages, worden geregistreerd door de aanmelder (die zij krijgen middels voortgangs- en eindrapportages) in de applicaties RMW of CommUtr. Denk hierbij aan: plaatsingen en inzet van aanbod. Cijfers hieruit voorkomend worden vervolgens verwerkt in Cognos of middels PowerBI (vanuit het Datawarehouse). CompetenSYS heeft in haar applicatie een rapportage- en statistiekfunctionaliteit. Deze wordt alleen door A&M zelf gebruikt, onder andere voor: de coördinatie van caseloads en verdiepende inzichten gericht op de verbetering van de dienstverlening van A&M (zoals: instroom, doorlooptijden, doelgroepen, etc.). Indien nodig kan middels deze rapportagefunctionaliteit verantwoording worden afgelegd bij vragen over gemeentelijke beleid binnen A&M.

## 5. Betrokken partijen

Zie in de tabel de betrokkenen qua verwerkingsactiviteiten bij de processen acquisitie en matchen zijn.

	Verwerkings- verantwoordelijke	Verwerker	Verstrekker	Ontvanger	Betrokken functionarissen bij organisaties
Gemeente Utrecht	X		X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedrijfsadviseurs</li> <li>• Werkmatchers</li> <li>• Jobhunters</li> <li>• Ondersteuners A&amp;M</li> <li>• Beheerders van de Gemeente Utrecht</li> <li>• Senioren A&amp;M</li> <li>• Teamleiders A&amp;M</li> <li>• Unitmanager A&amp;M</li> </ul>
CompetenSYS BV		X			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medewerkers</li> </ul>
Werkgevers			X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contactpersoon werkgever</li> </ul>
Inwoners			X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inwoner</li> </ul>
Aanmelders			X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkcoaches</li> <li>• Inburgeringscoaches</li> </ul>
Leerlingzaken			X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medewerkers</li> </ul>

## 6. Belangen bij de gegevensverwerkingen

### Gemeente Utrecht

Medewerkers van A&M zijn verantwoordelijk voor het verwerken van de gegevens rondom de werkgevers en inwoners. Functioneel beheer van W&I speelt een rol in het aanmaken, toewijzen en beheren van accounts in CompetenSYS. Daarnaast zijn zij de tussenschakel (tussen de uitvoering en CompetenSYS), bij het oplossen van vragen, wensen en verstoringen. De unitmanager van A&M is de proces- en dataeigenaar van de processen acquisitie en matchen.

### CompetenSYS B.V.

Gemeente Utrecht heeft een verwerkersovereenkomst met afgesloten CompetenSYS. CompetenSYS verwerkt als leverancier van de softwareapplicatie de gegevens die door de medewerkers van A&M in het systeem worden ingevoerd. CompetenSYS is een commerciële partij, met commerciële belangen.

### Werkgevers

Werkgevers verstrekken informatie aan de bedrijfsadviseurs over hun bedrijf en de betreffende vacature(s). Zij ontvangen eventuele samenwerkingsafspraken met A&M en inwonergegevens (middels een cv) van de bedrijfsadviseurs, met als doel de betreffende vacature in te vullen.

### Inwoners

Inwoners verstrekken informatie aan de werkmatchers (relevante inwonergegevens ter aanvulling voor het inwonerprofiel en hun cv). Inwoners ontvangen van de werkmatcher de gemaakte afspraken.

### Aanmelders

Aanmelders vanuit de regulier teams (focusteams of inburgering) melden een inwoner aan, waarbij een aanmeldformulier wordt ingevuld en meegestuurd. De aanmelder krijgt, indien nodig voortgangrapportages en, bij einde dienstverlening A&M een eindrapportage inclusief een conclusie/advies.

### Leerlingzaken

Leerlingzaken/Focus melden een inwoner aan, waarbij een aanmeldformulier wordt ingevuld en meegestuurd.

Leerlingzaken krijgt, indien nodig voortgangrapportages en, bij einde dienstverlening A&M een eindrapportage inclusief een conclusie/advies. Leerlingzaken ontvangt eveneens op aanvraag cijfers over de dienstverlening die A&M biedt voor deze doelgroep (schoolverlaters).

#### **7. Verwerkingslocaties**

De gegevensverwerkingen vinden plaats in de EU/EER en/of landen met een adequaatheidsbesluit.

## 8. Technieken en methoden van de gegevensverwerkingen

### CompetenSYS Matchen

Voor de processen acquisitie en matchen worden: werkgeversgegevens, vacatures en inwonerinformatie vastgelegd in de applicatie CompetenSYS Matchen. De marktnaam van het pakket is 'CompetenSYS Diagnose en Matchen'. Omdat Utrecht uitsluitend de matchen-functie gebruikt is de applicatie in het CMDB vastgelegd als 'CompetenSYS Matchen'.

### SaaS-applicatie

CompetenSYS Matchen is een SaaS-applicatie van ontwikkelaar CompetenSYS B.V.

### KVK-koppeling

De applicatie CompetenSYS heeft een KVK-koppeling, waarmee werkgevers informatie opgehaald kan worden.

### Geautomatiseerde besluitvorming, big data en profilering

Binnen de processen acquisitie en matchen wordt geen gebruik gemaakt van (semi) geautomatiseerde besluitvorming, big data en profilering.

### Toegang tot CompetenSYS

Werkgevers en inwoners hebben geen toegang tot de applicatie CompetenSYS. De gebruikers van CompetenSYS binnen A&M hebben alleen toegang tot dossiers (van inwoners en werkgevers) van gemeente Utrecht en niet die van andere arbeidsmarktregio's.

### Gebruik andere applicaties

#### *Proces Acquisitie*

Andere applicaties waarvan gebruik wordt gemaakt in het proces acquisitie:

- Microsoft 365 (Office, Outlook, Teams, OneDrive) + Zivver (veilig e-mailen)
- Telefonie
- Topdesk (meldingen maken/vraag stellen aan beheer over CompetenSYS)

#### *Proces Matchen*

Andere applicaties waarvan gebruik wordt gemaakt in het proces matchen:

- CommUtr (raadplegen)
- Cognos (raadplegen managementrapportages)
- Datawarehouse & PowerBI (raadplegen managementrapportages)
- Microsoft 365 (Office, Outlook, Teams, OneDrive) + Zivver (veilig e-mailen)
- Orchestra Qmatic (reserveren balie)
- RMW (raadplegen en aanvullen inwonerdossier Werk)
- Socrates (raadplegen)
- Topdesk (meldingen maken/vraag stellen aan beheer over CompetenSYS)
- WeSeeDo (beeldbellen)
- Zaaksysteem (raadplegen)



## 9. Juridisch en beleidsmatig kader

### Sectorale wetgeving en gemeentelijke verordening

De verwerkingen voor de taak arbeidsbemiddeling hebben een grondslag in sectorale wet- en regelgeving van het sociaal domein. De volgende wettelijke grondslagen kunnen tevens worden beschouwd als grondslag voor de verwerking van persoonsgegevens:

- Participatiewet (PW)
- Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI)
- Besluit SUWI
- Wet financiering sociale verzekeringen
- Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

### Leerlingzaken (Focus)

Leerlingzaken helpt jongeren, woonachtig in gemeente Utrecht, die vroegtijdig school verlaten op weg naar werk of terug naar school. Trajectbegeleiders gaan in gesprek met deze jongeren. Dit programma heet Focus. Vanuit het programma Focus zijn afspraken gemaakt dat trajectbegeleiders deze jongeren (schoolverlaters) kunnen aanmelden bij Acquisitie & Matchen voor begeleiding bij het vinden van werk. Voor de begeleiding van deze vroegtijdige schoolverlaters door A&M, is er een samenwerking met Onderwijs, op grond van aan het College opgedragen taken uit de:

- Wet op Expertisecentra (WEC)
- Wet voortgezet onderwijs 2020 (WVO)
- Wet educatie beroepsonderwijs (WEB)

### JustID

De gemeente heeft ook een taak bij het ondersteunen van gedetineerden bij het op orde krijgen van werk, en inkomen. De Justitiële Informatiedienst (JustID) doet aan gemeenten een melding van de begin- en einddatum van iedere strafrechtelijke insluiting en de inrichting waar de inwoner verblijft. Deze melding stelt de gemeente in staat om met haar gedetineerde burgers in contact te treden en ondersteuning te bieden. De wettelijke grondslag voor deze melding is:

- Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens (Wjsg)

### VOG

Inwoners met een strafblad kunnen een baan mislopen wanneer hun aanvraag voor een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) wordt afgewezen. Ook zonder de Wjsg als grondslag kunnen werkmatchers in het dossier vastleggen dat een inwoner voor bepaalde risicogebieden of screeningsprofielen geen VOG kunnen verkrijgen. Gemeente Utrecht heeft nadere regels opgesteld in:

- Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Gemeente Utrecht

### Geheimhoudingsplicht

Op personen die werkzaam zijn bij de uitvoering van de Participatiewet en de Wet SUWI rust een geheimhoudingsplicht. De geheimhoudingsplicht mag uitsluitend in nauw omschreven gevallen worden doorbroken. De wet- en regelgeving creëert op deze manier een gesloten verstrekkingensysteem.

In bredere zin hebben ambtenaren ook een ambtsgeheim. Dat wil zeggen dat zij niet naar buiten treden met de informatie verkregen uit contacten met een inwoner en met niets wat zij ter kennis komen in het werk, zoals: agenda's en notulen van vergaderingen, vertrouwelijke overleggen, interne meningsverschillen, enzovoort, enzovoort. De schending van een ambtsgeheim is strafbaar gesteld in artikel 272 van ons Wetboek van Strafrecht.

### Gegevensuitwisseling met werkgevers

De verantwoordelijkheid voor een goede match ligt bij de gemeente. De Participatiewet geeft de gemeente een opdracht tot arbeidsbemiddeling. Er staat echter geen uitzondering op de geheimhoudingsplicht voor het delen van inwonergegevens met werkgevers in de Participatiewet. Art 2.5 van het Besluit SUWI geeft een opdracht aan het college en het UWV om kandidaten voor te dragen bij een werkgever. De Participatiewet en

de Wet SUWI kennen een uitzondering op de geheimhoudingsplicht als de inwoner een schriftelijke verklaring van geen bezwaar aflegt. De wetsartikelen die op deze verklaring van geen bezwaar van toepassing zijn:

- Artikel 74 lid 2 sub b Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
- Artikel 65 lid 2 sub b Participatiewet

De gemeente houdt bij het matchen van de inwoner met een werkgever rekening met alle beschikbare gegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de Participatiewet. En houdt dus bij de match rekening met bijvoorbeeld schulden- of verslavingsproblematiek. Wanneer de gemeente beschikt over extra gegevens, kunnen deze gegevens door de bedrijfsadviseur of werkmatcher in het gesprek tussen (potentiële) werknemer en werkgever bij de beoordeling welke werkzaamheden wel en niet geschikt zijn, worden betrokken. Het verstrekken van deze extra gegevens door de gemeente aan de werkgever is op grond van de AVG niet toegestaan. De verstrekking van inwonersgegevens aan potentiële werkgevers blijft beperkt tot het (curriculum vitae) cv en gebeurt uitsluitend indien de inwoner een verklaring van geen bezwaar heeft ondertekend.

Het is aan de gemeente om werkgevers te voorzien van de informatie die zij nodig hebben om een inwoner met een indicatie banenafpraak verantwoord op een passende plek te kunnen plaatsen. Hierbij geldt voor elke informatieoverdracht het vereiste van doelbinding en proportionaliteit. De beoordeling in het kader van de indicatie banenafpraak is erop gericht om vast te stellen of de burger die valt onder de Participatiewet in staat is om het wettelijk minimum loon (WML) te verdienen. De beoordeling is er dus niet op gericht om vast te stellen welk werk het beste past bij de mogelijkheden van de klant, c.q. welke voorwaarden er moeten worden gesteld aan werk (de functie of de taken) en werkomgeving.

#### 10. Bewaartermijnen

Voor de begeleiding naar werk, opleiding en participatie, zijn de bewaartermijnen vastgesteld op basis van de VNG selectielijst 2020. Voor een afgebroken aanvraag geldt een bewaartermijn van 6 weken, voor een geweigerde aanvraag geldt een bewaartermijn van 5 jaar en voor het beëindigen van een dossier geldt een bewaartermijn van 10 jaar. De bewaartermijn begint te lopen na beëindiging van de dienstverlening. Vernietiging na afloop van de bewaartermijn vindt jaarlijks plaats bij de reguliere vernietiging werkzaamheden van Werk en Inkomen.

## B. Beoordeling rechtmatigheid gegevensverwerkingen

Beoordeel de rechtsgrond, noodzaak en doelbinding van de voorgenomen gegevensverwerkingen en rechten van de betrokkene.

### 11. Rechtsgrond

De AVG geeft als beginsel dat persoonsgegevens moeten worden verwerkt op een wijze die ten aanzien van de betrokkene rechtmatig, behoorlijk en transparant is. De uitwerking van het rechtmatigheidsbeginsel van de processen acquisitie en matchen is dat de gegevensverwerkingen gebaseerd worden op de rechtsgrond uit Art 6 Lid 1 sub e AVG: De verwerkingen zijn noodzakelijk voor de vervulling van een taak van algemeen belang of van een taak in het kader van de uitoefening van het openbaar gezag dat aan de verwerkingsverantwoordelijke is opgedragen. De noodzakelijkheid van de gegevensverwerkingen worden beoordeeld onder punt 14.

#### Bijzondere persoonsgegevens

Bij arbeidsbemiddeling kan het voor het vinden van passend werk nodig zijn om gezondheidsgegevens te verwerken. Gezondheidsgegevens (bejegeningadviezen) vallen in een bijzondere categorie persoonsgegevens en de verwerking daarvan is volgens de AVG in principe verboden. Het AVG-verbod op de verwerking van bijzondere persoonsgegevens kent enkele uitzonderingen, waaronder het geval dat de verwerking noodzakelijk is met het oog op de uitvoering van verplichtingen en de uitoefening van specifieke rechten op het gebied van arbeids- en sociaalzekerheidsrecht (Art 9 lid 2 sub b) AVG).

Een verdere uitzondering op het verbod om voor het verwerken van gezondheidsgegevens is te vinden in de Nederlandse uitwerking van de AVG, de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (UAVG). In Art 30 lid 1 sub b) UAVG<sup>1</sup> wordt een specifieke uitzondering op het verwerkingsverbod van gezondheidsgegevens voor ondersteuning bij re-integratie of begeleiding van uitkeringsgerechtigden in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid.

#### Strafrechtelijke gegevens

Wanneer strafrechtelijke gegevens verwerkt worden, zorgt dit voor een grotere inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de betrokken personen. De hoofdregel is dat deze persoonsgegevens niet mogen worden verwerkt (verwerkingsverbod), tenzij er een specifieke wettelijke uitzondering is die de verwerking legitimeert. Voor inwoners die via detentie en terugkeer aan de processen acquisitie en matchen deelnemen is de uitzondering gelegen in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens (Wjsg).

#### Burgerservicenummer BSN

De verwerking van nationale identificatienummers is toegestaan voor uitvoering van de Participatiewet op grond van Art 68 lid 1 Pw., zonder dat daarvoor nadere regelgeving vereist is. Het BSN van de inwoner wordt niet geregistreerd in de processen acquisitie en matchen. In de gevallen dat de gemeente in samenwerking met het UWV een inwoner plaatst, heeft het UWV een BSN nodig voor registratie en unieke identificatie.

<sup>1</sup> Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming - BWBR0040940 (overheid.nl)



## 12. Doelbinding

Het college verwerkt de persoonsgegevens met als doel om werkzoekende inwoners te ondersteunen bij het vinden van passend werk. Deze gegevens worden niet voor andere doelen (her)gebruikt.

## 13. Juistheid

Er is sprake van validatie in CompetenSYS, er is een controle op: telefoonnummer, datum, e-mailadres, dat deze de juiste en voldoende karakters bevatten. De adressen van werkgevers worden ingeladen vanuit de KVK koppeling.

## 14. Noodzaak en evenredigheid

Om arbeidsinschakeling op grond van de Participatiewet uit te kunnen voeren moet de gemeente persoonsgegevens verwerken. De wetgeving en de werkprocessen zijn zo ontworpen dat alleen die persoonsgegevens worden verwerkt die echt noodzakelijk zijn om de gemeentelijke taak uit te kunnen voeren.

Om vast te kunnen stellen of de inwoner met een bijstandsuitkering toegang wordt verleend tot de processen acquisitie en matchen, is het noodzakelijk om te weten wie de inwoner is en of deze in de gemeente woont. Voor een duurzame match moet de gemeente weten welk soort werk de inwoner wil en kan doen, en onder welke randvoorwaarden de inwoner kan werken.

Het principe van gegevensminimalisatie komt tot uitdrukking doordat gezondheidsgegevens uitsluitend worden gebruikt in de vorm van bejegeningadviezen. Dat wil zeggen dat medische informatie die uitsluitend door artsen mag worden gebruikt niet wordt verwerkt. Uit de bejegeningadviezen blijkt waartoe een inwoner in staat is, dan wel geschikt is. De bejegeningadviezen staan altijd in relatie tot inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Op basis van bovenstaande is er sprake van evenwicht tussen de belangen van de inwoner en de belangen van de verwerkingsverantwoordelijke. Daardoor is de hoeveelheid verwerkte gegevens niet buitensporig en in verhouding tot het doel van de verwerking.

## 15. Opslag

### Bewaartermijnen

Hoelang zouden de verwerkte gegevens minimaal moeten worden bewaard (vanuit wetgeving of vanuit bedrijfsvoering gezien)?

- De gegevens van de processen vallen onder categorie 8 van de VNG selectielijst. Dit betekent dat de informatie van deze processen 10 jaar na einde van de processen vernietigd worden

### Kopieën

Worden persoonsgegevens op meerdere plekken naast elkaar opgeslagen? Zo ja: waar?

- De persoonsgegevens m.b.t. de processen acquisitie en matchen worden alleen in CompetenSYS opgeslagen

### Archiveren

Wanneer vindt archivering van gegevens plaats en hoe ziet deze eruit?

- De vastlegging van de gegevens vindt plaats in CompetenSYS. De archivering vindt plaats als de werkgever of inwoner op inactief wordt gezet. Op dit moment gaat de bewaartermijn in.

## 16. Bescherming

### Bestaande maatregelen

- Op basis van Art 65 Pw rust op deze verwerking een beroepsgeheim.
- De bescherming is gebaseerd op het beleid voor gegevensbescherming Gemeente Utrecht (2019–2022) "Bescherming van het digitale DNA van de stad", dat is verankerd in de gemeentelijke Privacyverordening<sup>2</sup>. Het Beleid voor gegevensbescherming van de Gemeente Utrecht is aangevuld met:
  - Component architectuur gegevensbescherming GU
  - Intern strategische beleidskader voor gegevensbescherming Utrecht 2023–2026
  - Standaarden voor Gegevensbescherming
  - Beleid, Handboeken en Uitgangspunten op de BIO (DIT)
- GBMS (Managementsysteem voor Gegevensbescherming)

### Toegang en autorisaties

- Medewerkers die toegang hebben tot de gegevens hebben dit nodig om hun werk te kunnen doen. Rollen en rechten zijn per applicatie vastgelegd in een autorisatiematrix.

### Derden

- Met alle derde partijen zijn verwerkersovereenkomsten afgesloten. In de arbeidsovereenkomsten van verwerker CompetenSYS B.V., staat dat hun werknemers in contact kunnen komen met persoonsgegevens en dat er zorgvuldig mee omgegaan moet worden. Medewerkers van CompetenSYS moeten beschikken over een VOG.

### Werknemers

- Met werknemers van gemeente Utrecht is een arbeidsovereenkomst afgesloten waarin vermeld staat dat zij met persoonsgegevens omgaan en op straffe hier goed mee om moeten gaan. Tevens wordt er bij aanstelling een VOG opgevraagd.
- De applicatie CompetenSYS is getoetst tegen het gemeentelijk beleid op basis van de security services uit de componentarchitectuur gegevensbescherming. De leverancier CompetenSYS B.V. beschikt voor een ISO27001/2-certificering met een verklaring van toepasselijkheid.

## 17. Rechten van de betrokkenen

Op de website van gemeente Utrecht worden rechten van inwoners op het gebied van privacy gepubliceerd in een privacyverklaring: [Privacy | gemeente Utrecht](#). Via de website is het mogelijk om als inwoner gegevens op te vragen uit het eigen dossier. Indien gevraagd wordt om rectificatie van gegevens, is het mogelijk om dergelijke gegevens met terugwerkende kracht aan te passen of te verwijderen.

De werkmatcher bespreekt passende vacatures met de inwoner. Het cv van de inwoner wordt alleen gedeeld met werkgevers wanneer dit is overeengekomen met de inwoner. Inwoners tekenen een verklaring van geen bezwaar en kunnen deze zonder nadere motivering op enig moment intrekken.

Inwoners kunnen bij klachten of bezwaar gebruik maken van de algemene klachtenprocedure. Voordracht van een inwoner aan een werkgever door een werkmatcher steunt niet op een formeel besluit, de inwoner kan hierover geen bezwaar maken op grond van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Voor bezwaar van een inwoner tegen een voordracht is er een escalatieroute via de senior en de teamleider binnen Acquisitie en Matchen. De senior en teamleider wegen een eventueel bezwaar tegen een voordracht af tegen de plicht van de inwoner om 'naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen'(Art. 9 lid 1 onder a. Pw).

Commented [5.12.e]: @ 5.1.2.e moet dit weg of moet hier nog iets achteraan?

Commented [5.1.2.e]: @ 5.1.2.e Ja: ... kunnen deze zonder nadere motivering op enig moment intrekken.

<sup>2</sup> Privacyverordening gemeente Utrecht

### C. Beschrijving en beoordeling risico's voor de betrokkenen met beschrijving voorgenomen maatregelen

Beschrijf en beoordeel de risico's van de voorgenomen gegevensverwerkingen voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen. Houd hierbij rekening met de aard, omvang, context en doelen van de voorgenomen gegevensverwerkingen. Beschrijf de voorgenomen maatregelen om de hiervoor beschreven risico's van de voorgenomen gegevens- verwerkingen voor de vrijheden en rechten van de betrokkenen aan te pakken.

#### 18. Risico's en maatregelen

Tabel 'Risico's en maatregelen voor de processen acquisitie en matchen							
#	Oorzaak – Gebeurtenis – Gevolg	Kans	Impact	Risico	Eigenaar	Maatregel	Rest-risico
	Door [...] bestaat de kans dat [...] met als gevolg dat [...]	L/M/HL	M/HL	L/M/H			L/M/H
1	<p>Doordat bijzondere en strafrechtelijke gegevens in dossiers kunnen worden vastgelegd bestaat het gevaar dat onbevoegden kennis kunnen nemen van deze gegevens en dat deze gegevens op een onbehoorlijke of onrechtmatige manier kunnen worden gebruikt, met als gevolgen voor de betrokkene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Discriminatie of uitsluiting</li> <li>- Reputatieschade</li> <li>- Dat betrokkene (de verwerking van) zijn persoonsgegevens niet kan inzien of op verzoek laten verwijderen (uitoefening van rechten)</li> <li>- Dat betrokkene het overzicht verliest van welke organisaties zijn persoonsgegevens verwerken en wordt verhinderd controle uit te oefenen</li> </ul> <p>en met als gevolg voor de verwerkingsverantwoordelijke:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een bestuurlijke boete wegens niet-naleving van Art 5 AVG – Beginselen inzake verwerking van persoonsgegevens (verlies van rechtmatigheid door een doorbreking van het gesloten verstrekkingssysteem van de Participatiewet).</li> </ul>	M	H	H	GU.WI	<p>Verhogen bewustwording, werkinstructies en periodieke controles.</p> <p>De professionals van acquisitie en matchen zijn door middel van een geheimhoudingsverklaring gebonden aan de geheimhoudingsverplichting uit Art. 65 Pw.</p>	M

2	<p>Door automatisch aanvullen van het adresveld door MS Outlook bestaat het gevaar dat een e-mail verkeerd wordt geadresseerd, met als gevolg voor de betrokkene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Discriminatie of uitsluiting</li> <li>- Reputatieschade</li> <li>- Dat betrokkene (de verwerking van) zijn persoonsgegevens niet kan inzien of op verzoek laten verwijderen (uitoefening van rechten)</li> <li>- Dat betrokkene het overzicht verliest van welke organisaties zijn persoonsgegevens verwerken en wordt verhinderd controle uit te oefenen</li> </ul> <p>en met als gevolg voor de verwerkingsverantwoordelijke:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een bestuurlijke boete wegens een inbreuk in verband met persoonsgegevens (datalek).</li> </ul>	M	H	H	GU.WI	<p>Verhogen bewustwording om e-mails voor verzending te dubbelchecken, het gebruik van Zivver mitigeert dit risico enigszins doordat de Zivver e-mailverzending in logische controleerbare stappen verdeelt.</p> <p>De professionals van acquisitie en matches zijn door middel van een geheimhoudingsverklaring gebonden aan de geheimhoudingsverplichting uit Art. 65 Pw.</p>	M
3	<p>Door het gebruik van niet-goedgekeurd ICT-middelen (zoals WhatsApp) bestaat het gevaar dat gevoelige persoonsgegevens in datacenters in landen zonder adequaatheidsbesluit (zoals de Verenigde Staten) worden verwerkt, met als gevolg voor de betrokkene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dat betrokkene (de verwerking van) zijn persoonsgegevens niet kan inzien of op verzoek laten verwijderen (uitoefening van rechten)</li> <li>- Dat betrokkene het overzicht verliest van welke organisaties zijn persoonsgegevens verwerken en wordt verhinderd controle uit te oefenen</li> </ul> <p>en met als gevolg voor de verwerkingsverantwoordelijke:</p>	H	M	M	GU.WI	<p>De medewerker wijst de betrokkenen op het oneigenlijke gebruik, berichten (inclusief foto's en bijlagen) worden na gebruik direct van de telefoon verwijderd, berichten worden uitsluitend naar beheerde werktelefoons van medewerkers verstuurd.</p> <p>De professionals van acquisitie en matches zijn door middel van een geheimhoudingsverklaring gebonden aan de geheimhoudingsverplichting uit Art. 65 Pw.</p>	M

	- Een bestuurlijke boete wegens niet-naleving van Art 44 AVG – Algemeen beginsel inzake doorgiften.						
4	<p>Doordat inwoners en zorgverleners ongevraagd medische persoonsgegevens aan de werkmatcher verstrekken bestaat het risico dat er meer gezondheidsgegevens worden verwerkt dan strikt noodzakelijk voor het doel van arbeidsinschakeling, met als gevolg voor de betrokkene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verlies van vertrouwelijkheid van door het beroepsgeheim beschermde persoonsgegevens en met als gevolg voor de verwerkingsverantwoordelijke:</li> <li>- Een bestuurlijke boete wegens niet-naleving van Art 5 AVG – Beginselen inzake verwerking van persoonsgegevens.</li> </ul>	H	M	M	GU.WI	<p>Medische gegevens worden bij opname in een dossier, altijd omgezet naar bejegeningadviezen (gezondheidsinformatie zonder het gebruik van medische termen), medische gegevens worden in dossiers gemarkeerd met een waarschuwing "medisch gegeven, alleen voor intern gebruik".</p> <p>De professionals van acquisitie en matchen zijn door middel van een geheimhoudingsverklaring gebonden aan de geheimhoudingsverplichting uit Art. 65 Pw.</p>	L
5	<p>Doordat werkinstructies niet altijd goed zijn te vinden, bestaat het gevaar dat de getroffen passende technische en organisatorische maatregelen hun uitwerking verliezen, met als gevolg voor de betrokkene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Discriminatie of uitsluiting</li> <li>- Reputatieschade</li> <li>- Verlies van vertrouwelijkheid van door het beroepsgeheim beschermde persoonsgegevens</li> <li>- Ongeoorloofde ongedaanmaking van pseudonimisering</li> <li>- Dat betrokkene bijvoorbeeld (de verwerking van) zijn persoonsgegevens niet kan inzien of op verzoek laten verwijderen (Uitoefening van rechten)</li> <li>- Dat betrokkene het overzicht van welke organisaties zijn</li> </ul>	M	H	M	GU.WI	<p>Verhogen bewustwording, kennissessies en periodieke controles.</p> <p>De professionals van acquisitie en matchen zijn door middel van een geheimhoudingsverklaring gebonden aan de geheimhoudingsverplichting uit Art. 65 Pw.</p>	L

	<p>persoonsgegevens verwerken verliest en wordt verhinderd controle uit te oefenen</p> <p>en met als gevolg voor de verwerkingsverantwoordelijke:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Een bestuurlijke boete wegens een inbreuk in verband met persoonsgegevens (datalek).</li></ul>						
6	<p>Doordat brieven handmatig in MS Word worden gemaakt bestaat het gevaar dat er menselijke fouten in de verwerking van persoonsgegevens worden gemaakt, met als gevolg voor de betrokkene:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Discriminatie of uitsluiting</li><li>- Reputatieschade</li><li>- Verlies van vertrouwelijkheid van door het beroepsgeheim beschermde persoonsgegevens</li><li>- Ongeoorloofde ongedaanmaking van pseudonimisering</li><li>- Dat betrokkene bijvoorbeeld (de verwerking van) zijn persoonsgegevens niet kan inzien of op verzoek laten verwijderen (Uitoefening van rechten)</li><li>- Dat betrokkene het overzicht verliest van welke organisaties zijn persoonsgegevens verwerken en wordt verhinderd controle uit te oefenen</li></ul> <p>en met als gevolg voor de verwerkingsverantwoordelijke:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Een bestuurlijke boete wegens een inbreuk in verband met persoonsgegevens (datalek).</li></ul>	M	H	M	GU.WI	<p>Verhogen bewustwording, werkinstructies en periodieke controles.</p> <p>De professionals van acquisitie en matches zijn door middel van een geheimhoudingsverklaring gebonden aan de geheimhoudingsverplichting uit Art. 65 Pw.</p>	M

7	<p>Doordat gesprekken met de inwoner omwille van de veiligheid van medewerkers aan de vrije balie in een open ruimte kunnen worden gehouden, bestaat het gevaar dat onbevoegden kennis kunnen nemen van gevoelige persoonsgegevens en dat deze gegevens op een onbehoorlijke of onrechtmatige manier kunnen worden gebruikt, met als gevolg voor de betrokkene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reputatieschade</li> <li>- Verlies van vertrouwelijkheid van door het beroepsgeheim beschermde persoonsgegevens</li> <li>- Dat betrokkene bijvoorbeeld (de verwerking van) zijn persoonsgegevens niet kan inzien of op verzoek laten verwijderen (Uitoefening van rechten)</li> <li>- Dat betrokkene het overzicht van welke organisaties zijn persoonsgegevens verwerken verliest en wordt verhinderd controle uit te oefenen</li> </ul> <p>en met als gevolg voor de verwerkingsverantwoordelijke:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een bestuurlijke boete wegens een inbreuk in verband met persoonsgegevens (datalek).</li> </ul>	M	H	H	GU.WI	<p>Medewerkers wijzen elkaar erop wanneer de inhoud van een baliegesprek in de open ruimte gemakkelijk te volgen is, medewerkers wijzen de betrokkene erop met gedempte toon te spreken.</p> <p>De professionals van acquisitie en matches zijn door middel van een geheimhoudingsverklaring gebonden aan de geheimhoudingsverplichting uit Art. 65 Pw.</p>	L
8	<p>Door inkleuring en eigen interpretatie van de werkmatcher, bestaat het gevaar dat het matchenproces moeilijk verloopt of zelfs mislukt, met als gevolg voor de betrokkene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dat betrokkene het overzicht van welke organisaties zijn persoonsgegevens verwerken verliest en wordt</li> </ul>	M	H	H	GU.WI	<p>Verhogen bewustwording om feitelijk te blijven en door te vragen, training en intercollegiale toetsing.</p> <p>De professionals van acquisitie en matches zijn door middel van een geheimhoudingsverklaring gebonden aan de geheimhoudingsverplichting uit Art. 65 Pw.</p>	M



	<p>verhinderd controle uit te oefenen</p> <p>en met als gevolg voor de verwerkingsverantwoordelijke:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Niet naleving van Art 5 AVG</li></ul> <p>Beginselen inzake verwerking van persoonsgegevens</p>						
9	<p>Doordat bij handmatig e-mailen cv's en motivatiebrieven van betrokkenen vanuit de taakapplicaties naar de harde schijf van de medewerker worden gedownload, bestaat het gevaar dat de wettelijke bewaartermijn niet wordt nageleefd,</p> <p>met als gevolg voor de betrokkene:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dat betrokkene bijvoorbeeld (de verwerking van) zijn persoonsgegevens niet kan inzien of op verzoek laten verwijderen (Uitoefening van rechten)</li><li>- Dat betrokkene het overzicht van welke organisaties zijn persoonsgegevens verwerken verliest en wordt verhinderd controle uit te oefenen</li></ul> <p>en met als gevolg voor de verwerkingsverantwoordelijke:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Een bestuurlijke boete wegens niet-naleving van Art 6 AVG – Rechtmatigheid van de verwerking.</li></ul>	M	M	M	GU.WI	<p>Medewerkers controleren regelmatig hun harde schijf op persoonsgegevens en vernietigen de persoonsgegevens die niet langer nodig zijn voor het uitvoeren van hun taken.</p> <p>De professionals van acquisitie en matches zijn door middel van een geheimhoudingsverklaring gebonden aan de geheimhoudingsverplichting uit Art. 65 Pw.</p>	L
10	<p>Doordat bij een mailing over de banenmarkt aan de gehele caseload tegelijk het BCC-veld van MS Outlook wordt gebruikt, bestaat het gevaar dat onbevoegden kennis kunnen nemen van gevoelige gegevens en dat deze gegevens op een onbehoorlijke of onrechtmatige manier kunnen worden gebruikt,</p> <p>met als gevolg voor de betrokkene:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Reputatieschade</li><li>- Verlies van vertrouwelijkheid van door het beroepsgeheim</li></ul>	M	H	M	GU.WI	<p>Verhogen bewustwording, dubbelchecken en intercollegiale toetsing vóór verzending.</p> <p>De professionals van acquisitie en matches zijn door middel van een geheimhoudingsverklaring gebonden aan de geheimhoudingsverplichting uit Art. 65 Pw.</p>	M

	<p>beschermde persoonsgegevens</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dat betrokkene bijvoorbeeld (de verwerking van) zijn persoonsgegevens niet kan inzien of op verzoek laten verwijderen (Uitoefening van rechten)</li><li>- Dat betrokkene het overzicht van welke organisaties zijn persoonsgegevens verwerken verliest en wordt verhinderd controle uit te oefenen</li></ul> <p>en met als gevolg voor de verwerkingsverantwoordelijke: Een bestuurlijke boete wegens een inbreuk in verband met persoonsgegevens (datalek).</p>						
11	<p>Doordat werkgevers meerdere kandidaten tegelijkertijd in één document kunnen vermelden, bestaat het gevaar dat onbevoegden kennis kunnen nemen van gevoelige gegevens, met als gevolg voor de betrokkene:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Verlies van vertrouwelijkheid van door het beroepsgeheim beschermde persoonsgegevens</li></ul> <p>en met als gevolg voor de verwerkingsverantwoordelijke:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Een bestuurlijke boete wegens niet-naleving van Art 5 AVG - Beginselen inzake verwerking van persoonsgegevens.</li></ul>	M	H	M	GU.WI	<p>Terugkoppeling aan de afzender om de persoonsgegevens van betrokkenen een voor een te behandelen. Opknippen, splitsen of zwarten van persoonsgegevens.</p> <p>De professionals van acquisitie en matchen zijn door middel van een geheimhoudingsverklaring gebonden aan de geheimhoudingsverplichting uit Art. 65 Pw.</p>	L