

Selectie kandidaten door MKB en de privacywetgeving

De mogelijkheden binnen de privacywetgeving voor het MKB om zelf kandidaten te selecteren uit de informatiesystemen van de gemeenten en UWV in het kader van de Participatiewet en social return



Hanzehogeschool
Marian van Os
Centrum voor Ondernemerschap

share your talent.
move the world.

Auteur: Ruth Welleweerd

Studentnummer: 316230

Studie: Sociaal Juridische Dienstverlening, Hanzehogeschool Groningen

Studiejaar: 2016/2017

Afstudeerorganisatie: Marian van Os Centrum voor Ondernemerschap,
Lectoraat Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt

Opdrachtgeefster: dr.mr. P.A.T. Oden

Afstudeerdocent: mr. H. de Vey Mestdagh

Groningen, 22 mei 2017



Hanzehogeschool
Groningen
University of Applied Sciences

Selectie kandidaten door MKB en de privacywetgeving

De mogelijkheden binnen de privacywetgeving voor het MKB om zelf kandidaten te selecteren uit de informatiesystemen van de gemeenten en UWV in het kader van de Participatiewet en social return

Auteur

Ruth Welleweerd
Student
316230
r.welleweerd@st.hanze.nl

Afstudeerorganisatie

Marian van Os Centrum voor Ondernemerschap
Lectoraat Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt

Opdrachtgever

dr. mr. P.A.T. Oden

Afstudeerdocent

mr. H. de Vey Mestdagh

Opleiding

Sociaal Juridische Dienstverlening
Hanzehogeschool Groningen

Verschijningsdatum

Groningen, mei 2017

Trefwoorden

Wet bescherming persoonsgegevens, Algemene Verordening gegevensbescherming, Participatiewet, social return, MKB

Samenvatting

Dit onderzoek maakt deel uit van het RAAK-MKB project MKB@Work van het Lectoraat Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt (JAA). In het vooronderzoek voor dit project blijkt dat het midden- en kleinbedrijf (MKB) werkplekken creëert voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dat gemeenten en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) kandidaten niet tijdig aanleveren en/of dat kandidaten niet over de juiste capaciteiten beschikken. Ten behoeve van dit project is een aantal studenten gevraagd om in het kader van hun afstudeeronderzoek een deelonderzoek te doen. Mijn deelonderzoek richt zich op het volgende:

“MKB’ers geven aan dat ze zelf de regie willen hebben over de selectie van kandidaten. Ze willen grip krijgen op deze selectie. Bijvoorbeeld door zelf ‘in de bakken van gemeente of UWV’ te kunnen kijken. Sommigen ervaren dat ze dan zelf wel de juiste kandidaat kunnen vinden. Maar onder andere vanwege privacyaspecten staan de meeste gemeenten hen dat niet toe.”¹

Het doel van het onderzoek is:

Het doen van aanbevelingen aan het lectoraat JAA gericht op de mogelijkheden die de privacywetgeving biedt om in de ‘bakken’ van de gemeenten en UWV te kijken voor de matching van de doelgroepen van de Participatiewet en social return voor werkplekken bij het MKB. Door het brengen van inzicht in de privacywetgeving en inzicht te bieden in de mogelijkheden die de gemeenten en UWV zien, met betrekking tot het toegankelijk maken van hun systemen voor het MKB, in samenhang met de wensen van het MKB. Aan de hand van literatuur, wet- en regelgeving, eerder onderzoek en interviews met MKB’ers, gemeente en UWV wordt dit doel bereikt.

De centrale onderzoeksvraag hierbij is:

“In hoeverre biedt de privacywetgeving MKB in Noord-Nederland de mogelijkheid om zelf kandidaten te selecteren uit informatiesystemen van de gemeenten en UWV ten behoeve van de Participatiewet en social return en in hoeverre sluit dit aan op de wensen van de MKB’ers?”

De centrale onderzoeksvraag is beantwoord door het doen van literatuuronderzoek en het afnemen van interviews met MKB’ers, een gemeente en UWV. Bij de bestudering van de wetgeving is niet alleen de huidige privacywetgeving meegenomen, maar ook de Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

De belangrijkste conclusies met betrekking tot de theorie en praktijk zijn de volgende:

- Het inzien van de informatiesystemen van de gemeente en UWV door de MKB’ers is op dit moment niet mogelijk, gezien de privacywetgeving:
 - o Er wordt dan in strijd gehandeld met de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit.
 - o De hoeveelheid persoonsgegevens die wordt geregistreerd is te veel om in te zien.
 - o Er worden gevoelige (bijzondere) persoonsgegevens geregistreerd, die de MKB’ers niet in mogen zien.
- Op het gebied van privacywetgeving kan tegemoet worden gekomen aan de wensen van de MKB’ers over de soort gegevens die zij belangrijk vinden en hun voorkeur qua vorm.
 - o Daarbij moet worden opgelet dat er geen medische gegevens worden verstrekt aan de MKB’ers, dit is niet toegestaan.
- De MKB’ers zijn niet uitgesproken over dat zij in een systeem willen kijken voor de selectie van kandidaten. Het lijkt de MKB’ers interessant, maar niet noodzakelijk. Voor hen is het belangrijk dat er naar hun wensen wordt geluisterd op het gebied van communicatie en matching van de kandidaten.

¹ Oden, Beukeveld en Schuldink 2016, p.4

- De privacywetgeving biedt wel mogelijkheden om een systeem op te zetten wat grotendeels voldoet aan de wensen van de MKB'ers, het systeem zal dan wel geanonimiseerde gegevens moeten bevatten.

Naar aanleiding van de conclusies zijn de volgende aanbevelingen geformuleerd aan het lectoraat JAA:

- Om in het RAAK-MKB project MKB@Work mee te nemen dat het niet mogelijk is voor de MKB'ers om op dit moment direct in de informatiesystemen van de gemeente en UWV te kijken, om kandidaten te selecteren, in verband met de privacywetgeving.
- Tot het doen van vervolgonderzoek naar de wensen van de MKB'ers, welke communicatievorm vinden zij prettig en hoe staan zij graag in contact met de gemeente en UWV. Daarbij kan worden meegenomen of er een mogelijkheid is tot een vergaande samenwerking tussen de gemeente en UWV, waardoor de MKB'ers geen onderscheid meer merken en de communicatie duidelijker zal gaan verlopen.
- Aanbeveling tot het doen van vervolgonderzoek naar de verplichtingen van de verantwoordelijke, de rechten van de betrokkene en de AVG.
- Om de gemeente en UWV te wijzen op de onderstaande punten:

Aandachtspunten communicatie:

- Verbeter de communicatie naar de MKB'ers en de kandidaten, waarbij de wensen van de MKB'ers worden meegenomen, zoals het hebben van een vaste contactpersoon. De communicatie richting de kandidaten moet niet worden vergeten. Het is van belang dat de kandidaten voor de tewerkstelling goed zijn geïnformeerd.
- Krijg in kaart wat de MKB'ers prettig vinden hoe er met hun moet worden gecommuniceerd, hierdoor is het mogelijk om maatwerk te leveren.

Aandachtspunt begeleiding:

- Bied begeleiding tijdens het werktraject van de kandidaat, wanneer de kandidaat en de MKB'ers daar behoefte aan hebben.

Aandachtspunten systemen:

- Ontwikkel geen nieuw systeem voor de MKB'ers, maar verbeter de huidige systemen aan de hand van de wensen van de MKB'ers.
- Laat de kandidatenverkenner meer aansluiten bij de wensen van de MKB'ers. Onderzoek de mogelijkheid of de groep die in de kandidatenverkenner staat, uitgebreid kan worden.

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoek naar de mogelijkheden die de privacywetgeving MKB in Noord-Nederland biedt om zelf kandidaten van de Participatiewet en social return te selecteren uit de informatiesystemen van de gemeenten en UWV en hoe dit aansluit bij de wensen van de MKB'ers.

Dit onderzoek had niet uitgevoerd kunnen worden zonder de hulp van een aantal mensen. Hiervoor wil ik ze persoonlijk bedanken.

Allereerst wil ik Heleen de Vey Mestdagh, afgestudeerd docent van de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening, bedanken voor de begeleiding tijdens het onderzoek en de prettige gesprekken. Door haar begeleiding heb ik dit onderzoek succesvol kunnen verrichten.

Ten tweede wil ik Petra Oden, lector Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt, bedanken voor haar begeleiding tijdens het onderzoek. Petra Oden heeft mij sturing en veel kennisgegeven over het doen van onderzoek. Daarnaast heeft zij mij de kans en ruimte gegeven om dit onderzoek te doen.

Tevens wil ik Ellen Offers, beleidsadviseur en coach en betrokken bij het RAAK-MKB project MKB@Work, bedanken voor haar goede begeleiding en tips die zij mij gedurende het onderzoek heeft gegeven. Dit heeft mij elke keer weer een stap verder gebracht.

Als laatste wil ik ook Monique Beukeveld, docent Hanzehogeschool, bedanken voor de kritische blik op mijn vragen en extra kennis door de IWP-bijeenkomsten.

Daarnaast wil ik alle personen uit het bedrijfsleven en overheidssector bedanken voor de deelname aan de interviews.

Ik wens u veel plezier met het lezen van dit onderzoeksrapport.

Ruth Welleweerd,

Groningen, 16 mei 2017

Inhoudsopgave

SAMENVATTING	3
VOORWOORD	5
INHOUDSOPGAVE	6
HOOFDSTUK 1 INLEIDING	8
1.1 AANLEIDING	8
1.2 PROBLEEMBESCHRIJVING EN OPDRACHTGEVER	9
1.3 DOELSTELLING	9
1.4 CENTRALE ONDERZOEKSVRAAG EN DEELVRAGEN	10
Centrale onderzoeksvraag:	10
Deelvragen:	10
1.5 WAT IS ER AL BEKEND UIT EERDER ONDERZOEK	10
1.6 RELEVANTIE ONDERZOEK	11
1.7 AFBAKENING ONDERZOEK	12
1.7.1 Participatiewet en social return	12
1.7.2 Informatiesystemen	15
1.8 WET- EN REGELGEVING	16
1.9 OPBOUW ONDERZOEKSRAPPORT	16
HOOFDSTUK 2 METHODOLOGISCHE VERANTWOORDING	19
2.1 INLEIDING	19
2.2 LITERATUURONDERZOEK	19
2.3 PRAKTIJKONDERZOEK	20
2.4 ANALYSE	22
2.5 KWALITEITEN EN BEPERKINGEN ONDERZOEK	22
HOOFDSTUK 3 THEORETISCH KADER	23
3.1. GEGEVENSVERWERKING IN DE PARTICIPATIEWET EN AANBESTEDINGSWET 2012	23
3.2 WET BESCHERMING PERSOONSGEGEVENS	24
3.2.1. Belangrijke begrippen Wbp en toepassing op onderzoek	24
3.2.2 (Persoons)Gegevens en derde of ontvanger	26
3.2.3 Vorm, voorwaarden verwerking en welke gegevens verstrekken	29
3.3 ALGEMENE VERORDENING GEGEVENSBESCHERMING	35
3.3.1 Algemene veranderingen AVG ten opzichte van de Wbp	35
3.3.2 Veranderingen begrippen AVG	36
3.3.3 Verwerking van persoonsgegevens in de AVG	37
3.4 ONDERZOEKSPUNTEN	38
HOOFDSTUK 4 PRAKTIJK	40
4.1 MKB'ERS	40
4.1.1. Gegevens	40
4.1.2 Vorm	42
4.1.3 Doel verwerking	44
4.1.4 Beleving MKB'ers en verbeterpunten	44
4.2 GEMEENTE EN UWV	45
4.2.1 Verwerken en verstrekken gegevens	46
4.2.2 Vorm verstrekken	47
4.2.3 Systemen	47
4.3 SAMENVATTING	49

HOOFDSTUK 5 ANALYSE	50
5.1 VERSTREKKEN VAN PERSOONSGEGEVENS	50
<i>Praktijk:</i>	50
<i>Theorie:</i>	50
<i>Antwoord op analysevraag:</i>	51
5.2 WAT ZIJN DE WENSEN VAN HET MKB EN KAN DAAR BINNEN DE WET AAN TEGEMOET GEKOMEN WORDEN?.....	51
<i>Praktijk:</i>	51
<i>Theorie:</i>	53
<i>Antwoord op de analysevraag:</i>	54
HOOFDSTUK 6 CONCLUSIE.....	56
HOOFDSTUK 7 AANBEVELINGEN.....	58
LIJST VAN AFKORTINGEN	60
BRONNENLIJST	61
LITERATUUR:	61
INTERNETSITES:	62
JURISPRUDENTIELIJST:	65
WET- EN REGELGEVING:	65
KAMERSTUKKEN:	65
BIJLAGE 1: VRAGENLIJST MKB'ERS	66
BIJLAGE 2: VRAGENLIJSTEN GEMEENTE EN UWV	71
BIJLAGE 3: TOELICHTING UITSPRAKEN	77
BIJLAGE 4: VERDIEPENDE STUKKEN	80
PARAGRAAF 1.7.2 INFORMATIESYSTEMEN	80
PARAGRAAF 3.2 WET BESCHERMING PERSOONSGEGEVENS.....	80
PARAGRAAF 3.3 ALGEMENE VERORDENING GEGEVENSBECHERMING	82

Hoofdstuk 1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt het onderwerp en het doel van het onderzoek toegelicht. Het doel van dit hoofdstuk is om een beeld te geven van het onderzoek, dit wordt onder andere gedaan door aan te geven wat het doel van het onderzoek is, de centrale vraag en deelvragen te behandelen en de begrippen in dit onderzoek af te bakenen. Om de context van dit onderzoek te begrijpen wordt in paragraaf 1.7 onder andere ingegaan op de Participatiewet en social return, tegen de achtergrond van deze wetten zijn de onderzoeksvragen geformuleerd. Voor de duidelijkheid en leesbaarheid van dit onderzoeksrapport is hier uitgebreid aandacht aan besteed.

1.1 Aanleiding

Het lectoraat Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt (hierna: lectoraat JAA) is op 1 september 2016 het RAAK-MKB project MKB@Work gestart. In het vooronderzoek voor dit project blijkt dat het midden- en kleinbedrijf (hierna: MKB) werkplekken creëert voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dat gemeenten en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) kandidaten niet tijdig aanleveren en/of dat kandidaten niet over de juiste capaciteiten beschikken. Ten behoeve van dit project is een aantal studenten gevraagd om in het kader van hun afstudeeronderzoek een deelonderzoek te doen. Mijn deelonderzoek richt zich op het volgende: “MKB’ers geven aan dat ze zelf de regie willen hebben over de selectie van kandidaten. Ze willen grip krijgen op deze selectie. Bijvoorbeeld door zelf ‘in de bakken van gemeente of UWV’ te kunnen kijken. Sommigen ervaren dat ze dan zelf wel de juiste kandidaat kunnen vinden. Maar onder andere vanwege privacyaspecten staan de meeste gemeenten hen dat niet toe.”²

Het onderzoek MKB@Work heeft betrekking op doelgroepen die vallen onder de Participatiewet en social return en de Participatiewet. Voordat er verder wordt gegaan met de aanleiding, worden de termen ‘Participatiewet’ en ‘social return’ toegelicht. De eerste doelgroep betreft de kandidaten die vallen onder de Participatiewet:

“Met de Participatiewet is er 1 regeling gekomen voor mensen met een arbeidsbeperking. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en de Wajong. Het kabinet heeft met werkgevers- en werknemersorganisaties een banenafpraak gemaakt.”³

Onder de Participatiewet vallen dus verschillende groepen. In paragraaf 1.7.1 wordt hier dieper op in gegaan. De andere doelgroep, betreft de kandidaten die vallen onder social return:

“Social return is een instrument dat is gericht op mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt die zonder re-integratieondersteuning niet aan het werk kunnen.”⁴

In het onderzoek Sociaal in het bestek is social return als volgt gedefinieerd:

“De voorwaarden in aanbestedingen om werk(ervarings)plaatsen te creëren voor mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt.”⁵

Social return is dus een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Social return wordt ingezet bij aanbestedingen, door het Rijk, gemeenten en andere aanbestedende partijen. Bij social return moet u denken aan het creëren van extra

² Oden, Beukeveld en Schuldink 2016, p.4

³ Ondernemersplein, *Participatiewet*, onbekend, <http://www.ondernemersplein.nl/regel/participatiewet/>, (laatst geraadpleegd op 6-11-2016)

⁴ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2011

⁵ Oden en Beukeveld 2014, p.1

arbeidsplekken, werkervaringsplekken of stageplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, voor een verdere toelichting zie paragraaf 1.7.1.⁶

Wat van belang wordt geacht bij het plaatsen van de bovenstaande doelgroepen is dat de informatiesystemen met de beschikbare kandidaten transparant en toegankelijk moeten zijn voor het MKB. Omdat door het MKB de wens geuit is dat zij in de ‘bakken’ van de gemeente en het UWV zouden willen kijken, is dit van belang. Daarbij komen echter privacyaspecten kijken.

1.2 Probleembeschrijving en opdrachtgever

Mijn opdrachtgeefster, dr. mr. Petra Oden is lector van het JAA bij het Marian van Os Centrum voor Ondernemerschap. De vraag is welke mogelijkheden de privacywetgeving biedt in het kader van social return en de Participatiewet met betrekking tot het vinden van de juiste kandidaten door het MKB in de informatiesystemen van de gemeenten en het UWV. Uit privacyoverwegingen staan de gemeenten en het UWV ‘het kijken in de bakken’ niet toe. Het lectoraat JAA heeft ten behoeve van MKB@Work gesprekken gevoerd met twintig MKB’ers uit Noord-Nederland, daaruit blijkt dat zij graag zelf de kandidaten willen selecteren om zo de kandidaten geschikt te kunnen plaatsen.⁷ Het MKB zou deze mogelijkheid willen hebben om kandidaten beter te kunnen plaatsen op plekken waar zij geschikt voor zijn. Voor dit onderzoek zal onderzocht moeten worden welke mogelijkheden hiervoor bestaan in de privacywetgeving.

De privacywetgeving die in dit onderzoek onder andere centraal staat is de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp), dit is de huidige privacywetgeving in Nederland. Daarnaast zal de Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) worden meegenomen in dit onderzoek. Deze verordening zal op 25 mei 2018 in werking treden. In dit onderzoek wordt een vergelijking tussen de Wbp en de AVG gemaakt. Er wordt gekeken waar de Wbp en de AVG in verschillen op de punten die belangrijk zijn voor de vraag van dit onderzoek. De privacy van de kandidaten zal hierdoor ook na de ingang van de AVG gewaarborgd zijn met betrekking tot het vinden van de geschikte kandidaat.

Het probleem dat onderzocht gaat worden is een knelpunt dat het MKB uit Noord-Nederland heeft ervaren bij het plaatsen van de doelgroepen van social return en Participatiewet. Daarbij is de vraag wat de mogelijkheden zijn om het MKB toch een keuze te laten maken zonder dat de privacy van de kandidaten wordt geschonden. Er is een kennisleemte en een knelpunt aan de zijde van het lectoraat JAA met betrekking tot de vraag hoe aan dit onderwerp invulling gegeven kan gaan worden.

1.3 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is het doen van aanbevelingen aan het lectoraat JAA gericht over de mogelijkheden die de privacywetgeving biedt om in de ‘bakken’ van de gemeenten en UWV te kijken voor de matching van de doelgroepen van de Participatiewet en social return met werkplekken bij het MKB. Door het brengen van inzicht in de privacywetgeving en inzicht te bieden in de mogelijkheden die de gemeenten en UWV zien, met betrekking tot het toegankelijk maken van hun systemen voor het MKB, in samenhang met de wensen van het MKB.

Om dit doel te bereiken worden de privacywetgeving en literatuur geanalyseerd. Dit verkregen inzicht zal worden meegenomen in de interviews met de MKB’ers, gemeente en UWV. De interviews met de MKB’ers moeten duidelijk maken welke gegevens zij graag in willen zien van de kandidaten van social return en de Participatiewet. Vervolgens zal er een analyse plaatsvinden tussen de theorie en de praktijk, respectievelijk de wensen van het MKB en de privacywetgeving. Met deze inzichten

⁶ Pianoo, *Social Return*, onbekend, <https://www.pianoo.nl/themas/maatschappelijk-verantwoord-inkopen-mvi-duurzaam-inkopen/mvi-thema-s/social-return>, (laatst geraadpleegd op 6-11-2016)

⁷ Oden, Beukeveld en Schuldink 2016, p.4

kan er een aanbeveling worden geformuleerd met betrekking tot de mogelijkheden die de privacywetgeving en de praktijk bieden voor het MKB.

1.4 Centrale onderzoeksvraag en deelvragen

Centrale onderzoeksvraag:

In hoeverre biedt de privacywetgeving MKB in Noord-Nederland de mogelijkheid om zelf kandidaten te selecteren uit informatiesystemen van de gemeenten en UWV ten behoeve van de Participatiewet en social return en in hoeverre sluit dit aan op de wensen van de MKB'ers?

Deelvragen:

Theorievragen:

1. Welke persoonsgegevens kunnen door derden worden ingekeken volgens de wet en de literatuur?
2. Wat blijkt uit de (Europese) jurisprudentie over de privacywetgeving met betrekking tot de selectie van de persoonsgegevens van kandidaten in het kader van de Participatiewet en social return?

Praktijkvragen:

3. Welke gegevens willen de MKB'ers uit Noord-Nederland inzien in het kader van het selecteren van de kandidaten ten behoeve van de plaatsing van de Participatiewet en social return?
4. Welke mogelijkheden zien de gemeenten en UWV met betrekking tot het voor het MKB toegankelijk maken van de systemen, waarin de kandidaten van de Participatiewet en social return zijn opgeslagen, voor het MKB?

Analysevragen:

5. Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen de theorie en de praktijk met betrekking tot het verstrekken van persoonsgegevens uit de systemen van de gemeenten en UWV aan het MKB?
6. Onder welke voorwaarden kan binnen de kaders van de privacywetgeving tegemoet gekomen worden aan de wensen van de MKB'ers met betrekking tot selectie van de kandidaten uit de informatiesystemen bij de gemeenten en UWV ten behoeve van de plaatsing van deze kandidaten bij MKB in Noord-Nederland?

1.5 Wat is er al bekend uit eerder onderzoek

Door het lectoraat JAA is voorgaand onderzoek gedaan naar social return en het MKB in het project 'Sociaal in het bestek.' In dit onderzoek kwam naar voren dat het MKB invloed kan hebben op social return voorwaarden als ze weten welke doelgroepen ze in hun bedrijf kunnen of willen laten werken. Daarnaast moeten ze zicht hebben op de taken die uitgevoerd kunnen worden door de doelgroepen.⁸ Het vervolg op dit onderzoek, is het onderzoek 'Arbeidspools door ondernemers: juridische vormgeving en ervaringen in de praktijk.'⁹ In dit onderzoek is een inspiratiesessie naar voren gekomen dat MKB'ers een knelpunt ervaren bij de matching van de doelgroep met functies in het bedrijf:

"Door de ondernemers wordt onder meer aangegeven dat de gemeenten en ondernemers vanuit een andere invalshoek zoeken naar geschikte kandidaten voor het werk. De gemeente zoekt kandidaten die passen bij de gestelde eisen van de vacature, terwijl de ondernemer vooral kijkt naar de inhoud van het werk en de potentie (competenties) van de kandidaat. Ondernemers denken dat mede hierdoor een matchingsprobleem ontstaat. Ook menen ondernemers dat in de kaartenbakken meer geschikte kandidaten aanwezig zullen zijn. Er wordt voorgesteld dat zij als ondernemer toegang

⁸ Oden en Beukeveld 2014, p.1 en 2

⁹ Oden, Beukeveld en Van der Woude 2015

krijgen tot de kaartenbakken van de gemeente omdat zij zelf goed weten wat ze zoeken en op deze wijze de matching beter tot stand kunnen brengen.”¹⁰

Voor het RAAK-MKB project MKB@Work is het lectoraat JAA in gesprek gegaan met twintig MKB'ers. Uit deze gesprekken is naar voren gekomen dat het MKB met betrekking tot het selecteren van geschikte kandidaten meer informatie nodig heeft over de desbetreffende kandidaat om een passende plaatsing te bewerkstelligen. Het resultaat van deze gesprekken, is aanleiding geweest voor de vraag van mijn onderzoek naar de mogelijkheden om de MKB'ers zelf in de 'bakken' van de gemeente en het UWV te laten kijken.

Ook relevant voor mijn onderzoek is de evaluatie door 'Ipso Facto beleidsonderzoek', naar de implementatie van social return bij de Rijksoverheid.¹¹ In deze evaluatie is ook het privacy-aspect naar voren gekomen over de kandidaten van social return. In dit onderzoek ging het onder andere over de knelpunten in de privacy met betrekking tot social return. De Rijksoverheid heeft een standaardformulier ontwikkeld voor de bedrijven die aanbestedingen hebben gewonnen en een verplichting hebben op terrein van SROI waarin onder andere gerapporteerd moet staan hoeveel kandidaten zijn ingezet en wat hun achtergrond is. Er wordt aangegeven dat bij de ontwikkeling van het formulier rekening is gehouden met het waarborgen van de privacy van de kandidaten in het kader van de Wet bescherming persoonsgegevens.¹² Uit de evaluatie van het verantwoordingsformulier komt echter naar voren dat er meer informatie wordt verstrekt dan is toegestaan:

“(…) In andere gevallen kan niet meer gesproken worden van kleine aanpassingen, maar wordt door de opdrachtnemer een ander format gebruikt. Het gevolg is dan dat niet meer wordt voldaan aan de uitgangspunten van het oorspronkelijke formulier en dat de verstrekte informatie niet volledig is. Via een brief of e-mail wordt bijvoorbeeld aangegeven welk percentage social return is gerealiseerd, echter zonder dat duidelijk wordt hoeveel verschillende kandidaten zijn ingezet, of wat de achtergrond van deze kandidaten is. In enkele gevallen is ook de privacy van kandidaten in het geding omdat meer persoonsinformatie wordt verstrekt dan gevraagd of toegestaan is.”¹³

Uit het voorstaande blijkt dat in het kader van social return bij de Rijksoverheid niet altijd aan de privacywetgeving wordt gehouden, omdat er meer persoonsgegevens worden verstrekt dan is toegestaan. Dit maakt dat er wel degelijk een probleem is met betrekking tot privacy en het vinden van geschikte kandidaten voor het MKB bij de doelgroepen van social return en de Participatiewet.

1.6 Relevantie onderzoek

Dit onderzoek is relevant, omdat er onvoldoende bekend is wat op grond van de privacywetgeving is toegestaan met betrekking tot het 'kijken in de bakken' bij kandidaten van social return en de Participatiewet. Er wordt op dit moment zeer terughoudend door het UWV en de gemeenten gehandeld met betrekking tot kenmerken van beschikbare kandidaten. Het MKB kan op deze wijze geen goed beeld krijgen van de kandidaten en dus geen geschikte plaatsing aanbieden. Voor het lectoraat JAA is dit onderzoek relevant, omdat dit deel uitmaakt van het RAAK-MKB project MKB@Work. Het is van belang de privacyaspecten uit te zoeken, omdat het niet wenselijk is dat er in strijd met de privacywetgeving gehandeld wordt. Op basis van de wetgeving zal uitgezocht moeten worden welke mogelijkheden er zijn voor het MKB om de kandidaten zelf te selecteren uit de systemen van de gemeenten en het UWV.

¹⁰ Oden, Beukeveld en Van der Woude 2015, p.40

¹¹ Den Hoedt, Schofaerts en Turmel 2014

¹² Den Hoedt, Schofaerts en Turmel 2014, p.39

¹³ Den Hoedt, Schofaerts en Turmel 2014, p.40

1.7 Afbakening onderzoek

In deze paragraaf worden de begrippen die worden gebruikt in dit onderzoek nader toegelicht en afgebakend. Dit om verwarring in de rest van het onderzoeksrapport te voorkomen. In paragraaf 1.7.1 worden de Participatiewet en social return nader toegelicht, om de context van dit onderzoek goed te kunnen begrijpen. Er is gekozen om deze informatie in hoofdstuk 1 te zetten, omdat dit geen onderwerpen zijn die in verband met de centrale vraag uitgezocht moesten worden in het theoretisch kader, maar wel van belang zijn voor het onderzoek.

Begrip	Toelichting en afbakening
MKB'ers	Een bedrijf dat niet meer dan 250 mensen in dienst heeft. Dit onderzoek richt zich op middelgrote- en grote bedrijven (MKB) en gemeenten in de arbeidsmarktregio Groningen, Drenthe en Leeuwarden
Matching	De geschikte kandidaat, met de passende competenties, op de werkplek krijgen of plaatsen.
Informatiesysteem	Een systeem waarmee informatie over personen wordt beheerd, verzameld, bewerkt, geanalyseerd en gepresenteerd, kan worden. ¹⁴
Kandidaat	De persoon die valt onder de doelgroep van de Participatiewet of de persoon die valt onder de doelgroep van social Return, deze doelgroepen worden in paragraaf 1.7.1 nader toegelicht. Het gaat om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Als er wordt gesproken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, wordt er in dit onderzoek onder verstaan de mensen die vallen onder de Participatiewet en social return. Dit is een ander verzamelbegrip voor de doelgroepen.

Onderstaand wordt de Participatiewet en social return nader toegelicht. Daarnaast worden verschillende informatiesystemen kort toegelicht in paragraaf 1.7.2 omdat dit een beeld geeft om welke systemen het kan gaan.

1.7.1 Participatiewet en social return

Participatiewet:

In het kort kan de Participatiewet worden omschreven als de wet die tot doel heeft om zoveel mogelijk mensen, met en zonder arbeidsbeperking, (weer) aan de arbeidsmarkt deel te laten nemen. De Participatiewet vervangt de Wet Werk en Bijstand (hierna: WWB) en de Wet sociale werkvoorziening (hierna: WSW). Een groot deel van de Wet Werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (hierna: Wajong) valt ook onder de Participatiewet.¹⁵ Het oogmerk is om mensen op de kortste weg naar betaald werk te krijgen.¹⁶ De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. De overheid wil met de Participatiewet dat mensen die kunnen werken, maar ondersteuning nodig hebben, hun intrede doen in het arbeidsproces.¹⁷

Doelgroep Participatiewet:

In artikel 7 van de Participatiewet worden de doelgroepen opgesomd. Dit zijn mensen die algemene bijstand ontvangen, mensen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet, mensen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, mensen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen en niet-uitkeringsgerechtigden. Naast deze mensen, vallen ook mensen die als werkzoekende niet-uitkeringsgerechtigde staan ingeschreven bij het UWV, mensen met een arbeidsbeperking, mensen die vanwege hun arbeidsvermogen niet meer kunnen instromen in de Wajong en mensen met een arbeidsbeperking die tijdelijk geen arbeidsvermogen hebben onder de doelgroep van de

¹⁴ Encyclo, *Informatiesysteem*, onbekend, <http://www.encyclo.nl/begrip/Informatiesysteem>, (laatst geraadpleegd op 03-02-2017)

¹⁵ Rijksoverheid, *Participatiewet*, onbekend, <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet>, (laatst geraadpleegd op 14-12-2016)

¹⁶ Tweede Kamer, vergaderjaar 2011–2012, 33 161, nr. 3, p.1-3

¹⁷ Hermans 2015

Participatiewet.¹⁸ Het gaat om mensen die ondersteuning nodig hebben bij het vinden van werk en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Dit kunnen mensen met en zonder een beperking zijn.^{19, 20} De gemeenten kunnen werkgevers en kandidaten ondersteunen, door onder andere loonkostensubsidie, jobcoaching en werkaanpassingen.²¹ Voor werkgevers is er ook ondersteuning vanuit het WerkgeversServicepunt (hierna: WSP). Het WSP is een samenwerking tussen gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, kenniscentra en andere partijen. Werkgevers kunnen bij het WSP terecht voor onder andere informatie en ondersteuning wanneer een werkgever een werknemer in dienst wil nemen die een afstand heeft tot de arbeidsmarkt.²² Het WSP kan de werkgever ook advies en ondersteuning geven bij de werving en selectie van potentieel personeel.²³

Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten:

Op 1 april 2015 is de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten ingegaan, dit is een onderdeel van de Participatiewet. In het sociaal akkoord hebben het kabinet en de werkgevers met elkaar afgesproken dat er 125.000 extra banen gecreëerd worden voor mensen met een arbeidsbeperking.²⁴ De marktsector zal 100.000 extra banen creëren en de overheidssector 25.000 extra banen. De afspraak is dat in 2026 deze extra banen gecreëerd moeten zijn, dit is een vrijwillige afspraak die 'Banenafpraak' wordt genoemd. De staatssecretaris van Sociale Zaken kan, indien de banen niet worden gerealiseerd, een wettelijk quotum instellen. Dit wordt de Quotumwet genoemd. De voorwaarden zijn als volgt:

- Werkgevers moeten een bepaald aantal arbeidsbeperkten in dienst hebben, namelijk 5% van het gehele personeelsbestand.
 - o Voldoet de werkgever niet aan dit quotum en heeft hij 25 of meer werknemers (minimaal 40.575 uren in dienst, dan krijg hij te maken met de quotumheffing).
 - o De hoogte van de quotumheffing bedraagt 5.000 euro per niet ingevulde arbeidsplaats van 25,5 uur per week.
 - o Per jaar wordt beoordeeld of werkgevers aan hun verplichtingen hebben voldaan en of het quotum en/of de quotumheffing zullen worden opgelegd.
 - o Onder arbeidsplaats wordt niet alleen een dienstbetrekking verstaan, ook detacheringen tellen mee.^{25, 26}

De Quotumwet is dit jaar, per 1 januari 2017 niet in werking getreden, omdat het aantal voorgeschreven extra banen is behaald. De resultaten van 2016 worden in de zomer van 2017 bekend gemaakt. Aan de hand van deze cijfers zal de staatssecretaris bepalen of de Quotumwet per 1 januari 2018 alsnog in werking treedt.^{27, 28}

Doelgroepregister:

Het doelgroepregister is een landelijk register dat wordt beheerd door het UWV en hierin staan alle

¹⁸ Rendement 2014

¹⁹ Werk.nl, *Werkzoekenden die vallen onder de Participatiewet*, onbekend, https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/wervingsadvies/personeel-subsidies/participatiewet, (laatst geraadpleegd 23-01-2017)

²⁰ Hermans 2015

²¹ Kamerbrief, 14 december 2015; bericht Staatscourant, 18 december 2015.

²² Werk.nl, *Werkgeversservicepunten*, onbekend, https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/wervingsadvies/werkgeversservicepunt, (laatst geraadpleegd 23-01-2017)

²³ Werk.nl, *Werkgeversservicepunten: kosteloze ondersteuning*, onbekend, https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/wervingsadvies/werkgeversservicepunt/ondersteuning, (laatst geraadpleegd 23-01-2017)

²⁴ Kamerstukken II, 2012/2013, 33 566, nr. 15

²⁵ Rendement.nl, *Quotumwet*, onbekend, <https://www.rendement.nl/hr/quotumwet>, (laatst geraadpleegd op 23-01-2017)

²⁶ Van Benthem & Keulen, *Quotumwet treedt voorlopig niet in werking*, 20 juli 2016, <http://www.vbk.nl/kennis-delen/actualiteiten/quotumwet-treedt-voorlopig-niet-in-werking/>, (laatst geraadpleegd op 23-01-2017)

²⁷ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2017

²⁸ Rendement.nl, *Geen quotum voor arbeidsbeperkten*, 14 juli 2016, <https://www.rendement.nl/nieuws/id18301-in-2017-geen-quotum-voor-arbeidsbeperkten.html>, (laatst geraadpleegd op 23-01-2017)

mensen die vallen onder de afspraakbanen. Afspraakbanen is de term zoals die in Noord-Nederland wordt gebruikt voor 'Banenafpraak' en zal daarom worden gebruikt. Het doelgroepregister is opgezet voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om te controleren of werkgevers de afgesproken extra banen creëren. Daarnaast is het doelgroepregister opgezet zodat iedereen die valt onder de doelgroep in één systeem staat.²⁹ Het doelgroepregister bevat het BSN en de grondslag voor opname in het register, dit kan zijn Wajong, mensen met een WSW-indicatie, mensen met een Wet inschakeling werkzoekendenbaan (WIW), mensen met een In- en doorstroombaan (ID-baan) en mensen die vallen onder de Participatiewet met een arbeidsbeperking en die niet in staat zijn het minimumloon te verdienen. Naast deze voorgenoemde gegevens bevat het doelgroepregister een begindatum en een einddatum.³⁰ Mensen die zonder een voorziening niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, zijn op 1 januari 2016 in het doelgroepregister geplaatst, deze groep valt niet onder de afspraakbanen. Op dit moment zijn alle mensen met een Wajong-uitkering opgenomen in het doelgroepregister. Wanneer echter na beoordeling van de uitkeringsgerechtigde op zijn of haar arbeidsvermogen blijkt dat hij of zij geen arbeidsvermogen heeft, dan wordt de registratie in het doelgroepregister beëindigd.³¹ Werkgevers, gemeenten en mensen uit de doelgroep kunnen het doelgroepregister raadplegen. Door in het doelgroepregister te kijken kan er worden gezien of een kandidaat valt onder de doelgroep 'afpraakbanen'. Wanneer de Quotumwet wordt geactiveerd, dan vallen mensen uit de Participatiewet met een arbeidsbeperking die is ontstaan voor hun achttiende levensjaar en die zonder voorziening niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen (maar met een voorziening wel) ook tot de doelgroep.³²

Social return:

Zoals voorgaand is weergegeven heeft de Participatiewet het doel dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt actief worden in het arbeidsproces. Een andere maatregel die voor hetzelfde doel wordt ingezet is Social Return On Investment (SROI) kortweg social return. Social return is, in het kader van aanbestedingen, een voorwaarde die in het contract opgenomen kan worden, om werk(ervarings)plaatsen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In dit contract wordt dan een bepaald percentage afgesproken van het aantal kandidaten dat moeten worden ingezet, ook wel de contractseis.³³ De social-returnbepaling is dan een onderdeel van het contract tussen de gemeente en de opdrachtnemer.³⁴ De gemeente is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de Participatiewet en social return is een instrument dat kan helpen om werkplekken te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.³⁵

Doelgroep social return:

Het verschilt per gemeente wie er precies onder de doelgroep van social return valt. Doelgroepen die bijvoorbeeld onder social return kunnen vallen zijn uitkeringsgerechtigden op basis van de Wet werk en bijstand, Wet werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten, Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, Wajong, Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, niet

²⁹ Samen voor de klant, *Doelgroepregister Banenafpraak*, 7 april 2017, <http://www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/doelgroepregister-banenafpraak> (laatst geraadpleegd 07-04-2017)

³⁰ UWV, *Participatiewet*, onbekend, <https://www.uwv.nl/overuwv/pers/dossiers/participatiewet.aspx>, (laatst geraadpleegd op 06-04-2017)

³¹ UWV, *Aanvraag beoordeling arbeidsvermogen*, onbekend, <https://www.uwv.nl/particulieren/arbeidsbeperkt/beoordeling-arbeidsvermogen/mijn-aanvraag/detail/wat-is-een-indicatie-banenafpraak/wat-is-het-doelgroepregister/kan-ik-bezwaar-maken-tegen-opname-in-het-doelgroepregister> (laatst geraadpleegd op 06-04-2017)

³² Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2017

³³ Stichting Social Return, *Wat is Social Return?*, onbekend, <https://www.stichtingsocialreturn.nl/site/index.php/wat-is-social-return>, (laatst geraadpleegd op 14-11-2016)

³⁴ Pianoo, *Participatiewet en social return bij aanbestedingen*, onbekend, <https://www.pianoo.nl/themas/maatschappelijk-verantwoord-inkopen-mvi-duurzaam-inkopen/mvi-thema-s/social-return/social-return-toegelicht-0>, (laatst geraadpleegd op 14-11-2016)

³⁵ Oden en Beukeveld 2014

uitkeringsgerechtigde werkzoekenden, WSW-geïndiceerde, vroegtijdig schoolverlaters, ex-gedetineerden, jongeren met onvoldoende kwalificaties, werkenden die werkloos dreigen te raken en er zijn nog meerdere mensen die onder social return kunnen vallen, die voorstaand niet zijn opgesomd.^{36 37}

Participatiewet en social return:

Voorgaand is weergegeven dat de social return een instrument kan zijn voor de gemeente om invulling te geven aan de Participatiewet. Social return is niet het enige instrument, de andere instrumenten blijven in dit onderzoek echter achterwege. Een van de grootste verschillen is dat bij social return sprake moet zijn van een overheidsopdracht en dat bij de Participatiewet de gemeenten een uitvoeringstaak hebben, zorgen voor begeleiding naar werk en indien nodig een uitkering verstrekken. Het is niet zo dat als een onderneming al 5% aan arbeidsbeperkten heeft werken in het kader van de Participatiewet, dat daarmee aan de social return eis wordt voldaan. Het doel is om nieuwe werk(ervarings)plekken te creëren.³⁸

1.7.2 Informatiesystemen

In paragraaf 1.7 is reeds aangehaald wat onder een informatiesysteem wordt verstaan. Er zijn verschillende informatiesystemen voor verschillende doelgroepen. Onderstaand wordt een aantal informatiesystemen belicht. De onderstaande lijst is niet uitputtend.

Publieke systemen:

Doelgroepregister:

In paragraaf 1.7.1 is aandacht besteed aan het doelgroepregister en welke gegevens daarin staan. Het doelgroepregister is geen matchinginstrument om de vacatures van bijvoorbeeld de MKB'ers te vervullen. Er wordt in het doelgroepregister beperkte informatie gepresenteerd, hierdoor kan de privacy van de mensen in het register worden gewaarborgd. De informatie uit het doelgroepregister kan door de werkgevers, gemeenten en kandidaten schriftelijk of online worden opgevraagd via het UWV Portaal.³⁹

Kandidatenverkenner:

Het UWV heeft de 'kandidatenverkenner' ontwikkeld voor werkgevers en intermediairs die kandidaten zoeken die vallen onder de doelgroep afspraakbaan. De kandidatenverkenner is een verkenner en geen matchingsinstrument. De kandidatenverkenner heeft twee doelen, namelijk dat werkzoekenden en de registratie van vacatures in één systeem staan en dat de mogelijkheden van de werkzoekenden inzichtelijk zijn.⁴⁰ In de kandidatenverkenner zijn geanonimiseerde profielen opgenomen van mensen die vallen onder de banenafpraak. Door te werken met anonieme profielen kan de privacy van de kandidaten worden gewaarborgd. Een werkgever kan bijvoorbeeld interesse tonen in een kandidaat en deze kandidaat vervolgens doorgeven aan het WSP. Via het WSP kunnen werkgever en kandidaat in contact komen. De kandidaat moet altijd vooraf hebben ingestemd om voorgesteld te worden aan een werkgever. De werkgever kan het wensberoep van een kandidaat zien, de sector waarin iemand heeft gewerkt, of iemand zelfstandig kan reizen, de straal waarin

³⁶ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2011
³⁷ TNO 2012

³⁸ Piano, *Participatiewet en social return bij aanbestedingen*, onbekend, <https://www.piano.nl/themas/maatschappelijk-verantwoord-inkopen-mvi-duurzaam-inkopen/mvi-thema-s/social-return/social-return-toegelicht-0>, (laatst geraadpleegd op 14-11-2016)

³⁹ Samen voor de klant, *Doelgroepregister Banenafpraak*, onbekend, <http://www.samenvoordekant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/doelgroepregister-banenafpraak> (laatst geraadpleegd op 31-03-2017)

⁴⁰ Samen voor de klant, *Transparantie & ICT*, onbekend, <https://www.samenvoordekant.nl/transparantie-ict> (laatst geraadpleegd, 21-01-2017)

iemand van de vestiging woont, of iemand bijvoorbeeld buiten of binnen kan werken, of nauwkeurig kan werken, hoe lang iemand kan werken per dag en per week.⁴¹,⁴²,⁴³

De gegevens in de kandidatenverkenner worden geladen uit de kandidaatprofielen die in Sonar staan. Sonar is een "klantvolgsysteem van werkzoekenden dat onderdeel uitmaakt van het UVW Portaal voor Gemeenten en waarin het volledige dossier, inclusief de ingezette dienstverlening, kan worden bijgehouden (...)." ⁴⁴ Voor een verdere toelichting op hoe de gegevens in de kandidatenverkenner komen, zie bijlage 4 onder 1. Wanneer een kandidaat in Sonar staat en valt onder de banenafpraak, komt hij of zij automatisch in de kandidatenverkenner terecht met een anoniem profiel. Het is van belang dat een kandidaat goed in Sonar staat, zodat de juiste gegevens worden geladen in de kandidatenverkenner. Als een werkgever zoekt op bepaalde kenmerken, komen er verschillende kandidaten naar voren, dit zijn maximaal 200 profielen per zoekbeurt.

Werk.nl:

Een werkgever kan zelf naar kandidaten zoeken via Werk.nl. Werk.nl is een vacaturebank en cv-database van het UWV en is zowel voor werkgevers als voor kandidaten beschikbaar. Werk.nl is voor alle werkzoekenden. Een werkgever kan werkzoekenden benaderen, maar ook contact leggen met het WSP. Naast contact leggen, kan een werkgever ook zijn vacature op Werk.nl online zetten.⁴⁵

Het schema op de pagina 18 geeft een overzicht van de doelgroepen in dit onderzoek met de bijbehorende informatiesystemen. De lijst van informatiesystemen in dit schema is niet uitputtend.

1.8 Wet- en regelgeving

Het juridisch kader in dit onderzoek wordt gevormd door een kort gedeelte over de Participatiewet en de Aanbestedingswet. Het zwaartepunt ligt op de Wet bescherming Persoonsgegevens en de Algemene Verordening Gegevensbescherming. De vakliteratuur die gebruikt wordt bestaat onder andere uit eerder verrichte onderzoeken door het lectoraat JAA en rapporten van de Rijksoverheid. Daarnaast zullen stukken van deskundigen worden gebruikt uit vakbladen en relevante literatuur uit handboeken. Ook zullen de stukken van de Autoriteit Persoonsgegevens van belang zijn voor dit onderzoek. De Autoriteit Persoonsgegevens (hierna: AP) is het zelfstandig bestuursorgaan dat in Nederland bij de Wbp als toezichthouder is aangesteld voor het houden van toezicht op het verwerken van persoonsgegevens. Het AP was voorheen het College bescherming persoonsgegevens.

1.9 Opbouw onderzoeksrapport

In hoofdstuk 2 wordt de methodologische verantwoording besproken. Daarin komt naar voren hoe het onderzoek is uitgevoerd en welke kwaliteiten en beperkingen het onderzoek kent. In hoofdstuk 3 komt het theoretisch kader aanbod. Hierin wordt het juridisch kader uiteengezet en onderzoekspunten geformuleerd die worden meegenomen naar het praktijkgedeelte. In hoofdstuk 4 komt het praktijkgedeelte aanbod. Hierin komt naar voren wat is voortgekomen uit de interviews met de MKB'ers, de gemeente en het UWV. In hoofdstuk 5 wordt een analyse gemaakt van de

⁴¹ Samen voor de klant, *Kandidaatverkenner online*, onbekend, <https://www.samenvoordeklant.nl/nieuws/kandidatenverkenner-online>, (laatst geraadpleegd 21-01-2017)

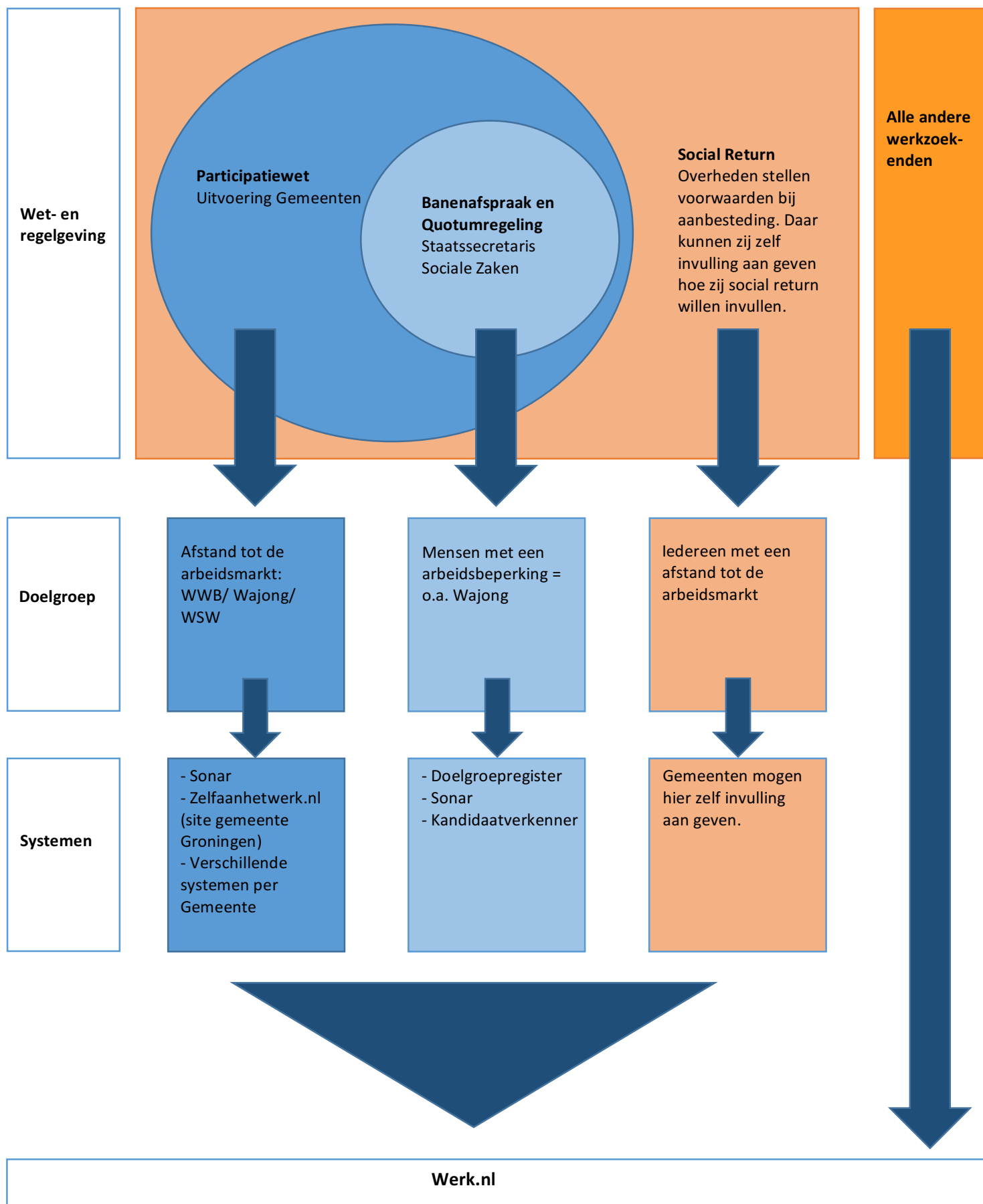
⁴² Samen voor de klant, *Kandidaatverkenner banenafpraak*, onbekend, https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/infosheet_gemeenten_kandidatenverkenner_banenafpraak.pdf#overlay-context=nieuws/kandidatenverkenner-banenafpraak (laats geraadpleegd 21-01-2017)

⁴³ Werk.nl, *Kandidaatverkenner banenafpraak*, onbekend, https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/wervingsadvies/personeel-subsidies/kandidatenverkenner-banenafpraak#, (laatst geraadpleegd op 10-01-2017)

⁴⁴ Samen voor de klant, *Begrippenlijst: Sonar*, onbekend, <https://www.samenvoordeklant.nl/begrippenlijst#Sonar>, (laatst geraadpleegd 21-01-2017)

⁴⁵ Werk.nl, *Wat is Werk.nl?*, onbekend, https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/over/werkl (laatst geraadpleegd op 12-12-2016)

theorie en de praktijk. In hoofdstuk 6 wordt een conclusie gegeven over het onderzoek en de centrale onderzoeksvraag. In hoofdstuk 7 worden er een aanbevelingen gepresenteerd aan het lectoraat JAA.



Hoofdstuk 2 Methodologische Verantwoording

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksmethoden uitgelegd en gemotiveerd. De theorievragen zijn beantwoord door middel van literatuuronderzoek (zie paragraaf 2.2). De praktijkvragen zijn beantwoord door het uitvoeren van een kwalitatief onderzoek onder MKB'ers, de gemeente en het UWV, dit wordt behandeld in paragraaf 2.3. In paragraaf 2.4 wordt de verantwoording voor de analyse besproken en in de laatste paragraaf worden de kwaliteiten en beperkingen van dit onderzoek uiteengezet.

2.1 Inleiding

Het was lastig om de juiste onderzoeksvragen te formuleren, omdat het niet meteen duidelijk was welke richting het onderzoek op zou gaan. Aan het begin van het onderzoek, na een expertinterview, zijn ze definitief geformuleerd. In de inleiding is ook de context van het onderzoek beschreven. Voor de afbakening van de begrippen in hoofdstuk 1 is de volgende literatuur bestudeerd: handboeken, vakbladen en internetbronnen zoals sites van het UWV. De zoektermen die daarvoor zijn gebruikt zijn: Participatiewet, Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten waaronder het doelgroepregister, social return en informatiesystemen waaronder publieke en private systemen. Op het gebied van de wet- en regelgeving zijn de Participatiewet, de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten en de Aanbestedingswet 2012 bestudeerd. De gebruikte bronnen zijn actueel en er is gekeken naar de auteur van het stuk of de site waarop het stond gepubliceerd.

2.2 Literatuuronderzoek

De theoretische onderzoeksvragen luiden: 'Welke persoonsgegevens kunnen door derden worden ingekeken volgens de wet en de literatuur?' en 'Wat blijkt uit de (Europese) jurisprudentie over de privacywetgeving met betrekking tot de selectie van de persoonsgegevens van kandidaten in het kader van de Participatiewet en social return?' Deze vragen zijn door middel van literatuurstudie beantwoord. Voor de literatuurstudie zijn verschillende bronnen geraadpleegd. De bronnen die zijn geraadpleegd zijn boeken, vakbladen, internetbronnen, jurisprudentie, publicaties, kamerstukken en overige andere literatuur. Elke bron is beoordeeld op betrouwbaarheid, relevantie, wetenschappelijke kwaliteit, actualiteit en de auteur. Bij de beoordeling van de bronnen op relevantie werd steeds de vraag gesteld: geeft deze informatie antwoord op de onderzoeksvraag? Naast de bovenstaande punten, is bij de internetbronnen ook gekeken naar waar het stuk is gepubliceerd, door wie het is geschreven en wat de gebruikte bronnen in het stuk zelf waren. Op deze manier was het mogelijk om de internetbronnen op betrouwbaarheid te controleren. De zoektermen die zijn gebruikt voor het vinden van boeken en internetbronnen zijn: uitleg van de begrippen die worden gehanteerd in de Wbp, derde en ontvanger, persoonsgegevens, voorwaarden verwerken, proportionaliteitsbeginsel en subsidiariteitsbeginsel, vorm van verwerken en rechtvaardigingsgronden. Op het gebied van de wet- en regelgeving zijn de Wet bescherming persoonsgegevens en de Algemene Verordening Gegevensbescherming bestudeerd voor de beantwoording van de theoretische onderzoeksvragen.

Onderstaand zal per bron kort een toelichting worden gegeven.

De literatuurstudie voor het theoretisch kader begon met het zoeken van bronnen in de mediatheek. De handboeken waren verschillend qua actualiteit, er is echter wel gebruik gemaakt van oudere boeken. Hier is secuur mee omgegaan en er is elke keer gecontroleerd of er niet iets was veranderd. Door deze werkwijze, zijn de oudere handboeken ook als betrouwbaar aan te merken. Naast het gebruiken van handboeken en wetten zijn er ook internetbronnen geraadpleegd voor de literatuurstudie. Er is gebruik gemaakt van digitale handboeken, vakbladen, artikelen, publicaties, kamerstukken, wet- en regelgeving en andere beschikbare informatie. Deze bronnen zijn onder andere gevonden door de databanken Legal Intelligence en Kluwer Navigator te raadplegen. Voor de

literatuur over de AVG is voornamelijk gebruik gemaakt van internetbronnen en online vakbladen. Hier zijn nog nauwelijks handboeken over, omdat deze verordening pas in mei 2018 van kracht gaat. Het AP had al meerdere stukken gepubliceerd over de AVG en daarvan is ook gebruik gemaakt. De stukken van het AP zijn als betrouwbaar aan te merken, omdat dit het controlerende orgaan is op het gebied van privacywetgeving. Daarnaast is van de AVG zelf ook gebruik gemaakt en van vakbladen. Door de AVG in dit onderzoek mee te nemen, zijn de resultaten van dit onderzoek na ingang van de AVG ook nog relevant.

Voor het zoeken naar vakbladen is gebruikt gemaakt van de collectie Boom Juridische uitgevers, hier is gezocht op de termen: verwerking persoonsgegevens, proportionaliteitsbeginsel en subsidiariteitsbeginsel, Wet bescherming persoonsgegevens en meldplicht datalekken. Aan de hand van de resultaten is gekeken naar de relevantie, betrouwbaarheid en actualiteit van de artikelen en hierop zijn de artikelen geselecteerd.

Naast het voorstaande, is er ook jurisprudentie gebruikt voor de literatuurstudie. De jurisprudentie in dit onderzoek is gezocht via Kluwer Navigator en is aan de hand van verschillende zoektermen geselecteerd. De zoektermen waren bijvoorbeeld, artikel 8 Wbp, artikel 11 Wbp en proportionaliteitsbeginsel Wbp. Na het globaal doorlezen van de uitspraken zijn de relevante uitspraken geselecteerd en toegepast in het theoretisch kader.

Naast het raadplegen van de literatuur, zijn er twee experts geïnterviewd. Eén expert op het gebied van de Participatiewet en afspraakbanen en één expert op het gebied van de privacywetgeving.

De literatuurstudie is verwerkt in hoofdstuk 3 van het onderzoek, het theoretisch kader. Dit hoofdstuk bevat meer pagina's dan wat is voorgeschreven, dit was echter nodig omdat het ging om complexe en veel omvattende materie. Zonder deze uitgebreide weergave van de theorie, zou er belangrijke theorie verloren zijn gegaan.

Aan de hand van de theorie zijn zes onderzoekspunten opgesteld die zijn meegenomen naar het praktijkonderzoek.

2.3 Praktijkonderzoek

In het praktijkonderzoek is gekeken naar de wensen van de MKB'ers uit Noord-Nederland voor het selecteren van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast is er gekeken naar de huidige systemen en uitvoeringsprocedure van de gemeente en het UWV ten aanzien van de bemiddeling van de kandidaten naar vacatures van het MKB.

Keuze onderzoeksbenadering in relatie tot praktijkvragen: Om erachter te komen wat de wensen waren van het MKB voor het selecteren van de kandidaten en hun huidige beleving met de matching en selectie van kandidaten door de gemeenten en het UWV, is er gekozen voor kwalitatief onderzoek onder MKB'ers in Noord-Nederland, de gemeente en het UWV. Kwalitatief onderzoek maakt het mogelijk diepgaande informatie over het onderwerp te verzamelen. Naast de onderzoekspunten is er ook meer informatie verzameld vanuit de praktijk, omdat niet alleen de informatie die voortkwam uit de theorie voldoende was voor de beantwoording van de onderzoeksvraag. De data voor het praktijkonderzoek is verzameld door middel van interviews.

Constructie vragenlijsten: Voor alle interviews (MKB'ers, gemeente en UWV) is gebruik gemaakt van een half gestructureerde vragenlijst. Hiervoor is gekozen, omdat er op deze manier de vrijheid was om door te vragen op verschillende onderwerpen en er de mogelijkheid was voor eigen inbreng van de geïnterviewde en interviewer zelf.

De vragenlijst van de MKB'ers is opgesteld aan de hand van de onderzoekspunten die uit de theorie naar voren kwamen en andere relevante thema's die nodig waren voor de beantwoording van de praktijkvraag. De vragenlijst voor de MKB'ers was opgedeeld in de volgende thema's: algemeen, gegevens, welke vorm, doel van de verwerking, kandidatenverkenner en huidige beleving. Na de eerste twee interviews met MKB'ers is de vragenlijst één keer aangepast, namelijk de gegevenssoort 'leeftijd' is toegevoegd aan de vragenlijst.

De vragenlijsten van de gemeente en het UWV zijn ook opgesteld aan de hand van de onderzoekspunten en de praktijkvraag. De vragenlijsten van de gemeente en het UWV komen grotendeels overeen. De onderwerpen in beide interviews waren: gegevens, systemen, vorm en kandidatenverkenner. Na de uitwerking van het interview met het UWV waren er nog een paar onduidelijkheden, dit is verhelderd door emailcontact met de medewerker van het UWV. De vragenlijsten zijn opgenomen in de bijlage van dit onderzoek (bijlage 1 en 2).

Dataverzameling: In totaal zijn er zeven MKB'ers geïnterviewd. De keuze van deze bedrijven vond plaats aan de hand van de volgende criteria:

- Ligging, ze moesten gevestigd zijn in Noord-Nederland.
- De grootte van het bedrijf, dit mocht niet groter zijn dan 250 werknemers.
- De bedrijven moesten mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt inzetten of dit hebben gedaan.
- De bedrijven moesten in verschillende branches opereren.

Via een expert, waar een interview mee is afgenomen in verband met de literatuurstudie, is er een lijst ontvangen met bedrijven in de regio Groningen en Drenthe die mensen inzetten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Aan de hand van deze lijst is telefonisch contact opgenomen met dertien verschillende bedrijven. In het telefonische gesprek met de bedrijven zijn de bovenstaande criteria gecheckt. Uiteindelijk waren acht van de dertien benaderde MKB'ers bereid om mee te werken aan een interview. Er zijn uiteindelijk zeven interviews afgenomen met MKB'ers, één MKB'er uit Groningen belde kort voor tijd nog af. Daarna is het niet gelukt om deze plek op korte termijn in te vullen door een andere MKB'er. Daarnaast bleek na de zeven interviews met de MKB'ers, dat dit ook voldoende was, omdat er geen nieuwe informatie meer naar voren kwam in de laatste paar interviews. De interviews met bedrijven zijn afgenomen met een eigenaar, directeur, twee flexpool coördinatoren, vestigingsmanager, personeel- en organisatieadviseur en twee bedrijfsleiders. Er zijn bij twee distributiebedrijven, een uitzendbureau, twee restaurants, een museum en een schildersbedrijf interviews afgenomen. Uiteindelijk zijn er vier ondernemingen uit de provincie Groningen geïnterviewd en drie uit de provincie Drenthe.

Er zijn ook interviews afgenomen met één medewerker van de gemeente en één medewerker van het UWV. De keuze van de gemeente is gebaseerd op de ligging van de gemeente in Noord-Nederland. Er is met deze twee medewerkers gesproken, omdat zij kennis hadden van de huidige wijze van verstrekken van gegevens aan MKB'ers, welke gegevens worden geregistreerd en welke systemen de gemeente en het UWV op dit moment gebruiken. Tijdens de Werkconferentie MKB@Work op 9 maart 2017 zijn contactgegevens uitgewisseld met de medewerker van het UWV, waar later ook het interview mee is afgenomen. Via een van de experts die is geïnterviewd voor de literatuurstudie, is contact gelegd met de medewerker van de gemeente.

De interviews met de MKB'ers, de gemeente en het UWV duurden gemiddeld één uur lang en zijn opgenomen met een recorder op een mobiele telefoon. Direct nadat het interview was afgenomen, is deze volledig uitgetypt en deze opnames zijn gewist. De interviews zijn in een tijdsbestek van vier weken afgenomen.

Verwerking van data: Voor de analyse van de interviews met de MKB'ers is een codeboek opgesteld, dat gebaseerd was op de praktijkvragen, onderzoekspunten en verschillende onderwerpen in de interviews. Aan de hand van de codes zijn de verschillende soorten onderwerpen bij elkaar gezet en is het praktijkhoofdstuk geschreven, de rapportage hiervan is te lezen in hoofdstuk 4. De interviews met de gemeente en het UWV zijn gecodeerd. In het praktijkhoofdstuk zijn meerdere onderwerpen meegenomen dan alleen de onderzoekspunten, omdat ook de wensen van de MKB'ers van belang waren voor de beantwoording van de praktijkvraag.

2.4 Analyse

De analysevragen luiden: 'Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen de theorie en de praktijk met betrekking tot het verstrekken van persoonsgegevens uit de systemen van de gemeenten en UWV aan het MKB?' en 'Onder welke voorwaarden kan binnen de kaders van de privacywetgeving tegemoet gekomen worden aan de wensen van de MKB'ers met betrekking tot selectie van de kandidaten uit de informatiesystemen bij de gemeenten en UWV ten behoeve van de plaatsing van deze kandidaten bij MKB in Noord-Nederland?'

Deze vragen zijn beantwoord door de praktijkresultaten te combineren met de resultaten uit de theorie. In het analysehoofdstuk is niet de huidige beleving van de MKB'ers opgenomen, wat wel is opgenomen in het praktijkhoofdstuk. Dit is niet meegenomen, omdat hier geen theorie over was en dit niet nodig was voor de beantwoording van de analysevragen. Wel worden deze bevindingen uit de praktijk meegenomen in de uiteindelijke conclusie en aanbevelingen in dit onderzoek.

2.5 Kwaliteiten en beperkingen onderzoek

De kwaliteit van dit onderzoek is dat er eerst heel breed naar het vraagstuk is gekeken. Er is veel verschillende literatuur bestudeerd, omdat het vraagstuk complex was. Gaandeweg het onderzoek werd steeds duidelijker welke richting het onderzoek op ging. Dit kwam onder andere door de interviews met de MKB'ers. Door deze gesprekken en de gesprekken met de gemeente en het UWV werd het duidelijk welke informatie nodig was voor de beantwoording van de theoretische vragen. Het theoretisch kader is daarom ook een helder en duidelijk juridisch verhaal geworden, ondanks de lastige materie.

Tevens een kwaliteit van het onderzoek, is dat de AVG is meegenomen. Dit zorgt ervoor dat na ingang van de AVG de resultaten van dit onderzoek ook nog relevant zijn.

Een derde kwaliteit van dit onderzoek is dat er in de interviews met de MKB'ers, echt geluisterd is naar de wensen van de MKB'ers en niet alleen wat nodig was voor dit vraagstuk. De interviews waren diepgaand en hierdoor is een goed beeld ontstaan van de wensen van de MKB'ers. Door deze interviews is het mogelijk geweest om naast de aanbevelingen aan het lectoraat, ook aanbevelingen te formuleren voor de gemeente en het UWV. Deze aanbevelingen zijn niet nodig voor het vraagstuk, maar maken het onderzoek wel vollediger.

Als laatste kwaliteit van dit onderzoek, is dat er ook is gesproken met de gemeente en het UWV. Op deze manier kon er ook de koppeling worden gemaakt hoe het nu allemaal gebeurt en wat de mogelijkheden zijn. In dit onderzoek was er duidelijk sprake van een verzadigingspunt omdat er in de laatste twee interviews geen nieuwe relevante informatie werd aangetroffen. Het was daarom niet nodig om meer dan zeven MKB'ers te interviewen.

Dit onderzoek kent een aantal beperkingen. Als eerste is een beperking dat pas na de interviews met de MKB'ers duidelijk was wat de MKB'ers echt wilden. Uiteindelijk blijkt dat de MKB'ers niet de noodzaak hebben om in een systeem te kijken voor de selectie van kandidaten, terwijl dit wel het uitgangspunt was. In het onderzoek wordt hier nader op ingegaan. Desondanks kon de centrale onderzoeksvraag wel beantwoord worden.

De tweede beperking van dit onderzoek is dat alleen MKB'ers zijn geïnterviewd in de regio Groningen en Drenthe. Voor een completer beeld van de regio Noord-Nederland zouden er ook nog MKB'ers uit de provincie Friesland geïnterviewd moeten worden, deze bleken echter niet beschikbaar te zijn.

Een andere beperking is dat er een mogelijkheid is geweest dat de MKB'ers sociaal wenselijke antwoorden hebben gegeven, zoals op de vragen over godsdienst, afkomst en medische gegevens. Door doorvragen te stellen en naar voorbeelden te vragen, is dit zoveel mogelijk geprobeerd te beperken.

Ten slotte is er geen directie jurisprudentie te vinden of er rechtstreeks gekeken mag worden in de informatiesystemen.

Hoofdstuk 3 Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt er gekeken naar de mogelijkheden die de privacywetgeving biedt met betrekking tot het kijken in de systemen door het MKB bij de gemeenten en UWV in verband met de plaatsing van de doelgroepen bij het MKB. Er wordt uitgezocht wat wel en niet mogelijk is. Aan de hand daarvan kan worden gekeken welke mogelijkheden er zijn. In dit hoofdstuk komen de theorievragen aan bod. De eerste theorievraag gaat over welke persoonsgegevens door derden kunnen worden ingekeken volgens de wet en de literatuur. Voor het beantwoorden van deze vraag zullen de Wbp en de AVG uiteen worden gezet. De tweede vraag gaat over wat voortkomt uit de (Europese) jurisprudentie over de privacywetgeving met betrekking tot de privacy van de selectie van de persoonsgegevens van kandidaten in het kader van de Participatiewet en social return. Aan de hand van de theorie zullen er onderzoekspunten worden geformuleerd die mee genomen zullen worden naar de praktijk.

In paragraaf 1.7 zijn de Participatiewet, de Aanbestedingswet en de doelgroepen die eronder vallen toegelicht. Dit zijn de doelgroepen in het kader van dit onderzoek. Deze doelgroepen zullen in het onderzoek als groter geheel worden bekeken. Wanneer er een uitzondering of regeling voor een groep geldt, dan zal dit worden aangegeven. In paragraaf 3.1 wordt belicht of er in de Participatiewet en Aanbestedingswet 2012 bepalingen zijn opgenomen over gegevensverwerking.

Voordat de theorie met betrekking tot de Wbp en de AVG behandeld kan gaan worden, wordt eerst het begrip 'privacy' gedefinieerd. Het begrip privacy wordt in de literatuur vaak omschreven als een ambigu, dynamisch en ondefinieerbaar begrip. Het begrip privacy kan als volgt worden omschreven: (..) dat het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer een duidelijke kern heeft die ziet op de bescherming van de woning, de vertrouwelijke communicatie, het intieme leven en het lichaam. Het gaat bij privacy om de bescherming van het privé-leven.⁴⁶

Binnen het begrip 'privacy' zijn er verschillende dimensies te onderscheiden, dit kan worden onderverdeeld in de informationele privacy, relationele privacy, lichamelijke privacy, territoriale ofwel ruimtelijke privacy, communicatieve privacy en medische privacy. Al deze dimensies vallen onder 'privacy' wat dus een bredere strekking heeft dan alleen bescherming tegen ongerechtvaardigde verwerking van persoonsgegevens.⁴⁷

3.1. Gegevensverwerking in de Participatiewet en Aanbestedingswet 2012

In de Participatiewet wordt geen aandacht besteed aan het verwerken van gegevens van de doelgroepen die onder de Participatiewet vallen. Voor social return gelden de kaders van de Aanbestedingswet 2012. In de Aanbestedingswet 2012 wordt gegevensverwerking wel een aantal keer genoemd. Gegevensverwerking komt naar voren in artikel 1.1 onder 'elektronisch middel', in artikel 4.13 lid 3 en in artikel 4.14a. In artikel 4.14a Aanbestedingswet 2012 is het volgende opgenomen: 'Onze Minister is verantwoordelijke in de zin van artikel 1, onderdeel d, van de Wet bescherming persoonsgegevens voor de verwerking van persoonsgegevens die noodzakelijk is voor de uitvoering van de taken, bedoeld in artikel 4.13, eerste lid, en die verband houdt met het faciliteren van het gebruiken van het systeem.' De taken die in artikel 4.13 eerste lid zijn opgenomen zijn dat de Minister zorg draagt voor het inrichten, het in stand houden, de werking en het beveiligen van een elektronisch systeem voor aanbestedingen. Dit systeem moet onder andere bedrijfsdossiers ter beschikking stellen waarin inschrijvers hun gegevens en bescheiden beveiligd kunnen opslaan, inschrijvingen van overheidsopdrachten kunnen worden ingediend en gegevens worden verzameld met het oog op het vervullen van de statistiekverplichtingen. Hier gaat het niet om systemen waarin kandidaten voor social return zijn opgenomen, maar om systemen voor het in goede banen leiden

⁴⁶ Berkvens en Prins 2007, p.7

⁴⁷ Berkvens en Prins 2007, p.8

van de aanbestedingen. In de Aanbestedingswet 2012 is niets opgenomen met betrekking tot het vinden van kandidaten in de systemen van de gemeente en het UWV door het MKB.

Gezien het bovenstaande, zal er in de Wet bescherming persoonsgegevens en in de AVG worden gekeken naar de gegevensverwerking van de kandidaten en wat is toegestaan om de MKB'ers een beter inzicht te geven in de kandidaten. In paragraaf 3.2 wordt ingegaan op de Wbp, dit is de huidige nationale wetgeving. Daarna zal de AVG in paragraaf 3.3 worden behandeld.

3.2 Wet bescherming persoonsgegevens

In deze paragraaf wordt de Wet bescherming persoonsgegevens (hierna: Wbp) uiteengezet. De onderzoeksvraag luidt als volgt: Welke persoonsgegevens kunnen door derden worden ingekeken volgens de wet en de literatuur? Het is van belang om te kijken, dat wat de MKB'ers willen, namelijk in de systemen kijken, of dit wel of niet mag op grond van de Wbp. De Wbp is erg omvangrijk en ziet toe op vele bepalingen omtrent privacy. Voor dit onderzoek wordt de nadruk gelegd op de voorwaarden voor verwerking, de gronden voor verwerking, ontvanger of derde, het verstrekken, inzien of mondeling overbrengen van gegevens, welke gegeven mogen worden verstrekt en wat zijn de verboden gegevens.

3.2.1. Belangrijke begrippen Wbp en toepassing op onderzoek

Onderstaand worden tien begrippen toegelicht. Daarna volgt een schema met de toepassing van de begrippen op dit onderzoek en welke vragen dit oproept voor het vervolg van dit onderzoek. Na de uitleg van de begrippen worden deze gekoppeld aan het onderzoek en zal het vervolg van het onderzoeksrapport worden besproken.

Persoonsgegevens: Het begrip 'persoonsgegevens', definieert de Wbp in artikel 1 onder a, als elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. Er zijn hier dus twee voorwaarden. Als eerste dient er sprake te zijn van gegevens die betrekking hebben op een natuurlijke persoon. Als tweede voorwaarde dient het te gaan om een identificeerbare of geïdentificeerde persoon.⁴⁸

Verwerking: In artikel 1 onder b Wbp is het begrip 'verwerking' opgenomen. Hierin is een niet uitputtende lijst van handelingen die als verwerking worden aangemerkt, daar vallen onder: 'het verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, met elkaar in verband brengen, alsmede het afschermen, uitwissen of vernietigen van gegevens.' Verwerking heeft dus betrekking op het gehele proces dat een persoonsgegeven doormaakt vanaf het moment van verzamelen van een gegeven tot aan de vernietiging.⁴⁹

Verstrekken van persoonsgegevens: in artikel 1 onder n wordt onder verstrekken van persoonsgegevens verstaan 'het bekend maken of ter beschikking stellen van persoonsgegevens.'

In de Wbp worden verschillende actoren gedefinieerd. Voor dit onderzoek zijn de verantwoordelijke, de betrokkene, de derde, de ontvanger en bewerker relevant.

Verantwoordelijke: De verantwoordelijke is in artikel 1 onder d gedefinieerd als 'de natuurlijke persoon, rechtspersoon of ieder ander die of het bestuursorgaan dat, alleen of samen met anderen, het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt.' Kortom de verantwoordelijke is de natuurlijke persoon of de rechtspersoon onder wiens verantwoordelijkheid de gegevensverwerking plaatsvindt en die dient zich te houden aan de regels voor verwerking.⁵⁰

Betrokkene: In de Wbp in artikel 1 onder f is de betrokkene opgenomen: 'degeen op wie een persoonsgegeven betrekking heeft'. De betrokkene kan beroep doen op de rechten die voortvloeien uit de Wbp.

⁴⁸ Berkvens en Prins 2007, p.28

⁴⁹ Kranenborg en Verhey 2011, p.65

⁵⁰ Kranenborg en Verhey 2011, p.76

Derde: In de Wbp artikel 1 onder g, wordt een derde gezien als: ‘ieder, niet zijnde de betrokkene, de verantwoordelijke, de bewerker, of enig persoon die onder rechtstreeks gezag van de verantwoordelijke of de bewerker gemachtigd is om persoonsgegevens te verwerken’.

Ontvanger: De ontvanger wordt in de Wbp onder artikel 1 onder h gedefinieerd als degene aan wie de persoonsgegevens worden verstrekt. Dit is dus de persoon die de gegevens ontvangt en is dus een andere persoon dan de betrokkene of de verantwoordelijke.

Bewerker: De bewerker wordt in de Wbp onder artikel 1 onder e gedefinieerd als degene die ten behoeve van de verantwoordelijke persoonsgegevens verwerkt, zonder aan zijn rechtstreeks gezag te zijn onderworpen.

Geheel of gedeeltelijk geautomatiseerde verwerking: In artikel 2 lid 1 Wbp wordt uitleg gegeven aan geheel of gedeeltelijk geautomatiseerde verwerking: ‘Deze wet is van toepassing op de geheel of gedeeltelijk geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens, alsmede de niet geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens die in een bestand zijn opgenomen of die bestemd zijn om daarin te worden opgenomen.’⁵¹ Wanneer er sprake is van een aantal geautomatiseerde handelingen in combinatie met niet-geautomatiseerde handelingen, zal het geheel als ‘gedeeltelijk geautomatiseerde’ verwerking worden aangemerkt onder de Wbp.⁵²

Bestand: In artikel 1 onder c Wbp wordt het begrip ‘bestand’ gedefinieerd. Hieronder wordt verstaan: ‘elk gestructureerd geheel van persoonsgegevens, ongeacht of dit geheel van gegevens gecentraliseerd is of verspreid is op een functioneel of geografisch bepaalde wijze, dat volgens bepaalde criteria toegankelijk is en betrekking heeft op verschillende personen’. Hieruit zijn twee voorwaarden af te leiden. De eerste voorwaarde is dat er dat er sprake moet zijn van een gestructureerd geheel, een onderlinge samenhang tussen gegevens. Uit het gemeenschappelijke doel van de verwerking kan de samenhang blijken, maar ook uit een omstandigheid waarin in de praktijk blijkt dat de gegevens als geheel worden gezien.⁵³ Wat niet doorslaggevend is, is de fysieke verschijningsvorm van de gegevensverzameling. Het kan zijn dat gegevens zich op verschillende locaties bevinden, maar wanneer ze een gemeenschappelijke bestemming hebben, dan kunnen ze als geheel worden beschouwd.⁵⁴ De tweede voorwaarde is dat de gegevens in het bestand gemakkelijk toegankelijk moeten zijn. De structuur wordt op die manier ingericht om dat te bewerkstelligen.⁵⁵ Uit een uitspraak van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State (hierna: ABRvS) kwam naar voren dat er aan de beide voorwaarden voor een bestand moet worden voldaan.⁵⁶ Voor een korte toelichting van de uitspraak zie bijlage 3 onder punt 1.

Tabel 1: Toepassing begrippen op dit onderzoek en vervolgvragen

Begrip	Toepassing op dit onderzoek	Wat voor vervolgvraag levert dit op?
1. Persoonsgegevens	De gegevens die de MKB'ers willen inzien, zijn persoonsgegevens.	Welke gegevens mogen worden verwerkt?
2. Verwerking	De gemeente en het UWV slaan de persoonsgegevens van kandidaten op in verschillende informatiesystemen. Dit kan worden aangemerkt als een verwerking. Ook het verstrekken, raadplegen, gebruiken, verstrekken doormiddel van doorzending en met elkaar in verband brengen van gegevens kunnen als verwerking worden aangemerkt. Aan verwerking van persoonsgegevens zijn voorwaarden verbonden.	Gaat het om verstrekken, inzien, raadplegen of mondeling overbrengen van gegevens en zit er nog verschil tussen deze vormen? Het is de vraag onder welke vorm van verwerking het ‘kijken in de systemen’ valt. Zie paragraaf 3.2.3.1. Wanneer mogen de persoonsgegevens worden verwerkt/verstrekt aan de

⁵¹ Artikel 2 lid 1 Wbp

⁵² Berkvens en Prins 2007, p.31

⁵³ Kranenburg en Verhey 2011, p.67

⁵⁴ Kranenburg en Verhey 2011, p.68

⁵⁵ Kranenburg en Verhey 2011, p.68

⁵⁶ ABRvS 30 januari 2013, ECLI:NL:RVS:2013:BY9910

		MKB'ers en wat zijn de voorwaarden? Zie paragraaf 3.2.3.2.
3. Verstrekken van persoonsgegevens	Er zijn voorwaarden voor de verstrekking van persoonsgegevens, zie paragraaf 3.2.3.2.	Wanneer mogen de persoonsgegevens worden verstrekt aan de MKB'ers en wat zijn de voorwaarden voor verstrekking?
4. Verantwoordelijke	De gemeenten en het UWV kunnen als verantwoordelijke worden aangemerkt. Bij deze instanties worden de gegevens namelijk opgeslagen en verwerkt. De MKB'ers zouden als verantwoordelijke aangemerkt kunnen worden, als zij de persoonsgegevens voor eigen doeleinden gaan verwerken.	Wie is wanneer verantwoordelijke? Zie paragraaf 3.2.2.2 voor de vraag m.b.t de MKB'ers.
5. Betrokkene	De 'betrokkenen' zijn de kandidaten van wie de persoonsgegevens worden verwerkt.	n.v.t
6. Derde	Het is niet duidelijk of de MKB'ers derden zijn, zie paragraaf 3.2.2.2 voor een nadere toelichting.	Zijn de MKB'ers derden of ontvangers? En wanneer zijn ze verantwoordelijke?
7. Ontvanger	Het is niet duidelijk of de MKB'ers ontvangers zijn, zie paragraaf 3.2.2.2 voor een nadere toelichting.	Zijn de MKB'ers derden of ontvangers? En wanneer zijn ze verantwoordelijke?
8. Bewerker	De MKB'ers kunnen niet als 'bewerker' worden aangemerkt, omdat ze niet de gegevens verwerken voor de gemeenten en het UWV.	n.v.t.
9. Geheel of gedeeltelijke geautomatiseerde verwerking	Er kan worden gesteld dat er in het kader van dit onderzoek hoe dan ook sprake is van geautomatiseerde verwerking, omdat de persoonsgegevens worden verzameld, vastgelegd, geordend, bewaard en uitgewerkt in de databases van de gemeenten en het UWV.	n.v.t.
10. Bestand	De (informatie)systemen kunnen als bestand worden aangemerkt.	n.v.t.

Aan de hand van de vragen uit kolom 3 van wordt er gekeken of op basis van wetgeving en literatuur, in de informatiesystemen van de gemeenten en het UWV mag worden gekeken door of dat er gegevens uit mogen worden verstrekt aan de MKB'ers.

3.2.2 (Persoons)Gegevens en derde of ontvanger

In de vraag die in dit onderzoek centraal staat, gaat het om de situatie waarin MKB'ers de gegevens van de kandidaten in de systemen van het UWV en de gemeente in willen zien. Dit alles om de plaatsing en matching van deze kandidaten met vacatures bij het MKB beter te laten verlopen. Als eerste is het de vraag of het hier gaat om persoonsgegevens, daarna is het de vraag of de MKB'ers derden of ontvangers zijn en of het MKB de persoonsgegevens raadpleegt, inzielt of krijgt.

3.2.2.1 Persoonsgegevens

Normale persoonsgegevens:

Voorgaand is in paragraaf 3.2.1 het begrip 'persoonsgegevens' gedefinieerd. Wanneer het gaat om persoonsgegevens moet het gaan om gegevens waarmee de persoon op grond van die gegevens direct of indirect identificeerbaar is. Bij direct identificeerbaar kan worden gedacht aan een naam in combinatie met een ander gegeven zoals zijn geboortedatum. Bij indirect identificeerbaar kan gedacht worden aan bijvoorbeeld een persoonsnummer of een telefoonnummer. Met behulp van een andere registratie, kan de identiteit worden vastgesteld.⁵⁷ Wanneer er geen feitelijke mogelijkheden aanwezig zijn om gegevens die betrekking hebben op personen in relatie te brengen tot bepaalde personen, kan er niet gesproken worden over persoonsgegevens. Als gegevens voldoende zijn geanonimiseerd, kunnen zij niet worden aangemerkt als persoonsgegevens op grond

⁵⁷ De Vey Mestdagh 2016, p.26

van de Wbp en is de Wbp niet van toepassing.⁵⁸ Wanneer ervan uit wordt gegaan dat MKB'ers alle gegevens kunnen inzien van de kandidaten, zoals naam, geboortedatum, geslacht, eerdere werkervaring et cetera dan kan er worden gesproken van identificeerbare persoonsgegevens. Wanneer de profielen dusdanig zijn geanonimiseerd dat de kandidaat niet te linken is aan het profiel, kan er niet worden gesproken van persoonsgegevens en zijn de regels uit de Wbp niet van toepassing. Persoonsgegevens mogen worden verstrekt of verwerkt, wanneer er aan de voorwaarden uit paragraaf 3.2.3.2 is voldaan.

Bijzondere persoonsgegevens:

Er zijn ook persoonsgegevens die in beginsel niet mogen worden verwerkt. Uit artikel 16 Wbp volgt een verwerkingsverbod voor bijzondere persoonsgegevens op het gebied van: godsdienst, levensovertuiging, ras, politieke gezindheid, gezondheid, seksuele leven, lidmaatschap van een vakvereniging, strafrecht en onrechtmatig of hinderlijk gedrag in verband met een opgelegd verbod naar aanleiding van dat gedrag. Er zijn hier echter ook uitzonderingen op en deze zijn te vinden in artikel 3 lid 2 Wbp en de artikelen 17 tot en met 24 Wbp. Een voorbeeld van een uitzondering is, dat de betrokkene toestemming verleent om toch de gegevens te verwerken, dit komt naar voren in de artikelen 17, 19 en 20 Wbp. In artikel 23 Wbp zijn algemene uitzonderingen geformuleerd, die verwerking toch toestaat. Een voorbeeld uit dit artikel is dat de gegevens door de betrokkene zelf duidelijk openbaar zijn gemaakt.

Bij bijzondere persoonsgegevens kan er een onderscheid worden gemaakt tussen directe en indirecte bijzondere persoonsgegevens. Onder directe persoonsgegevens wordt bijvoorbeeld verstaan, dat van iemand wordt verwerkt welke geloofsovertuiging hij of zij aanhangt. Dit is direct, omdat het direct te herleiden is naar de verboden verwerkingen uit artikel 16 Wbp, namelijk godsdienst of levensovertuiging. Een indirect bijzonder persoonsgegeven, geeft eigenlijk in de naam al aan wat het inhoudt, namelijk een gegeven dat niet direct betrekking heeft op een gevoelig kenmerk, maar de aanwezigheid van een gevoelig kenmerk hieruit wel kan worden afgeleid.⁵⁹ In de memorie van toelichting van de Wbp wordt hierbij als voorbeeld genoemd de adressenlijst van een kerkgenootschap. Een adressenlijst op zichzelf is geen bijzonder persoonsgegeven, het gaat namelijk gewoon om namen en adressen. Het feit dat ze staan in de administratie van een kerkgenootschap, maakt dat het gaat om bijzondere persoonsgegevens, omdat hieruit kan worden afgeleid welke geloofsovertuiging iemand aanhangt.^{60, 61} Een ander voorbeeld van een indirect bijzonder persoonsgegeven is een foto. Foto's worden aangemerkt als gegevens over iemand zijn ras. Het 'ras' van iemand valt namelijk af te leiden uit een foto.⁶² In dit onderzoek is het van belang om op te letten, of er ook niet via een indirecte manier, bijzondere persoonsgegevens worden verwerkt. Wanneer dit het geval is, zal er namelijk een uitzonderingsgrond van toepassing moeten zijn.

Gezondheidsgegevens mogen ook niet worden verwerkt op grond van artikel 16 Wbp. In artikel 21 Wbp zijn uitzonderingen opgenomen, wanneer gezondheidsgegevens wel mogen worden verwerkt. Dat er extra zorg moet worden gegeven over gegevens met betrekking tot iemands gezondheid, werd bevestigd door het Europese Hof van de Rechten van de Mens (EHRM) in de zaak I/Finland.⁶³ Voor een verdere toelichting op de specifieke groep 'gezondheidsgegevens', zie bijlage 4 onder 4. Als de gemeente en het UWV medische gegevens zouden verwerken over de kandidaat, kunnen zij dit doen op basis van de uitzondering die is opgenomen in artikel 21 lid 2 sub f onder 1 of 2 Wbp, op basis van de uitvoering van wettelijke voorschriften of re-integratie of begeleiding van uitkeringsgerechtigden. Wat van belang is om te vermelden, is dat er geen bijzondere persoonsgegevens mogen worden verwerkt en de MKB'ers geen van deze gegevens mogen inzien

⁵⁸ Berkvens en Prins 2007, p.29

⁵⁹ Thole e.a. 2010, p.75

⁶⁰ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3, p.101

⁶¹ Thole e.a. 2010, p.75

⁶² Berkvens en Prins 2007, p.190-192

⁶³ EHRM 17 juli 2008, nr.20511/03, RvdW 2009, r.o.38

van de betrokkene. Er zal dus moeten worden opgelet dat er bijvoorbeeld geen medische gegevens worden verstrekt aan de MKB'er, ook niet als een MKB'er hierom verzoekt.

3.2.2.2 Derde of ontvanger

Derde en ontvanger zijn twee actoren waarvan het onderscheid niet meteen duidelijk is. Voorafgaand zijn deze begrippen in paragraaf 3.2.1 kort belicht aan de hand van de definitie uit de Wbp. Het verschil is relevant om te belichten, omdat de verschillende actoren verschillende verplichtingen meebrengen voor de verantwoordelijke die de gegevens verwerkt en invloed heeft op de mogelijkheid tot het inzien van de gegevens van de kandidaten.

Derde:

In de memorie van toelichting wordt het begrip derde als volgt geformuleerd: "De derde is degene, die niet de betrokkene, noch de verantwoordelijke, noch de bewerker en noch de persoon is die onder rechtstreeks gezag van de verantwoordelijke of de bewerker gemachtigd is om de gegevens te verwerken."⁶⁴ Voor een verdere toelichting over de verhoudingen die binnen een organisatie gelden, zie bijlage 4, punt 2 onder 'derde'. Een MKB'er zal veelal niet binnen een organisatie werken en daarom wordt het hier achterwege gelaten. Een derde is iemand niet onder rechtstreeks gezag staat van de verantwoordelijke en daarnaast niet een contractuele relatie heeft met de verantwoordelijke in het kader van het verwerken van persoonsgegevens. Een derde verwerkt de gegevens veelal voor eigen behoeften. Het begrip 'derde' speelt een rol in de volgende gevallen:

- Bij het verstrekken van bepaalde gevoelige gegevens (artikelen 17, derde lid, 19, tweede lid, en 20, tweede lid);
- Het moment waarop een informatieplicht ontstaat (artikel 34, eerste lid, onder b); en
- In bepaalde gevallen als rechtvaardigingsgrond voor het verwerken van gegevens (bijvoorbeeld artikelen 8, onder f, en 22, vierde lid).^{65, 66, 67}

Daarbij wordt het volgende in de memorie van toelichting nog gezegd over het begrip 'derde': "Wat betreft het beginsel van verenigbaar gebruik kunnen binnen de organisatie van de verantwoordelijke de gegevens ook worden gebruikt voor andere doeleinden, althans voor zover deze verenigbaar zijn met het oorspronkelijk doel. Worden de gegevens daarentegen buiten de organisatie van de verantwoordelijke gebruikt, dan gelden strakkere normen: verstrekking aan derden is in beginsel slechts toegestaan voor zover dit voortvloeit uit het doel van de registratie."⁶⁸ Derden kunnen dus zowel binnen als buiten de organisatie bestaan.

Ontvanger:

In relatie tot verstrekking van gegevens is het begrip 'ontvanger' in de Wbp geïntroduceerd. Ontvanger wordt als volgt gedefinieerd in de memorie van toelichting: "ontvanger is degene aan wie de gegevens worden medegedeeld. De ontvanger kan zowel een persoon binnen de organisatie van de verantwoordelijke zijn als een persoon buiten de organisatie van de verantwoordelijke (bewerker of derde)."⁶⁹ De ontvanger is dus degene aan wie de persoonsgegevens worden verstrekt. De ontvanger heeft met name betekenis ten aanzien van de informatieverplichtingen van de verantwoordelijke ten opzichte van de betrokkene en het AP. Onder bepaalde omstandigheden moet de verantwoordelijke de betrokkene op de hoogte stellen van de bij de verwerking betrokken ontvanger of categorieën van ontvangers. Daarnaast speelt het begrip ontvanger ook een rol bij de aanmeldingsverplichting uit artikel 28 Wbp, waarin staat dat ontvangers of categorieën van

⁶⁴ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3, p.64

⁶⁵ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3, p.64

⁶⁶ Kranenburg en Verhey 2011, p.80

⁶⁷ Autoriteit Persoonsgegevens, *Artikel 1 sub g Wbp*, onbekend, <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/wetten/wbp-naslag/hoofdstuk-1-algemene-bepalingen-art-1-tm-5/artikel-1-sub-g-wbp>, (laatst geraadpleegd op 10-02-2017)

⁶⁸ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3, p.18

⁶⁹ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3, p.64

ontvangers aan wie gegevens kunnen worden verstrekt, gemeld moeten worden bij de Registratiekamer.^{70, 71, 72, 73} De memorie van toelichting maakt ook een opmerking over het onderscheid tussen beide. Wat namelijk uit het voorgaande geldt voor de verantwoordelijke, geldt bij de verstrekking van gegevens aan een derde ook voor de ontvanger. De vraag die de verantwoordelijke daarbij aan zichzelf moet stellen is of de bewuste gegevens als identificeerbaar aangemerkt moeten worden als ze in handen zijn van de ontvanger.⁷⁴ Wanneer de verstrekking van gegevens is vastgelegd in de doelstelling en daarbij wordt de persoon/het bedrijf aangemerkt dat zij de gegevens ontvangen, dan is het een derde. De derde ontvangt de gegevens wanneer dit in overeenstemming is met het doel van de verwerking. Wanneer dit niet is vastgelegd, maar er is toch een persoon/bedrijf die de gegevens ontvangt, is het de ontvanger. Er moet dan worden bepaald of de ontvanger alle gegevens mag inzien, of dat dit deels afgeschermd moet worden zodat de persoon niet meer identificeerbaar is.

MKB'ers ontvanger en wanneer verantwoordelijke?

Wat duidelijk is, is dat er van een derde kan worden gesproken als de MKB'ers in het doel van de verwerking worden opgenomen. In het kader van dit onderzoek kan er worden gezegd dat de MKB'ers aan te merken zijn als ontvanger, omdat zij niet rechtstreeks in het doel van de verwerking zijn opgenomen, maar op dit moment wel gegevens ontvangen over de kandidaten. Wanneer er sprake is van het inkijken/raadplegen van een systeem, is het de vraag of dit onder verstrekken valt. Wat van belang is, is om te kijken wat de ontvanger allemaal mag inzien. De MKB'ers zouden als verantwoordelijke aangemerkt kunnen worden, als zij voldoen aan de definitie uit artikel 1 onder d Wbp. De MKB'ers zijn in dat geval zelf verantwoordelijk voor de verwerking van persoonsgegevens en moeten hier onder andere een doel voor hebben.

3.2.3 Vorm, voorwaarden verwerking en welke gegevens verstrekken

In deze paragraaf wordt gekeken of er nog verschil zit tussen verstrekken, inzien of mondeling overleggen van persoonsgegevens uit de informatiesystemen van de gemeenten en het UWV. Daarnaast wordt er in paragraaf 3.2.3.2 ingegaan op de voorwaarden voor het verwerken van persoonsgegevens.

3.2.3.1 Verstrekken, inzien of mondeling overleggen

De vraag in dit onderzoek is of er een verschil zit tussen het verstrekken, inzien of mondeling overleggen van persoonsgegevens uit de informatiesystemen van de gemeenten en het UWV. De ABRvS heeft een uitspraak gedaan over het onderscheid tussen opvragen, raadplegen en verstrekken van persoonsgegevens.⁷⁵ Zie bijlage 3 onder punt 2 voor een uitgebreide toelichting op deze uitspraak. Wat in deze uitspraak naar voren kwam, is dat al dan niet via geautoriseerde toegang tot een systeem voor elektronische patiëntendossiers raadplegen van digitale medische dossiers, niet is te kwalificeren als het verstrekken van persoonsgegevens, maar als het raadplegen dan wel opvragen van die persoonsgegevens.⁷⁶ Volgens deze uitspraak is er een verschil tussen raadplegen, opvragen en verstrekken. Raadplegen en opvragen kunnen niet worden gelijkgesteld aan het verstrekken van persoonsgegevens. Degenen die het medisch dossier hebben geraadpleegd, zijn niet aan te merken als ontvangers in de zin van artikel 1 onder h Wbp, omdat deze de gegevens niet verstrekt hebben gekregen.⁷⁷ Uit stukken van het AP blijkt dat het verstrekken van persoonsgegevens alleen is

⁷⁰ Rijkers 2002, p.21

⁷¹ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3, p.64

⁷² H.R. Kranenburg en L.F.M. Verhey 2011, p.80

⁷³ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3, p. 18

⁷⁴ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3, p. 49

⁷⁵ ABRvS 30 november 2011, ECLI:NL:RVS:2011:BU6383

⁷⁶ AP, Artikel 1 sub h Wbp, onbekend, <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/wetten/wbp-naslag/hoofdstuk-1-algemene-bepalingen-art-1-tm-5/artikel-1-sub-h-wbp>, (laatst geraadpleegd op 13-02-2017)

⁷⁷ ABRvS 30 november 2011, ECLI:NL:RVS:2011:BU6383, r.o.2.4.2

toegestaan als dat verenigbaar is met het doel waarvoor de gegevens zijn verzameld.⁷⁸ Wat ook uit het voorgaande blijkt, is dat aan degene aan wie persoonsgegevens worden verstrekt, als ontvanger wordt aangemerkt. Verstrekken is dus daadwerkelijk het verstrekken van persoonsgegevens. Je geeft de persoonsgegevens aan een ander, door middel van doorzending. Het willen inzien/kijken in 'de bakken' kan dus worden aangemerkt als het raadplegen of opvragen van persoonsgegevens. Deze handeling valt wel onder het verwerken van persoonsgegevens. Het mondeling overbrengen van persoonsgegevens zou kunnen worden geschaard onder de handeling van verspreiding van persoonsgegevens, of enige vorm van terbeschikkingstelling. Ook mondeling overdragen van persoonsgegevens, valt onder het begrip 'verwerking' van de Wbp.⁷⁹

Al deze verschillende vormen hebben één ding gemeen en dat is dat ze allemaal geschaard kunnen worden onder de verwerking van persoonsgegevens, zoals in artikel 1 onder b Wbp is opgenomen. Dit komt door het feit dat er handelingen worden verricht met persoonsgegevens. De handelingen die in de definitie van artikel 1 onder b zijn opgenomen, is een niet uitputtende lijst. Het belangrijkste is dat verwerking betrekking heeft op het gehele proces van het verzamelen van persoonsgegevens tot aan de vernietiging daarvan.⁸⁰

3.2.3.2 Voorwaarden voor verwerken persoonsgegevens Wbp

Voorgaand is al kort aangegeven dat de Wbp van toepassing is op alle verwerkingen van persoonsgegevens. In deze paragraaf wordt er gekeken onder welke voorwaarden de verwerking van persoonsgegevens is toegestaan. Voor alle vormen (zie paragraaf 3.2.3.1) van verwerking moet er worden voldaan aan de voorwaarden voor verwerking.

Voorwaarden voor verwerking:

De voorwaarden voor verwerking zijn verspreid over de Wbp opgenomen namelijk in de artikelen 6 tot en met 15. In artikel 6 van de Wbp is de algemene voorwaarde opgenomen dat de verwerking rechtmatig moet zijn. Daaronder wordt verstaan dat de verwerking plaatsvindt in overeenstemming met de wet en dat het moet gebeuren op een behoorlijke en zorgvuldige wijze, ook wel de zorgvuldigheidnorm genoemd. Daarbij moet worden voldaan aan de Wbp en aan andere wetgeving. Onder behoorlijk en zorgvuldig wordt verstaan dat de verantwoordelijke zich niet alleen moet houden aan de geschreven normen maar ook aan de ongeschreven normen zoals het transparantiebeginsel.⁸¹

In de artikelen 5 tot en met 11 van de Wbp worden inhoudelijke voorwaarden weergegeven voor de verwerking van persoonsgegevens. Een verwerking is toegestaan als:

- De verwerking voldoet aan het vereiste van doelbinding, artikel 7;
- De verwerking is gerechtvaardigd op basis van ten minste een van de in artikel 8 genoemde grondslagen;
- De verdere verwerking verenigbaar is met de doeleinden waarvoor de persoonsgegevens zijn verkregen, artikel 9 lid 1 en 2;
- De verwerking plaatsvindt voordat de bewaartermijn van de persoonsgegevens is verstreken, artikel 10;
- De verwerking proportioneel is, artikel 11 lid 1;
- De verwerking juiste en nauwkeurige gegevens betreft, artikel 11 lid 2.⁸²

Al deze voorwaarden gelden ook voor het verstrekken van persoonsgegevens. Een verantwoordelijke mag niet zomaar persoonsgegevens doorgeven aan personen of andere organisaties. Als algemene

⁷⁸ AP, *Verstrekken van persoonsgegevens*, onbekend, <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/persoonsgegevens/verstrekken-van-persoonsgegevens>, (laatst geraadpleegd op 13-02-2017)

⁷⁹ Ministerie van Justitie 2002, p.14

⁸⁰ Kranenborg en Verhey 2011, p.65

⁸¹ De Vey Mestdagh 2016, p.30

⁸² De Vey Mestdagh 2016, p.30

regel geldt dat dit alleen gedaan mag worden als dat verenigbaar is met het doel waarvoor de persoonsgegevens zijn verzameld en als de verantwoordelijke zich houdt aan de regels uit de Wbp.⁸³ Hierbij kunnen verschillende factoren een rol spelen, zoals: de aard van de gegevens, gevolgen van verstrekken en verwachtingen van betrokkene.⁸⁴

De verantwoordelijke heeft ook nog drie andere verplichtingen voor de verwerking van persoonsgegevens, waar de meldingsplicht een van is. Volgens artikel 27 lid 1 Wbp moet de geheel of gedeeltelijk geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens worden gemeld voordat met de verwerking wordt begonnen, dit moet op grond van lid 3 bij het AP of de functionaris gegevensbescherming (hierna: FG). De FG is volgens artikel 62 Wbp 'een verantwoordelijke of een organisatie waarbij verantwoordelijken zijn aangesloten kan een eigen functionaris voor de gegevensbescherming benoemen (...).' Dit kan een intern of extern persoon zijn van de organisatie, het instellen van een FG is in de Wbp niet verplicht.^{85, 86} Naast deze meldingsplicht heeft de verantwoordelijke ook een informatieplicht, die is opgenomen in de artikelen 33 en 34 Wbp. De betrokkene moet kunnen nagaan welke gegevens van hem worden verwerkt, wat er met zijn gegevens al dan niet wordt gedaan en hoe hij daar eventueel tegen in actie kan komen.^{87, 88} De verantwoordelijke moet de betrokkene op de hoogte stellen van de verwerking voordat zijn persoonsgegevens worden verwerkt. De identiteit van de verantwoordelijke moet aan de betrokkene worden verstrekt, de doeleinden van de verwerking en nadere informatie indien dit nodig is om een behoorlijke en zorgvuldige verwerking te waarborgen. Naast deze verplichtingen heeft de verantwoordelijke ook nog andere verplichtingen waaronder de meldplicht datalekken. De meldplicht datalekken is opgenomen in artikel 34a Wbp. Bij de meldplicht datalekken moet de verantwoordelijke bij een datalek, deze melden bij het AP.⁸⁹ Een datalek is een inbreuk op de beveiliging bij de verantwoordelijke, die kan leiden tot aanzienlijke kans op nadelige gevolgen voor de bescherming van persoonsgegevens. Onder een datalek kan bijvoorbeeld al het verliezen van een USB-stick met persoonsgegevens worden verstaan.^{90, 91} In het kader van dit onderzoek wordt er niet verder ingegaan op deze bovenstaande verplichtingen, omdat dit niet relevant is voor de beantwoording van de vraag.

Onderstaand wordt er nader ingegaan op het proportionaliteit- en subsidiariteitsbeginsel en doelbinding, omdat deze bij elke verwerking in acht genomen moeten worden.

Proportionaliteit- en subsidiariteitsbeginsel:

In de Wbp staan een aantal beginselen centraal, dit zijn onder andere het proportionaliteitsbeginsel en subsidiariteitsbeginsel. Deze beginselen gelden rechtstreeks op grond van artikel 8 Europees Verdrag van de rechten van de Mens (hierna: EVRM). De inbreuk op de belangen van betrokkene bij de verwerking van persoonsgegevens mogen niet onevenredig zijn in verhouding tot het te dienen doel van de verwerking, dit komt voort uit het proportionaliteitsbeginsel. Dit komt naar voren in een uitspraak van het Hof van Straatsburg.⁹² In deze jurisprudentie maakt het subsidiariteitsbeginsel niet expliciet deel uit van het noodzakelijkheidsvereiste, maar volgens het Europese Hof maakt dit

⁸³ Rijksoverheid, *Mogen organisaties mijn persoonsgegevens aan anderen doorgeven?*, onbekend, <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/persoonsgegevens/vraag-en-antwoord/mogen-organisaties-mijn-persoonsgegevens-aan-anderen-doorgeven>, (laatst geraadpleegd op 13-02-2017)

⁸⁴ AP, *Verstrekken van persoonsgegevens*, onbekend, <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/persoonsgegevens/verstrekken-van-persoonsgegevens>, (laatst geraadpleegd op 13-02-2017)

⁸⁵ De Vey Mestdagh 2016, p.35

⁸⁶ Kranenborg en Verhey 2011, p.161

⁸⁷ Rijkers 2002, p.47

⁸⁸ Kranenborg en Verhey 2011, p.120

⁸⁹ De Vey Mestdagh 2016, p.35

⁹⁰ De Vey Mestdagh 2016, p.38

⁹¹ Van der Jagt 2016, p.79, 80

⁹² Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p.8

beginsel wel deel uit van de evenredigheidsstoetsing.^{93, 94} Op de verantwoordelijke rust de plicht om binnen redelijke grenzen een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van anderen zo beperkt mogelijk te houden of te vermijden. Er zitten twee aspecten aan deze verplichting, namelijk of de verwerking van persoonsgegevens op grond van hetzelfde doel, ook met minder ingrijpende middelen kan worden gerealiseerd. Daarnaast is het van belang dat de verantwoordelijke kijkt naar alle andere mogelijkheden waardoor de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de betrokkene beperkt kan worden.⁹⁵ Het proportionaliteitsbeginsel komt onder andere naar voren in artikel 11 Wbp, dit artikel geeft weer dat persoonsgegevens slechts mogen worden verwerkt voor zover zij, gelet op de doeleinden waarvoor zij worden verzameld of vervolgens worden verwerkt, toereikend, ter zake dienend en niet bovenmatig zijn.⁹⁶ Als er meer gegevens worden verwerkt dan voor het doel noodzakelijk is, moet worden afgevraagd of de verwerking wel mag plaatsvinden op grond van dat doel.⁹⁷ Het proportionaliteit- en subsidiariteitsbeginsel komen ook tot uitdrukking in artikel 8 Wbp. In artikel 8 worden de gronden opgesomd die de gegevensverwerking rechtvaardigen, de verwerking mag niet verder gaan dan de grond waarop het is gebaseerd en gerechtvaardigd. Het subsidiariteitsbeginsel houdt in het kader van artikel 8 Wbp in dat het doel niet door een andere minder nadelige wijze mag kunnen worden verwezenlijkt, er moet altijd de minst nadelige wijze worden gekozen.⁹⁸ Zo komt ook het proportionaliteitsbeginsel naar voren in artikel 13 Wbp, waar het gaat om de te nemen veiligheidsmaatregelen ten aanzien van de aard van de persoonsgegevens. Gegevens met een grotere bedreiging op de betrokkene zijn levenssfeer, daar worden zwaardere eisen aan gesteld in het kader van beveiliging.⁹⁹ Deze twee beginselen zijn bij elke stap in het proces van verwerken van persoonsgegevens van belang om rekening mee te houden dat er niet in strijd mee wordt gehandeld.

Doelbinding:

Centraal in de Wbp staat dat de verwerking moet voldoen aan het vereiste van doelbinding, anders is er geen sprake van een rechtmatige verwerking. In de artikelen 7 en 9 van de Wbp komt dit vereiste naar voren: het verzamelen van de persoonsgegevens moet voor welbepaalde, uitdrukkelijke omschreven en gerechtvaardigde doeleinden plaatsvinden en het verder verwerken ervan moet verenigbaar zijn met deze doeleinden. In artikel 9 lid 1 van de Wbp is ook nog een bepaling opgenomen waarin doelbinding naar voren komt, 'persoonsgegevens worden niet verder verwerkt op een wijze die onverenigbaar is met de doeleinden waarvoor ze zijn verkregen.' Op artikel 7 Wbp zijn in beperkte mate uitzonderingen.¹⁰⁰ Dit alles wordt gedaan om misbruik van persoonsgegevens tegen te gaan. Van het vereiste van doelbinding kan vrijwel nooit worden afgeweken, tenzij in de wet een uitzondering staat aangegeven.¹⁰¹ Dat doelbinding van groot belang is, volgt uit de uitspraken van de ABRvS en uit een advies van het College bescherming persoonsgegevens (hierna: Cbp). De ABRvS heeft een uitspraak gedaan over een privacyregeling van Alijda Rotterdam. Wat in deze uitspraak naar voren kwam is dat het van belang is om het doel van de verwerking goed vast te leggen. Deze mag niet onevenredig zijn aan het nagestreefde doel (zie bijlage 3 onder 3 voor en verdere toelichting van deze uitspraak).¹⁰² In het advies van het Cbp aan de Stichting Routerings Instituut voor Nationale Informatiestromen (RINIS), komt naar voren dat er sprake kan zijn van een doorbreking van doelbinding. Onder bepaalde omstandigheden mag deze worden doorbroken, zoals in artikel 43 Wbp. De voorwaarden hiervan zullen in veel gevallen zijn uitgewerkt in bijzondere

⁹³ Hooghiemstra en Nouwt 2007, p.17

⁹⁴ Verhey en Raijmakers 2013, p.185,186

⁹⁵ Hooghiemstra en Nouwt 2007, p.17

⁹⁶ Thole e.a. 2010, p.75

⁹⁷ Berkvens en Prins 2007, p.192

⁹⁸ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3, p.80

⁹⁹ Hooghiemstra en Nouwt 2007, p.92

¹⁰⁰ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3, p.5

¹⁰¹ De Vey Mestdagh 2016, p.31

¹⁰² ABRvS 4 juli 2007, ECLI:NL:RVS:2007:BA8742, r.o.10

wetten voor de desbetreffende beleidsterreinen (zie bijlage 3 onder 4 voor een verdere toelichting van deze uitspraak).¹⁰³

Het zou mogelijk kunnen zijn dat de gemeenten en het UWV in de omschrijving van hun verwerking van persoonsgegevens, de MKB'ers opnemen in hun doel. Het doel is uiteindelijk om de kandidaten te plaatsen op een vacature. Door MKB'ers informatie te verschaffen/te laten inzien over de kandidaten, kunnen deze kandidaten worden begeleid naar werk. Het doel voor de verwerking moet duidelijk worden vastgelegd door de verantwoordelijke. Wanneer het doel van de verwerking eenmaal is vastgelegd, dan is het van belang dat hiervan niet wordt afgeweken en de verwerking niet bovenmatig is.

Gronden voor verwerking:

Het is noodzakelijk dat de verwerking van persoonsgegevens op een van de gronden uit artikel 8 Wbp wordt gebaseerd. Onderstaand wordt ingegaan op de a-grond, c-grond en e-grond. In bijlage 4 onder punt 3 wordt er een korte toelichting gegeven op de b-grond, d-grond en f-grond, die in dit onderzoek niet relevant zijn en daarom buitenbeschouwing zijn gelaten.

- Artikel 8 onder a, ondubbelzinnige toestemming van de betrokkene.

Er zijn een paar punten van belang bij de verwerkingsgrond 'toestemming'. Allereerst moet de betrokkene toestemming worden gevraagd voor de verwerking van zijn persoonsgegevens voordat deze worden verwerkt. Toestemming kan in elke vorm worden gegeven, maar op een later tijdstip moet de verantwoordelijke de gegeven toestemming wel kunnen bewijzen.¹⁰⁴ Het is van belang dat de toestemming die wordt gegeven voldoende specifiek is voor een verwerking of een beperkte categorie van verwerkingen.¹⁰⁵ Wanneer er elementen uit de toestemming niet kloppen, is de toestemming al geen gerechtvaardigde grond meer voor gegevensverwerking. Toestemming van de betrokkene is niet noodzakelijk, wanneer er een andere grond uit artikel 8 Wbp van toepassing is, dit komt naar voren in een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep.¹⁰⁶ Wat daarnaast van belang is, is dat de toestemming vrij en ondubbelzinnig moet worden gegeven. Ondubbelzinnig betekent dat er geen twijfel mag zijn over de vraag of de betrokkene zijn toestemming heeft verleend, dit zal de verantwoordelijke na moeten gaan. Dit komt ook naar voren in een uitspraak van de Nationale Ombudsman, waarin in het geding was dat de betrokkene aangaf dat hij zijn toestemming had ingetrokken, maar dat het ziekenhuis zijn gegevens nog wel doorgaf aan de zorgverzekeraar. Uiteindelijk bleek dat er niet meer kon worden uitgegaan van toestemming voor de verwerking van zijn gegevens¹⁰⁷ (deze uitspraak wordt in bijlage 3 onder punt 5 nader toegelicht). Een andere voorwaarde is de vrije wil, dit houdt in dat de betrokkene geen druk mag voelen om toestemming te geven voor de verwerking van zijn persoonsgegevens. In de memorie van toelichting wordt aangegeven dat er rekening gehouden moet worden met de verhouding tussen de betrokkene en verantwoordelijke. In bijvoorbeeld een arbeidsverhouding kan de betrokkene zich onder druk voelen staan om in te stemmen met een bepaalde verwerking, door de hiërarchische verhouding. Wanneer onder die omstandigheden toestemming wordt gegeven, kan er niet worden gesproken van een vrije wilsuiting.¹⁰⁸ Is er sprake van een afhankelijke/hiërarchische relatie tussen de overheid en de burger, dan kan er niet worden gesproken van een vrije toestemming van de betrokkene.¹⁰⁹ Dit punt maakt dat deze grond in het kader van dit onderzoek lastig is om de verwerking op te baseren, omdat het hier gaat om overheid en burger. De overheidssector hoeft haar verwerking ook niet te baseren op

¹⁰³ Cbp 15 mei 1998, 96.A.712.01

¹⁰⁴ Kamerstukken II 1997/1998, 25 892, nr.3, p. 80

¹⁰⁵ Kamerstukken II 1997/1998, 25 892, nr.3, p. 65

¹⁰⁶ CRvB 24 november 2005, 04-2623 AW LJN: AU7816

¹⁰⁷ Nationale Ombudsman 21 augustus 2006, nr.2006/290

¹⁰⁸ Kamerstukken II 1997/1998, 25 892, nr.3, p.65-68

¹⁰⁹ N. Van Eijk, *Big data is de hype voorbij*, onbekend, <http://www.ivir.nl/publicaties/download/1791>, p.6

toestemming, omdat zij hiervoor andere rechtvaardigingsgronden hebben, namelijk voor de vervulling van een publiekrechtelijke taak of een wettelijke plicht.

- *Artikel 8 onder c, verwerking noodzakelijk is om een wettelijke verplichting na te komen waaraan de verantwoordelijke is onderworpen.*

Wettelijke verplichting dient een nadere uitleg, hier wordt namelijk onder verstaan iedere verplichting die bij of krachtens een algemeen verbindend voorschrift is opgelegd. Het is daarbij niet noodzakelijk dat de wettelijke verplichting een uitdrukkelijke opdracht tot gegevensverwerking bevat. Als voldoende wordt ook beschouwd dat voor het uitvoeren van de wettelijke verplichtingen, gegevensverwerking noodzakelijk is.¹¹⁰ Het is van belang dat de wettelijke verplichting op de verantwoordelijke zelf rust en dat het niet gaat om de wettelijke verplichting van een derde. In sommige gevallen kan, als de verwerking niet terug te voeren is op een wettelijke verplichting in de publieke sector, deze onder omstandigheden worden geschaard onder artikel 8 onderdeel e Wbp.¹¹¹ Om een grote verwerking op deze grondslag te baseren ligt minder voor de hand, deze grond zal met name gelden wanneer er maar weinig gegevens worden verwerkt.¹¹² Het is van belang dat ook bij de c-grond, wordt voldaan aan het noodzakelijkheidsvereiste, dit blijkt ook uit een uitspraak van het Hof van Justitie¹¹³ (hierna: HvJ) en het College van het beroep voor het bedrijfsleven (hierna: CBB).¹¹⁴ Deze uitspraken worden toegelicht in bijlage 3 onder punten 6 en 7. Uit deze uitspraken blijkt dat steeds moet worden gekeken naar of de genomen maatregel noodzakelijk is voor het doel van de verwerking. In paragraaf 1.7.1 is al aangehaald dat de gemeente grotendeels met de uitvoering van de Participatiewet zijn belast. Het UWV blijft echter verantwoordelijk voor de Wajong. De gemeente en het UWV verzamelen hun persoonsgegevens in het kader van een goede uitvoering van de Participatiewet. Dit is een grond, waarop de gemeenten en UWV persoonsgegevens kunnen verwerken. Daarnaast heeft het UWV de taak om het doelgroepregister in te richten, hiervoor zijn ook de gegevens nodig van de kandidaten om te kijken of zij hieronder vallen.¹¹⁵

- *Artikel 8 onder e, verwerking noodzakelijk voor de goede vervulling van een publiekrechtelijke taak.*

Twee begrippen die in deze grond naar voren komen zijn 'bestuursorgaan' en publiekrechtelijk', deze dienen beide aanwezig te zijn voor toepassen van deze verwerkingsgrond. Deze begrippen sluiten zoveel mogelijk aan bij de systematiek van de Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb), omdat het gaat om de publieke sector. Een taak wordt als een publiekrechtelijke taak aangemerkt, wanneer deze gebaseerd is op een speciaal voor het openbaar bestuur bij of krachtens de wet geschapen grondslag. Niet alleen is het van belang dat de taak publiekrechtelijk is, maar het is ook van belang dat deze wordt uitgevoerd door een bestuursorgaan of het bestuursorgaan waaraan de gegevens worden verstrekt. In artikel 1:1 Awb wordt het begrip bestuursorgaan omschreven als 'een orgaan van een rechtspersoon die krachtens publiekrecht is ingesteld of een ander persoon of college met enig openbaar gezag bekleed'.¹¹⁶ De gemeente is een bestuursorgaan op grond van artikel 2:1 Awb. Het UWV is een publiekrechtelijk zelfstandig bestuursorgaan en is ingesteld bij wet, namelijk op grond van artikel 2 Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.¹¹⁷ Beide instanties zijn dus aan te merken als een 'bestuursorgaan'. Beide hebben ze ook de uitvoering van een publiekrechtelijke taak, deze taak is onder de 'c-grond' ook al aangehaald. Deze plichten rusten

¹¹⁰ Kranenborg en Verhey 2011, p.86

¹¹¹ Kranenborg en Verhey 2011, p.87

¹¹² Holvast 2001, p.114

¹¹³ HvJ EU 9 november 2010, nr. C-92/09 e.a.

¹¹⁴ CBB 2 augustus 2010, LJN BN3056, r.o.2.4

¹¹⁵ UWV, Participatiewet, onbekend, <https://www.uwv.nl/overuwv/pers/dossiers/participatiewet.aspx>, (laatst geraadpleegd op 06-04-2017)

¹¹⁶ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3, p.84 en 85

¹¹⁷ Erfgoedinspectie, Publiekrechtelijke zelfstandige bestuursorganen, onbekend, <https://www.erfgoedinspectie.nl/toezichtvelden/archieven/inhoud/geinspecteerde-instellingen/publiekrechtelijke-zelfstandige-bestuursorganen>, (laatst geraadpleegd op 06-04-2017)

alleen op de gemeenten en het UWV, beide moeten ze uitvoering geven aan de Participatiewet.¹¹⁸ De verwerking van persoonsgegevens, kan op deze grond worden gebaseerd. Het verschil tussen de c-grond en e-grond komt naar voren in het recht van verzet van de betrokkene tegen de verwerking.¹¹⁹ De c-grond laat in beginsel zo weinig beoordelingsruimte over voor de verantwoordelijke, dat in dergelijke gevallen een recht van verzet van de betrokkene niet als zinvol wordt geacht.¹²⁰ De voorzieningenrechter van de rechtbank Arnhem heeft geoordeeld dat het besluit voor het verstrekken van gegevens door het verkeerde bestuursorgaan was genomen, waardoor het genomen besluit geen stand kon houden.¹²¹ Deze uitspraak wordt in bijlage 3 onder 8 nader toegelicht.

Algemene organisatorische voorwaarden:

Als laatste vinden we in de artikelen 12 tot en met 15 van de Wbp de algemene organisatorische voorwaarden voor de verwerking van persoonsgegevens met betrekking tot:

- Artikel 12 Wbp, vertrouwelijkheid en geheimhouding;
- Artikel 13 Wbp, de beveiliging van persoonsgegevens door het ten uitvoer leggen van passende technische- en organisatorische maatregelen;
- Artikel 14 Wbp, het voldoen aan de eisen van vertrouwelijkheid, geheimhouding en beveiliging door een bewerker;
- Artikel 15 Wbp, de zorgplicht van de verantwoordelijke dat aan zijn gezag onderworpen verwerkers en bewerkers de bepalingen naleven in artikel 15.¹²²

De verantwoordelijke moet aan alle voorwaarden uit deze paragraaf voldoen om de persoonsgegevens van de betrokkene rechtmatig te verwerken.

3.3 Algemene Verordening Gegevensbescherming

In deze paragraaf wordt de AVG behandeld. Deze paragraaf zal in het teken staan van de veranderingen die de AVG ten opzichte van de Wbp heeft in het kader van dit onderzoek. De AVG wordt in dit onderzoek meegenomen, omdat de privacy van de kandidaten ook na de inwerkingtreding van de AVG gewaarborgd wil worden. Het internet is zo belangrijk geworden in het dagelijkse gebruik van mensen, dat het tot gevolg heeft dat de Europese privacywetgeving is herzien. Het resultaat hiervan is de Algemene Verordening Gegevensbescherming.¹²³ Op 25 mei 2018 gaat de AVG in werking in heel Europa. Alle lidstaten zijn rechtstreeks verbonden aan de AVG, dit is dus anders dan de Europese richtlijn 95/46/EG. Deze richtlijn moest door de lidstaten worden geïmplementeerd, Nederland heeft dit gedaan in de Wbp. De AVG is een wetgevend kader voor de bescherming van persoonsgegevens, maar ook beoogt de AVG het vrije verkeer van persoonsgegevens binnen de Europese markt te vergemakkelijken. Er is bepaald dat binnen de Europese Unie het vrije verkeer van persoonsgegevens niet beperkt of verboden mag worden, om redenen die betrekking hebben op bescherming van betrokkenen.¹²⁴

3.3.1 Algemene veranderingen AVG ten opzichte van de Wbp

De Wbp en de AVG kennen verschillen, maar in de hoofdlijnen komen ze overeen. De AVG zorgt onder meer voor versterking en uitbreiding van privacyrechten van de betrokkene, meer verantwoordelijkheden voor organisaties en dezelfde stevige bevoegdheden voor alle Europese

¹¹⁸ UWV, Participatiewet, onbekend, <https://www.uwv.nl/overuwv/pers/dossiers/participatiewet.aspx>, (laatst geraadpleegd op 06-04-2017)

¹¹⁹ Art.40 lid 1 Wbp

¹²⁰ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3, p.86

¹²¹ Rb Arnhem 15 april 2002, ECLI:NL:RBARN:2002:AE2598

¹²² De Vey Mestdagh 2016, p.32

¹²³ Autoriteit Persoonsgegevens, *Europese wetgeving*, onbekend, <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/wetten/europese-privacywetgeving>, (laatst geraadpleegd op 30-11-2016)

¹²⁴ I.P.V. van Schelven en P.C. van Schelven 2016, p.101

privacytoezichthouders.¹²⁵ Er zullen door de AVG wijzigingen komen voor organisaties, maar ook voor de betrokkenen van wie de gegevens worden verwerkt. Betrokkenen krijgen door de AVG meer mogelijkheden om op te komen voor zichzelf doordat hun rechten worden versterkt en uitgebreid. Dit is onder andere te zien bij toestemming (zie tabel 2 onder '7. Toestemming'). In de AVG wordt meer nadruk gelegd op de verantwoordelijkheid van organisaties. Dit uit zich in het feit dat organisaties zelf moeten kunnen aantonen dat ze de AVG naleven. Dit komt naar voren in de documentatieplicht. De meldplicht komt te vervallen, maar daar komt de documentatieplicht voor in de plaats (zie tabel 3 onder '3. Voorwaarden verwerking').¹²⁶, ¹²⁷ Er zullen nog meer bepalingen wijzigen, alleen de voor dit onderzoek relevante wijzigingen zullen worden behandeld.

3.3.2 Veranderingen begrippen AVG

In het onderstaande tabel worden de veranderingen weergegeven die relevant zijn voor dit onderzoek.

Tabel 2: Verandering begrippen in AVG

Begrip	Verandert in AVG?
1. Verantwoordelijke	De verantwoordelijke wordt in de AVG, 'verwerkingsverantwoordelijke' genoemd, dit begrip staat in artikel 4 onder 7 AVG. De definitie in de AVG heeft dezelfde strekking als in de Wbp, het enige verschil is de aanduiding van het begrip.
2. Ontvanger	Het begrip ontvanger heeft dezelfde strekking in de Wbp als in de AVG, het begrip wordt echter uitgebreid. In artikel 4 onder 9 AVG is opgenomen dat een ontvanger: <i>'een natuurlijke persoon of rechtspersoon, een overheidsinstantie, een dienst of een ander orgaan, al dan niet een derde, aan wie/waaraan de persoonsgegevens worden verstrekt'</i> is. In de Wbp is alleen opgenomen dat een ontvanger degene is aan wie de persoonsgegevens worden verstrekt. In de AVG wordt ook verdere uitleg gegeven over wanneer een overheidsinstantie in het kader van een bijzonder onderzoek een ontvanger is, dit is echter voor dit onderzoek niet relevant.
3. Derde	Het begrip 'derde' blijft in de AVG ongewijzigd ten opzichte van de Wbp.
4. Persoonsgegevens	In artikel 4 onder 1 AVG wordt het begrip 'persoonsgegevens' toegelicht. In grote lijnen kan er worden gezegd dat de formulering in de AVG niet afwijkt van de formulering in de Wbp. In de AVG wordt wel een verdere uitleg gegeven aan de hand waarvan iemand kan worden geïdentificeerd. Dit zijn elementen die kenmerkend zijn voor onder andere de fysieke, fysiologische, economische, culturele of sociale identiteit van die natuurlijke persoon. Er kan worden gezegd dat bijna alle gegevens die herleidbaar zijn naar een natuurlijke persoon, onder persoonsgegevens vallen. Dit maakt dat onder de AVG snel sprake is van persoonsgegevens.
5. Bijzondere persoonsgegevens	In artikel 9 AVG is opgenomen welke persoonsgegevens verboden zijn te verwerken. Het uitgangspunt is dat de verwerking van bijzondere persoonsgegevens niet is toegestaan, tenzij er een uitzondering van toepassing is, deze zijn opgenomen in artikel 9 lid 2 sub a t/m j en lid 3 AVG. De meeste gronden komen overeen met artikel 16 van de Wbp, echter in artikel 9 AVG zijn de gronden genetische gegevens en biometrische gegevens ook opgenomen. Deze gegevens zijn dus nieuw ten opzichte van de Wbp, alleen niet relevant in dit onderzoek.
6. Verwerking	In artikel 4 onder 2 AVG wordt 'verwerking' gedefinieerd. De begripsomschrijving van 'verwerking' in de AVG is bijna identiek aan de omschrijving in de Wbp. Er is één handeling in de AVG toegevoegd, ten opzichte van de Wbp en dat is structureren, dit wordt ook als verwerking aangemerkt. ¹²⁸ De formulering van het begrip 'verwerking' wijkt dus niet veel af van de formulering die is opgenomen in artikel 1 onder b Wbp. Hieruit blijkt dat de verwerking zelf niet anders is ten opzichte van de Wbp.
7. Toestemming	In de Wbp was geen apart artikel opgenomen voor toestemming, in de AVG wel. Uitdrukkelijke toestemming is nu opgenomen in artikel 7 AVG:

¹²⁵ Autoriteit Persoonsgegevens, *Europese privacywetgeving*, onbekend,

<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/oprivacy/wetten/europese-privacywetgeving>, (laatst geraadpleegd op 9-11-2016)

¹²⁶ De Jong 2015, p.11 en 12

¹²⁷ Autoriteit Persoonsgegevens, *Europese privacywetgeving*, onbekend, <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/wetten/europese-privacywetgeving>, laatst geraadpleegd op 9-11-2016

¹²⁸ Artikel 4 onder 2 AVG

	- Organisaties moeten met ingang van de AVG kunnen bewijzen dat zij een geldige toestemming hebben gekregen; - De vraag om toestemming moet in duidelijke en in eenvoudige taal worden gepresenteerd. - Het moet voor mensen net zo makkelijk zijn om hun toestemming in te trekken als het geven van toestemming en dit moet ten alle tijde kunnen. - De toestemming moet vrijelijk zijn gegeven.
--	---

3.3.3 Verwerking van persoonsgegevens in de AVG

In deze paragraaf worden de voorwaarden van verwerking in de AVG besproken. Er wordt gekeken of er veranderingen zijn ten opzichte van de voorwaarden in de Wbp. In een tabel 3 zal hier overzicht in worden gegeven. De AVG is net zoals bij de Wbp van toepassing op de geheel of gedeeltelijk geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens. Verwerkingen van persoonsgegevens op papier vallen ook onder de AVG, wanneer de documenten zijn opgenomen in een bestand of als dit nog gaat gebeuren, dit is ook zo in de Wbp.¹²⁹

3.3.3.1 Voorwaarden verwerking AVG

Onder 3.2.3.2 is aangegeven wat de voorwaarden zijn voor de verwerking van persoonsgegevens in de Wbp. De grote lijnen van de voorwaarden voor verwerking van persoonsgegevens in de AVG zijn opgenomen in de artikelen 5, 6 en 7 van de AVG. In artikel 5 van de AVG zijn de voorwaarden opgenomen voor verwerking van persoonsgegevens. Deze voorwaarden in de AVG komen overeen met de inhoudelijke- en de algemene organisatorische voorwaarden die worden gesteld in de Wbp. Voor de specifieke onderdelen die staan in artikel 5 AVG, zie bijlage 4 onder punt 5. Onderstaand worden in tabel 3 alleen de veranderingen in de AVG ten opzichte van het verwerken van persoonsgegevens weergegeven.

Tabel 3: Verandering in verwerkingsvoorwaarden AVG

Verwerkingsvoorwaarden	Verandert in AVG?
1. Beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit	De beginselen van subsidiariteit en proportionaliteit moeten nog steeds in acht worden genomen, ook in de AVG. Deze beginselen komen voort uit artikel 8 EVRM en dit artikel blijft ongewijzigd. Deze beginselen komen naar voren in artikel 5 AVG, waar onder andere zorgvuldigheid, minimale gegevensverwerking, beperking verwerking en juistheid naar voren komen.
2. Doelbinding	Doelbinding is een beginsel wat ook naar voren komt in de AVG. Doelbinding heeft in de AVG dezelfde strekking als in de Wbp, deze is opgenomen in artikel 5 lid 1 onder b AVG. Het belangrijkste wat naar voren komt uit dit beginsel, is dat wanneer je een gerechtvaardigd doel hebt voor verwerking, je daar niet zomaar van mag afwijken, dit is net zoals in de Wbp.
3. Voorwaarden verwerking	De voorwaarden die worden gesteld in artikel 5 AVG, zijn de voorwaarden waaraan moet worden voldaan om de gegevens te verwerken op grond van de AVG. Zoals voorgaand al is weergegeven, is deze opgenomen in bijlage 4 onder punt 5. Wat er concreet verandert ten opzichte van de Wbp is dat er in de AVG geen meldingsplicht is opgenomen. Nu deze melding in de AVG is afgeschaft, is er wel een andere voorwaarde gekomen, namelijk de documentatieplicht. Deze documentatieplicht houdt in dat de verantwoordelijke moet kunnen aantonen dat hij de juiste organisatorische en technische maatregelen heeft genomen om aan de AVG te voldoen, er moet zijn voldaan aan de voorwaarden in artikel 5 lid 1 sub a t/m f AVG. ¹³⁰ , ¹³¹ Dit moet de verantwoordelijke gaan vastleggen in documenten, wanneer de AP hierom vraagt moet de verantwoordelijke deze documenten kunnen overleggen. De documentatieplicht is in de AVG opgenomen in artikel 5 lid 2 AVG.

¹²⁹ I.P.V. van Schelven en P.C. van Schelven 2016, p.101

¹³⁰ Autoriteit Persoonsgegevens, *Europese privacywetgeving*, onbekend, <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/wetten/europese-privacywetgeving>, (laatst geraadpleegd op 06-12-2016)

¹³¹ De Jong 2015, p.11 en 12

4. Gronden voor verwerking	De gronden in de AVG zijn opgenomen in artikel 6 AVG. In het kader van dit onderzoek worden alleen de a-grond, c-grond en e-grond belicht. - <u>A-grond</u>: net zoals in de Wbp, is toestemming van de betrokkene ook een verwerkingsgrond in de AVG. In artikel 7 lid 1 tot en met 4 AVG worden expliciete voorwaarden aan toestemming verbonden, dit was niet het geval in de Wbp. Deze voorwaarden zijn weergegeven in tabel 2 onder '7. Toestemming'. Wat bij de AVG nog meer van belang is, is dat de toestemming die wordt gegeven door de betrokkene, ondubbelzinnig en vrij wordt gegeven. - <u>C-grond</u>: aan deze grond verandert niets ten opzichte van de Wbp, het gaat nog steeds om de uitvoering van een wettelijke plicht. In lid 2 van artikel 6 AVG is wel opgenomen dat lidstaten specifiekere bepalingen kunnen handhaven of invoeren met het oog op de naleving van deze grond. Daarnaast volgt uit lid 3 van artikel 6 AVG dat lidstaten ook specifieke voorschriften kunnen opstellen voor deze grond. Tot op heden is niet bekend wat Nederland met deze rechtsgrond gaat doen. - <u>E-grond</u>: De formulering in de AVG wijkt iets af van de formulering van de Wbp. De begrippen 'bestuursorgaan' en 'publiekrechtelijk' staan centraal in de Wbp. In de AVG wordt er gebruik gemaakt van 'taak van algemeen belang' of 'taak in het kader van de uitoefening van het openbaar gezag', daarnaast is het begrip bestuursorgaan vervangen door de 'verwerkingsverantwoordelijke'. Toch wordt met de gronden uit de AVG hetzelfde beoogd als in de Wbp.¹³² Er kan dus vanuit worden gegaan dat er met de e-grond in de AVG hetzelfde wordt beoogd als in de Wbp. Daarnaast geldt het bovenstaande wat bij de c-grond is aangehaald over lid 2 en 3 van artikel 6 AVG, ook voor de e-grond.
5. Meldingsplicht	Deze verandering is reeds aangehaald onder '3. Voorwaarden verwerking'.
6. Informatieplicht	De verantwoordelijke heeft nog steeds een informatieplicht in de AVG. De informatie moet in begrijpelijke vorm en in duidelijke taal worden opgesteld. Dit komt naar voren in de artikelen 7, 8, 14, 15 en 21 AVG. Deze plicht verandert niet ten opzichte van de Wbp, op sommige vlakken is deze alleen wat strikter.
7. Meldplicht datalekken	De meldplicht datalekken geldt ook in de AVG en verandert niets ten opzichte van de Wbp. Wel wordt er een hogere boete gegeven op het overtreden van de Meldplicht datalekken, de meldplicht is opgenomen in artikel 33 en 34 AVG.

In het kader van dit onderzoek, zijn er geen grote veranderingen waar rekening mee moet worden gehouden in het kader van het inzien van de informatiesystemen van de gemeenten en het UWV.

3.4 Onderzoekspunten

In deze paragraaf worden de onderzoekspunten geformuleerd die worden meegenomen naar het praktijkgedeelte van dit onderzoek.

De onderzoekspunten zijn als volgt:

- Wat opviel uit de wet en literatuur is dat het soort gegevens verschil maakt voor het mogen zien van gegevens. Er zit onderscheid tussen verschillende gegevens en dit betekent dat een MKB'er wellicht niet alle gegevens in mag zien van een kandidaat. Daarom is het van belang om dit punt mee te nemen naar de praktijk en erachter te komen welke gegevenssoorten MKB'ers interessant vinden om kandidaten op te selecteren. Door dit punt mee te nemen naar de praktijk kan er worden gekeken of de wensen van de MKB'ers realiseerbaar zijn.
- Wat opviel in de wet en literatuur is dat de vorm waarin gegevens worden verstrekt aan MKB'ers verschil maakt. Er zit verschil tussen verschillende vormen van het verkrijgen van de informatie en daarom is het van belang om dit punt mee te nemen naar de praktijk. Aan de MKB'ers wordt gevraagd op welke manier zij gegevens zouden willen ontvangen, inzien, raadplegen of verstrekt krijgen. Aan de hand van de wensen van de MKB'ers kan worden gekeken wat realiseerbaar is.

¹³² PrivacyCompany, *Privacywetgeving boek*,
https://www.privacycompany.eu/files/privacywetgeving%20boek%20webversie_.pdf, p.79

- Wat uit de wet en literatuur blijkt is dat de MKB'ers in het doel van de verwerking opgenomen kunnen zijn. Op grond hiervan kan een MKB'er aangemerkt kan worden als een ontvanger of derde en daarom is het van belang om dit punt mee te nemen naar de praktijk. Aan de MKB'ers zal worden gevraagd of zij weten of zij in het doel van de verwerking zijn opgenomen, in verband met het inzien van de gegevens.
- Wat opviel uit de wet en literatuur is dat de soort gegevens verschil maakt voor het mogen verwerken. Er zit onderscheid tussen de verschillende gegevens en dat betekent dat er moet worden gekeken wat wel en niet verstrekt mag worden aan de MKB'ers. Daarom is het van belang om te weten welke gegevens de gemeenten en het UWV op dit moment verstrekken aan de MKB'ers. Op deze manier kan er worden gekeken welke mogelijkheden er zijn.
- Wat opviel in de wet en literatuur is dat de vorm waarin gegevens worden verstrekt aan MKB'ers verschil maakt. Er zit verschil tussen de soorten van het verkrijgen van de informatie en daarom is het van belang om dit punt mee te nemen naar de praktijk. Aan de gemeenten en het UWV zal worden gevraagd op welke manier zij hun huidige informatie verstrekken aan MKB'ers. Op die manier kan er worden gekeken naar de mogelijkheden.
- Wat uit de wet naar voren is gekomen is dat zij alleen spreekt in algemene termen over systemen. Om te kijken of er direct in de systemen gekeken kan worden door de MKB'ers, moet dit punt mee worden genomen naar de praktijk. In het praktijkonderzoek zal aan de gemeente en het UWV worden gevraagd welke gegevens zij op dit moment opslaan in hun systemen en welke systemen zij gebruiken.

Hoofdstuk 4 Praktijk

In dit hoofdstuk worden de bevindingen uit de praktijk gepresenteerd. In dit deel van het rapport staan de praktijkvragen centraal, deze zijn: Welke gegevens willen de MKB'ers uit Noord-Nederland inzien in het kader van het selecteren van de kandidaten ten behoeve van de plaatsing van de Participatiewet en social return? En: Welke mogelijkheden zien de gemeenten en UWV met betrekking tot het voor het MKB toegankelijk maken van de systemen, waarin de kandidaten van de Participatiewet en social return zijn opgeslagen, voor het MKB?

De uit het vorige hoofdstuk naar voren gekomen onderzoekspunten vormen de leidraad voor de beantwoording van deze vragen. In paragraaf 4.1 worden de praktijkresultaten van de MKB'ers weergegeven en in paragraaf 4.2 de praktijkresultaten van de gemeente en het UWV.

4.1 MKB'ers

Er zijn interviews afgenomen zeven MKB'ers uit Noord-Nederland. De eerste praktijkvraag staat hier centraal. In paragraaf 4.1.1 worden de gegevens bewust onderverdeeld in verschillende categorieën van gegevenssoorten, omdat het anders onoverzichtelijk wordt. Daarnaast zijn de gegevenssoorten erg belangrijk voor vraag in dit onderzoek

4.1.1. Gegevens

Het eerste onderzoekspunt gaat over welke gegevenssoorten de MKB'ers allemaal interessant vinden bij het selecteren van de kandidaten. Het gaat om veel verschillende soorten en onderstaand worden deze weergegeven.

Anoniem: Aan de MKB'ers werd gevraagd of een anoniemprofiel voldoende zou zijn om kandidaten op te selecteren. Er werd uitgelegd dat de MKB'er dan niet de naam, adres/woonplaats en geboortedatum kan zien. Vier MKB'ers gaven aan dat zij een dergelijk profiel voldoende zouden vinden. De andere MKB'ers gaven aan dat een volledig anoniemprofiel niet handig voor hen zou zijn. Ze willen met name graag de woonplaats van de kandidaat zien, of de afstand die een kandidaat van de vestiging af woont. Eén MKB'er gaf specifiek aan de woonplaats te willen zien, omdat zij te maken hebben met het inzetten van kandidaten op verschillende plekken. Wat alle MKB'ers aangaven is dat het hen niet interesseert hoe iemand heet, "het maakt mij gewoon niet uit, als diegene nou Youcef heet of Karel, dat maakt mij niet uit."

Leeftijd: Sommige MKB'ers kwamen terug op hun antwoord dat ze een anoniemprofiel voldoende vinden, door de vraag of ze de leeftijd/geboortedatum van een kandidaat willen weten. Zes MKB'ers gaven aan dat zij leeftijd prettig vinden om te weten bij het selecteren van kandidaten. De MKB'ers hadden daarvoor verschillende redenen, zoals met het oog op de functie en wat voor leeftijd de MKB'er daarbij in gedachten had, de fysieke belastbaarheid van een kandidaat en of een kandidaat in het team past. Door één MKB'er werd aangegeven, dat dit van belang is in verband met de kosten. Deze MKB'er had te maken met een seizoenpiek en gaf daarbij aan dat het niet haalbaar is om alleen ouderen aan het werk te hebben in verband met het beschikbare budget.

Werkervaring: Vier MKB'ers vonden het noodzakelijk om de werkervaring te zien bij het selecteren van een kandidaat. De andere drie gaven aan dat zij het niet noodzakelijk vinden of dat het afhing van de functie of ze naar werkervaring keken. MKB'ers gaven ook aan dat werkervaring niet alleen interessant is voor het werk, maar ook veel kan zeggen over wat voor type iemand is. Over het algemeen gaven de MKB'ers wel aan dat ze naar werkervaring kijken, ook al is het misschien niet altijd noodzakelijk voor de functie, maar het geeft ze wel een goed beeld van de persoon. De MKB'ers gaven aan dat het niet zo interessant is om de naam van het bedrijf te weten waar is gewerkt, maar wel hoe lang de kandidaat heeft gewerkt en wat voor werkzaamheden de kandidaat heeft uitgevoerd. Wat meerdere MKB'ers aangaven is dat het belangrijk is dat de kandidaat affiniteit

heeft met de sector. Uit het bovenstaande blijkt dat MKB'ers verschillend dachten over de gegevenssoort 'werkervaring'. Er was echter één zin die vaak terugkeerde, 'als ze maar willen werken en gemotiveerd zijn', hier zal bij de gegevenssoort 'overige gegevens' verder op in worden gegaan.

Opleiding: Vijf van de zeven MKB'ers gaven aan dat zij willen weten welke opleiding een kandidaat heeft gedaan, bij het selecteren van een kandidaat. De gegevenssoort opleiding, heeft grotendeels dezelfde uitkomst als 'werkervaring.' Net als bij werkervaring is het functieafhankelijk of iemand een opleiding gedaan moet hebben. De MKB'ers vonden opleiding interessant om te zien, omdat dit ook weer veel zegt over een persoon en de weg die iemand heeft bewandeld. Daarbij gaf één MKB'er aan: "nou, dan weet je een beetje wat iemand in huis heeft en wat je kan verwachten van iemand, dat zegt ook wel wat over zijn niveau natuurlijk." De twee andere MKB'ers gaven aan dat voor veel functies geen opleiding nodig is en er daarom niet naar te kijken. Vrijwel alle MKB'ers gaven aan dat wanneer iemand geen opleiding heeft gedaan, het geen 'knock-out' is voor hen. De kandidaat moet echter wel openstaan om te leren.

Competenties: Vijf van de zeven MKB'ers hebben aangegeven het interessant te vinden om de competenties van de kandidaat te weten. Wat ze hier prettig aan vinden, is dat ze dan al een beetje een beeld krijgen van de kandidaat. Daarbij gaven de MKB'ers aan dat de kandidaten wel zelf hun competenties moeten bedenken en dat dit niet gedaan moet worden door de gemeente of het UWV, anders wordt het volgens de MKB'ers iets onpersoonlijks. Alle MKB'er gaven aan wel te vragen naar voorbeelden van de weergegeven competenties in een gesprek met de kandidaat. Op die manier kunnen ze erachter komen wat de kandidaat precies bedoelt. Wat de MKB'ers wel aangaven is dat wanneer de competenties niet direct bij de functie passen, dit geen reden is om een kandidaat niet uit te nodigen. Ze vinden competenties wel interessant, maar deze zijn niet doorslaggevend bij het selecteren van kandidaten. Twee MKB'ers gaven aan helemaal niet naar competenties te kijken, met als reden dat het niet heel veel zegt over een persoon en dat kandidaten zich ook kunnen aanpassen aan wat ze denken dat een MKB'er wenst te horen.

Medische gegevens en beperking(en): Geen van de geïnterviewde MKB'ers had interesse in medische gegevens over een kandidaat. Ze vonden het niet nodig om bijvoorbeeld een medisch dossier te krijgen. De MKB'ers gaven aan dit ook echt 'not done' te vinden. Zes van de zeven MKB'ers gaven wel aan dat ze het belangrijk vinden om de beperking van een kandidaat te weten bij het selecteren. Daarbij benadrukten ze dat ze niet hoeven te weten wat iemand heeft, in medische termen, maar wel de gevolgen van de beperking: "dan zou ik het interessanter vinden om te weten wat je van iemand kan verwachten en wat je aan iemand hebt, dan dat je bijvoorbeeld het labeltje of het stickertje weet van wat iemand heeft. Want ik denk dat dat alleen maar stigma's in de hand werkt en ik denk dat je dat niet moet willen." Sommige MKB'ers gaven wel aan dat dit onderwerp soms ter sprake komt in het gesprek dat ze voeren met een kandidaat. Daarin wordt bijvoorbeeld besproken waar de MKB'er rekening mee moet houden in de uitoefening van de kandidaat zijn werkzaamheden. De MKB'ers zijn het erover eens dat fijn is om van tevoren te weten wat iemand kan en niet kan, anders is het lastig om een goede match te maken. Ook hierbij is het functieafhankelijk wat wel en niet mogelijk is. Eén MKB'er gaf aan echt per persoon te kijken wat mogelijk is qua werkzaamheden: "Of iemand die een arm mist, voor inpakwerkzaamheden, dat is toch een beetje tricky." De MKB'er die aangaf het niet interessant te vinden, had als reden dat wanneer je iemand zoekt uit de doelgroep, dan weet je van tevoren dat er 'iets' mee is en daarom hoeft deze MKB'er de beperking, bij het selecteren, niet te weten.

Werkaanpassing: Vijf van de zeven MKB'ers gaven aan dat zij het interessant vinden, bij het selecteren, om te weten of een kandidaat een werkaanpassing nodig heeft. De MKB'ers gaven aan dat dit niet per se op voorhand al in te hoeven zien, dit kan ook in een later stadium van het selectieproces. Eén MKB'er gaf aan dat het als volgt geformuleerd zou kunnen worden: "Ja, bijvoorbeeld 'deze persoon werkt het prettigste in een non-team (alleen) of als die direct

aangestuurd wordt of vrij gelaten wordt'. Dat zijn zinnen die ze daarvoor wel kunnen maken." Alle MKB'ers gaven aan dat ze bereid zijn om mee te denken en waar nodig ook aanpassingen te doen, zo lang het de bedrijfsvoering niet in de weg zit.

Afkomst en geloofsovertuiging: Geen van de geïnterviewde MKB'ers had interesse in gegevens over iemand zijn afkomst of geloofsovertuiging. De MKB'ers gaven aan dat deze gegevens totaal niet interessant zijn om kandidaten op te selecteren.

Overige aangedragen gegevens door MKB'ers: De MKB'ers hebben de mogelijkheid gehad om gegevens aan te dragen die nog niet ter sprake waren gekomen. Alle MKB'ers benadrukten dat zij de motivatie en de wil van een kandidaat erg belangrijk vinden, "ze moeten het graag willen." Daarnaast werd ook vaak benadrukt dat de kandidaat interesse en affiniteit moet hebben met de sector van het bedrijf. Daarbij vinden ze het belangrijk dat de kandidaten zelf aangeven wat ze graag willen en wat hun eigen ideeën zijn. Er werden ook nog andere gegevens aangedragen door de MKB'ers, zoals of iemand een rijbewijs heeft, of iemand eigen vervoer heeft, of iemand 's avonds kan werken, wat iemand zijn hobby's zijn, persoonlijkheidskenmerken en instelling van een kandidaat. Al deze gegevens werden aangedragen omdat ze in verband stonden met de mogelijke functies bij de MKB'ers. Eén MKB'er gaf aan het interessant te vinden welke regeling voor een kandidaat geldt, daarmee bedoelde de MKB'er bijvoorbeeld loonkostensubsidie of -dispensatie. Andere MKB'ers hadden hier geen interesse in, omdat het hen niet gaat om uit welke doelgroep iemand komt, maar om wat iemand kan en brengt: "Ik vind vooral belangrijk, wat heeft iemand gedaan, wat brengt iemand mee en hoe past het bij hetgeen wat wij zoeken. En of dat dan, dat geldt voor iedereen, of dat nou iemand is met een afstand tot de arbeidsmarkt is of een regulier iemand. Daar moet gewoon een raakvlak tussen zitten."

4.1.2 Vorm

Het tweede onderzoekspunt gaat over de vorm waarin de MKB'ers de gegevens van de kandidaten zouden willen inzien. Allereerst is aan de MKB'ers voorgelegd of zij interesse hebben om in 'de bakken' van de gemeente en het UWV te kijken in het kader van het selecteren van kandidaten.¹³³ Twee van de zeven MKB'ers gaven aan niet 'in de bakken' te willen kijken van het UWV en/of de gemeente. Als voornaamste reden gaven ze aan dat het huidige contact met het UWV en de gemeente goed is en dat zij 'in de bakken' kijken niet als toegevoegde waarde zien. Deze MKB'ers krijgen goede kandidaten aangeleverd en het contact verloopt soepel. Eén MKB'er gaf het volgende aan: "Ik heb dus veel persoonlijk contact met het UWV, met een vaste contactpersoon, zij weet ook gewoon hoe ons bedrijf eruitziet. Zij weet ook wat hier wel of niet past." Daarbij gaven deze twee MKB'ers ook aan, geen tijd te hebben om de kandidaten zelf uit 'de bakken' te selecteren. Eén andere MKB'er gaf aan geen interesse te hebben om in 'de bakken' van de gemeente te kijken, omdat dit goed verloopt, maar wel interesse te hebben om in 'de bakken' van het UWV te kijken. De reden hiervoor, is dat bij het UWV net nieuwe kandidaten vrijkomen op de arbeidsmarkt en die krijgt deze MKB'er niet altijd direct doorspeeld. Hiermee bedoelde deze MKB'er, de mensen die net in de WW komen. De vier MKB'ers die het wel interessant zouden vinden om in 'de bakken' te kunnen kijken van de gemeenten en UWV, gaven daar verschillende redenen voor zoals:¹³⁴

- Dat ze dan een compleet beeld hebben van de gehele markt.
- Dat je aan andere functies of taken denkt waar je wellicht nog niet aan hebt gedacht als je in 'de bakken' kunt kijken.

¹³³ Het begrip 'de bakken' wordt gehanteerd, omdat de MKB'ers deze terminologie hanteerden. In de rest van het onderzoeksrapport wordt het begrip 'informatiesystemen' gehanteerd.

¹³⁴ Opvallend is dat MKB'ers die nog niet veel te maken hebben gehad met de gemeente en/of UWV het interessant lijken om in 'de bakken' te kijken, deze MKB'ers hebben bijvoorbeeld nog maar één kandidaat uit de doelgroep aan het werk. Voor MKB'ers die al een langere tijd kandidaten inzetten en dus een langdurige samenwerking hebben met de gemeente en/of het UWV, is het in 'de bakken' kijken niet interessant.

- Om een groep te vinden die misschien net overal buiten valt en waar wellicht niet zo snel aan wordt gedacht.
- Dat je als MKB'er je eigen bedrijf het best kent en weet waar je op moet zoeken.

Op dit moment ontvangen vijf MKB'ers cv's van de kandidaten vanuit de gemeente en/of het UWV. Twee van vijf MKB'ers ontvangen op dit moment ook een korte profielschets over de kandidaat, dit is een korte toelichting over de kandidaat. De andere drie MKB'ers krijgen vaak telefonisch een toelichting op het cv, of de contactpersoon komt langs om de kandidaten te bespreken. Eén MKB'er ontving helemaal geen cv's of profielen vanuit het UWV of de gemeente, zij kreeg de kandidaten via haar eigen netwerk. Deze MKB'er had alleen contact met het UWV over een kandidaat die zij daar al hebben werken. Eén andere MKB'er had een interne contactpersoon die zijn netwerk gebruikte, die persoon had wel contacten bij de gemeente en het UWV en bijvoorbeeld ook bij scholen. De MKB'er zelf ontving echter geen cv's vanuit de gemeente of het UWV.

Aan de MKB'ers is gevraagd hoe zij de gegevens van de kandidaten willen krijgen. Drie van de zeven MKB'ers gaven aan, dat zij het ontvangen van een cv en of profielschets via de mail voldoende vinden. De andere vier MKB'ers gaven aan dat zij wel in een soort systeem zouden willen kijken, waar je kunt inloggen en door het toepassen van filters een beperkt aantal profielen ziet. "Het liefst heb ik gewoon dat het is vanuit een database. Of dat de coach het voor mij uit een database kan putten. Het is harken, het is hier harken en daar harken, het is lijntjes uitzetten en hopen dat er wat gebeurt." De MKB'er die op dit moment geen kandidaten ontvangt vanuit het UWV en de gemeente gaf aan dat het haar handig lijkt dat wanneer er een concrete vacature is, deze voorgelegd kan worden aan het UWV of de gemeente en wanneer er nog geen concrete vacature is, er in een systeem gekeken kan worden.

Aan de MKB'ers is vervolgens voorgelegd, als er een systeem komt waarin de kandidaten staan, welke vorm zij dan prettig zouden vinden en welke opties dat systeem allemaal moet hebben. Uit de gesprekken is naar voren gekomen dat alle MKB'ers het voldoende vinden om de gegevens van de kandidaten in te kunnen zien in een online-systeem en dat ze geen behoefte hebben aan het opslaan van gegevens op hun eigen computer. De MKB'ers gaven aan dat het opslaan op de eigen computer alleen maar risico's met zich mee brengt door bijvoorbeeld een virus en dat zij daar niet verantwoordelijk voor willen zijn. Daarbij zou een bewaarfunctie voor de profielen in het systeem zelf wel een gewenste functie zijn. De MKB'ers geven voorkeur aan een systeem met zoekfilters. Door deze zoekfilters kan de MKB'er zijn wensen aangeven. De MKB'ers vinden het belangrijk dat er een beperkt aantal profielen worden getoond, die aansluiten bij hun wensen, zodat zij niet een hele lijst hoeven door te spitten. Ook moet een systeem zo up-to-date mogelijk zijn.

Als laatste gaven de meeste MKB'ers aan dat alle kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt in één systeem moeten staan, anders moet er weer in verschillende systemen worden gezocht. Daarbij gaven ze wel aan dat er voorkomen moet worden dat mensen een stempel of label krijgen omdat ze vallen onder de doelgroep.

Wat meerdere MKB'ers aangaven is dat zij niet zelf direct in contact wensen te komen met de kandidaten, maar dat het contact via een derde partij moet lopen. Dit scheelt de MKB'ers onder andere tijd, de instantie kan dan meedenken of de kandidaat bij het bedrijf past en de instantie weet dan wat de MKB'er zoekt. De MKB'ers gaven wel aan dat wanneer het contact via het UWV of de gemeente loopt, er wel snel moet worden gehandeld. Dit was ook de reden waarom een van de MKB'ers liever rechtstreeks contact zou willen opnemen met de kandidaten.

Aan de MKB'er is gevraagd ze nog eigen ideeën hadden voor een systeem die nog niet ter sprake waren gekomen. Er werd onder andere aangedragen: het krijgen van een melding als er een nieuwe kandidaat bij komt, zodat er niet elke keer in het systeem gekeken hoeft te worden of er nieuwe kandidaten zijn voor de functie, de profielen kunnen doorsturen naar de contactpersoon of coach en de instantie(s) inzicht geven in het zoekgedrag van een MKB'er. Eén MKB'er die te maken had met

een seizoenpiek, gaf aan het wel interessant te vinden om met een tijdelijke login te werken. Dat je als MKB'er aan kunt geven dat je kandidaten zoekt en dat je dan voor bijvoorbeeld één maand een tijdelijke inlog krijgt voor het systeem.

MKB'ers gaven aan dat een systeem waarin je kunt kijken handig kan zijn voor het selecteren, maar het gesprek met de kandidaat daarna blijft het allerbelangrijkst om te kijken of er een klik is.

Als laatste is de kandidatenverkenner besproken met de MKB'ers. Wat dit systeem inhoudt, wordt toegelicht in hoofdstuk 1, paragraaf 1.7.2. Dit systeem heeft ook een bepaalde vorm die de MKB'ers wellicht interessant vinden. Geen van de geïnterviewde MKB'ers was bekend met de kandidatenverkenner. Daarom is de kandidatenverkenner in het kort aan de MKB'ers uitgelegd en zijn hier vervolgens vragen over gesteld. De MKB'ers gaven aan dat het in sommige gevallen wel lastig was om vragen te beantwoorden, omdat ze nog geen van allen gewerkt hadden met het systeem. Vijf van de zeven MKB'ers gaven aan dat de anonieme profielen in de kandidatenverkenner voor hen wel voldoende zou zijn. Eén MKB'er gaf aan dat het voor hem niet voldoende zou zijn, omdat het noodzaak is om iemand zijn woonplaats en geboortedatum te weten. Ondanks dat in de kandidatenverkenner een straal aangegeven kan worden, was dat voor deze MKB'er niet voldoende. De andere MKB'ers vonden het kunnen aangeven van een straal wel voldoende.

Vier MKB'ers gaven aan dat het voor hen van belang is dat niet alleen de doelgroep 'afpraakbanen' erin staat, maar alle kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Volgens de MKB'ers moet iedereen gelijke kansen krijgen en dat bereik je niet als je met separate systemen werkt. Eén MKB'er gaf aan dat alle doelgroepen er wel in mogen staan, maar dat je dan filters moet kunnen toepassen, omdat het anders te chaotisch wordt. Eén andere MKB'er gaf aan dat het juist goed is dat voor deze doelgroep een systeem is ontwikkeld, omdat volgens deze MKB'er deze doelgroep al zo weinig opties heeft. Wat de MKB'ers als pluspunt zagen is dat het contact verloopt via het WSP. Op die manier wordt de MKB'er ontlast. Wat de MKB'ers wel van belang achten, is dat de kandidaten die in de kandidatenverkenner staan ook daadwerkelijk beschikbaar zijn voor werk.

4.1.3 Doel verwerking

Het derde onderzoekspunt ging over of de MKB'ers weten of ze in het doel van de verwerking van de gemeente en het UWV zijn opgenomen. Geen van de zeven geïnterviewde MKB'ers wisten of zij in het doel waren opgenomen van de gemeente en het UWV in verband met de verstrekking van de persoonsgegevens aan de MKB'ers. De MKB'ers leek het wel logisch, omdat zij wel persoonsgegevens ontvangen over de kandidaten, met als doel om ze aan werk te helpen. De twee MKB'ers die geen informatie ontvangen vanuit het UWV en gemeente, gaven aan dat zij niet wisten of zij het in doel waren opgenomen, maar dat zij ook geen gegevens ontvangen.

4.1.4 Beleving MKB'ers en verbeterpunten

De onderstaande aspecten zijn niet naar voren gekomen aan de hand van een onderzoekspunt. Deze informatie is echter wel belangrijk voor het kunnen trekken van conclusies in dit onderzoek en het doen van aanbevelingen. Aan de MKB'ers is gevraagd hoe hun huidige beleving is van de matching en selectie die wordt gedaan door de gemeente en het UWV. Zoals voorgaand is weergegeven doet het UWV en de gemeente voor twee MKB'ers niet de selectie of de matching van kandidaten. De vijf andere MKB'ers zijn over het algemeen tevreden over de matching en selectie die wordt gedaan door de gemeente en het UWV, de redenen hiervoor zijn: dat ze al een geruime tijd dezelfde contactpersoon hebben die het bedrijf goed kent, dat er korte lijntjes zijn met deze contactpersoon, dat deze contactpersoon weet wat de MKB'er zoekt en daarop inspeelt en dat er goede matches worden gemaakt. MKB'ers gaven aan dat zij vanuit de gemeente en het UWV een beperkt aantal kandidaten ontvangen en het fijn vinden dat ze geen lange lijst bij langs hoeven te gaan. Bij één gemeente organiseren ze 'speeddates', de MKB'er die hieraan deelneemt is hier zeer over te spreken. Voorafgaand aan de speeddates krijgt de MKB'er cv's opgestuurd, zodat hij weet wie er tijdens de speeddate voor hem zitten. Tijdens de speeddates spreekt hij de kandidaten kort en kan

hij kijken of ze wat voor elkaar kunnen betekenen. De meeste MKB'ers hebben meer te maken met de gemeente dan met het UWV. Sommige MKB'ers hebben met beide instanties te maken en gaven aan dat met beide het contact goed verloopt. Twee MKB'ers waren minder positief over het UWV. Eén MKB'er gaf aan dat er vaak dingen dubbel worden gedaan en dat medewerkers kandidaten 'onder de pet houden'. Hij denkt dat de coaches bang zijn dat ze niet zelf de coaching van een kandidaat kunnen doen en bang zijn om een kandidaat kwijt te raken. Meerdere MKB'ers gaven aan dat er te veel verschillende contactpersonen zijn bij het UWV en het prettig zou zijn als dit wordt ingericht naar één contactpersoon.

Uit het gros van de interviews is naar voren gekomen dat MKB'ers de volgende aspecten belangrijk vinden voor een goede match:

- De contactpersoon moet kennis hebben van het bedrijf van de MKB'er, weten waar de MKB'er voor staat en wat voor kandidaten de MKB'er zoekt. Zonder deze kennis zijn de MKB'ers van mening dat er geen goede match kan worden gemaakt.
- Het hebben van één vaste contactpersoon, deze persoon kan zowel veel kennis opbouwen over het bedrijf als kennis van de kandidaten die zij in hun portefeuille hebben. Eén MKB'er gaf aan dat de expertise van de contactpersonen een toegevoegde waarde is, zij weten welke kandidaten zij hebben en hebben kennis van de onderneming.
- Dat het UWV en de gemeente gaan samenwerken met de MKB'ers en dat er naar de behoeften van de MKB'ers wordt gekeken.
- Transparantie over en weer, wat verwachten de MKB'ers van de contactpersoon en wat verwacht de contactpersoon van de MKB'ers. De verwachtingen moeten op een lijn zitten, zowel op het gebied van de matching van de kandidaten als op andere vlakken.
- De menselijke factor blijft belangrijk voor de MKB'ers, dit houdt voor hen in dat er goed contact moet zijn met de kandidaat en de contactpersoon.

De MKB'ers droegen ook enkele algemene aandachtspunten aan. Wat alle MKB'ers benadrukten is dat de communicatie op alle vlakken goed moet zijn: "Communicatie is altijd, zo belangrijk. Ondanks dat het systeem nog zo goed kan zijn, alles valt en staat met een goede communicatie." Daarbij werd aangegeven dat niet alleen de communicatie naar de MKB'ers goed moet zijn, maar ook de communicatie naar de kandidaat toe. Eén MKB'er ervoer dat kandidaten soms niet goed weten wat er allemaal gaat gebeuren met bijvoorbeeld hun uitkering, hierdoor kunnen kandidaten soms huiverig worden om te gaan werken. Ook werd er aangegeven dat er een goede begeleiding moet zijn voor de kandidaat tijdens werk. Deze MKB'er gaf aan dat als een kandidaat is geplaatst, dan de begeleiding vaak ophoudt, terwijl dit volgens hem juist veel invloed heeft op hoe het met de kandidaat gaat tijdens het werk. Daarnaast gaven enkele MKB'ers aan dat als er afspraken worden gemaakt met één persoon van het UWV, dan een ander persoon bij het UWV daar niets af weet. Dit zorgt voor miscommunicatie tussen de MKB'ers en het UWV. Als laatste maakte één MKB'er een opmerking over dat er ook wat voor hen mag worden terug gedaan: "In Nederland hebben we met elkaar afgesproken om die participatiebanen te realiseren en daar zetten wij ons voor in. Daar dragen wij zeer zeker ons steentje aan bij, maar ik vind dat dan ook wel een verantwoordelijkheid van de gemeente en dat is een beetje vraag en aanbod. Op het moment dat wij weer zeggen, wij kunnen iemand plaatsen, dan wacht ik tot dat ze met kandidaten komen."

4.2 Gemeente en UWV

Bij de gemeente en het UWV stond de volgende praktijkvraag centraal: 'Welke mogelijkheden zien de gemeenten en het UWV met betrekking tot het voor het MKB toegankelijk maken van de systemen, waarin de kandidaten van social return en de Participatiewet zijn opgeslagen, voor het MKB?' De gesprekken zijn gevoerd met een sleutelfiguur van de gemeente en een sleutelfiguur van het UWV. Aan de hand van de onderzoekspunten wordt deze paragraaf opgebouwd. Bij elk onderzoekspunt zal er een onderscheid worden gemaakt tussen de gemeente en het UWV.

4.2.1 Verwerken en verstrekken gegevens

Onderstaand wordt er ingegaan op twee aspecten, namelijk welke gegevens er worden verwerkt door de gemeente en het UWV en welke gegevens worden verstrekt aan MKB'ers. Bij beide instanties wordt eerst ingegaan op de gegevens die zij verwerken en daaropvolgend welke gegevens worden verstrekt.

Gemeente: De gemeente verwerkt onder andere: NAW-gegevens, cv, werkervaring, historie als het gaat om de uitkering die verstrekt is en of die in het verleden is beëindigd, er staan gegevens in over re-integratieactiviteiten, hoe deze zijn verlopen, alle verstuurde beschikkingen, mogelijkheden qua werk en beperkingen. De gemeente verstrekt informatie aan werkgevers via een cv, profielschets en/of motivatiebrief (in paragraaf 4.2.2 meer).

De medewerker gaf aan dat de gemeente de volgende gegevens verstrekt aan ondernemers: "NAW-gegevens staan erin, werkervaring, genoten opleidingen, behaalde certificaten. Eigenlijk niks anders dan in een normaal cv. In de profielschets staan de competenties benoemd, iemands motivatie waarom hij specifiek voor die functie solliciteert en waar je eventueel rekening mee dient te houden in de vorm van begeleiding of anderszijds." Daarnaast wordt in de profielschets ook aangegeven, waar iemand toe in staat is in verband met de uitoefening van werkzaamheden. Daarbij benadrukt de medewerker dat er geen gegevens over de beperking met de werkgever worden gedeeld. Intern met collega's onderling wordt dat wel besproken, maar dit wordt nooit doorspeeld naar een potentiële werkgever. De medewerker gaf het volgende aan: "Het enige wat we aan mogen geven is dat iemand gebaat is bij een bepaalde structuur die repeterend is bijvoorbeeld." Gegevens of iemand verslaafd is of bijvoorbeeld een prostitutieverleden heeft worden ook niet gedeeld, tenzij er kans is op terugval. In dat geval wordt uitvoerig besproken met de kandidaat of hij of zij daarmee akkoord is.

UWV: Het UWV verwerkt in grote lijnen dezelfde gegevens als de gemeente. Ook het UWV verwerkt gegevens over wat iemand wel en niet kan qua werkzaamheden, dit doen de arbeidsdeskundigen. Zij kijken naar wat iemand wel en niet kan, of hij buiten of binnen kan werken en hoeveel iemand kan tillen. Het UWV verstrekt gegevens aan werkgevers via een cv en een profielschets (hierover in paragraaf 4.2.2 meer).

In het cv staan de volgende gegevens:

- Persoonlijke gegevens: zoals naam, telefoonnummer, geboortedatum, geslacht, straat, postcode, plaats, land en emailadres.
- Persoonlijke presentatie: hier vertelt de kandidaat iets over zichzelf, waarom hij weer aan het werk wil en wat hij volgens zichzelf goed kan.
- Werkervaring: waar een kandidaat heeft gewerkt, hoelang, hoeveel uur en wat de werkzaamheden waren.
- Opleidingen en cursussen: wat ze inhouden en of ze wel of niet zijn afgerond.
- Vaardigheden, competenties en interesses: hierin staat welke talen de kandidaat beheerst, of hij in het bezit is van een rijbewijs. Bij competenties wordt er ingaan op leren, taken uitvoeren en nauwkeurig zijn. Als laatste wordt er iets verteld over de interesses van een kandidaat.
- Mogelijkheden: er wordt ingegaan op hoeveel uur iemand per week kan werken, of er beperkingen zijn in mobiliteit, of er aanpassing nodig is op de werkplek, of er specifieke eisen zijn aan de werkplek, welke dagdelen iemand kan werken en welk soort werk iemand graag wil doen.

Een voorbeeld van een profielschets is: "X is belastbaar voor 8 uren per dag, maximaal 20 uren per week in passende werkzaamheden. Hiermee worden afgebakende taken bedoeld met niet te veel werkdruk. Vooral in het begin heeft ze een jobcoach nodig omdat ze anders geen hulp vraagt en zichzelf overwerkt wat ten koste van haar welzijn gaat. Als ze zich vertrouwd voelt lukt dit beter, zal echter altijd een aandachtspunt blijven."

4.2.2 Vorm verstrekken

Het vijfde onderzoekspunt gaat over de vorm waarin de gemeente en het UWV haar informatie vertrekt aan de MKB'ers. Onderstaand wordt per instantie worden ingegaan op de manier van verstrekking van de gegevens aan de MKB'ers.

Gemeente: De gemeente verstrekt de gegevens aan de ondernemers in de vorm van een cv en een korte profielschets van een kandidaat. Er kan ook nog een zelfgeschreven motivatiebrief van de kandidaat worden verstrekt, als de werkgever daar om vraagt. Een motivatiebrief is niet standaard, maar ze gaf aan dat dit in de sector 'thuiszorg' bijna altijd voorkomt. Daarnaast is voor de sector thuiszorg een shortlistformulier ontwikkeld. In deze shortlist wordt gevraagd of iemand bijvoorbeeld last heeft van huisstofmijtallergie en bang is voor huisdieren, belangrijke informatie om te kunnen werken in de thuiszorg. Het cv, de profielschets en de motivatiebrief worden vrijwel altijd via de mail verstuurd naar de werkgever. Naast mailverkeer, worden er ook mondelinge toelichtingen verstrekt als er bijvoorbeeld vragen zijn vanuit de werkgever. Deze mondelinge toelichtingen worden telefonisch verzorgd of in de vorm van een bedrijfsbezoek.

De medewerker van de gemeente gaf aan dat zij altijd toestemming vraagt aan een kandidaat om een cv en profielschets te verstrekken. De reden hiervoor is, dat de kandidaat dan ook weet dat hij wordt voorgedragen. Daarbij gaf de medewerker ook aan dat het kan dat een kandidaat misschien niet aan een werkgever voorgesteld wil worden. Deze medewerker had nog nooit meegemaakt dat een kandidaat 'nee' zei tegen het verstrekken van zijn gegevens. Daarbij werd aangegeven dat de kandidaten ook verplichtingen hebben voor het ontvangen van een uitkering. Wanneer een kandidaat zou blijven weigeren, moet er worden gekeken naar de consequenties voor de uitkering.

UWV: De medewerker van het UWV gaf aan dat de informatie over de kandidaten wordt verstrekt in de vorm van een cv en een korte toelichting over de kandidaat in een profielschets. De medewerker gaf aan dat een cv van iemand uit deze doelgroep niet altijd veel zegt, het is heel 'zwart-wit', daarom wordt er altijd een korte toelichting over de persoon gegeven in een profielschets. De reden dat het UWV deze gegevens versterkt in deze vorm, is dat werkgevers vaak iets tastbaars willen hebben. Het cv en de profielschets worden verstuurd via de mail, maar worden vrijwel altijd vergezeld door een mondelinge toelichting.

De medewerker van het UWV gaf aan dat er altijd eerst toestemming wordt gevraagd aan een kandidaat voordat er gegevens worden verstrekt aan een potentiële werkgever: "Een werkgever komt bijvoorbeeld met een kandidaat uit de kandidatenverkenner. Dan hebben wij altijd eerst persoonlijk contact met de kandidaat met de vraag of wij zijn of haar gegevens rechtstreeks aan de werkgever mogen doorgeven. Dat is ook met een vraag die niet via de kandidatenverkenner, maar gewoon rechtstreeks bij ons binnenkomt. Daarop zullen wij altijd een kandidaat pas voorstellen bij een werkgever als de kandidaat daar ook mee akkoord is." Daarbij gaf de medewerker ook aan dat je niets hebt aan het voorstellen van een kandidaat die zelf niet wil werken bij een bepaalde werkgever, daarom wordt dit voor de tijd besproken met de kandidaat. Ze gaf wel aan dat sommige kandidaten de verplichting hebben om te zoeken naar passend werk. Wanneer een kandidaat niet wil, dan gaan ze daar het gesprek mee aan. In dat gesprek wordt besproken waarom diegene niet wil dat zijn gegevens worden verstrekt, en wordt er samen gekeken naar de informatie die verstrekt mag worden en waar de kandidaat zich prettig bij voelt. Als een kandidaat echt niet wil dat zijn gegevens worden verstrekt aan een potentiële passende werkgever, dan wordt het gesprek aangegaan dat er ook verplichtingen zijn voor de kandidaat om een uitkering te ontvangen.

4.2.3 Systemen

Het zesde onderzoekspunt gaat over de systemen waarin de gemeente en het UWV haar informatie in verwerken. Onderstaand wordt per instantie ingegaan op de systemen en zal kort de kandidatenverkenner worden aangehaald.

Gemeente: De medewerker werkt met het systeem GWS, dit is een klantvolgsysteem van de gemeente. Hierin worden de gemeentelijke kandidaten opgeslagen. In GWS zijn bepaalde delen afgeschermd voor medewerkers die niet met die informatie van doen hebben, er wordt gekeken naar welke informatie iemand nodig heeft voor het uitvoeren van zijn of haar functie en die gegevens kunnen de medewerkers zien. De consultants van de gemeente werken met een ander systeem. In dat systeem slaan ze de gegevens op over wat iemand wel en niet kan qua werkzaamheden en belastbaarheid. De adviseurs werving- en selectie kunnen geen gebruik maken van dit systeem en kunnen deze informatie niet inzien. De medewerker gaf aan dat het soms best lastig is om geen inzicht te hebben in dat systeem, maar dat dit onderling wel wordt besproken met collega's. De gemeente maakt geen gebruik van één groot systeem waarin alles staat geregistreerd. De basisgegevens zijn wel in elk systeem opgenomen. In het geval van de kandidaten van de 'afspraakbanen', kunnen de medewerkers van de gemeente wel kandidaatgegevens halen uit Sonar (UWV), met bepaalde restricties.

De medewerker van de gemeente gaf aan geen profielen in te vullen in Sonar en dat de kandidatenverkenner echt een systeem is van het UWV. Daarbij gaf de medewerker aan dat je op werk.nl zowel kandidaten van het UWV als de gemeente kunt vinden en in de kandidatenverkenner alleen kandidaten van het UWV. Ze gaf aan dat het altijd zo was dat de cv's die worden ingevuld op werk.nl, in Sonar terechtkomen: "Ik kan mij voorstellen, maar dat weet ik dus niet zeker, maar dat ten aanzien van de kandidatenverkenner, een afgeleide is van Sonar en dan ben je afhankelijk van wat een kandidaat dus invult." Ze gaf aan dat ze dit een lastig punt vindt, omdat wanneer de kandidaat zijn profiel niet goed invult, dit ook niet goed in de systemen komt.

UWV: Het UWV werkt net zoals de gemeente met verschillende systemen. De medewerker gaf aan dat op hun afdeling in principe wordt gewerkt met twee systemen: "Wij werken met Sonar (hierin staan kandidaten met aanvullende info) wat ook weer input levert voor de kandidatenverkenner en we werken met WBS, hierin staan werkgevers en worden vanuit Sonar gegevens van werkzoekenden geladen. Dit gebruiken we als matching systeem en als CRM-systeem. Verder gebruikt de afdeling Uitkeren nog weer een ander systeem." Het UWV werkt met een overkoepelend systeem Sonar, waar meerdere systemen op zijn gelinkt. Vanuit Sonar wordt automatisch gefilterde informatie over de kandidaten in de kandidatenverkenner gezet. De afkorting CRM staat voor 'Customer Relationship Management', wat inhoudt dat het een klantvolgsysteem is, in dit geval is de werkgever 'de klant'. WBS staat voor 'Werk Bemiddeling Systeem', dat is het systeem dat ze gebruiken voor het matchen en als klantvolgsysteem. De informatie over werkzoekenden komt vanuit Sonar, dat is iets wat de medewerkers niet kunnen bewerken in WBS. De medewerker gaf aan dat ze geen informatie kunnen verstrekken uit gemeentelijke systemen. Daarom wil het UWV dat de gemeenten hun kandidaten in het UWV-systeem zetten. De medewerkers van het UWV kunnen deze kandidaten dan zien en de kandidaten komen dan ook in de kandidatenverkenner.

In paragraaf 1.7.2 is ingegaan op de kandidatenverkenner. Het UWV zet alle kandidaten in Sonar, dus ook de kandidaten die nog niet kunnen werken. Door aan die kandidaten een lage wegingsfactor toe te kennen, komen deze niet bovenaan in de kandidatenverkenner. De medewerker gaf aan dat het nadeel van de kandidatenverkenner is, dat de kandidatenverkenner op dit moment nog niet de hele doelgroep 'afspraakbanen' weergeeft. Dit komt volgens de medewerker doordat de gemeente niet alle kandidaten van de afspraakbanen in Sonar zet. Het UWV kan de gemeente niet verplichten om de kandidaten erin te zetten. De medewerker gaf aan dat niet alle kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt in de kandidatenverkenner kunnen, omdat dan het doel van de kandidatenverkenner voorbij wordt geschoten, het is juist de bedoeling om de doelgroep 'afspraakbanen' transparant te maken. Op de vraag hoe het kan dat geen van de MKB'ers bekend was met de kandidatenverkenner gaf de medewerker aan dat er relatief weinig ruchtbaarheid aan de kandidatenverkenner is gegeven en dat de kanalen die zijn gebruikt om het kenbaar te maken ook niet altijd de juiste zijn geweest. Dit punt heeft wel landelijke aandacht.

4.3 Samenvatting

Onderstaand wordt er een korte samenvatting gegeven over de bevindingen die zijn gepresenteerd in dit hoofdstuk. De conclusie zal worden onderverdeeld in de resultaten van de MKB'ers en in die van de gemeente en het UWV.

MKB'ers: Wat duidelijk wordt uit de gesprekken die zijn gevoerd met de MKB'ers is dat zij communicatie en verwachtingen over en weer naar elkaar toe heel erg belangrijk vinden, dat wil zeggen de verwachtingen tussen de MKB'er en gemeente en/of UWV en de verwachtingen tussen MKB'er en kandidaat. Wanneer deze op één lijn zitten kan volgens de MKB'ers een goede match gemaakt worden. De gegevens die de MKB'ers over het algemeen interessant vinden om te weten bij het selecteren van kandidaten zijn: leeftijd, werkervaring, opleiding, competenties, beperkingen, werkaanpassing, motivatie en wil van de kandidaat en affiniteit met de sector. Twee van de zeven MKB'ers hadden geen interesse in het kijken 'in de bakken' en één MKB'er twijfelde. Volgens de MKB'ers blijft het gesprek met de kandidaat erg belangrijk. Daarbij geven ze wel aan dat als de contactpersoon van de gemeente of het UWV niet goed op de hoogte is van hun bedrijf en wat de MKB'er zoekt, dat ze dan de selectie beter zelf kunnen doen. Op dit moment ontvangen vijf MKB'ers een cv van de kandidaat, twee daarvan ontvangen een profielschets en de drie andere MKB'ers krijgen een telefonische toelichting of mondelinge toelichting. Als de MKB'ers in 'de bakken' kunnen kijken/in een informatiesysteem, vinden de MKB'ers het volgende belangrijk: gegevens online kunnen inzien, voldoende zoekfilters die goed aansluiten op de resultaten die naar boven komen, een bewaarfunctie in het systeem zelf, niet zelf direct contact met de kandidaat moeten opnemen en het systeem moet up-to-date zijn.

Gemeente en UWV: De gemeente en het UWV verwerken ongeveer dezelfde persoonsgegevens over de kandidaten. Daarnaast verstrekken ze beide een cv en een korte profielschets aan de werkgevers. De gemeente verstrekt op verzoek van de werkgever ook een motivatiebrief van de kandidaat. De gegevens die zijn opgenomen in het cv en de profielschets zijn bij de gemeente en het UWV ongeveer hetzelfde. Beide instanties vragen toestemming aan de kandidaat om zijn cv en profielschets te verstrekken aan een potentiële werkgever. Beide instanties maken geen gebruik van één groot systeem, maar werken in verschillende systemen. Bij het UWV staat het systeem Sonar wel centraal waaraan verschillende systemen zijn gekoppeld. Vanuit Sonar worden de profielen in de kandidatenverkenner geanonimiseerd geladen.

Hoofdstuk 5 Analyse

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het literatuuronderzoek en het praktijkonderzoek bij elkaar gebracht en de analysevragen beantwoord. Dit hoofdstuk wordt opgebouwd aan de hand van de twee analysevragen (paragraaf 5.1 en 5.2).

5.1 Verstrekken van persoonsgegevens

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de eerste analysevraag: ‘Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen de theorie en de praktijk met betrekking tot het verstrekken van persoonsgegevens uit de systemen van de gemeenten en UWV aan het MKB?’ Deze vraag zal worden beantwoord door eerst de praktijk en daarna de theorie weer te geven.

Praktijk:

MKB'ers: Op dit moment ontvangen vijf MKB'ers cv's van de kandidaten vanuit de gemeente en/of het UWV. Twee van hen ontvangen op dit moment ook een korte profielschets over de kandidaat. De andere drie MKB'ers krijgen telefonisch een toelichting op het cv, of de contactpersoon komt langs om de kandidaten te bespreken. De MKB'ers gaven aan dat op de cv's vaak de reguliere gegevens staan zoals: NAW, opleiding, werkervaring, interesses, competenties en soms ook motivatie van de kandidaat.

Een vorm van verstrekken zou ook het kijken in de informatiesystemen van de gemeente en het UWV kunnen zijn. Geen van de MKB'ers kijkt om dit moment zelf in de informatiesystemen van de gemeente en het UWV om de kandidaten te selecteren.

Gemeente en UWV: De gemeente en het UWV verstrekken beide gegevens aan werkgevers die met kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt willen werken. Zowel de gemeente als het UWV verstrekken de volgende gegevens aan de MKB'ers in de vorm van een cv: NAW-gegevens, geboortedatum, werkervaring, opleidingen en cursussen, vaardigheden en competenties. Daarnaast verstrekt het UWV ook nog een persoonlijke presentatie van de kandidaat, hierin vertelt de kandidaat kort over zichzelf. In de profielschets wordt door beide instanties meer ingegaan op de persoon zelf, wat zijn iemand zijn beweegredenen en wat kan iemand bijvoorbeeld niet zo goed en waar heeft hij of zij begeleiding bij nodig. Daarnaast wordt, wanneer de werkgever daarom verzoekt, ook een motivatiebrief verstrekt door de gemeente. Beide instanties verstrekken geen medische gegevens aan de werkgevers, ze geven echter wel aan waar de werkgever rekening mee moet houden in verband met een eventuele beperking van de kandidaat.

De gemeente en het UWV laten op dit moment de MKB'ers niet in hun systemen kijken. Zowel bij de gemeente als bij het UWV wordt er toestemming aan de kandidaat gevraagd om de persoonsgegevens van de kandidaat te verstrekken aan de potentiële werkgever. Beide instanties gaven als reden dat het voor hen belangrijk is dat de kandidaat op de hoogte is van wat er met zijn gegevens gebeurt en daarnaast heeft het geen zin om gegevens te verstrekken aan een werkgever als een kandidaat zelf niet wil.

Theorie:

Onderstaand wordt er ingegaan op de theorie die belangrijk is voor de beantwoording van de analysevraag. Er wordt ingegaan op de vorm, voorwaarden verstrekken, de gegevens en de AVG. Verstrekken is een vorm van verwerken, dit is in artikel 1 onder b Wbp opgenomen. Zo kan bijvoorbeeld raadplegen of inzien van persoonsgegevens worden aangemerkt als het willen ‘kijken in de informatiesystemen’ van de gemeente en het UWV. Deze handeling valt ook onder het begrip ‘verwerking’ in de Wbp. Het mondeling overbrengen van persoonsgegevens kan worden geschaard onder de handeling van verspreiding van persoonsgegevens, of enige vorm van terbeschikkingstelling. Al deze verschillende vormen kunnen worden geschaard onder de verwerking

van persoonsgegevens. Verwerking heeft betrekking op het gehele proces van het verzamelen van persoonsgegevens tot aan de vernietiging daarvan.¹³⁵

Op het verstrekken, inzien/raadplegen en mondeling overbrengen van persoonsgegevens, zijn de regels over het verwerken van persoonsgegevens uit de Wbp van toepassing.

In paragraaf 3.2.3.2 zijn de voorwaarden hiervoor opgenomen. Er moet onder andere een gerechtvaardigd doel zijn en een rechtvaardigingsgrond. Het doel van vestrekking van persoonsgegevens aan de MKB'ers is in dit onderzoek, de kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk begeleiden en uiteindelijk dat ze een baan krijgen. De rechtvaardigingsgrond waar deze verwerking op is gebaseerd, is de e-grond, noodzakelijk voor de goede vervulling van een publiekrechtelijke taak van een bestuursorgaan.

Als laatste, de gegevens die worden verstrekt aan de MKB'ers, zijn op grond van de Wbp rechtmatig als de gegevens die worden verstrekt niet buiten proportie zijn en het doel niet overtreffen. De gegevens moeten daadwerkelijk nodig zijn voor het doel waarvoor ze worden verwerkt. De gegevens die worden verstrekt aan de MKB'ers zijn noodzakelijk om een goede match te maken en de kandidaten te begeleiden naar werk.

Voor de beantwoording van de vraag of er verschillen zitten tussen de theorie en de praktijk met betrekking tot het verstrekken van persoonsgegevens uit de systemen van de gemeenten en het UWV aan het MKB, brengt de AVG geen verandering. In de AVG verandert er niets aan het verstrekken van gegevens ten opzichte van de Wbp.

Antwoord op analysevraag:

De verstrekking van gegevens aan de MKB'ers gaat in overeenstemming met de regels van de Wbp. Er worden niet meer gegevens verstrekt dan is toegestaan en die verder gaan dan het doel van verwerking. Een vorm van verstrekken is ook het inzien van de gegevens in de informatiesystemen, dat wordt op dit moment in de praktijk niet gedaan.

De AVG brengt geen veranderingen met zich mee ten opzichte van de Wbp in het kader van het verstrekken van persoonsgegevens.

5.2 Wat zijn de wensen van het MKB en kan daar binnen de wet aan tegemoet gekomen worden?

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de tweede analysevraag: 'Onder welke voorwaarden kan binnen de kaders van de privacywetgeving tegemoet gekomen worden aan de wensen van de MKB'ers met betrekking tot selectie van de kandidaten uit de informatiesystemen bij de gemeenten en UWV ten behoeve van de plaatsing van deze kandidaten bij MKB in Noord-Nederland?' Deze vraag zal worden beantwoord door eerst de praktijk en daarna de theorie weer te geven.

Praktijk:

In deze paragraaf wordt er ingegaan op de wensen van de MKB'ers met betrekking tot de gegevenssoorten, in 'de bakken' kijken, het systeem en overige wensen.¹³⁶ Daarna wordt aandacht besteed aan het verwerken van persoonsgegevens en de systemen van de gemeente en het UWV.

MKB'ers: Als eerste de wensen van de MKB'ers met betrekking tot de gegevenssoorten. Over het algemeen vinden de MKB'ers de volgende gegevens interessant: leeftijd van een kandidaat, werkervaring, opleiding, competenties, beperkingen, werkaanpassing, motivatie en wil van de kandidaat en affiniteit met de sector. In het kader van dit hoofdstuk wordt nu het aspect 'beperking' belicht. In hoofdstuk 4 is er ingegaan op alle verschillende gegevenssoorten. Medische informatie vinden MKB'ers niet interessant bij het selecteren van kandidaten. Wel vinden ze de gevolgen van

¹³⁵ Kranenborg en Verhey 2011, p.65

¹³⁶ De term 'in de bakken' zal in dit stuk ook voorkomen, omdat de MKB'ers gebruik maakte van deze terminologie

een kandidaat zijn beperking interessant om te weten, wat kan iemand wel, wat kan iemand niet, welke extra begeleiding of werkplekaanpassing is er nodig.

Aan de MKB'ers is gevraagd of ze überhaupt wel interesse hebben om in 'de bakken' van de gemeente en het UWV te kijken. Twee MKB'ers gaven aan niet 'in de bakken' te willen kijken van het UWV en/of de gemeente. Deze MKB'ers gaven aan dat hun huidige contact met de gemeenten en/of het UWV goed is en dat zij in 'de bakken' kijken niet als toegevoegde waarde zien. Vier andere MKB'ers gaven aan dat het voor hen wel een interessante mogelijkheid zou kunnen zijn. Hier werden verschillende redenen voor gegeven: dat ze dan een compleet beeld krijgen van de beschikbare kandidaten, dat je dan wellicht aan nieuwe dingen denkt waar je als MKB'er nog niet aan dacht en dat je als MKB'er weet wat je zoekt. Eén MKB'er gaf aan niet in de 'bakken' van de gemeente te willen kijken maar wel in die van het UWV, omdat daar kandidaten in staan die net weer beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt.

De MKB'ers gaven aan dat het kunnen kijken in de informatiesystemen van de gemeente en het UWV wel interessant kan zijn, maar dat het gesprek met de kandidaat zelf het belangrijkste blijft. Als er geen klik is, dan gaat het volgens de MKB'ers niet werken. De MKB'ers gaven een aantal punten aan wat een systeem moet kunnen. Zij willen namelijk niet honderden profielen door moeten gaan, maar slechts een select aantal profielen, anders is het voor hen al niet interessant. De MKB'ers hadden de volgende wensen voor een systeem of het kunnen kijken in een informatiesysteem:

- Online-systeem, waar je in kunt kijken. MKB'ers willen dit slechts kunnen raadplegen en hebben geen interesse in het opslaan van gegevens op de eigen computer. Wel willen de MKB'ers een bewaarfunctie van profielen in het systeem zelf.
- Filters kunnen toepassen, die aansluiten op de gegevenssoorten die ze van een kandidaat willen weten. Deze filters moeten dan wel goed aansluiten op de resultaten die naar boven komen.
- Het systeem moet up-to-date zijn, de kandidaten die erin staan, moeten daadwerkelijk beschikbaar zijn voor werk.
- Niet zelf direct contact opnemen met de kandidaten, maar dat de profielen doorgestuurd kunnen worden naar de gemeenten en/of het UWV.
- Alle kandidaten in een systeem, geen onderscheid in verschillende doelgroepen.

Geen van de MKB'ers was bekend met de kandidatenverkenner. De vorm van de kandidatenverkenner leek de meeste MKB'ers wel interessant. Enkele MKB'ers gaven aan dit niet voldoende te vinden, omdat er geen geboortedatum en woonplaats in staat. Wat de MKB'ers aansprak in de kandidatenverkenner is dat het contact via het WSP verloopt, zodat zij zelf niet de kandidaten hoeven te benaderen. Als laatste gaven de meeste MKB'ers aan dat het voor hen goed zou zijn als alle kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt erin zouden staan, niet alleen de doelgroep 'afpraakbanen'. Wat de MKB'ers het allerbelangrijkste vonden was de communicatie. Deze moet over en weer goed zijn, niet alleen naar de MKB'ers toe vanuit de gemeente en het UWV maar ook naar de kandidaten toe. Zowel de MKB'er als de kandidaat moeten de verwachtingen op een lijn hebben, dit vinden de MKB'ers een taak voor de gemeente en het UWV. Daarbij vinden de meeste MKB'ers het wel prettig dat de selectie voor hen wordt gedaan, zij vinden ook dat dit over het algemeen goed wordt gedaan. Dit komt onder andere door de contactpersoon bij de gemeente of het UWV.

Gemeente en UWV: Het UWV en de gemeente verwerken op dit moment beiden gegevens over de kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt in hun systemen. Ze verwerken beide: alle basisgegevens (NAW-gegevens) van een kandidaat, daarnaast ook gegevens voor het verstrekken van een uitkering, historie als het gaat om de uitkering die verstrekt is en of die in het verleden is beëindigd, er staan gegevens in over re-integratieactiviteiten, hoe deze zijn verlopen, verstuurd beschikkingen, informatie over iemand zijn beperking, arbeidsmogelijkheden, werkervaring,

opleidingen en cursussen. Deze informatie verwerken de gemeente en het UWV om te voldoen aan al haar taken.

Zowel de gemeente als het UWV werken binnen de instantie met verschillende systemen. Zo heeft de gemeente onder andere verschillende systemen voor de consultants en voor de adviseurs werving en selectie. Het UWV werkt met verschillende systemen, maar heeft een overkoepelend systeem en dat is Sonar. Vanuit Sonar wordt automatisch gefilterde informatie over de kandidaten in de kandidatenverkenner gezet. De medewerkers van het UWV kunnen niet in de systemen van de gemeente. Beiden gaven ze aan korte lijntjes te hebben met elkaar en onderling ook vacatures te delen.

Theorie:

Onderstaand wordt er ingegaan op de theorie die van belang is bij de vraag of aan de wensen van de MKB'ers tegemoet gekomen kan worden: de theorie over persoonsgegevens, proportionaliteit en subsidiariteit, doelbinding, derde en ontvanger en AVG.

Er is sprake van persoonsgegevens wanneer het gaat om persoonsgegevens waarmee de persoon op grond van die gegevens direct of indirect identificeerbaar is. Er is een onderscheid tussen normale persoonsgegevens en bijzondere persoonsgegevens. Normale persoonsgegevens zijn bijvoorbeeld naam, adres, geboortedatum, geslacht. Bijzondere persoonsgegevens zijn gegevens die in beginsel niet mogen worden verwerkt, dit zijn onder andere gegevens op het gebied van godsdienst, ras, politieke gezindheid, gezondheid en seksuele leven. Deze gegevens mogen alleen worden verwerkt wanneer een uitzondering van toepassing is. De gemeente en het UWV verwerken beide medische gegevens over de kandidaten in hun systemen. Zij kunnen dit doen op basis van de uitzondering die is opgenomen in artikel 21 lid 2 sub f onder 1 of 2 Wbp, op basis van de uitvoering van wettelijke voorschriften of re-integratie of begeleiding van uitkeringsgerechtigden. Deze gegevens verstrekken zij niet aan de MKB'ers. Voor beide (normale en bijzondere persoonsgegevens) geldt dat er voor verwerking van persoonsgegevens aan de voorwaarden moet worden voldaan die staan in de Wbp, in paragraaf 3.2.3.2 wordt er ingegaan op deze voorwaarden.

Wanneer de gegevens van de kandidaten volledig worden geanonimiseerd, zodat deze niet te herleiden zijn naar de kandidaat, dan zijn de regels uit de Wbp niet van toepassing. Er kan dan niet meer worden gesproken van persoonsgegevens.

De beginselen subsidiariteit en proportionaliteit zijn van belang om de vraag te kunnen beantwoorden of de MKB'ers in de informatiesystemen van de gemeente en het UWV mogen kijken. De inbreuk op de persoonsgegevens van de betrokkene mag niet onevenredig zijn aan het doel wat nagestreefd wordt, dit is het proportionaliteitsbeginsel. Het subsidiariteitsbeginsel houdt in dat als er een minder ingrijpend middel is om hetzelfde doel te bereiken, dan moet dat minder bezwarende middel worden ingezet. Het proportionaliteitsbeginsel en subsidiariteitsbeginsel komen onder andere naar voren in de artikelen 11, 8 en 13 Wbp. Specifiek in artikel 11 Wbp komt naar voren dat persoonsgegevens slechts mogen worden verwerkt voor zover zij, gelet op de doeleinden waarvoor zij worden verzameld of vervolgens worden verwerkt, toereikend, ter zake dienend en niet bovenmatig mogen zijn.¹³⁷ Als er meer gegevens worden verwerkt dan voor het doel noodzakelijk is, moet worden afgevraagd of de verwerking wel mag plaatsvinden op grond van dat doel.¹³⁸

Doelbinding is ook van belang om uiteindelijk een antwoord te kunnen geven op de vraag of er in de systemen gekeken mag worden. Centraal in de Wbp staat dat de verwerking moet voldoen aan het vereiste van doelbinding, anders is er geen sprake van een rechtmatige verwerking. In de artikelen 7 en 9 van de Wbp komt dit vereiste naar voren: het verzamelen van de persoonsgegevens moet voor welbepaalde, uitdrukkelijke omschreven en gerechtvaardigde doeleinden plaatsvinden en het verder

¹³⁷ Thole e.a. 2010, p.75

¹³⁸ Berkvens en Prins 2007, p.192

verwerken ervan moet verenigbaar zijn met deze doeleinden. Daarbij mogen persoonsgegevens niet worden verwerkt op een wijze die onverenigbaar is met de doeleinden waarvoor ze zijn verkregen.

Derde en ontvanger zijn twee begrippen in de Wbp, die wat zeggen over wie wat mag inzien of ontvangen. Er kan van een derde worden gesproken als de MKB'ers in het doel van de verwerking worden opgenomen. In het geval dat het verstrekken van gegevens aan MKB'ers niet in het doel wordt opgenomen, wordt er gesproken van een ontvanger. Er wordt gesproken van een ontvanger van persoonsgegevens, als het gaat om verstrekken van persoonsgegevens en niet om raadplegen of opvragen. De MKB'ers zouden als verantwoordelijke aangemerkt kunnen worden, als zij voldoen aan de definitie uit artikel 1 onder d Wbp. In dat geval zijn zij zelf verantwoordelijk voor de verwerking van persoonsgegevens en moeten ze voldoen aan de regels uit de Wbp voor verwerken.

De AVG brengt geen veranderingen met zich mee ten opzichte van de Wbp op de bovenstaande theorie die van belang is voor de beantwoording van de tweede analysevraag. De AVG heeft geen invloed op de vraag of privacywetgeving mogelijkheden biedt om aan de wensen van de MKB'ers te voldoen.

Antwoord op de analysevraag:

De MKB'ers hadden verschillende wensen op het gebied van gegevens en systemen. Onderstaand worden de wensen gekoppeld aan de mogelijkheden die de privacywetgeving biedt om deze wensen te bewerkstelligen.

Allereerst de wensen van de MKB'ers voor de soorten gegevens die zij interessant vinden om de kandidaten op te selecteren. MKB'ers hebben verschillende gegevenssoorten aangegeven die zij interessant vinden om in te zien bij het selecteren van kandidaten, zie paragraaf 4.1. De gegevens die de MKB'ers willen inzien van de kandidaten zijn over het algemeen de gegevens die op een cv staan, zoals: NAW-gegevens, werkervaring, opleiding, competenties. Daarnaast zouden ze ook graag motivatie, affiniteit met de sector en de beperking van de kandidaten willen weten. Al deze gegevens zijn in eerste oogopslag niet buiten proportie aan het doel de kandidaten weer naar werk te begeleiden. Deze gegevens vinden MKB'ers noodzakelijk om te kijken of er een match is tussen de vacature en de kandidaat. De gegevenssoort die een vraagteken oplevert, zijn de gegevens over iemand zijn beperking. Het is de vraag of deze gegevens aan te merken zijn als medische gegevens. Medische gegevens zijn bijzondere persoonsgegevens en in beginsel verboden om te verwerken en te verstrekken. De gemeente en het UWV verwerken beide medische gegevens, wat is toegestaan omdat voor hen een uitzondering geldt die staat in artikel 21 Wbp. Het gaat om de vraag of MKB'ers gegevens over iemand zijn beperking mogen inzien. De MKB'ers vinden de gegevens over een medische aandoening van een kandidaat niet interessant, maar wel wat de gevolgen hiervan zijn op de uitoefening van de werkzaamheden en waar zij rekening mee dienen te houden als werkgever. Het gaat dus niet om de aandoening zelf. In het kader van het begeleiden naar werk en het vinden van een goede match tussen kandidaat en werkgever, is dit belangrijke informatie. Deze informatie is noodzakelijk om een goede match tot stand te laten komen. Er kan dus op basis van de privacywetgeving tegemoet worden gekomen aan de wensen van de MKB'ers betreffende de gegevens die zij interessant vinden voor het selecteren van kandidaten. Wel moet ervoor worden gewaakt dat MKB'ers geen medische informatie krijgen of kunnen inzien. Op MKB'ers is namelijk geen uitzonderingsregel van toepassing.

In het kader van de beantwoording van de tweede analysevraag, wordt de vraag of het mogelijk is in de huidige informatiesystemen van de gemeenten en het UWV te kijken, niet meegenomen. In hoofdstuk 6 wordt hier een conclusie op gegeven. Onderstaand wordt ingegaan op de mogelijkheden voor het kijken in de systemen en de wensen van de MKB'ers.

De privacywetgeving biedt mogelijkheden om een systeem op te zetten dat de MKB'ers kunnen raadplegen. Dit systeem zou dan grotendeels kunnen voldoen aan de wensen van de MKB'ers welke zijn vermeld in paragraaf 5.2 onder 'praktijk'. Deze wensen zijn echter meer technisch van aard dan wat mogelijk is op basis van de privacywetgeving. Wanneer de gegevens in een systeem worden gezet dat geraadpleegd kan worden door MKB'ers, moeten de gegevens van de kandidaten geanonimiseerd in het systeem worden opgenomen. Op basis van het doel en grond voor verwerking, kunnen de persoonsgegevens van de kandidaten niet zomaar openbaar in een systeem worden weergegeven. Wanneer de gegevens geanonimiseerd zijn opgenomen, kan er niet meer worden gesproken van persoonsgegevens en hoeft er niet te worden voldaan aan de voorwaarden uit de Wbp voor het verwerken van persoonsgegevens. Daarnaast worden door te werken met anonieme profielen, de gegevens van deze 'kwetsbare' groep beschermd.

Wanneer de persoonsgegevens niet geanonimiseerd in het systeem staan, zou er toestemming gevraagd moeten worden aan de kandidaten om hun persoonsgegevens in een systeem te zetten dat voor MKB'ers te raadplegen is. De gemeente en het UWV hebben namelijk geen grondslag om deze gegevens openbaar te maken zonder toestemming van de kandidaat. Toestemming is echter in het kader van dit vraagstuk een lastig punt, omdat er sprake is van een hiërarchische verhouding, namelijk gemeente/UWV en kandidaat. Bij de rechtmatigheid van deze toestemming kunnen dus vraagtekens worden gezet.

Daarnaast kunnen er vraagtekens worden gezet of de MKB'ers wel in de informatiesystemen van de gemeenten en het UWV willen kijken. De MKB'ers hebben meerdere keren laten weten niet elke keer verschillende systemen te willen raadplegen. Daarnaast vinden zij het prettig wanneer de selectie voor hen wordt gedaan. De selectie moet dan alleen wel goed gebeuren en aansluiten op de wensen van de MKB'ers die zij hebben aangegeven voor de matching en selectie van kandidaten.

Hoofdstuk 6 Conclusie

In dit hoofdstuk wordt er antwoord gegeven op de centrale onderzoeksvraag: 'In hoeverre biedt de privacywetgeving MKB in Noord-Nederland de mogelijkheid om zelf kandidaten te selecteren uit informatiesystemen van de gemeenten en UWV ten behoeve van social return en de Participatiewet en in hoeverre sluit dit aan op de wensen van de MKB'ers?' De conclusies in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op de resultaten die zijn verkregen uit het literatuuronderzoek, praktijkonderzoek en de analyse.

Privacywetgeving en de mogelijkheid tot het kijken in de systemen:

Biedt de privacywetgeving de mogelijkheid om zelf kandidaten te selecteren uit de informatiesystemen van de gemeenten en UWV? Deze vraag staat hier centraal.

Vanuit de privacywetgeving zijn een aantal belemmeringen, deze worden onderstaand aangehaald.

Beginnelsen van proportionaliteit en subsidiariteit

Wanneer de MKB'ers direct vanuit de informatiesystemen kandidaten zouden selecteren en alle gegevens zouden zien die de gemeente en het UWV verwerken, zou dit buiten proportie zijn en het doel van de verwerking te buiten gaan. De MKB'ers mogen bijvoorbeeld geen medische gegevens van een kandidaat zien. Ook informatie over hoe vaak iemand een uitkering heeft gehad is niet relevant voor MKB'ers voor het selecteren van kandidaten. Op dit moment staat er in de informatiesystemen van de gemeente en het UWV irrelevante en privacygevoelige informatie voor het selecteren van kandidaten, die de MKB'ers niet mogen inzien. Wanneer de MKB'ers in de huidige systemen zouden kijken, is dit buiten proportie en dus in strijd met het proportionaliteitsbeginsel. Een mogelijke oplossing is het afschermen van bepaalde gegevens die niet relevant zijn voor de MKB'ers om te zien en die zij niet mogen inzien.

Wanneer er in de informatiesystemen van de gemeenten en het UWV wordt gekeken om kandidaten te selecteren, komt ook het subsidiariteitsbeginsel onder druk te staan. Er zijn namelijk minder bezwarende mogelijkheden dan het kijken in de systemen om hetzelfde doel na te streven, zoals de huidige werkwijze van de gemeente en het UWV. De gemeente en het UWV verstrekken nu persoonsgegevens aan de MKB'ers die zijn toegestaan op grond van de Wbp, zoals in paragraaf 5.1 is gepresenteerd. De gemeente en het UWV hebben nu zelf in de hand wat ze wel en niet verstrekken aan de MKB'ers.

Hoeveelheid persoonsgegevens geregistreerd in de systemen van de gemeente en het UWV

De gemeente en het UWV registreren veel verschillende soorten gegevens over de kandidaten. Dit gaat van gegevens over uitkering tot verstuurd beschikkingen en beperkingen van een kandidaat. Al deze gegevens staan in verschillende systemen, zowel bij de gemeente als bij het UWV. Voor de MKB'er is het niet noodzakelijk om alle gegevens over de kandidaten in te zien, die geregistreerd staan in de systemen van de gemeente en het UWV. Dit zou namelijk buiten proportie zijn en verder gaan dan nodig is om aan het doel te voldoen.

Gevoelige (bijzondere) persoonsgegevens

Bij het eerste en tweede punt is al aangegeven dat de gemeente en het UWV veel verschillende soorten gegevens registreren, waaronder ook bijzondere persoonsgegevens. Deze gegevens mogen de MKB'ers in het kader van de privacywetgeving niet inzien.

Wel of niet kijken in systemen?

Er kan worden geconcludeerd dat het inzien van de huidige informatiesystemen van de gemeenten en het UWV door het MKB niet overeenkomt met de huidige privacywetgeving. De privacywetgeving biedt MKB'ers uit Noord-Nederland niet de mogelijkheid om kandidaten zelf te selecteren uit de huidige informatiesystemen van de gemeenten en het UWV. Daarnaast zijn er ook nog praktische

kanten die het heel lastig maken, zoals de meerdere systemen waarin de gegevens geregistreerd staan. De AVG brengt geen veranderingen met zich mee ten opzichte van de Wbp op de bovenstaande punten die van belang zijn voor de beantwoording van de centrale onderzoeksvraag. Ook op basis van de AVG is het inzien van de huidige informatiesystemen van de gemeenten en het UWV niet toegestaan.

Wensen MKB'ers en mogelijkheden privacywetgeving:

In paragraaf 5.2 van het analysehoofdstuk is reeds ingegaan op de wensen van de MKB'ers en de mogelijkheden die de privacywetgeving biedt.

Er kan aan de wensen van de MKB'ers worden voldaan op het gebied van de soort gegevens die zij belangrijk vinden bij het selecteren van de kandidaten. Deze gegevens zijn daadwerkelijk nodig voor het maken van een goede match tussen kandidaat en werkgever. De gegevens die zij willen weten van een kandidaat zijn niet buiten proportie en gaan niet verder dan het doel waarvoor zij zijn verzameld. Daarbij moet worden opgelet dat de gegevens over iemand zijn beperking, geen medische gegevens zijn.

De privacywetgeving biedt mogelijkheden om een systeem op te zetten dat de MKB'ers kunnen raadplegen. Dit systeem zou grotendeels kunnen voldoen aan de wensen van de MKB'ers. Dit systeem zal echter wel anonieme gegevens moeten bevatten, omdat op basis van het doel en grond voor verwerking de persoonsgegevens van de kandidaten niet zomaar openbaar in een systeem mogen staan. Wanneer er wordt gewerkt met anonieme profielen zijn de regels uit de Wbp over het verwerken van persoonsgegevens niet van toepassing.

Niet alle MKB'ers willen in de systemen van de gemeenten en het UWV kijken om kandidaten te selecteren. Uit de gesprekken met de MKB'ers bleek dat zij het wel interessant vinden, maar niet noodzakelijk achten dit te kunnen. De MKB'ers vinden het belangrijker dat er wordt geluisterd naar hun wensen op het gebied van de matching en selectie van de kandidaten. Daarnaast vinden de MKB'ers het ook prettig dat de selectie voor hun wordt gedaan. Dit moet echter wel aansluiten op de wensen van de MKB'ers.

Hoofdstuk 7 Aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de aanbevelingen aan het lectoraat gepresenteerd. De aanbevelingen worden aangeboden aan de hand van de resultaten die zijn verkregen door het beantwoorden van de centrale onderzoeksvraag: 'In hoeverre biedt de privacywetgeving MKB in Noord-Nederland de mogelijkheid om zelf kandidaten te selecteren uit informatiesystemen van de gemeenten en UWV ten behoeve van social return en de Participatiewet en in hoeverre sluit dit aan op de wensen van de MKB'ers?'

Aan het lectoraat worden de volgende aanbevelingen gedaan:

Wel of niet in de systemen kijken?

De eerste aanbeveling aan het lectoraat is om in het project MKB@Work mee te nemen dat het niet mogelijk is voor de MKB'ers om op dit moment direct in de informatiesystemen te kijken van de gemeenten en het UWV om kandidaten te selecteren, in verband met de privacywetgeving. De aanbeveling daarbij is om 'het kijken in de systemen' niet verder te gaan onderzoeken, omdat er vanuit de privacywetgeving te veel risico's mee gepaard gaan. Daarnaast is uit de gesprekken met de MKB'ers naar voren gekomen dat het kijken in de systemen, niet voor iedereen een interessante oplossing zou zijn. Het werd vooral gezien als iets extra's. Het 'probleem' van de matching en selectie zal niet opgelost worden met een nieuw systeem.

Vervolgonderzoek vergaande samenwerking gemeenten en UWV

De tweede aanbeveling gaat over de wensen van de MKB'ers. De aanbeveling is om verder te kijken naar de wensen van de MKB'ers. Welke communicatievorm vinden zij prettig en hoe staan zij graag in contact met de gemeente en het UWV? Door hier nog meer aandacht aan te besteden, bijvoorbeeld door dit vraagstuk mee te nemen in een vervolgonderzoek, zal uiteindelijk tegemoet gekomen kunnen worden aan de wensen van de MKB'ers. Daarbij kan er gekeken worden naar de mogelijkheid van een samenwerkingsverband tussen de gemeente en het UWV. Een vergaande samenwerking tussen de gemeenten en het UWV zou kunnen betekenen dat veel 'communicatieproblemen' opgelost kunnen worden. Het MKB zal dan geen verschil meer merken tussen gemeente en UWV, dit zal zorgen voor korte lijnen en één contactpersoon. De MKB'ers maken zelf geen onderscheid tussen de verschillende doelgroepen, waardoor het prettig zou zijn dat ze bij één instantie terechtkunnen.

Vervolgonderzoek verdere verplichtingen en rechten privacywetgeving

De derde aanbeveling, is een tot het doen van een vervolgonderzoek waarbij ook de verplichtingen van de verantwoordelijke en de rechten van de betrokkene worden meegenomen. Op deze manier kan er volledig worden voldaan aan de privacywetgeving. Daarbij is de aanbeveling om ook de AVG mee te nemen in het onderzoek.

Aansluiting tussen MKB en gemeenten en UWV

De laatste aanbeveling gaat over de huidige werkwijze van de gemeente en het UWV. Gaandeweg het onderzoek zijn er verschillende punten naar voren gekomen, die de gemeente en het UWV mogelijk kunnen verbeteren. Deze punten zijn naar voren gekomen uit de gesprekken met de MKB'ers. Een aanbeveling aan de opdrachtgeefster is om de gemeenten en het UWV op deze punten te wijzen, betreffende:

Aandachtspunten communicatie:

- Verbeter de communicatie naar de MKB'ers en de kandidaten toe, waarbij de wensen van de MKB'ers worden meegenomen. De MKB'ers hebben als voorkeur om met een vaste contactpersoon te werken. Op deze manier hadden ze het idee dat de communicatie verbeterd kan worden en er korte lijnen ontstaan in de communicatie. Daarnaast gaven

MKB'ers aan dat de communicatie naar de kandidaten soms wordt vergeten. Kandidaten zijn vaak niet goed op de hoogte wat er bijvoorbeeld gebeurt met hun uitkering en dit zorgt voor verwarring. De communicatie moet zowel naar de MKB'er als de kandidaat goed zijn.

- Lever maatwerk aan de MKB'ers. Niet elke MKB'er wil op dezelfde manier zijn informatie ontvangen of heel actief zijn in het inzetten van de doelgroepen, terwijl een andere MKB'ers wel openstaat voor verschillende mogelijkheden. Door in kaart te krijgen wat de MKB'ers prettig vinden op welke manier er met hun moet worden gecommuniceerd, kan er maatwerk worden geleverd.

Aandachtspunt begeleiding:

- Enkele MKB'ers gaven aan dat er meer begeleiding mag zijn tijdens het werktraject van de kandidaat. Volgens de MKB'ers hebben sommige kandidaten extra begeleiding nodig. Door in kaart te brengen wat de behoeften zijn van de kandidaten als ze tewerkgesteld zijn, kan er worden bepaald of kandidaten behoefte hebben aan extra begeleiding naast het werk.

Aandachtspunten systemen:

- Naar alle waarschijnlijkheid zal het geen toegevoegde waarde zijn om een nieuw systeem te ontwikkelen. Dit kost veel tijd, geld en ingewikkelde kwesties in verband met de privacywetgeving. Er zou kunnen worden gekeken hoe de huidige systemen waar de MKB'ers gebruik van maken om kandidaten in te zoeken, verbeterd kunnen worden en deze meer laten aansluiten bij de wensen van de MKB'ers die in het praktijkhoofdstuk zijn weergegeven
- De kandidatenverkenner is een goed initiatief van het UWV om de doelgroep inzichtelijk te maken. Daarbij is het belangrijk om de kandidatenverkenner meer te laten aansluiten bij de wensen van de MKB'ers. Een van de punten die de MKB'ers aangaven, was dat het prettig zou zijn dat de hele doelgroep, bijvoorbeeld WIA/WGA, in de kandidatenverkenner zou komen. Door de wensen van de MKB'ers mee te nemen, zal de kandidatenverkenner meer aansluiten op de behoeften van de MKB'ers.

Lijst van afkortingen

1. ABRvS	Afdeling bestuursrechtspraak Raad van State
2. AP	Autoriteit Persoonsgegevens
3. AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
4. Awb	Algemene wet bestuursrecht
5. BSN	Burgerservicenummer
6. BW	Burgerlijk Wetboek
7. CBB	College voor het beroep van het bedrijfsleven
8. Cbp	College bescherming persoonsgegevens
9. CRvB	Centrale Raad van Beroep
10. EHRM	Europese Hof van de Rechten van de Mens
11. EVRM	Europees Verdrag van de Rechten van de Mens
12. FG	Functionaris Gegevensbescherming
13. HR	Hoge Raad
14. HvJ	Hof van Justitie
15. ID-baan	In- en doorstroombaan
16. MKB	Midden- en Klein Bedrijf
17. NAW	Naam, Adres en Woonplaats
18. Pro	Praktijkonderwijs
19. RAAK-MKB	“RAAK-mkb financiert projecten van hogescholen in samenwerking met het mkb. Het doel van de regeling is het bevorderen van kennisuitwisseling om het innovatief vermogen van mkb-ondernemingen te vergroten.” ¹³⁹
20. Rb	Rechtbank
21. SROI	Social Return On Investment
22. UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
23. Wajong	Wet Werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
24. Wbp	Wet bescherming persoonsgegevens
25. Wet SUWI	Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
26. WIW-baan	Wet inschakeling werkzoekendenbaan
27. WSP	Werkgeversservicepunt
28. WSW	Wet sociale werkvoorziening
29. WWB	Wet Werk en Bijstand

¹³⁹ SIA, *RAAK-mkb*, onbekend, <http://www.regieorgaan-sia.nl/content/RAAK-regeling/raak-mkb>, (laatst geraadpleegd op 03-05-2017)

Bronnenlijst

Literatuur:

Berkvens en Prins 2007

J.M.A. Berkvens en J.E.J. Prins, *Privacyregulering in theorie en praktijk*, Kluwer, Deventer:2007

De Jong 2015

J.P. de Jong, 'De Algemene verordening gegevensbescherming', *RegelMaat*, 2015 (30) 1

Den Hoedt, Schofaerts en Turmel 2014

M.C.J. den Hoedt, K. Schofaerts en D. Turmel 2014, Evaluatie implementatie social return
rijksoverheid, Ipso Facto Beleidsonderzoek: Den Haag, juli 2014

De Vey Mestdagh 2016

C.N.J. de Vey Mestdagh (red.), *Inleiding IT-recht*, Groningen: Stichting Recht & ICT: 2016

Hermans 2015

K. Hermans, Participatiewet: Op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt, *Tijdschrift
Arbeidsrechtpraktijk*, 2015, nummer 2

Holvast 2001

J. Holvast, *Het gebruik van persoonlijkheidsprofielen in de publieke sector*, Den Haag: Sdu Uitgevers
2001

Hooghiemstra en Nouwt 2007

T.F.M. Hooghiemstra en S. Nouwt, *Tekst en toelichting Wet bescherming persoonsgegevens*, Sdu
Uitgevers, Den Haag: juni 2007

Kranenburg en Verhey 2011

H.R. Kranenburg en L.F.M. Verhey 2011, *Wet bescherming persoonsgegevens in Europees perspectief*,
Kluwer, Deventer:2011

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2011

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid, Social Return. Handleiding voor aanbestedende diensten van het Rijk, december
2011, versie 2.0

Ministerie van Justitie 2002

Ministerie van Justitie, Handleiding voor verwerkers van persoonsgegevens, Den Haag: april 2002

Ministerie van Sociale Zaken Werkgelegenheid 2017

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum
arbeidsbeperkten, februari 2017

Oden, Beukeveld en Van der Woude 2015

P.A.T. Oden, M.T.G. Beukeveld en C.S. van der Woude, Arbeidspools door ondernemers: juridische
vormgeving en ervaringen in de praktijk, Kenniscentrum Arbeid Hanzehogeschool Groningen februari
2015

Oden, Beukeveld en Schuldink 2016

P.A.T. Oden, M.T.G. Beukeveld en D. Schuldink, MKB@Work doelgroepen snel op hun plek door structurele samenwerking met een regelluwe aanpak en zelfregie door MKB, Lectoraat Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt, Groningen maart 2016

Oden en Beukeveld 2014

P.A.T. Oden en M.T.G. Beukeveld (red.), Social Return in aanbestedingen: it takes two to tango! Onderzoeksverslag Social in het bestek, Kenniscentrum Arbeid Hanzehogeschool Groningen februari 2014

Rendement 2014

Rendement, *U bent aan zet met de Participatiewet*, Rendement Uitgeverij BV, Rotterdam: 2014

Rijkers 2002

D. Rijkers, *Privacy De Wet Bescherming Persoonsgegevens*, Adformatie Groep, Alphen aan den Rijn: 2002

I.P.V. van Schelven en P.C. van Schelven 2016

I.P.V. van Schelven en P.C. van Schelven, 'Europese gegevensbescherming: van richtlijn naar verordening', *NtEr*, mei 2016 nr.3, p.101

Thole e.a. 2010

E. Thole e.a., *50 vragen over Privacy*, Kluwer, Deventer:2010

TNO 2012

TNO, Handleiding Social Return voor opdrachtnemers in de bouw en infra, oktober 2012

Van der Jagt 2016

F.C. van der Jagt, 'Wanneer het lekt bij de buurman: het contractueel afdichten van meldingsplichtige datalekken', *Contracteren*, september 2016 nr.3

Verhey en Raijmakers 2013

L.F.M. Verhey en M.W. Raijmakers, 'Artikel 8 EVRM: proportionaliteit en verwerking van persoonsgegevens', *RegelMaat*, 2013 (28) 3

Internetsites:

Autoriteit Persoonsgegevens, *Artikel 1 sub g Wbp*, onbekend, <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/wetten/wbp-naslag/hoofdstuk-1-algemene-bepalingen-art-1-tm-5/artikel-1-sub-g-wbp>, (laatst geraadpleegd op 10-02-2017)

Autoriteit Persoonsgegevens, *Artikel 1 sub h Wbp*, onbekend, <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/wetten/wbp-naslag/hoofdstuk-1-algemene-bepalingen-art-1-tm-5/artikel-1-sub-h-wbp>, (laatst geraadpleegd op 13-02-2017)

Autoriteit Persoonsgegevens, *Europese wetgeving*, onbekend, <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/wetten/europese-privacywetgeving>, (laatst geraadpleegd op 30-11-2016)

Autoriteit Persoonsgegevens, *Verstrekken van persoonsgegevens*, onbekend, <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/persoonsgegevens/verstrekken-van-persoonsgegevens>, (laatst geraadpleegd op 13-02-2017)

Encyclo, *Informatiesysteem*, onbekend, <http://www.encyclo.nl/begrip/Informatiesysteem> , (laatst geraadpleegd op 03-02-2017)

Erfgoedinspectie, *Publiekrechtelijke zelfstandige bestuursorganen*, onbekend, <https://www.erfgoedinspectie.nl/toezichtvelden/archieven/inhoud/geinspecteerde-instellingen/publiekrechtelijke-zelfstandige-bestuursorganen> , (laatst geraadpleegd op 06-04-2017)

Groningen nieuws, *'Zelf aan het werk' van start in Groningen*, 30-03-2016, <http://groningen.nieuws.nl/gemeente/130015/zelf-aan-het-werk-van-start-in-groningen/> (laatst geraadpleegd op 12-12-2016)

N. van Eijk, *'Big data is de hype voorbij'*, onbekend, Instituut voor informatierecht, <http://www.ivir.nl/publicaties/download/1791>, p.6

Ondernemersplein, *Participatiewet*, onbekend, <http://www.ondernemersplein.nl/regel/participatiewet/> , (laatst geraadpleegd op 6-11-2016)

Pianoo, *Participatiewet en social return bij aanbestedingen*, onbekend, <https://www.pianoo.nl/themas/maatschappelijk-verantwoord-inkopen-mvi-duurzaam-inkopen/mvi-thema-s/social-return/social-return-toegelicht-0>, (laatst geraadpleegd op 14-11-2016)

Pianoo, *Social Return*, onbekend, <https://www.pianoo.nl/themas/maatschappelijk-verantwoord-inkopen-mvi-duurzaam-inkopen/mvi-thema-s/social-return>, (laatst geraadpleegd op 6-11-2016)

PrivacyCompany, *Privacywetgeving boek*, onbekend, https://www.privacycompany.eu/files/privacywetgeving%20boek%20webversie_.pdf

Rendement.nl, *Geen quorum voor arbeidsbeperkten*, 14 juli 2016, <https://www.rendement.nl/nieuws/id18301-in-2017-geen-quorum-voor-arbeidsbeperkten.html>, (laatst geraadpleegd op 23-01-2017)

Rendement.nl, *Quorumwet*, onbekend, <https://www.rendement.nl/hr/quorumwet>, (laatst geraadpleegd op 23-01-2017)

Rijksoverheid, *Participatiewet*, onbekend, <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet>, (laatst geraadpleegd op 14-12-2016)

Rijksoverheid, *Mogen organisaties mijn persoonsgegevens aan anderen doorgeven?*, onbekend, <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/persoonsgegevens/vraag-en-antwoord/mogen-organisaties-mijn-persoonsgegevens-aan-anderen-doorgeven>, (laatst geraadpleegd op 13-02-2017)

Samen voor de klant, *Begrippenlijst: Sonar*, onbekend, <https://www.samenvoordeklant.nl/begrippenlijst#Sonar> , (laatst geraadpleegd 21-01-2017)

Samen voor de klant, *Doelgroepregister Banenafpraak*, bijgewerkt op 7 april 2017, <http://www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/doelgroepregister-banenafpraak> laatst geraadpleegd 07-04-2017)

Samen voor de klant, *Kandidaatverkenner banenafpraak*, onbekend, https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/infosheet_gemeenten_kandid

[atenverkenner_banenafspraak.pdf#overlay-context=nieuws/kandidatenverkenner-banenafspraak](#)
(laats geraadpleegd 21-01-2017)

Samen voor de klant, *Kandidaatverkenner online*, onbekend,
<https://www.samenvoordeklant.nl/nieuws/kandidatenverkenner-online> , (laatst geraadpleegd 21-01-2017)

Samen voor de klant, *Transparantie & ICT*, onbekend,
<https://www.samenvoordeklant.nl/transparantie-ict> (laatst geraadpleegd, 21-01-2017)

Samen voor de klant, *UWV applicaties*, 16 april 2015,
https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/Sessie_16_Hoe_helpen_UWV-applicaties_uw_arbeidsmarktregio_transparant_maken_0.pdf (laatst geraadpleegd op 12-12-2016)

SIA, *RAAK-mkb*, onbekend, <http://www.regieorgaan-sia.nl/content/RAAK-regeling/raak-mkb>, (laatst geraadpleegd op 03-05-2017)

Stichting Social Return, *Wat is Social Return?*, onbekend,
<https://www.stichtingsocialreturn.nl/site/index.php/wat-is-social-return> , (laatst geraadpleegd op 14-11-2016)

UWV, *Aanvraag beoordeling arbeidsvermogen*, onbekend,
<http://www.uwv.nl/particulieren/arbeidsbeperkt/beoordeling-arbeidsvermogen/mijn-aanvraag/detail/wat-is-het-doelgroepregister/kan-ik-bezwaar-maken-tegen-opname-in-het-doelgroepregister> (laatst geraadpleegd op 06-04-2017)

UWV, *Participatiewet*, onbekend, <https://www.uwv.nl/overuwv/pers/dossiers/participatiewet.aspx>,
(laatst geraadpleegd op 06-04-2017)

Van Benthem & Keulen, *Quotumwet treedt voorlopig niet in werking*, 20 juli 2016,
<http://www.vbk.nl/kennis-delen/actualiteiten/quotumwet-treedt-voorlopig-niet-in-werking/>, (laatst geraadpleegd op 23-01-2017)

Werk.nl, *Kandiaatverkenner banenafpraak*, onbekend,
https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/wervingsadvies/personeel-subsidies/kandidatenverkenner-banenafpraak# , (laatst geraadpleegd op 10-01-2017)

Werk.nl, *Wat is Werk.nl?*, onbekend, https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/over/werkl , (laatst geraadpleegd op 12-12-2016)

Werk.nl, *Werkgeversservicepunten*, onbekend,
https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/wervingsadvies/werkgeversservicepunt, (laatst geraadpleegd 23-01-2017)

Werk.nl, *Werkgeversservicepunten: kosteloze ondersteuning*, onbekend,
https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/wervingsadvies/werkgeversservicepunt/ondersteuning,
(laatst geraadpleegd 23-01-2017)

Werk.nl, *Werkzoekenden die vallen onder de Participatiewet*, onbekend,
https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/wervingsadvies/personeel-subsidies/participatiewet,
(laatst geraadpleegd 23-01-2017)

Zelf aan het werk, onbekend, <https://zelfaanheterwerk.nl/nld> , (laatst geraadpleegd op 13-02-2017)

Jurisprudentielijst:

EHRM 17 juli 2008, nr.20511/03, RvdW 2009

HvJ EU 9 november 2010, nr. C-92/09 e.a. (*Schecke en Eifert/Land Hessen*)

HR 10 december 1993, NJ 1994 667

Rb Arnhem 15 april 2002, ECLI:NL:RBARN:2002:AE2598

ABRvS 30 januari 2013, ECLI:NL:RVS:2013:BY9910

ABRvS 30 november 2011, ECLI:NL:RVS:2011:BU6383

ABRvS 4 juli 2007, ECLI:NL:RVS:2007:BA8742

CRvB 24 november 2005, 04-2623 AW LJN: AU7816

CBB 2 augustus 2010, LJN BN3056

Nationale Ombudsman, 21 augustus 2006, nr.2006/290

Cbp 15 mei 1998, 96.A.712.01

Wet- en regelgeving:

- Aanbestedingswet 2012
- Algemene Verordening Gegevensbescherming ('Aangenomen tekst', 27 april 2016).
- Participatiewet
- Wet Banenafpraak quotum arbeidsbeperkten
- Wet bescherming persoonsgegevens

Kamerstukken:

- Eerste Kamer, vergaderjaar 2011–2012, 33 065, C,
- Kamerbrief, 14 december 2015; bericht Staatscourant, 18 december 2015
- Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3
- Kamerstukken II, 2012/2013, 33 566, nr. 15
- Tweede Kamer, vergaderjaar 2011–2012, 33 161, nr. 3

Bijlage 1: Vragenlijst MKB'ers

Interviewschema MKB'ers

Mijn afstudeeronderzoek maakt deel uit van het project MKB@Work van de Hanzehogeschool Groningen. Samen met MKB-werkgevers, gemeenten en UWV zoeken we naar hoe de matching van kandidaten met vacatures in het MKB ten behoeve van social return en de Participatiewet beter kan aansluiten bij de behoeften van het MKB. De aanleiding van mijn onderzoek is geweest dat voor het project MKB@Work met verschillende MKB'ers gesprekken zijn gevoerd in het kader van de matching en plaatsing van kandidaten bij deze MKB'ers. Uit deze gesprekken is naar voren gekomen dat MKB'ers ervaren dat dit niet altijd even goed verloopt. Daarnaast gaven MKB'ers aan dat ze zelf wel in 'de bakken' van de gemeenten en het UWV zouden willen kijken om op deze manier de matching beter te laten verlopen. Uit privacyoverwegingen staan de gemeenten en het UWV dit niet toe. Door verschillende MKB'ers te interviewen, die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben of hebben gehad, probeer ik erachter te komen welke gegevens de MKB'ers in willen zien in het kader van het selecteren van de kandidaten ten behoeve van de plaatsing van social return en de Participatiewet.

- *De centrale onderzoeksvraag van mijn onderzoek luidt als volgt:*
In hoeverre biedt de privacywetgeving MKB in Noord-Nederland de mogelijkheid om zelf kandidaten te selecteren uit informatiesystemen van de gemeenten en UWV ten behoeve van de Participatiewet en social return en in hoeverre sluit dit aan op de wensen van de MKB'ers?
- *De praktijkvraag luidt als volgt:*
Welke gegevens willen de MKB'ers uit Noord-Nederland inzien in het kader van het selecteren van de kandidaten ten behoeve van de plaatsing van de Participatiewet en social return?

Alle interviews zijn vertrouwelijk en de namen van de MKB'ers zullen niet worden vermeld in het onderzoeksrapport. De geluidsfragmenten zullen na de uitwerking daarvan worden verwijderd.

Zijn er nog vragen voordat we met het interview beginnen?

Algemeen:

1. Kunt u mij wat vertellen over uw werkzaamheden?
2. U bent als bedrijf, zoals ze dat noemen, een maatschappelijk verantwoord bedrijf door te kiezen om mensen in te zetten met een afstand tot de arbeidsmarkt, waarom heeft u hiervoor gekozen?
 - a. Heeft u op dit moment kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk of heeft u dat gehad?
 - i. Hoe is de selectie bij u gegaan?
 - o Vond u deze manier van selectie prettig en/of effectief?
 - b. Is het zoals u had verwacht of zijn er nog dingen naar voren gekomen waar u geen rekening mee had gehouden?
3. In welke mate zou u zelf de kandidaten willen selecteren?
 - a. Zo ja, waarom zou u dat zelf willen doen? (Wat, hoe, voorbeelden)
 - i. Wat is daar de reden van?
 - b. Zo nee, in welke mate zou u een voorselectie van kandidaten willen ontvangen?
bijvoorbeeld keuze uit enkele kandidaten of slechts 1 kandidaat.

- i. Wat is daar de reden van?
- 4. Heeft u hetzelfde probleem ervaren of ervaart u hetzelfde probleem als de MKB'ers die voor het project MKB@Work zijn geïnterviewd met betrekking tot de matching en selectie?
 - a. Zo ja, waarom wel?
 - i. Zou u ook in 'de bakken' willen kijken?
 - o Wat is daar de reden van?
 - b. Zo nee, waarom niet?
 - i. Wat is daar de reden van?

Gegevens:

Voor mijn onderzoek wil ik graag weten welke gegevens u van de kandidaten zou willen weten voordat u met deze kandidaten in zee gaat. Ik kom straks terug op de vorm waarin u dat zou willen krijgen/inzien. Het gaat bij deze vraag puur om de gegevens en waarom u welke gegevens zou willen weten. Het gaat in dit geval om de gegevens die u voor de tewerkstelling wil weten.

- 5. Denkt u dat u het voldoende zou vinden om een anoniemprofiel te zien van een kandidaat. Dit betekent dat er geen naam, geen geboortedatum, adres etc. worden weergegeven, zodat de gegevens niet te herleiden zijn naar een persoon?
 - a. Zo ja, waarom wel? (Wat, hoe, voorbeelden)
 - i. Wat is daar de reden van?
 - b. Zo nee, waarom niet?
 - i. Wat is daar de reden van?
- 6. Zou u het geslacht willen weten van de kandidaat?
 - a. Zo ja, waarom wel? (Wat, hoe, voorbeelden)
 - i. Wat is daar de reden van?
 - b. Zo nee, waarom niet?
 - i. Wat is daar de reden van?
- 7. Zou u de NAW-gegevens (naam, adres en woonplaats) van de kandidaat willen weten?
 - a. Zo ja, waarom wel? (Wat, hoe, voorbeelden)
 - i. Wat is daar de reden van?
 - b. Zo nee, waarom niet?
 - i. Zou u het wel handig vinden om bijvoorbeeld een van de NAW-gegevens te ontvangen?
 - o Wat is daar de reden van?
- 8. Zou u eerdere werkervaring van de kandidaat willen weten?
 - a. Zo ja, waarom wel? (Wat, hoe, voorbeelden)
 - i. Wat is daar de reden van?
 - b. Zo nee, waarom niet?
 - i. Wat is daar de reden van?
- 9. Zou u willen weten welke opleiding de kandidaat heeft gedaan en/of welke opleiding de kandidaat wellicht nog nodig heeft?
 - a. Zo ja, waarom wel? (Wat, hoe, voorbeelden)
 - i. Wat is daar de reden van?
 - b. Zo nee, waarom niet?
 - i. Wat is daar de reden van?
- 10. Zou u competenties willen weten van de kandidaat?

- a. Zo ja, waarom wel? (Wat, hoe, voorbeelden)
 - i. Wat is daar de reden van?
 - b. Zo nee, waarom niet?
 - i. Wat is daar de reden van?
- 11. Zou u de beperkingen van de kandidaat willen weten in verband met mogelijkheid tot het uitoefenen van de werkzaamheden door de kandidaat?
 - a. Zo ja, waarom wel? (Wat, hoe, voorbeelden)
 - i. Wat is daar de reden van?
 - b. Zo nee, waarom niet?
 - i. Wat is daar de reden van?
- 12. Zou u willen weten of een kandidaat een (algemene) aanpassing op het werk nodig heeft?
 - a. Zo ja, waarom wel? (Wat, hoe, voorbeelden)
 - i. Wat is daar de reden van?
 - b. Zo nee, waarom niet?
 - i. Wat is daar de reden van?
- 13. Zou u meer willen weten over de medische achtergrond van een kandidaat?
 - a. Zo ja, waarom wel? (Wat, hoe, voorbeelden)
 - i. Wat is daar de reden van?
 - b. Zo nee, waarom niet?
 - i. Wat is daar de reden van?
- 14. Zou u meer willen weten over iemand zijn afkomst?
 - a. Zo ja, waarom wel? (Wat, hoe, voorbeelden)
 - i. Wat is daar de reden van?
 - b. Zo nee, waarom niet??
 - i. Wat is daar de reden van
- 15. Zou u meer willen weten over iemand zijn geloofsovertuiging?
 - a. Zo ja, waarom wel? (Wat, hoe, voorbeelden)
 - b. Zo nee, waarom niet?
- 16. Zou u nog andere gegevens/informatie willen weten, die ik nog niet aan u heb gevraagd?
 - a. Zo ja, welke gegevens zou u nog willen weten?
 - i. Waarom wilt u deze gegevens weten? (Voorbeelden)
 - o Wat is daar de reden van?

Welke vorm:

Ik heb u net gevraagd welke gegevens u zou willen weten, nu ga ik in op de vorm waarin u de gegevens wil inzien of verkrijgen. Voorgaand hebben andere MKB'ers dus aangegeven wel in de 'bakken' van de gemeenten en het UWV te willen kijken, maar er zijn ook andere vormen.

- 17. Hoe wilt u de informatie over een of meer kandidaten verkrijgen?
 - a. Waarom wilt u de gegevens op deze manier verkrijgen?
 - i. Heeft u hier ervaring mee gehad?
- 18. Zou u de gegevens alleen willen inzien, dus bijvoorbeeld in de systemen kijken van de gemeenten en het UWV?
 - a. Zo ja, waarom wel? (Wat, hoe, voorbeelden)
 - i. Wat is daar de reden van?

- b. Zo nee, waarom niet?
 - i. Wat is daar de reden van?
- 19. Zou u de gegevens willen ontvangen/verstrekt krijgen, zodat u deze kunt opslaan?
 - a. Zo ja, waarom wel? (Wat, hoe, voorbeelden)
 - i. Wat is daar de reden van?
 - b. Zo nee, waarom niet?
 - i. Wat is daar de reden van?
- 20. Zou u de gegevens op een site in een soort databank willen inzien, zodat u deze alleen kunt raadplegen?
 - a. Zo ja, waarom wel? (Wat, hoe, voorbeelden)
 - i. Wat is daar de reden van?
 - b. Zo nee, waarom niet?
 - i. Wat is daar de reden van?
- 21. Heeft u een idee over hoe volgens u de gegevens het beste kunnen worden verstrekt?
 - a. Waarom denkt u dat dit de beste/handigste manier is?

Doel van de verwerking:

Een van de voorwaarden om persoonsgegevens te mogen ontvangen, is dat er een doel voor de verwerking moet zijn. Wanneer er dus geen doel is, is de verwerking niet gerechtvaardigd.

- 22. Weet u of u in het doel van verwerking van gegevens van de gemeenten of het UWV bent opgenomen?
 - a. Zo ja, hoe weet u dat?
 - i. Hoe is dit aan u bekend gemaakt?
 - ii. Weet u ook waarom dit van belang is?
 - b. Zo nee → uitleggen waarom het belangrijk is in verband met derde of ontvanger en inzien van de gegevens.

Kandidatenverkenner:

De kandidatenverkenner is een 'verkenner' van het UWV. Dit is een systeem waarin alle kandidaten zitten die vallen onder de doelgroep 'Banenafspraken'. Hierin staan geanonimiseerde profielen, deze zijn dus niet te herleiden naar de persoon. Werkgevers, gemeenten en intermediairs kunnen gebruik maken van dit systeem. Het contact loop via het Werkgeversservicepunt, je komt dus niet direct in aanraking met de kandidaat. In het systeem zijn er verschillende selecties mogelijk zoals: opleidingsniveau, uren per dag werken en week, zelfstandig reizen, sector, extra wensen, straal van wonen vanaf het bedrijf en beschikbaarheid.

- 23. Bent u bekend met de kandidatenverkenner?
 - a. Zo ja, wat weet u hiervan?
 - i. Heeft u hier al mee gewerkt?
 - b. Zo nee → uitleggen wat het is
- 24. Denkt u dat een systeem zoals de kandidatenverkenner (die werkt met anonieme profielen) voldoende is voor een MKB'er om zijn kandidaten te selecteren?
 - a. Zo ja, waarom wel?
 - b. Zo nee, waarom niet?
- 25. Denkt u dat dit systeem ook goed is om in te zetten voor alle doelgroepen, dus voor de hele Participatiewet en social return?

- a. Zo ja, waarom denkt u dat?
- b. Zo nee, waarom denkt u dit niet?

Huidige beleving:

- 26. Wat is uw ervaring met de matching en de plaatsing van kandidaten van de Participatiewet en Social return?
 - a. Wat was voor u een positieve ervaring?
 - b. Heeft u ook minder positieve ervaringen gehad?

- 27. Heeft u zelf veel inbreng gehad in de matching of heeft u dit laten doen door de gemeente of een extern bedrijf?
 - a. Wat zijn uw ervaringen hiermee? (Voorbeelden)

- 28. Denkt u dat u de matching beter zelf kunt doen dan bijvoorbeeld de gemeente?
 - a. Zo ja, waarom denkt u dat? (Wat, hoe, voorbeelden)
 - b. Zo nee, waarom denkt u dit niet?

- 29. Heeft u een aanbeveling/verbeterpunt voor de matching van de kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt op uw vacatures?

Korte samenvatting

- 30. Heeft u nog een toevoeging op het geheel?

Bijlage 2: Vragenlijsten gemeente en UWV

Interviewschema gemeente

Mijn afstudeeronderzoek maakt deel uit van het project MKB@Work van de Hanzehogeschool Groningen. Samen met MKB-werkgevers, gemeenten en UWV zoeken we naar hoe de matching van kandidaten met vacatures in het MKB ten behoeve van social return en de Participatiewet beter kan aansluiten bij de behoeften van het MKB. De aanleiding van mijn onderzoek is geweest dat voor het project MKB@Work met verschillende MKB'ers gesprekken zijn gevoerd in het kader van de matching en plaatsing van kandidaten bij deze MKB'ers. Uit deze gesprekken is naar voren gekomen dat MKB'ers ervaren dat dit niet altijd even goed verloopt. Daarnaast gaven MKB'ers aan dat ze zelf wel in 'de bakken' van de gemeenten en het UWV zouden willen kijken om op deze manier de matching beter te laten verlopen. Uit privacyoverwegingen staan de gemeenten en het UWV dit niet toe. Ik ben met 7 verschillende MKB'ers in gesprek gegaan, die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt inzetten, om te kijken wat zij willen weten en in welke vorm. Door met de gemeente en het UWV in gesprek te gaan, hoop ik wat onduidelijkheden m.b.t. de privacywetgeving helder te krijgen en te kijken naar wat wellicht wel de mogelijkheden zijn.

- *De centrale onderzoeksvraag van mijn onderzoek luidt als volgt:*
In hoeverre biedt de privacywetgeving MKB in Noord-Nederland de mogelijkheid om zelf kandidaten te selecteren uit informatiesystemen van de gemeenten en UWV ten behoeve van de Participatiewet en social return en in hoeverre sluit dit aan op de wensen van de MKB'ers?
- *De praktijkvraag luidt als volgt:*
Welke mogelijkheden zien de gemeenten en UWV met betrekking tot het voor het MKB toegankelijk maken van de systemen, waarin de kandidaten van de Participatiewet en social return zijn opgeslagen, voor het MKB?

Alle interviews zijn vertrouwelijk en de namen van de medewerkers zullen niet worden vermeld in het onderzoeksrapport. De geluidsfragmenten zullen na de uitwerking daarvan worden verwijderd.

Systemen:

1. Welke gegevens staan er op dit moment in de systemen van de gemeente waarin de kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt in staan opgeslagen?
 - a. Kunt u mij aangeven welke gegevens worden vastgelegd over een kandidaat?
 - b. Staat deze informatie verspreid over verschillende systemen?
 - i. Als er verschillende systemen zijn, kunt u mij deze systemen toelichten en benoemen wat er in de verschillende systemen staat?
2. Zouden de huidige systemen van de gemeente, kunnen worden ingezien door ondernemers die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt willen inzetten?
 - a. Waarom denkt u van wel?
 - b. Waarom denkt u van niet?

Gegevens:

3. In ons eerdere gesprek, gaf u aan dat er een cv en een korte profielschets van de kandidaat wordt verstrekt aan een potentiële werkgever.
Welke gegevens staan op het cv dat wordt verstrekt?
 - a. Kunt u mij deze gegevens specifiek benoemen?
 - b. Welke informatie wordt verstrekt in een profielschets over de kandidaat?
 - i. Kunt u mij daar een voorbeeld bij geven?
 - c. Welke gegevens verstrekken jullie wel aan een potentiële werkgever?

- i. Wat is daar de reden van?
 - d. Welke gegevens verstrekken jullie niet aan een potentiële werkgever?
 - i. Wat is daar de reden van?
 - e. Zijn er ook nog andere manieren waarop jullie gegevens verstrekken aan de potentiële werkgevers?
 - i. Zo ja, welke wijze?
4. Uit het gesprek met het UWV kwam naar voren dat jullie ook samenwerken met het UWV. Verstrekken jullie ook informatie over kandidaten uit bestanden van het UWV?
- a. Zit hier overlap in tussen UWV en gemeente?
 - b. Hoe is de samenwerking met het UWV op het gebied van kandidaten 'met een afstand tot de arbeidsmarkt'?
5. Vragen jullie toestemming aan de kandidaat om het cv en een profielschets te verlenen aan de ondernemer?
- a. Wanneer wel?
 - i. Wat is daar de reden voor?
 - b. Wanneer niet?
 - i. Wat is daar de reden voor?

Kandidatenverkenner:

6. Het UWV heeft een nieuw systeem ontwikkelt, de kandidatenverkenner, waarin alle kandidaten staan die vallen onder de doelgroep 'afsprakbanen.' Denkt u dat een systeem zoals de kandidatenverkenner (die werkt met anonieme profielen) voldoende is voor een MKB'er om kandidaten te selecteren?
- a. Zo ja, waarom denkt u dat?
 - b. Zo nee, waarom denkt u dat niet?
7. Ik begreep van het UWV dat ook de gemeente profielen in het systeem laadt, waardoor deze profielen in de kandidatenverkenner terecht komen. Wat zijn uw ervaringen met de kandidatenverkenner?
- a. Vind u dit systeem een toevoeging voor uw werkzaamheden?
 - b. Ervaren werkgevers de kandidatenverkenner ook als toevoeging?
 - i. Zo ja, waarom?
 - ii. Zo nee, waarom?
8. Denkt u dat dit systeem ook goed is om in te zetten voor alle doelgroepen, dus voor de hele Participatiewet en social return (niet alleen afsprakbanen)?
- a. Zo ja, waarom denkt u dat?
 - b. Zo nee, waarom denkt u dat dit niet werkt?

Interviewschema UWV

Mijn afstudeeronderzoek maakt deel uit van het project MKB@Work van de Hanzehogeschool Groningen. Samen met MKB-werkgevers, gemeenten en UWV zoeken we naar hoe de matching van kandidaten met vacatures in het MKB ten behoeve van social return en de Participatiewet beter kan aansluiten bij de behoeften van het MKB. De aanleiding van mijn onderzoek is geweest dat voor het project MKB@Work met verschillende MKB'ers gesprekken zijn gevoerd in het kader van de matching en plaatsing van kandidaten bij deze MKB'ers. Uit deze gesprekken is naar voren gekomen dat MKB'ers ervaren dat dit niet altijd even goed verloopt. Daarnaast gaven MKB'ers aan dat ze zelf wel in 'de bakken' van de gemeenten en het UWV zouden willen kijken om op deze manier de matching beter te laten verlopen. Uit privacyoverwegingen staan de gemeenten en het UWV dit niet toe. Ik ben met 7 verschillende MKB'ers in gesprek gegaan, die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt inzetten, om te kijken wat zij willen weten en in welke vorm. Door met de gemeente en het UWV in gesprek te gaan, hoop ik wat onduidelijkheden m.b.t. de privacywetgeving helder te krijgen en te kijken naar wat wellicht wel de mogelijkheden zijn.

- *De centrale onderzoeksvraag van mijn onderzoek luidt als volgt:*
In hoeverre biedt de privacywetgeving MKB in Noord-Nederland de mogelijkheid om zelf kandidaten te selecteren uit informatiesystemen van de gemeenten en UWV ten behoeve van de Participatiewet en social return en in hoeverre sluit dit aan op de wensen van de MKB'ers?
- *De praktijkvraag luidt als volgt:*
Welke mogelijkheden zien de gemeenten en UWV met betrekking tot het voor het MKB toegankelijk maken van de systemen, waarin de kandidaten van de Participatiewet en social return zijn opgeslagen, voor het MKB?

Alle interviews zijn vertrouwelijk en de namen van de medewerkers zullen niet worden vermeld in het onderzoeksrapport. De geluidsfragmenten zullen na de uitwerking daarvan worden verwijderd.

Heeft u nog vragen voordat we met het interview starten?

Algemeen:

9. U bent bij het UWV, waar heeft u tijdens uw werk zoal mee te maken?
10. Heeft u de signalen, zoals ik in inleiding heb geschetst, al eens ontvangen vanuit de MKB'ers die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt willen inzetten?
 - a. Zo ja, wat heeft u dan gehoord?
11. Wat is het precieze verschil tussen het Doelgroepenregister en de kandidatenverkenner?
 - a. Wat maakt deze twee systemen verschillend?

Gegevens:

Voor mijn onderzoek heb ik aan zeven MKB'ers gevraagd welke gegevens zij zouden willen weten van de kandidaten voordat ze met deze kandidaten in zee zouden gaan. Uit deze interviews zijn uiteenlopende dingen naar voren gekomen. Van het voldoende vinden van een anoniemprofiel tot het liefst zo compleet mogelijk en zoveel mogelijk informatie. Ik wou aan de hand van een paar categorieën de praktische mogelijkheid van het laten inzien van deze gegevens aan de MKB'ers, met u bespreken.

12. Welke gegevens staan er op dit moment in de systemen waarin de kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt in staan opgeslagen?
 - a. Welke gegevens staan hier allemaal in?
 - i. Staan hier ook gegevens in over of iemand een rijbewijs heeft?

- ii. Staan hier ook gegevens over iemand zijn persoonlijkheidskenmerken in?
 - b. Staan de gegevens op een plek, of in meerdere systemen?
 - i. Kunt u alle systemen voor mij benoemen en wat erin staat?
13. Zouden de huidige systemen van het UWV, kunnen worden ingezien door ondernemers die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt willen inzetten?
- c. Waarom denkt u van wel?
 - d. Waarom denkt u van niet?
14. Hoe kijkt u tegen deze wens van de MKB'ers aan om de beperking van de kandidaat te kunnen inzien?
- a. Wat denkt u dat hier de mogelijkheden in zijn? / Welke bezwaren ziet u?
 - i. Hoe zou u dit oplossen?
 - b. Denkt u dat het mogelijk is om MKB'ers te laten inzien wat iemand wel en niet kan qua werkzaamheden?
 - i. Zo ja, waarom wel?
 - ii. Zo nee, waarom niet?
15. Hoe kijkt u tegen deze wens van de MKB'ers aan om een werkaanpassing van de werkplek in verband met de beperking van de kandidaat te kunnen inzien?
- a. Wat denkt u dat hier de mogelijkheden in zijn? / Welke bezwaren ziet u?
 - i. Hoe zou u dit oplossen?
16. Hoe kijkt u tegen de wens van de MKB'ers aan om de doelgroep waarin de kandidaat valt te kunnen inzien?
- a. Wat denkt u dat hier de mogelijkheden in zijn?
 - i. Hoe zou u dit oplossen?
 - b. Hoe kijkt u tegen de wens van de MKB'ers aan om informatie over de van toepassing zijnde regelingen op de kandidaat in te zien?
 - i. Wat denkt u dat hier de mogelijkheden zijn?
17. Hoe kijkt u tegen deze wens van de MKB'ers aan om de woonplaats/adres van de kandidaat te kunnen inzien?
- a. Wat denkt u dat hier de mogelijkheden in zijn? / Welke bezwaren ziet u?
 - i. Hoe zou u dit oplossen?
18. Hoe kijkt u tegen deze wens van de MKB'ers aan om de werkervaring en opleiding van de kandidaat te kunnen inzien?
- a. Wat denkt u dat hier de mogelijkheden in zijn? / Welke bezwaren ziet u?
 - i. Hoe zou u dit oplossen?
19. Hoe kijkt u tegen de wens van de MKB'ers aan om de beschikbaarheid van de kandidaat voor werk in te kunnen zien?
- a. Wat denkt u dat hier de mogelijkheden in zijn? / Welke bezwaren ziet u?
 - i. Hoe zou u dit oplossen?
20. Uit de gesprekken met de MKB'ers is naar voren gekomen, dat zij de motivatie en wil van de kandidaat belangrijk vinden en de interesse in de sector/affiniteit. Hebben jullie ook informatie geregistreerd over motivatie en de wil van een kandidaat?
- a. Zo ja, wat staat daar zoal in?
 - i. Zouden MKB'ers deze gegevens in kunnen zien?

- b. Hebben jullie ook informatie geregistreerd over de interesse in een sector voor werk?
 - i. Zo ja, Zouden MKB'ers deze gegevens in kunnen zien?

21. Ziet u zelf nog gegevens waarin werkgevers geïnteresseerd in kunnen zijn?

- a. Waarom denkt u aan deze gegevens?

Vorm:

Ik heb u net verteld wat de MKB'ers graag zouden willen weten. Ik heb in de interviews met de MKB'ers ook gevraagd hoe ze deze gegevens zouden willen inzien. Uit de gesprekken met de zeven MKB'ers is naar voren gekomen dat de meeste MKB'ers het voldoende vinden om de gegevens van de kandidaten in te kunnen zien en ze hebben geen behoefte aan het kunnen opslaan op hun eigen computer. Wat ze daarbij ook van belang achten is dat ze niet direct in contact komen met de kandidaten, maar dat het via een derde partij loopt. Daarnaast zouden ze graag verschillende zoekfilters hebben, waardoor de selectie beperkter wordt. De meeste MKB'ers spraken ook een voorkeur uit over dat alle kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt in één systeem moeten komen.

22. Hoe verstrekt het UWV op dit moment informatie aan werkgevers over de kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt in het kader van de selectie van deze kandidaten?

- a. Waarom gaat dat op deze manier?
- b. Verstrekken jullie ook informatie over kandidaten uit gemeentelijke bestanden?
 - i. Zit hier nog overlap in?

23. Hoe kijkt u tegen deze wensen aan op het gebied van de uitvoering in de praktijk??

- a. Waar liggen voor u de knelpunten met betrekking tot de uitvoering in de praktijk?
 - i. Bij het inzien?
 - ii. Via derde partij in contact komen?
 - iii. Zoekfilters?
 - iv. Alle doelgroepen in een systeem?

24. Hoe kijkt u tegen de wens van de MKB'ers aan om alle doelgroepen (verschillende wetten en regelingen) in een systeem onder te brengen?

- a. Denkt u dat dit een mogelijkheid is in de praktijk?
 - i. Waarom wel?
 - ii. Waarom niet?
 - o Wat zijn de belemmeringen?
- b. Denkt u dat er op het gebied van andere wetgeving hiervoor belemmeringen kunnen zijn?
 - i. Waarom wel?
 - ii. Waarom niet?

Mogelijkheden:

25. U heeft de wensen van de MKB'ers gehoord, denkt u dat hier mogelijkheden in zitten om als UWV hiermee aan de slag te gaan, bijvoorbeeld in samenwerking met gemeenten?

- a. Waarom wel?
 - i. Wat is de reden daarvan?
- b. Waarom niet?
 - i. Wat is de reden daarvan?

26. Uit een van de gesprekken is ook naar voren gekomen, dat de MKB'er het prettig zou vinden dat het UWV zijn activiteiten in bijvoorbeeld een databank in te zien, de reden was dat de

desbetreffende instantie dan een goed beeld zou krijgen van wat de MKB'er zoekt. Denkt u dat dit mogelijk is?

- a. Zo ja, waarom wel?
- b. Zo nee, waarom niet?

27. Heeft u zelf een idee over hoe dit probleem aangepakt kan worden en in welke vorm?

- a. Waarom denkt u dat het op deze manier kan werken?
 - i. Hoe ziet u zich dat voor zich in de praktijk?

Kandidatenverkenner:

28. Het UWV heeft een nieuw systeem ontwikkelt, de kandidatenverkenner, waarin alle kandidaten staan die vallen onder de doelgroep 'Banenafpraak'. Waarom is er gekozen om alleen deze doelgroep daarin te plaatsen?

- a. Is het ook mogelijk om alle doelgroepen daarin te plaatsen? (Alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt)
 - i. Waarom wel?
 - Wat is daar de reden voor?
 - ii. Waarom niet?
 - Wat is daar de reden voor?

29. Denkt u dat een systeem zoals de kandidatenverkenner (die werkt met anonieme profielen) voldoende is voor een MKB'er om zijn kandidaten te selecteren?

- a. Zo ja, waarom denkt u van wel?
- b. Zo nee, waarom denkt u niet?

30. Denkt u dat dit systeem ook goed is om in te zetten voor alle doelgroepen, zoals voor de hele Participatiewet en social return?

- a. Zo ja, waarom denkt u dat?
- b. Zo nee, waarom denkt u dit niet?

31. Ik heb met 7 MKB'ers gesproken en geen van deze MKB'ers was bekend met de kandidatenverkenner, hoe denkt u dat dit kan?

- a. Wat doet het WUV hieraan?

32. Wat zijn tot nu toe de eerste reacties en bevindingen op de kandidatenverkenner?

- a. Wat zeggen werkgevers/ondernemers?
- b. Wat zeggen gemeenten?
- c. Wat zeggen intermediairs?

Aanbevelingen/verbeterpunten van het UWV:

33. Heeft u een zelf een aanbeveling/verbeterpunt voor de matching van de kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt, met betrekking tot de vacatures van de MKB'ers?

Bijlage 3: Toelichting uitspraken

1. Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State 30 januari 2013, ECLI:NL:RVS:2013:BY9910

Uit deze uitspraak komt het volgende naar voren: “Zoals blijkt uit de geschiedenis van de totstandkoming van artikel 1 van de Wbp (Kamerstukken II, 25 892, nr. 3, p. 53 en 54) is daarvoor een samenhangend geheel en een systematische toegankelijkheid van de persoonsgegevens vereist. Ook geautomatiseerde gegevensverwerkingen moeten aan beide vereisten voldoen wil er sprake zijn van een bestand. Het vereiste ‘gestructureerd geheel’ houdt in dat de gegevensverwerking of de verzameling op grond van meer dan één kenmerk een onderlinge samenhang vertoont.”¹⁴⁰ In dit geval had appellante niet aannemelijk gemaakt dat de in de documenten opgenomen persoonsgegevens op grond van meer dan een kenmerk een onderlinge samenhang vertonen dan wel at die persoonsgegevens een gestructureerde geheel vormen.

2. Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State 30 november 2011, ECLI:NL:RVS:2011:BU6383

De Afdeling bestuursrechtspraak Raad van State (hierna: ABRvS) heeft op 30 november 2011 een uitspraak gedaan over het onderscheid tussen opvragen, raadplegen en verstrekken van persoonsgegevens.¹⁴¹ Wat in deze uitspraak naar voren kwam is dat al dan niet via geautoriseerde toegang tot een systeem voor elektronische patiëntendossiers raadplegen van digitale medische dossiers, niet is te kwalificeren als het verstrekken van persoonsgegevens, maar als het raadplegen dan wel opvragen van die persoonsgegevens.¹⁴² In rechtsoverweging 2.4.2 oordeelt de ABRvS onder andere dat de rechtbank juist heeft geoordeeld over het feit dat het raadplegen van het in het Poliplus-systeem digitale dossier is te kwalificeren als het verwerken van persoonsgegevens, zoals is bedoel in artikel 1 onder b Wbp. Wat de ABRvS ook duidelijk maakt is dat de opsomming die wordt gegeven in artikel 1 onder b Wbp van de handelingen die onder verwerking van persoonsgegevens vallen, is dat het verstrekken van persoonsgegevens niet gelijkgesteld kan worden aan het raadplegen dan wel opvragen van persoonsgegevens. Dit oordeelt de ABRvS op basis van het feit dat in die opsomming een onderscheid wordt gemaakt tussen het opvragen, raadplegen en het verstrekken van persoonsgegevens.¹⁴³ Het volgende oordeelt de ABRvS over het verstrekken van persoonsgegevens en het zijn van een ontvanger: “Ingevolge het bepaalde in artikel 1, aanhef en onder h, van de Wbp is slechts degene aan wie de gegevens worden verstrekt, ontvanger in de zin van die bepaling. Het via al dan niet geautoriseerde toegang tot het Poliplus-systeem raadplegen van het digitale medische dossier van [wederpartij], is naar het oordeel van de Afdeling, niet te kwalificeren als het verstrekken van persoonsgegevens, maar als het raadplegen dan wel opvragen van die persoonsgegevens. Anders dan de rechtbank is de Afdeling dan ook van oordeel dat degenen die het medisch dossier van [wederpartij] in het Poliplus-systeem hebben geraadpleegd, geen ontvangers zijn in de zin van artikel 1, aanhef en onder h, van de Wbp.”¹⁴⁴

3. Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State 4 juli 2007, ECLI:NL:RVS:2007:BA8742

De Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State heeft een uitspraak gedaan over een privacyregeling Alijda Rotterdam, dit is een samenwerkingsverband tussen het OM, politie, gemeente, Belastingdienst en FIOD. Het betreft het opnemen van persoonsgegevens van malafide huiseigenaren op een zwarte lijst. In deze uitspraak wordt ook gekeken of de doelbinding voor de zwarte lijst, voldoende is gemotiveerd. Er wordt gekeken of de verwerking van de gewone persoonsgegevens (niet de strafrechtelijke) in strijd is met onder andere artikel 7 Wbp. Er wordt

¹⁴⁰ ABRvS 30 januari 2013, ECLI:NL:RVS:2013:BY9910

¹⁴¹ ABRvS 30 november 2011, ECLI:NL:RVS:2011:BU6383

¹⁴² AP, Artikel 1 sub h Wbp, <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/wetten/wbp-naslag/hoofdstuk-1-algemene-bepalingen-art-1-tm-5/artikel-1-sub-h-wbp>, laatst geraadpleegd op 13-02-2017

¹⁴³ ABRvS 30 november 2011, ECLI:NL:RVS:2011:BU6383, r.o.2.4.2

¹⁴⁴ ABRvS 30 november 2011, ECLI:NL:RVS:2011:BU6383, r.o.2.4.2

geoordeeld dat de gegevensverwerking op de Alijda-lijst noodzakelijk is in de zin van artikel 8 onder e Wbp, voor de vervulling van een publieke taak. De inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de huiseigenaren die op de lijst zijn opgenomen, zijn niet onevenredig aan het nagestreefde doel. Hierin komt naar voren dat het van belang is om het doel van de verwerking goed vast te leggen. Deze mag niet onevenredig zijn aan het nagestreefde doel.¹⁴⁵

4. College bescherming persoonsgegevens 15 mei 1998, 96.A.712.01

In het advies van het College bescherming persoonsgegevens aan de Stichting Routerings Instituut voor Nationale Informatiestromen (RINIS), komt naar voren dat er sprake kan zijn van doorbreking van het beginsel van doelbinding. Op grond van artikel 9 Wbp mogen persoonsgegevens niet worden verwerkt op een wijze die onverenigbaar is met de doeleinden waarvoor ze zijn verkregen. Deze bepaling uit artikel 9 Wbp mag onder bepaalde voorwaarden (artikel 43 Wbp) worden doorbroken. De voorwaarden hiervan zullen in veel gevallen zijn uitgewerkt in bijzondere wetten voor de desbetreffende beleidsterreinen. “Dat neemt niet weg dat er ook dan een grote afstand zal kunnen bestaan tussen het niveau van de algemene norm en de toepassing daarvan in concreto, zelfs als daarbij wordt uitgegaan van vergelijkbare gevallen of categorieën van gevallen. Voor standaardisering van het gegevensverkeer bij RINIS betekent dit dat in elk geval voldoende geïnvesteerd moet worden in een nauwkeurige afbakening daarvan in het licht van de WBP.”¹⁴⁶

5. Nationale Ombudsman 21 augustus 2006, nr.2006/290

De Nationale ombudsman heeft een uitspraak gedaan over de verstrekking van gezondheidsgegevens door een ziekenhuis aan een zorgverzekeraar. IZA is met het Ziekenhuis Rivierenland Tiel overeengekomen dat het ziekenhuis nota's van poliklinische behandelingen van verzekerden rechtstreeks voor betaling naar IZA stuurt. Achteraf worden de verzekerden door IZA hierover geïnformeerd. Verzoeker heeft echter geklaagd over het feit dat IZA hem vooraf niet voldoende heeft geïnformeerd over de overeenkomst tussen het ziekenhuis en IZA. Daarnaast geeft verzoeker aan dat hem niet de mogelijkheid is geboden om van de overeenkomst te worden uitgesloten. De Nationale Ombudsman heeft een oordeel gegeven over deze zaak, hij is van mening dat IZA in strijd heeft gehandeld met de Wbp. De Wbp bepaalt dat in beginsel geen medische gegevens morgen worden verwerkt, tenzij daarop door de wet daarop een uitzondering maakt. “Voor de inwerkingtreding van de Zorgverzekeringswet per 1 januari 2006 bestond er geen formeel wettelijke grondslag op basis waarvan ziekenhuizen en zorgverzekeraars medische gegevens konden uitwisselen. Het verbod van verwerken geldt niet in geval van uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene.”¹⁴⁷ Volgens de minister van Volksgezondheid welzijn en sport en het Cbp kon deze toestemming worden afgeleid uit het geneeskundige behandelingsovereenkomst. IZA mocht daarom uitgaan dat de gegevensuitwisseling tussen het ziekenhuis en IZA plaatsvond op grond van deze overeenkomst en de veronderstelde toestemming van verzekerden. Verzoeker heeft echter op 27 februari 2005 een e-mail verstuurd naar IZA waarin hij aangaf dat hij zich niet kon vinden in de nieuwe declaratiewijze, nu er zonder toestemming zijn medische gegevens werden uitgewisseld. Bij brief van 13 maart 2005 trok betrokkene zijn veronderstelde toestemming nog eens in. Vanaf 27 Februari 2005 kon dus niet uit worden gegaan van instemming tot de verwerking van zijn gegevens.¹⁴⁸

6. Hof van Justitie EU 9 november 2010, nr. C-92/09, (Schecke en Eifert/Land Hessen)

Het hof van Justitie bepaalde dat de verplichte publicatie op internet van de identiteit van begunstigden van Europese landbouwsubsidies, als disproportioneel werd bestempeld. Er was

¹⁴⁵ ABRvS 4 juli 2007, ECLI:NL:RVS:2007:BA8742, r.o.10

¹⁴⁶ Cbp 15 mei 1998, 96.A.712.01

¹⁴⁷ Nationale Ombudsman 21 augustus 2006, nr.2006/290

¹⁴⁸ Nationale Ombudsman 21 augustus 2006, nr.2006/290

namelijk niet gebleken uit Europese regeling dat minder ingrijpende maatregelen werden overwogen.¹⁴⁹

7. College van het beroep voor het bedrijfsleven 2 augustus 2010, LJN BN3056

Uit een oordeel van het CBB bleek dat het zij de wettelijke verplichting voor zorgaanbieders in de geestelijke gezondheidszorg om diagnose-informatie op declaraties te vermelden en aan zorgverzekeraars te verstrekken, niet zorgvuldig achtte en ontoereikend gemotiveerd. Uit de uitspraak bleek dat het CBB de noodzaak van deze verplichting niet aangetoond achtte. Daarnaast oordeelde het CBB dat er andere werkwijzen bestonden die een beperktere aantasting van de medische privacy met zich mee brachten.¹⁵⁰

8. Rechtbank Arnhem 15 april 2002, ECLI:NL:RBARN:2002:AE2598

Rechtbank Arnhem heeft in 2002 een uitspraak gedaan over het feit of verstrekking van persoonsgegevens uit een strafdossier een besluit is tot verwerking van persoonsgegevens, op grond van artikel 8 onder e Wbp.¹⁵¹ De voorzieningenrechter zegt het volgende: “De voorgenomen verstrekking van informatie uit verzoekers strafdossier is een besluit tot verwerking van persoonsgegevens als bedoeld in artikel 8, onder e van de Wet bescherming persoonsgegevens (Stb. 2000, 302). Deze wet is op 1 september 2001 in werking getreden. In genoemd artikel is bepaald dat persoonsgegevens slechts mogen worden verwerkt indien de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de goede vervulling van een publiekrechtelijke taak door het desbetreffende bestuursorgaan danwel het bestuursorgaan waaraan de gegevens worden verstrekt.” In dit geval oordeelt de voorzieningenrechter dat het besluit door het verkeerde bestuursorgaan, waardoor het genomen besluit geen stand kan houden.

¹⁴⁹ HvJ EU, 9 november 2010, nr. C-92/09 e.a.

¹⁵⁰ CBB 2 augustus 2010, LJN BN3056, r.o.2.4

¹⁵¹ Rb Arnhem 15 april 2002, ECLI:NL:RBARN:2002:AE2598

Bijlage 4: Verdiepende stukken

Paragraaf 1.7.2 Informatiesystemen

1. Verdiepend stuk uit paragraaf 1.7.2 ‘kandidatenverkenner’

In de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (hierna: wet SUWI) is onder andere bepaald dat doordat alle werkzoekenden en vacatures bij elkaar gebracht worden in één systeem, worden de mogelijkheden om deze – automatisch – te matchen, optimaal. Werkgevers en werkzoekende kunnen hiervan optimaal profiteren.¹⁵² Dit is de aanleiding geweest om informatiesystemen te ontwikkelen. Een systeem daarvan is Sonar, die in verbinding staat met de kandidatenverkenner. Sonar is gekoppeld aan de Werkmap van de kandidaten en WBS (Werk Bemiddeling Systeem). In de Werkmap kunnen kandidaten onder andere een cv aanmaken, maar ook zoeken op vacatures. De koppeling met Werkmap is er ten behoeve van digitale dienstverlening met werkzoekenden. Naast de Werkmap is Sonar ook gekoppeld aan WBS, dit is de vacatureregistratie en die koppeling is er ten behoeve van matching op vacatures. Sonar een landelijk klantvolgsysteem, hierin staan: NAW-gegevens, opleiding, arbeidsverleden, beroepen, competenties, klantprofiel arbeidsgeschiedte, verslagen et cetera. Alle werkzoekenden worden in Sonar geregistreerd, dit kunnen WW'ers zijn, mensen uit de Participatiewet en bijvoorbeeld de Wajong.¹⁵³

Paragraaf 3.2 Wet bescherming persoonsgegevens

2. Verdiepend stuk uit paragraaf 3.2.2.2 ‘derde of ontvanger’

Derde:

Personen die binnen een organisatie van de verantwoordelijke niet rechtstreeks onder gezag staan van de verantwoordelijke, moeten worden aangemerkt als derden. Door deze regel kunnen verschillende rechtspersonen binnen een concern ten opzichte van elkaar als derden worden aangemerkt. Wat van belang is om het onderscheid te kunnen zien tussen de verantwoordelijke, bewerker en derde is de onderlinge relatie. Wanneer de persoon een hiërarchische relatie tot de verantwoordelijke kent, dan wordt er gesproken van (intern) beheer. De verwerking vindt in dat geval plaats binnen de organisatie van de verantwoordelijke en onder zijn rechtstreekse gezag. In het geval dat de persoon niet onder rechtstreeks gezag staat van de verantwoordelijke, dus geen hiërarchische relatie, maar is er wel sprake van een relatie met de verantwoordelijke in het kader van de te verwerken gegevens zoals een contractuele relatie, dan kan die persoon als bewerker worden aangemerkt.^{154 155 156}

3. Korte toelichting b-grond, d-grond en f-grond:

- *Artikel 8 onder b, de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de uitvoering van een overeenkomst waarbij de betrokkene partij is, of voor het nemen van precontractuele maatregelen naar aanleiding van een verzoek van de betrokkene en die noodzakelijk zijn voor het sluiten van een overeenkomst.*

Om een de verwerking van persoonsgegevens op deze grond te kunnen baseren, moet de betrokkene partij zijn bij de desbetreffende overeenkomst.¹⁵⁷ In dit geval is de betrokkene de

¹⁵² Eerste Kamer, vergaderjaar 2011–2012, 33 065, C, p.7

¹⁵³ Samen voor de klant, UWV applicaties, 16 april 2015, https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/Sessie_16_Hoe_helpen_UWV-applicaties_uw_arbeidsmarktregio_transparant_maken_0.pdf (laatst geraadpleegd op 12-12-2016)

¹⁵⁴ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3, p.64

¹⁵⁵ Kranenborg en Verhey 2011, p.80

¹⁵⁶ Autoriteit Persoonsgegevens, Artikel 1 sub g Wbp, <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/wetten/wbp-naslag/hoofdstuk-1-algemene-bepalingen-art-1-tm-5/artikel-1-sub-g-wbp>, laatst geraadpleegd op 10-02-2017

¹⁵⁷ Thole e.a. 2010, p.43

kandidaat van wie de persoonsgegevens worden verwerkt. Deze grond is in het kader van dit onderzoek niet van toepassing.

- *Artikel 8 onder d, verwerking noodzakelijk is ter vrijwaring van een vitaal belang van de betrokkene.*

De verwerking van persoonsgegevens is toelaatbaar als dit noodzakelijk is ter vrijwaring van een vitaal belang van de betrokkene. Deze grond is zeer beperkt en de verwerking kan alleen op deze grond gebaseerd worden wanneer dit voor een dringende medische noodzaak noodzakelijk is.^{158, 159} In het kader van dit onderzoek, is deze grond niet van toepassing.

- *Artikel 8 onder f, verwerking noodzakelijk is voor de behartiging van het gerechtvaardigde belang van de verantwoordelijke of van een derde aan wie de gegevens worden verstrekt, tenzij het belang of de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkene, in het bijzonder het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer, prevaleert.*

Als de verantwoordelijke gegevens verstrekt aan een derde, dan moet de verantwoordelijke op de hoogte zijn van het belang dat de derde heeft bij het verwerken van de persoonsgegevens en welke betekenis deze gegevens zullen hebben voor de derde.¹⁶⁰ Voor het baseren van de gegevensverwerking op de f-grond, zijn twee voorwaarden gesteld:

Als eerste voorwaarde wordt er gesteld dat er sprake moet zijn van een gerechtvaardigd belang van de verantwoordelijke of een derde. Een gerechtvaardigd belang van de verantwoordelijke kan aanwezig worden geacht in het geval dat de verwerking noodzakelijk is om de reguliere bedrijfsactiviteiten of dagelijks beheer te kunnen verrichten. Deze activiteiten hoeven geen onderdeel uit te maken van de kernactiviteiten van de verantwoordelijke.¹⁶¹ Wanneer de mogelijkheid tot verwerking van de noodzakelijke gegevens de verantwoordelijke zou worden ontzegd, dan kan de verantwoordelijke zijn beroep of bedrijf niet goed uitoefenen.¹⁶²

De tweede voorwaarde eist een nadere afweging van de belangen, hierbij worden de belangen van de betrokkene afgewogen tegen de belangen van de verantwoordelijke. Hier wordt nogmaals de nadruk gelegd op het proportionaliteitsvereiste.¹⁶³ De verantwoordelijke dient alvorens de verwerking op de hoogte moet zijn van het belang dat de derde heeft bij de gegevensverwerking en dat de gegevens die ter beschikking worden gesteld, ook relevant zijn aan het belang dat de derde heeft. Dit voorgaande volgt uit een uitspraak van de Hoge Raad.¹⁶⁴ De verantwoordelijke dient af te wegen of de verwerking noodzakelijk is met het oog op dat belang en of het belang van de betrokkene niet dient te prevaleren boven die van de derde.¹⁶⁵ Het is de vraag of in het kader van dit onderzoek het belang van de MKB'ers dusdanig van groot belang is, dat de verwerking van de persoonsgegevens op deze grond is toegestaan.

4. Verdiepend stuk uit paragraaf '3.2.2.1 persoonsgegevens', bijzondere persoonsgegevens

Gezondheidsgegevens:

Wat er precies onder 'gegevens betreffende de gezondheid' moet worden verstaan, wordt in de memorie van toelichting toegelicht. Hieruit blijkt dat het begrip 'gezondheid' ruim moet worden opgevat. Hieronder vallen de gegevens uit een medisch onderzoek of een medische behandeling die door een arts worden verwerkt. Ook vallen gegevens over de geestelijke of lichamelijke gezondheid van een persoon onder het begrip 'gezondheid'.¹⁶⁶ In de memorie van toelichting worden ook een

¹⁵⁸ Thole e.a. 2010, p.45

¹⁵⁹ Kranenborg en Verhey 2011, p.87

¹⁶⁰ HR 10 december 1993, NJ 1994 667

¹⁶¹ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3, p. 87

¹⁶² Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3, p. 86

¹⁶³ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3, p. 88

¹⁶⁴ HR 10 december 1993, NJ 1994 667

¹⁶⁵ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3, p. 86-88

¹⁶⁶ Kranenborg en Verhey 2011, p.108-109

aantal voorbeelden genoemd waarin het begrip gezondheidsgegevens nader wordt toegelicht. Een van de voorbeelden is het voorbeeld dat een werkgever ziet dat één van zijn werknemers lichamelijk gehandicapt is, dit mag een werkgever echter niet verwerken, ook al is dit voor iedereen zichtbaar. In artikel 21 Wbp zijn een aantal groepen opgenomen die wel gezondheidsgegevens mogen worden verwerken. Dit zijn onder andere hulpverleners, instellingen of voorzieningen voor gezondheidszorg, bestuursorganen, werkgevers mogen wel medische gegevens verwerken en zo ook scholen onder bepaalde omstandigheden. Er zijn in de wet wel voorwaarden gesteld voor deze groepen wanneer ze deze gezondheidsgegevens mogen verwerken.¹⁶⁷ Deze voorstaande opsomming van groepen, is niet uitputtend er zijn nog meer groepen die dit mogen en deze zijn opgenomen in artikel 21 Wbp.

Paragraaf 3.3 Algemene Verordening Gegevensbescherming

5. Weergave artikel 5 AVG uit paragraaf 3.3.3.1

“Artikel 5: Beginselen inzake verwerking van persoonsgegevens

1. Persoonsgegevens moeten:

- a) Worden verwerkt op een wijze die ten aanzien van de betrokkene rechtmatig, behoorlijk en transparant is (“rechtmatigheid, behoorlijkheid en transparantie”);
- b) Voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden worden verzameld en mogen vervolgens niet verder op een met die doeleinden onverenigbare wijze worden verwerkt; de verdere verwerking met het oog op archivering in het algemeen belang, wetenschappelijk of historisch onderzoek of statistische doeleinden wordt overeenkomstig artikel 89, lid 1, niet als onverenigbaar met de oorspronkelijke doeleinden beschouwd (“doelbinding”);
- c) Toereikend zijn, ter zake dienend en beperkt tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt (“minimale gegevensverwerking”);
- d) Juist zijn en zo nodig worden geactualiseerd, alle redelijke maatregelen moeten worden genomen om de persoonsgegevens die, gelet op de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt, onjuist zijn, onverwijd te wissen of te rectificeren (“juistheid”);
- e) Worden bewaard in een vorm die het mogelijk maakt de betrokkenen niet langer te identificeren dan voor de doeleinden waarvoor de persoonsgegevens worden verwerkt noodzakelijk is; persoonsgegevens mogen voor langere perioden worden opgeslagen voor zover de persoonsgegevens louter met het oog op archivering in het algemeen belang, wetenschappelijk of historisch onderzoek of statistische doeleinde worden verwerking overeenkomstig artikel 89, lid 1, mits de bij deze verordening passende technische en organisatorische maatregelen worden getroffen om de rechten en vrijheden van de betrokkene te beschermen (“opslagbeperking”);
- f) Door het nemen van passende technische of organisatorische maatregelen op een dusdanige manier worden verwerkt dat een passende beveiliging ervan gewaarborgd is, en dat zij onder meer beschermd zijn tegen ongeoorloofde of onrechtmatige verwerking en tegen onopzettelijk verlies, vernietiging of beschadiging (“integriteit en vertrouwelijkheid”).

2. De verwerkingsverantwoordelijke is verantwoordelijk voor de naleving van lid 1 en kan deze aantonen (“verantwoordingsplicht”).¹⁶⁸

¹⁶⁷ Thole e.a. 2010, p.84-84

¹⁶⁸ Art.5 AVG