

DPIA

Personeelsmonitor

A&O fonds Gemeenten



Naam document

DPIA Personeelsmonitor A&O fonds Gemeenten

Versienummer

1.0

Versiedatum

22-04-2024

Versiebeheer

Het beheer van dit document berust bij de Informatiebeveiligingsdienst voor gemeenten (IBD).

INFORMATIE
BEVEILIGINGS
DIENSTVereniging van Nederlandse Gemeenten / **Informatiebeveiligingsdienst** voor gemeenten (IBD)

Tenzij anders vermeld, is dit werk verstrekt onder een Creative Commons Naamsvermelding-Niet Commercieel-Gelijk Delen 4.0 Internationaal licentie. Dit houdt in dat het materiaal gebruikt en gedeeld mag worden onder de volgende voorwaarden: Alle rechten voorbehouden.

Verveelvoudiging, verspreiding en gebruik van deze uitgave voor het doel zoals vermeld in deze uitgave is met bronvermelding toegestaan voor alle gemeenten en overheidsorganisaties.

Voor commerciële organisaties wordt hierbij toestemming verleend om dit document te bekijken, af te drukken, te verspreiden en te gebruiken onder de hiernavolgende voorwaarden:

De IBD wordt als bron vermeld.

Het document en de inhoud mogen commercieel niet geëxploiteerd worden.

Publicaties of informatie waarvan de intellectuele eigendomsrechten niet bij de verstrekker berusten, blijven onderworpen aan de beperkingen opgelegd door de IBD en / of de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Iedere kopie van dit document, of een gedeelte daarvan, dient te zijn voorzien van de in deze paragraaf vermelde mededeling.

Wanneer dit werk wordt gebruikt, hanteer dan de volgende methode van naamsvermelding:

“Vereniging van Nederlandse Gemeenten / Informatiebeveiligingsdienst voor gemeenten”, licentie onder: CC BY-NC-SA 4.0.

Bezoek <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0> voor meer informatie over de licentie.

Rechten en vrijwaring

De IBD is zich bewust van haar verantwoordelijkheid een zo betrouwbaar mogelijke uitgave te verzorgen. Niettemin kan de IBD geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventueel in deze uitgave voorkomende onjuistheden, onvolledigheden of nalatigheden. De IBD aanvaardt ook geen

aansprakelijkheid voor enig gebruik van voorliggende uitgave of schade ontstaan door de inhoud van de uitgave of door de toepassing ervan.

Wijzigingshistorie:

Versie	Datum	Wijziging / Actie
1.0	22-04-2024	Definitieve versie

Over het A&O fonds Gemeenten

A&O fonds Gemeenten maakt gemeenten wendbaar en vitaal. Zij helpt gemeenten bij de ontwikkeling en professionalisering als werkgever en bij de ontwikkeling en groei van de medewerkers. A&O fonds Gemeenten zorgt dat gemeenten kunnen anticiperen en meebewegen met een snel veranderende samenleving en dat gemeenteamttenaren het beste uit zichzelf kunnen halen.

Over de IBD

De IBD is een gezamenlijk initiatief van alle Nederlandse Gemeenten. De IBD is de sectorale CERT / CSIRT voor alle Nederlandse gemeenten en richt zich op (incident)ondersteuning op het gebied van informatiebeveiliging. De IBD is voor gemeenten het schakelpunt met het Nationaal Cyber Security Centrum (NCSC). De IBD ondersteunt gemeenten bij hun inspanningen op het gebied van informatiebeveiliging en privacy / gegevensbescherming en geeft regelmatig kennisproducten uit. Daarnaast faciliteert de IBD kennisdeling tussen gemeenten onderling, met andere overheidslagen, met vitale sectoren en met leveranciers. Alle Nederlandse gemeenten kunnen gebruikmaken van de producten en de generieke dienstverlening van de IBD.

De IBD is ondergebracht bij VNG Realisatie.

DPIA Personeelsmonitor A&O fonds Gemeenten

Opdrachtgever: A&O fonds Gemeenten

Opdrachtnemer: Informatiebeveiligingsdienst

Inhoud

1.	Inleiding rapport en managementsamenvatting	5
1.1.	Inleiding	5
1.2.	Conclusie.....	7
2.	DPIA Personeelsmonitor	8
2.1.	Scope van het onderzoek	8
2.2.	Onderzoeksopzet	8
2.3.	Leeswijzer DPIA.....	8
3.	Deel A.....	9
3.1.	Beschrijving kenmerken gegevensverwerking.....	9
3.2.	Proces Personeelsmonitor	9
3.3.	Overzicht van de feitelijke verwerkingen voor de Personeelsmonitor	10
3.4.	Betrokken partijen en hun belangen bij gegevensverwerkingen	12
3.5.	Betrokkenen en (persoons)gegevens	13
3.6.	Verwerkingsdoeleinden personeelsmonitor	14
3.7.	Bewaartermijnen	14
3.8.	Verwerkingslocaties	14
3.9.	Niveau van beveiliging	14
3.10.	Profilering of big data verwerking.....	15
3.11.	Geautomatiseerde besluitvorming	15
4.	Deel B.....	16
4.1.	Beoordeling rechtmatigheid gegevensverwerkingen	16
4.2.	Rechtsgrond.....	16
4.3.	Doelbinding	16
4.4.	Verenigbaarheidstoets	17
4.5.	Noodzaak en evenredigheid	18
4.6.	Rechten van betrokkene	18
5.	Deel C	20
5.1.	Beschrijving en beoordeling risico's voor de betrokkenen.....	20
6.	Eindconclusie	22
6.1.	Personeelsmonitor	22
6.2.	DPIA.....	22
6.3.	Risico van herleidbaarheid.....	22

7. Bijlage Aanleverspecificatie Salarisverwerker 24

1. Inleiding rapport en managementsamenvatting

De personeelsmonitor is een product van A&O fonds Gemeenten. In opdracht van het A&O fonds Gemeenten heeft de Informatiebeveiligingsdienst (IBD) een Data Protection Impact Assessment (DPIA) uitgevoerd op deze verwerking.

1.1. Inleiding

In het onderstaande rapport treft u een rapportage aan van de uitgevoerde DPIA op de personeelsmonitor van het A&O fonds Gemeenten.

1.1.1. A&O fonds Gemeenten

Stichting A&O fonds Gemeenten (hierna: A&O Fonds Gemeenten) is door de sociale partners (FNV Overheid, MCHF, CNV Publieke Zaak en VNG) ingericht om de goede arbeidsverhoudingen in de gemeentelijke sector te bevorderen. Deze doelstelling is vastgelegd in de statuten van A&O fonds Gemeenten. A&O fonds Gemeenten wordt aangestuurd door een bestuur, welke uit afvaardiging bestaat van de sociale partners (werkgevers- en werknemersorganisaties).

1.1.2. Personeelsmonitor

Door het A&O fonds gemeenten worden verschillende activiteiten ontplooid. Eén van de activiteiten is het geven van actuele en nauwkeurige informatie over de arbeidsmarkt via een Personeelsmonitor Gemeenten (hierna: Personeelsmonitor).

De Personeelsmonitor heeft meerdere doelstellingen:

1. Het ontwikkelen van een instrument waarmee op een eenvoudige, efficiënte en effectieve wijze informatie over de externe en interne gemeentelijke arbeidsmarkt in brede zin kan worden verkregen.
2. Benchmark voor gemeenten om ontwikkelingen in de bezetting en trends te vergelijken met andere gemeenten.
3. Inzicht voor sociale partners in de samenstelling en ontwikkeling van de totale gemeentelijke bezetting ten behoeve van het landelijk arbeidsvoorwaardenoverleg.
4. Het creëren van een infrastructuur waardoor het mogelijk wordt om, indien daar behoefte aan is, snel ad hoc vraagstukken op het terrein van het gemeentelijk personeel en gemeentelijk personeelsbeleid te beantwoorden.

De Personeelsmonitor bevat onder andere trends en ontwikkelingen over bezetting, instroom, uitstroom en ziekteverzuim. Deelnemende gemeente kan zich vergelijken met een gemeenteklasse (niet met andere gemeente), provincieniveau en arbeidsmarktregio. Inzicht uit de Personeelsmonitor kan de gemeente gebruiken voor het vormgeven van het eigen personeels- en arbeidsmarktbeleid.

1.1.3. Opzet onderzoek personeelsmonitor

Samen met een werkgroep van vertegenwoordigers uit de gemeentelijke sector, worden de onderwerpen en de vragen die in de monitor aan de orde komen, vastgesteld.

Het onderzoek voor de Personeelsmonitor bestaat uit twee delen:

1. In opdracht van A&O fonds Gemeenten verzamelt onderzoeksbureau ABF Research met toestemming van gemeenten de gepseudonimiseerde salarisgegevens van 170.000 gemeenteambtenaren bij de vier grootste salarisverwerkers (Raet, BCS (voorheen: Centric), ADP en IJK)) (deel 1: onderzoek salarisgegevens).
2. In opdracht van A&O fonds Gemeenten onderzoekt bureau ABF Research bij gemeenten het HRM beleid en ontwikkelingen in het personeelsbeleid (deel 2: Vragenlijst).

1.1.4. Rolverdeling betrokken partijen

Partij	Rol	Toelichting
A&O fonds Gemeenten	Opdrachtgever	A&O fonds Gemeenten fungeert als opdrachtgever richting ABF Research. A&O fonds Gemeenten verwerkt zelf geen gegevens en krijgt alleen de geaggregeerde gegevens van de Personeelsmonitor.
ABF Research	Opdrachtnemer	ABF Research maakt de Personeelsmonitor. ABF Research ontvangt van de salarisverwerker (in opdracht van de gemeente) een dataset. Deze dataset bevat geen direct herleidbare persoonsgegevens (deel 1 onderzoek). Daarnaast zorgt ABF Research ervoor dat de gemeente via de contactpersoon van de gemeente de vragenlijst in kan vullen. In deze vragenlijst worden geen persoonsgegevens verwerkt (deel 2 onderzoek).
Gemeente	Ontvanger van de personeelsmonitor	De gemeente heeft toegang tot de personeelsmonitor via ABF Research. De gemeente heeft alleen toegang tot de eigen gegevens en kan deze vergelijken met een gemeenteklasse, provincie of arbeidsmarktregio.

1.1.5. DPIA Personeelsmonitor

Bijna 90% van alle 342 gemeenten neemt deel aan de Personeelsmonitor. A&O fonds Gemeenten heeft het initiatief genomen voor deze DPIA in het kader van goed opdrachtgeverschap (A&O fonds Gemeenten voert de Personeelsmonitor o.a. in opdracht van de gemeenten).

Voor het maken van de Personeelsmonitor gebruikt ABF Research een dataset van niet-direct herleidbare gegevens van de salarisverwerker van de gemeente. Overweging 26 van de AVG stelt dat: gepseudonimiseerde persoonsgegevens die door het gebruik van aanvullende gegevens aan een natuurlijke persoon kunnen worden gekoppeld, moeten als gegevens over een identificeerbare natuurlijke persoon worden beschouwd. Dit geldt voor de gegevens van de uit de dataset die door ABF Research wordt gebruikt voor het samenstellen van de Personeelsmonitor.

Feitelijk zou iedere afzonderlijke gemeente al moeten hebben beoordeeld of het privacy risico zo hoog is dat een DPIA verplicht is. Maar ook A&O fonds Gemeenten heeft een eigen verantwoordelijkheid als opdrachtgever. In dat kader heeft A&O fonds Gemeenten het initiatief genomen voor deze DPIA. Aan de hand van de systematiek van een DPIA is het proces beoordeeld.

Een kernverplichting uit de AVG is dat organisaties moeten kunnen aantonen dat hun gegevensverwerkingen voldoen aan de AVG. Een belangrijk instrument uit de AVG om dat te doen is het uitvoeren van een DPIA. Met deze risicoanalyse breng je de privacy risico's van een gegevensverwerking in kaart en ben je in staat om passende maatregelen te nemen om de risico's te verkleinen en te beheersen. Normaliter voer je deze analyse uit voor de start van de verwerking. Aangezien de in deze analyse getoetste verwerking al langer wordt uitgevoerd moet deze DPIA worden gezien als een (her)beoordeling van de huidige werkwijze. Voor de structuur worden wel de stappen gevolgd als ware het een nieuwe verwerking.

De wijze van de uitvoering van een DPIA is vormvrij en er zijn verschillende methodes om een DPIA uit te voeren. Voor deze DPIA is gebruik gemaakt van het DPIA Rijksmodel en de IRPA van de IBD. Hiermee wordt geborgd dat de DPIA voldoet aan de eisen van de AVG. Dit betekent een systematische beschrijving van de gegevensverwerking, een beoordeling van de privacy risico's en de maatregelen om de risico's aan te pakken. Voor de DPIA is er informatie verzameld bij A&O fonds Gemeenten en ABF Research en zijn er gesprekken geweest met medewerker(s) van beide organisaties.

1.2. Conclusie

ABF Research verwerkt alleen niet-direct herleidbare persoonsgegevens voor het samenstellen van de Personeelsmonitor. Het betreft een volgnummer, een geboorte jaar en bijbehorende salarisgegevens (de volledige set van gegevens is opgenomen in de bijlage). Het resultaat is een geaggregeerde weergave: de Personeelsmonitor. Er zijn maar 2 plekken waar deze verwerking een risico loopt. Het moment van transport van salarisverwerker naar ABF Research en de opslag van de aangeleverde dataset binnen de omgeving van ABF Research. Voor beide onderdelen zijn passende technische -en organisatorische maatregelen getroffen binnen ABF Research. Aangezien er ook geen juridische belemmeringen zijn, kan de verwerking worden uitgevoerd.

In de contractuele verhoudingen kunnen nog wel wat aanpassingen worden gedaan. Het is pragmatischer wanneer ABF Research optreedt als subverwerker van A&O fonds Gemeenten. Bij een nieuwe leverancier van de Personeelsmonitor moeten dan alle verwerkersovereenkomsten opnieuw worden getekend. En A&O fonds Gemeenten is de opdrachtgever voor de Personeelsmonitor. Dat betekent overigens niet dat de huidige werkwijze juridisch niet klopt.

2. DPIA Personeelsmonitor

Voor de DPIA wordt het Rijksmodel 2.0 gehanteerd. Het is gebruikelijk om voorafgaand aan de verwerking een DPIA te doen. In het geval van de Personeelsmonitor heeft A&O fonds Gemeenten om een DPIA gevraagd om het proces te beoordelen en waar mogelijk al verbetermaatregelen door te voeren.

2.1. Scope van het onderzoek

De scope van de DPIA reikt van de verstrekking van gegevens door de deelnemende gemeenten (via de salarisverwerkers en rechtstreeks via een vragenformulier) tot en met het beschikbaar stellen van de Personeelsmonitor als rapportage in fysieke vorm en in digitale vorm via een online dashboard. De verwerking van de daarbij betrokken gegevens voorafgaand aan dit proces bij gemeenten en salarisverwerkers valt daarbij buiten de scope van deze DPIA. Buiten de scope van deze DPIA valt ook de verwerking van persoonsgegevens (accountgegevens) voor de toegang tot de digitale omgeving van de personeelsmonitor (het dashboard).

2.2. Onderzoeksopzet

Het onderzoek ten behoeve van deze DPIA vindt als volgt plaats:

- Bestuderen van door A&O fonds Gemeenten en ABF Research verstrekte documentatie;
- Interviews met vanuit A&O fonds Gemeenten en ABF Research betrokken medewerkers;
- Beschrijven en bij A&O fonds Gemeenten en ABF Research verifiëren van de onderhavige verwerkingen;
- Analyse van de onderhavige verwerkingen en in kaart brengen van de risico's die daarmee gepaard gaan;
- In kaart brengen van mogelijke maatregelen om deze risico's tot een acceptabel niveau terug te brengen;
- Afstemmen van de haalbaarheid van de voorgestelde maatregelen en definiëren eventuele alternatieven.

2.3. Leeswijzer DPIA

In Deel A van deze DPIA worden de onderhavige verwerkingen beschreven, inclusief de keuzes die de betrokken partijen bij de inrichting van deze verwerkingen hebben gemaakt. Hierbij wordt gekeken naar de situatie zoals die nu beschreven is door A&O fonds Gemeenten en de input vanuit ABF Research

In Deel B worden de bevindingen na de analyse beschreven. Hierbij wordt gekeken naar de rechtmatigheid van de verwerkingen. Vervolgens vindt er een analyse plaats van de AVG-rollen. Tenslotte wordt de noodzakelijkheid en evenredigheid getoetst.

In deel C worden eventueel gesignaleerde aandachtspunten vertaald in risico's voor de rechten en vrijheden van betrokkenen. In de Conclusie wordt vastgesteld of de beschikbare en haalbare maatregelen afdoende zijn om de onderhavige verwerkingen voortgang te laten vinden.

3. Deel A

3.1. Beschrijving kenmerken gegevensverwerking

In dit onderdeel van de DPIA wordt ingegaan op de volgende onderwerpen:

1. Proces Personeelsmonitor
2. Overzicht van de feitelijke verwerking voor de Personeelsmonitor
3. Betrokken partijen
4. Betrokken persoonsgegevens
5. Verwerkingsdoeleinden
6. Gegevensverwerkingen
7. Bewaartermijnen
8. Verwerkingslocaties
9. Beveiliging
10. Profileren en/of Big data toepassingen
11. Geautomatiseerde besluitvorming

3.2. Proces Personeelsmonitor

Samen met een werkgroep van vertegenwoordigers uit de gemeentelijke sector, worden de onderwerpen en de vragen die in de Personeelsmonitor aan de orde komen, vastgesteld door A&O Fonds Gemeenten. Het onderzoek voor de Personeelsmonitor bestaat uit twee delen:

1. Het verzamelen van salarisgegevens bij de vier grootste salarisverwerkers (Visma Raet, Centric (heet nu BCS), ADP en IJK/Afas) (onderzoek deel 1).
2. Het uitvoeren van een enquête uit bij gemeenten naar het HRM beleid en ontwikkelingen in het personeelsbeleid (onderzoek deel 2).

De uitvoering van de Personeelsmonitor is belegd bij een onderzoeksbureau (ABF Research). A&O fonds Gemeenten doet zelf geen onderzoek. En verwerkt geen persoonsgegevens in de zin van de AVG. ABF Research is belast met het (in ruime zin) opstellen van de Personeelsmonitor. Het bureau verzamelt en beheert de onderzoeksgegevens (deel 1 en 2) van de gemeenten die deelnemen aan de Personeelsmonitor. De gegevens uit de salarisdata en de vragenlijst worden verwerkt tot de monitor.

De Personeelsmonitor bestaat uit 3 onderdelen.

1. Een algemeen dashboard dat beschikbaar wordt gesteld via de website van A&O fonds Gemeenten¹;

¹ <https://Personeelsmonitorgemeenten.incijfers.nl/home>

2. Een downloadbare pdf ('het boekje') van de Personeelsmonitor (hiervoor is een account nodig)²;
3. Eigen gemeentelijk dashboard³.

Het onderzoeksbureau ABF Research maakt de Personeelsmonitor op basis van de set gegevens die het bureau ontvangt van de salarisverwerkers van de gemeenten en via een online vragenlijst. Deze vragenlijst wordt door het bureau beschikbaar gesteld via een portaal door ABF Research. De contactpersoon van de gemeente vult de vragenlijst in. De combinatie van deze databronnen vormen de Personeelsmonitor. In de Personeelsmonitor zelf zijn geen persoonsgegevens opgenomen.

3.3. Overzicht van de feitelijke verwerkingen voor de Personeelsmonitor

Verwerking 1: verwerking gegevens uit salarisadministraties

STAP	WIE	ACTIVITEIT	GEGEVENS	SYSTEMEN/BEWERKING
Dataset aanleveren bij ABF-research b.v.	Salarisverwerker	Voor de personeelsmonitor is een datasetformat opgesteld. Data dient via een beveiligde verbinding te worden aangeleverd. Eventueel kan gebruik worden gemaakt van de uploadwebsite van ABF Research.	Zie bijlage	Bestandsformaat afhankelijk van leverancier
Ontvangen dataset van salarisverwerker	ABF Research	De dataset wordt uit de uploadfaciliteit gehaald en geplaatst in een aparte omgeving voor de bronbestanden	Idem	Ontvangst van data via beveiligde verbinding.
Klaarzetten gegevens voor onderzoek	ABF Research	Bestanden worden in een aparte omgeving klaargemaakt voor verwerking in het onderzoek. Onder andere controle op juistheid en volledigheid. Hierbij worden de bestanden geanonimiseerd.	Idem	Opslag van data op apart afgeschermd deel van netwerk. Runnen van code op de ontvangen gegevens waarmee wordt gevalideerd, geschoond en geaggregeerd.
Bestanden overzetten naar projectmap	ABF Research	De geanonimiseerde en gecontroleerde bestanden worden overgezet naar een projectmap binnen de omgeving van ABF Research.	Geanonimiseerde dataset	Bewaren van geaggregeerde informatie in beveiligde projectfolder.
Samenstellen personeelsmonitor	ABF Research	Met de set gegevens worden de indicatoren van de Personeelsmonitor gevuld.	Geanonimiseerde dataset	Swing

Voor het verstrekken van de gegevens door de salarisverwerker wordt gewerkt met een toestemmingsformulier. Dit is geen toestemming in de zin van de AVG. Het is een bevestiging van de gemeente voor deelname aan de Personeelsmonitor en dat de salarisverwerker de gegevens mag verstrekken van de gemeente. Deze toestemming zou overigens ook geregeld kunnen worden in de (verwerkers)overeenkomst tussen gemeente en salarisverwerker.

² Te downloaden vanaf de website van het A&O Fonds Gemeenten (na inloggen)

³ Gemeenten krijgen toegang tot een individueel dashboard waarin zij hun geaggregeerde gegevens kunnen vergelijken met desbetreffende gemeentegrootteklasse en/of provincie. Dit dashboard is afgeschermd voor derden en is alleen toegankelijk via een persoonlijke log-in van gemeente.

De verwerkersovereenkomst wordt nu nog gesloten tussen gemeente en onderzoeksbureau. Bij wisseling van bureau moeten dan opnieuw verwerkersovereenkomsten worden afgesloten. Het pragmatischer om deze overeenkomst te sluiten tussen gemeente en A&O fonds Gemeenten en het onderzoeksbureau te zien als subverwerker. A&O fonds Gemeenten verwerkt hierbij nog geen persoonsgegevens in de zin van de AVG. Tenslotte kunnen deze afspraken ook worden vastgelegd in de hoofdovereenkomst waarin de Personeelsmonitor is opgenomen: CAO A&O fonds Gemeenten. Dit zou kunnen worden geregeld bij de vaststelling van een nieuwe CAO. De huidige constructie is juridisch niet onjuist, maar kan pragmatischer worden ingericht.

Verwerking 2: verwerking gegevens uit vragenlijsten

STAP	WIE	ACTIVITEIT	GEGEVENS	SYSTEMEN
Klaarzetten vragenlijst	ABF Research	Voor de deelnemende gemeente wordt de vragenlijst klaargezet in het onderzoek platform.	Vragenlijst gemeente (geen persoonsgegevens)	Swing
Invullen vragenlijst	Contactpersoon gemeente	De contactpersoon vult de vragenlijst in.	Vragenlijst gemeente (geen persoonsgegevens)	Swing
Verwerken uitkomsten voor Personeelsmonitor	ABF Research	Het onderzoeksbureau verwerkt de resultaten van de vragenlijst t.b.v. gegevens voor de Personeelsmonitor.	Geen persoonsgegevens	Swing

De contactpersoon van de gemeente heeft toegang tot de vragenlijst in het onderzoeksplatform. De contactpersoon kan hierin de vragenlijst invullen. De vragenlijst gaat alleen over aantallen in relatie tot een onderwerp. De uitkomst bevat geen persoonsgegevens (direct- en/of indirect herleidbaar).

Verwerking 3: verwerking gegevens in Personeelsmonitor

STAP	WIE	ACTIVITEIT	GEGEVENS	SYSTEMEN
Bouwen Personeelsmonitor voor individuele gemeente	ABF Research	Voor de deelnemende gemeente wordt de vragenlijst klaargezet in het onderzoeksplatform	Geen persoonsgegevens.	Swing
Samenstellen dashboard voor totaalbeeld over alle gemeenten	ABF Research	Geaggregeerde gegevens worden opgenomen in totaalbeeld over gemeenten.	Geen persoonsgegevens.	Swing
Fysiek exemplaar Personeelsmonitor	ABF Research	Voor het fysieke exemplaar van de monitor maakt ABF Research een pdf bestand. A&O fonds Gemeenten ontvangt deze pdf en verstuurd deze naar de gemeente.	Geen persoonsgegevens	Personeelsmonitor in pdf en in boekvorm per gemeente.

3.4. Betrokken partijen en hun belangen bij gegevensverwerkingen

Bij de Personeelsmonitor zijn de volgende partijen betrokken:

1. Gemeente
2. Salarisverwerkers (op dit moment: Visma Raet, Centric (heet nu BCS), ADP en IJK/AFAS)
3. A&O fonds Gemeenten
4. ABF Research

Oorspronkelijke verwerking:

Bij het bepalen van de rollen moet er onderscheid gemaakt worden tussen de oorspronkelijke verwerking (uitvoering salarisverwerking en informatieverstrekking voor bedrijfsvoering) en de verdere verwerking van de gegevens voor de Personeelsmonitor. De oorspronkelijke verwerking vindt plaats bij de gemeente en haar salarisverwerker.

Betrokken partij	Rol:	Toelichting:
Gemeente	Verwerkingsverantwoordelijke	Als werkgever wettelijk verplicht voor het voeren van een personeelsadministratie. Als organisatie verantwoordelijk voor het zorgen voor een goede bedrijfsvoering.
Salarisverwerker	Verwerker	Het klassieke voorbeeld van een verwerker. De salarisverwerker voert in de opdracht van de gemeente de administratie uit.

Voor de verdere verwerking van de gegevens voor de Personeelsmonitor ziet de rolverdeling als volgt uit:

Betrokken partij	Rol:	Toelichting:
Gemeente	Verwerkingsverantwoordelijke	Als organisatie verantwoordelijk voor het zorgen voor een goede bedrijfsvoering.
Salarisverwerker	Verstrekker	De salarisverwerker verstrekt de gegevens in opdracht van de gemeente aan ABF Research.
A&O fonds Gemeenten	In de huidige opzet als genoemd als opdrachtgever. In principe bepaalt A&O fonds Gemeenten samen met de doelgroep de inhoud van de monitor. Ook al verwerkt A&O fonds Gemeenten zelf geen persoonsgegevens, geeft zij wel de opdracht aan het onderzoeksbureau om deze Personeelsmonitor samen te stellen. Dan kan zij worden gezien als verwerkingsverantwoordelijke voor deze verwerking.	Opdrachtgever (namens gemeenten) voor het samenstellen van de Personeelsmonitor door ABF Research.

Betrokken partij	Rol:	Toelichting:
ABF Research	Verwerker	ABF Research maakt in opdracht van het A&O fonds Gemeenten de Personeelsmonitor.

In de huidige situatie zijn er verwerkersovereenkomsten afgesloten tussen gemeente en ABF Research en niet tussen gemeente en A&O fonds Gemeenten. Maar er zijn wel afspraken gemaakt over de gegevensbescherming.

De CAO AO Gemeenten is in feite de hoofdovereenkomst waaraan de verwerkersovereenkomst is gekoppeld. In de CAO AO Gemeenten wordt A&O fonds Gemeenten expliciet genoemd als partij die de Personeelsmonitor oplevert. A&O fonds Gemeenten bepaald daarbij ook een aanzienlijk deel van het doel en middelen. Onder andere de selectie van het onderzoeksbureau. Het is derhalve aan te bevelen (en pragmatischer) om de afspraken op deze wijze te benaderen. De huidige situatie levert overigens geen extra risico op in de praktijk.

3.5. Betrokkenen en (persoons)gegevens

3.5.1. Typen betrokkenen

Bij de verwerking t.b.v. de Personeelsmonitor zijn persoonsgegevens betrokken van:

- Medewerkers van de deelnemende gemeenten die onderwerp zijn van de Personeelsmonitor.
- Contactpersonen van de deelnemende gemeenten die toegang krijgen tot de Personeelsmonitor en die optreden als contactpersoon voor de verschillende bij de opdracht betrokken partijen: A&O fonds Gemeenten, ABF Research, Visma Raet, Centric (heet nu BCS, ADP en IJK/Afas).
- Overige personen van de deelnemende gemeenten die toegang krijgen tot de Personeelsmonitor.

3.5.2. Typen (persoons)gegevens

Van de medewerkers worden met name (waaronder gevoelige) persoonsgegevens verwerkt:

Via de salarisbestanden van de salarisverwerkers:

- Gegevens over de werkgever (gemeentecode en instellingnummer).
- Volgnummer (gepseudonimiseerd personeelsnummer)
- Persoonskenmerken zoals leeftijd/ geboortejaar en geslacht.
- Gegevens over de arbeidsovereenkomst en dienstverband.
- Salarisgegevens, zoals loonkosten en inschaling.

In de **bijlage** is een tabel opgenomen van de dataset die wordt uitgevraagd bij de salarisverwerkers.

Via een vragenlijst op een onderzoeksplatform dat door ABF Research beschikbaar is gesteld verstrekken de contactpersonen van de deelnemende gemeenten aanvullende informatie (deel 2 van het onderzoek). Het gaat hierbij om de volgende gegevens:

- Ziekteverzuim;
- Bezetting gemeenten;
- Instroom, doorstroom en uitstroom;

- Externe inhuur;
- Salarisontwikkelingen;
- Opleiding en ontwikkeling.

Van de contactpersonen en overige personen van de deelnemende gemeenten die toegang krijgen tot de Personeelsmonitor worden de volgende gegevens verwerkt:

- Accountgegevens.

3.6. Verwerkingsdoeleinden personeelsmonitor

De Personeelsmonitor heeft de volgende doelstellingen:

1. Het ontwikkelen van een instrument waarmee op een eenvoudige, efficiënte en effectieve wijze informatie over de externe en interne gemeentelijke arbeidsmarkt in brede zin kan worden verkregen.
2. Benchmark voor gemeenten om ontwikkelingen in de bezetting en trends te vergelijken met andere gemeenten.
3. Inzicht voor sociale partners in de samenstelling en ontwikkeling van de totale gemeentelijke bezetting ten behoeve van het landelijk arbeidsvoorwaardenoverleg.
4. Het creëren van een infrastructuur waardoor het mogelijk wordt om, indien daar behoefte aan is, snel ad hoc vraagstukken op het terrein van het gemeentelijk personeel en gemeentelijk personeelsbeleid te beantwoorden.

3.7. Bewaartermijnen

De bewaartermijn van de gegevens uit de Personeelsmonitor (zowel de brongegevens als de monitor) is vastgesteld op een periode van 5 jaar. In de Personeelsmonitor worden de gegevens gepresenteerd over een periode van 5 jaar. Bij wijzigingen in bijvoorbeeld de vraagstelling is het dan eventueel mogelijk om terug te rekenen en geen trendbreuk in de gegevens te krijgen.

3.8. Verwerkingslocaties

De verwerking van de gegevens vindt plaats binnen de omgeving (eigen servers) van ABF Research. Zowel de verwerkingen rondom de vragenlijst als de verwerkingen van de salarisinformatie en het uiteindelijke dashboard. De gegevensverwerkingen vinden plaats in de Europese Unie.

3.9. Niveau van beveiliging

ABF Research B.V. heeft de volgende ISO certificeringen⁴:

- ISO 9001: 2015: Dit kwaliteitsmanagementsysteem is van toepassing op alle activiteiten van de organisatie (<https://abfresearch.nl/app/uploads/2022/10/ABF-Research-certificaat-9001-120925.pdf>).

⁴ Verklaring van toepasbaarheid is in te zien bij ABF Research.

- ISO 20252: 2019: Dit kwaliteitsmanagementsysteem is van toepassing op markt-, opinie- en sociaalwetenschappelijk onderzoek (<https://abfresearch.nl/app/uploads/2022/10/ABF-Research-certificaat-20252-120925.pdf>).
- ISO 27001:2017: Dit managementsysteem is van toepassing op informatietechnologie, beveiligingstechnieken en informatiebeveiliging (<https://abfresearch.nl/app/uploads/2022/10/ABF-Research-certificaat-27001-250825.pdf>).

3.10. Profilering of big data verwerking

Er is geen sprake van profilering of big dataverwerkingen. De AVG definieert profilering als “elke vorm van geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens waarbij aan de hand van persoonsgegevens bepaalde persoonlijke aspecten van een natuurlijke persoon worden geëvalueerd, met name met de bedoeling zijn beroepsprestaties, economische situatie, gezondheid, persoonlijke voorkeuren, interesses, betrouwbaarheid, gedrag, locatie of verplaatsingen te analyseren of te voorspellen.” De Personeelsmonitor evalueert, analyseert, noch voorspelt persoonlijke aspecten.

In theorie is het met de Personeelsmonitor wel mogelijk om profilering toe te passen op de gegevensset. Dit risico wordt gemitigeerd door geen direct herleidbare gegevens op te nemen in de monitor. Daarbij moet ook al rekening worden gehouden met het feit dat de gegevens reeds in het bezit zijn van de gemeente. De gegevens worden nu alleen verwerkt voor een monitor waarmee het mogelijk is om o.a. te benchmarken. In het dashboard en de Personeelsmonitor zelf zitten geen persoonsgegevens.

3.11. Geautomatiseerde besluitvorming

In de monitor vindt geen geautomatiseerde besluitvorming plaats. De Personeelsmonitor is niets meer dan een statistisch onderzoek naar kengetallen van HR binnen gemeentelijke organisaties.

4. Deel B

4.1. Beoordeling rechtmatigheid gegevensverwerkingen

4.2. Rechtsgrond

De Personeelsmonitor is een verdere verwerking van gegevens voor een ander doel. Bij de beoordeling van de rechtsgrond wordt eerst de oorspronkelijke verwerking getoetst.

Gegevensverwerking	Rechtsgrond	Toelichting op de rechtsgrond
Personeels- en salarisadministratie	Toestemming, Uitvoering overeenkomst, Wettelijke verplichting, Publieksrechtelijke taak	De overeenkomst met de betrokkene is de primaire grondslag, inclusief de verplichtingen vanuit de CAO en het personeelshandboek van de gemeente. Wettelijke verplichting komt voor uit de Wet op de Loonbelasting (art 28); de Ambtenarenwet 2017 art 5 (nevenwerkzaamheden en ambtseed), het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (loonbeslag) en de Archiefwet en -regeling. Indirect vloeit het voort uit (niet uitputtend) de Algemene Wet op de Rijksbelasting (art 52), Artikel 2:10 BW; de Wet Normering Topinkomens, de Ziektewet.
Informatieverstrekking t.b.v. bedrijfsvoering	artikel 5, lid 1 onder b AVG, art. 89 AVG	verstrekken van informatie ten behoeve van bedrijfsvoering aan directie en management.

De rechtsgrond bestaat uit 2 delen. Enerzijds is de gemeente als werkgever verplicht om een personeelsadministratie te voeren. Daarnaast zijn de gegevens uit deze administratie ook van belang voor het voeren van een goede bedrijfsvoering. De gegevens van de personeelsadministratie worden verder verwerkt voor deze informatieverstrekking.

4.3. Doelbinding

Aangezien de persoonsgegevens bij de informatieverstrekking t.b.v. bedrijfsvoering voor een ander doel worden verwerkt dan waarvoor ze oorspronkelijk zijn verzameld, moet worden beoordeeld of deze verdere verwerking verenigbaar is met het doel waarvoor de persoonsgegevens oorspronkelijk zijn verzameld.

Overweging 50 van de AVG stelt dat de verdere verwerking met het oog op archivering in het algemeen belang, wetenschappelijk of historisch onderzoek of statistische doeleinden, als een met de aanvankelijke doeleinden verenigbare rechtmatige verwerking moet worden beschouwd. Het verschil met de Personeelsmonitor en de informatieverstrekking t.b.v. bedrijfsvoering is dat de gemeente inzicht krijgt in de eigen cijfers en een vergelijking kan maken met gemeenten in dezelfde grootteklasse. Het is geen vergelijking tussen gemeente A en B.

4.4. Verenigbaarheidstoets

Bij de beoordeling of een ander doeleinde verenigbaar is met het doel waarvoor de persoonsgegevens aanvankelijk zijn verzameld, houdt de verwerkingsverantwoordelijke (gemeente) onder meer rekening met:

- a) ieder verband tussen de doeleinden waarvoor de persoonsgegevens zijn verzameld, en het doeleinde van de voorgenomen verdere verwerking;
- b) het kader waarin de persoonsgegevens zijn verzameld, met name wat de verhouding tussen de betrokkenen en de verwerkingsverantwoordelijke betreft;
- c) de aard van de persoonsgegevens, met name of bijzondere categorieën van persoonsgegevens worden verwerkt, overeenkomstig artikel 9, en of persoonsgegevens over strafrechtelijke veroordelingen en strafbare feiten worden verwerkt, overeenkomstig artikel 10.
- d) de mogelijke gevolgen van de voorgenomen verdere verwerking voor de betrokkenen;
- e) het bestaan van passende waarborgen, waaronder eventueel versleuteling of pseudonimisering.

Koppeling

De gegevens worden gebruikt voor de salarisadministratie. Vanuit deze administratie kan ook managementinformatie worden gegenereerd ten behoeve van de organisatie. Sturen op formatie, inhuur en ziekteverzuim. Ook voor deze verwerking heeft de gemeente zelf ook al een grondslag.

Verhouding

De verhouding tussen verwerkingsverantwoordelijke en betrokkene is die van werkgever en werknemer. Voor de managementinformatie heeft de werkgever een gerechtvaardigd belang: De belangen voor de verwerkingsverantwoordelijk (Gemeente) zijn: - Tijdige, Juiste, volledige en doelmatige verwerking van de HR- gegevens in de managementinformatie.

Aard van de gegevens

In de Personeelsmonitor zijn geen bijzondere persoonsgegevens opgenomen.

Niet-direct herleidbare gegevens

In de specificatie van de aanvraag (document: 23104 PMG23 - Personeelsmonitor gemeenten 2023 (bijlage)) zijn t.o.v. de vorige Monitor zijn twee aanpassingen doorgevoerd. In plaats van de geboortedatum wordt er nu gewerkt met geboortjaar. Daarnaast wordt het personeelsnummer vervangen door een volgnummer. Daarmee bevat de aanvraag geen direct herleidbare persoonsgegevens. De gegevens kunnen onder bepaalde omstandigheden (omvang gemeente of hoogte schaal) de gegevens in theorie nog wel herleidbaar zijn naar een persoon. Overweging 26 van de AVG stelt dan dat: Gepseudonimiseerde persoonsgegevens die door het gebruik van aanvullende gegevens aan een natuurlijke persoon kunnen worden gekoppeld, moeten als gegevens over een identificeerbare natuurlijke persoon worden beschouwd (grond 26 AVG).

Opmerking: functies -en bijbehorende salarisschalen zijn openbare gegevens. De is salaristabel (welk salaris bij welke schaal) is te vinden op: <https://ambtenarensalaris.nl/salarisschalen-gemeente/>. Op basis van een vacaturetekst kan de functie worden gekoppeld aan een schaal.

Hiermee is dus eenvoudig te achterhalen in welke range het salaris zit van een bepaalde functie. Maar zoals aangegeven is er sprake van herleidbaarheid en is de AVG (met de bijbehorende maatregelen) van toepassing op deze verwerking.

4.5. Noodzaak en evenredigheid

4.5.1. Proportionaliteit: staat de verwerking in verhouding met het doel?

De beoordeling van de proportionaliteit ligt niet bij A&O fonds gemeenten. Dit is een afweging van de deelnemende gemeente. Wel is het zo dat de sociale partners (FNV Overheid, MCHF, CNV Publieke Zaak en VNG) A&O fonds gemeenten hebben ingericht om de goede arbeidsverhoudingen in de gemeentelijke sector te bevorderen. En gezamenlijk hebben besloten dat de Personeelsmonitor hieraan een belangrijke bijdrage levert. Daarnaast levert de Personeelsmonitor door middel van kengetallen de gemeente inzicht op die relevant is voor het gemeentelijke personeelsbeleid. Inzicht in cijfers van bijvoorbeeld ziekteverzuim of leeftijdsontwikkeling zijn voor de gemeente belangrijke indicatoren om voor een goed personeelsbeleid bij te kunnen sturen.

4.5.2. Subsidiariteit: is er een minder ingrijpende oplossing voorhanden?

Om inzicht te krijgen is de HR-kengetallen is een verwerking van gegevens noodzakelijk. Dat hoort bij personeelsbeleid. Hoe moet een gemeente anders sturen? Benchmarken is alleen mogelijk als de cijfers op een eenduidige manier worden verzameld en dat de definities centraal helder zijn vastgesteld. De vragenlijst is opgesteld samen met de gemeenten en sociale partners.

4.6. Rechten van betrokkene

Onder de AVG hebben degenen van wie persoonsgegevens worden verwerkt (betrokkenen) de volgende rechten:

- het recht op informatie
- het recht op inzage (artikel 15 AVG);
- het recht op rectificatie (artikel 16 AVG);
- het recht op gegevenswissing (vergetelheid) (artikel 17 AVG);
- het recht op beperking van de verwerking (artikel 18 AVG);
- het recht op overdraagbaarheid (dataportabiliteit) (artikel 20 AVG);
- het recht van bezwaar (artikel 21 AVG);
- het recht niet te worden onderworpen aan geautomatiseerde individuele besluitvorming / profilering (artikel 22 AVG).

De gegevens van de gemeenten worden voor het doel Personeelsmonitor verder verwerkt door ABF Research. In de relatie tussen gemeente en A&O fonds Gemeenten is het duidelijk dat de gemeente aan zet is, wanneer betrokkene deze rechten uitoefent. De gemeente is verantwoordelijk voor de gegevens van de medewerker. De gemeente kan de medewerker als werkgever informeren over deze verwerking door middel van een privacyverklaring.

Aanbeveling: De gemeente zal hun medewerkers via een privacyverklaring moeten informeren over de verwerking van persoonsgegevens. Dit geldt niet alleen voor de Personeelsmonitor. Dat gaat over alle verwerkingen waarbij gegevens van medewerkers worden verwerkt. A&O fonds Gemeenten heeft hierin geen taak, maar kan de gemeente hierin alleen op wijzen. Voor de Personeelsmonitor kan dit worden opgenomen in het Gedragsprotocol Personeelsmonitor Gemeenten.

Artikel 44. Uitzonderingen inzake wetenschappelijk onderzoek en statistiek

Indien een verwerking wordt verricht door instellingen of diensten voor wetenschappelijk onderzoek of statistiek, en de nodige voorzieningen zijn getroffen om te verzekeren dat de persoonsgegevens uitsluitend voor statistische of wetenschappelijke doeleinden kunnen worden gebruikt, kan de verwerkingsverantwoordelijke de artikelen 15, 16 en 18 van de verordening buiten toepassing laten.

5. Deel C

5.1. Beschrijving en beoordeling risico's voor de betrokkenen

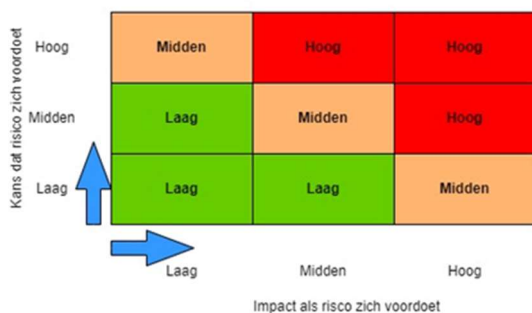
5.1.1. Risico's

Een DPIA gaat over de risico's voor betrokkenen. Dus niet zozeer over de beveiligings-, continuïteits- of andere risico's die de organisatie die de DPIA uitvoert loopt. Dit maakt de insteek verwant aan die van andere vakgebieden, maar is deze toch fundamenteel anders dan de risicoanalyses uit die andere vakgebieden. De verwantschap is echter wel sterk. Een inbreuk op de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van gegevens zal, als het persoonsgegevens betreft, ook resulteren in een privacy risico of een datalek. In dit hoofdstuk worden de risico's bepaald en onderzocht wat de kans en gevolgen van de risico's zijn. In dit hoofdstuk volgen de maatregelen waarmee de risico's eventueel beperkt (gemitigeerd) kunnen worden.

Voor de DPIA Personeelsmonitor zijn de volgende risico's de meest voor de hand liggend:

1. Her-identificatie van (geaggregeerde /gepseudonimiseerde) gegevens;
2. Verlies van controle op het gebruik van de gegevens;
3. Verlies van vertrouwelijkheid;
4. Onmogelijkheid voor betrokkenen om hun rechten uit te oefenen.

Op basis van deze algemene lijst met risico kunnen de specifieke risico's binnen deze DPIA worden vastgesteld en vervolgens worden geplot in een zogenaamde risicomatrix. Zie daarvoor het figuur hieronder.



De risico's binnen de gemeente en de salarisverwerker worden in deze analyse niet meegenomen. De gegevens zijn immers al beschikbaar voor de gemeente en de individuele salarisverwerking op basis van de oorspronkelijk verwerking.

Verwerking van gegevens

Risico(A)	Kans en Impact (B)	Maatregel(C)	Restrisico(D)
Upload van gegevens	Midden	Beveiligde upload van gegevens.	Nihil
Er worden meer gegevens aangeleverd dan gevraagd.	Midden	Duidelijke instructie bij samenstellen dataset. Dit is vastgelegd in het aanleverprotocol.	Laag
Her-identificatie indien gegevens worden gelekt	Laag	Het Persoonsnummer is vervangen door een volgnummer. De geboortedatum is vervangen door geboortjaar.	Laag

Organisatorische risico's

A&O fonds Gemeenten is opdrachtgever (namens de deelnemende gemeenten) voor het samenstellen van de Personeelsmonitor. In de huidige situatie worden er verwerkersovereenkomsten gesloten tussen gemeente en ABF Research. Aangezien er al een verwerkersovereenkomst bestaat tussen gemeente en salarisverwerker zou deze verstrekking van persoonsgegevens ook in deze verwerkersovereenkomst kunnen worden opgenomen. Hierin kan dan ook de verstrekking van de gegevens aan het onderzoeksbureau dat in opdracht van A&O fonds Gemeenten de Personeelsmonitor samenstelt worden opgenomen. In de afspraken tussen A&O fonds Gemeenten en het onderzoeksbureau moeten afspraken worden gemaakt wie bij bijvoorbeeld een datalek de gemeenten hierover informeert.

Risico voor betrokkene

Het primaire risico voor betrokkene bestaat uit de (indirecte) herleidbaarheid van gegevens naar een natuurlijk persoon indien de gegevens betrokken zijn bij een datalek. Hiervoor zijn passende technische- en organisatorische maatregelen getroffen. De betrokken medewerker kan zijn rechten uitoefenen bij de gemeente (als werkgever).

6. Eindconclusie

6.1. Personeelsmonitor

Voor de Personeelsmonitor worden gegevenssets verstrekt aan een onderzoeksbureau. A&O fonds Gemeenten is hiervoor de opdrachtgever. De Personeelsmonitor is een initiatie van de sociale partners (FNV Overheid, MCHF, CNV Publieke Zaak en VNG). Zij hebben hiervoor A&O fonds Gemeenten hebben ingericht om de goede arbeidsverhoudingen in de gemeentelijke sector te bevorderen. Een onderdeel hiervan is de jaarlijkse Personeelsmonitor. De gemeente heeft zelf de keuze om mee te doen aan de Personeelsmonitor.

6.2. DPIA

Voor het samenstellen van de Personeelsmonitor verstrekt de salarisverwerker in opdracht van de gemeente een gegevensset aan het onderzoeksbureau. Deze set bestaat uit niet-direct herleidbare gegevens. Omdat herleidbaarheid niet is uit te sluiten is de AVG van toepassing op deze verwerking. Daarom heeft A&O fonds Gemeenten het initiatief genomen voor deze DPIA om risico's in kaart te brengen.

6.3. Risico van herleidbaarheid

Uit de DPIA komt naar voren dat alleen de herleidbaarheid van de gegevens een risico met zich meebrengt. Binnen het onderzoeksbureau wordt dit risico beperkt door de ontvangen bestanden gescheiden te houden van de werkbestanden voor samenstellen van de monitor. Daarbij hebben de medewerkers uiteraard ook een geheimhoudingsverklaring. Dan blijft over het risico dat de gegevens "op straat komen te liggen". Hiervoor heeft het onderzoeksbureau passende technische en organisatorische maatregelen genomen, maar 100% veilig bestaat niet.

Voor de verwerking is er een grondslag en geen juridische belemmering. Wel is geconstateerd dat bepaalde afspraken ander georganiseerd kunnen worden.

Als apart document is er voor de gemeenten een startnotitie Personeelsmonitor opgesteld waarin de ingegaan wordt op de verwerking van persoonsgegevens voor statistisch onderzoek. Dit kan aan de deelnemende gemeenten worden verstrekt.

Geraadpleegde stukken

Grondslag Personeelsmonitor Gemeenten

<https://www.aeno.nl/uploads/Grondslag-Personeelsmonitor-Gemeenten-2022.pdf>

Gedragsprotocol Personeelsmonitor Gemeenten

<https://www.aeno.nl/uploads/Gedragsprotocol-Personeelsmonitor-Gemeenten-2022.pdf>

Statuten A&O Fonds Gemeenten Gemeenten

<https://www.caogemeenten.nl/cao-a-o/cao-a-o>

CAO Gemeenten

Gedragscode Data & Insights Network

<https://sharedpictures.moaweb.nl/images/Gedragscode-2022.pdf>

DPIA Personeelsmonitor Gemeenten door ABF Research

Toestemmingsformulier Personeelsmonitor 2022

Verwerkersovereenkomst Personeelsmonitor 2022

7. Bijlage Aanleverspecificatie Salarisverwerker

Notitie

Betreft

Aanvraag bestanden salarisgegevens PMG-2023

Kenmerk

n2023-0183SVZ

Plaats

Delft

Van

Sandra van Zoelen /
Tobias

Molenaar

Voor

Project

23104 PMG23 - Personeelsmonitor
2023 gemeenten 2023

Datum

24 november

Salarisverwerkers in het
kader van de
Personeelsmonitor
Gemeenten

A&O fonds Gemeenten brengt jaarlijks de Personeelsmonitor Gemeenten uit. De Personeelsmonitor is deels gebaseerd op informatie uit salarisadministraties van gemeentelijke organisaties. Deze notitie dient als datarequest met betrekking tot de salarisbestanden voor de Personeelsmonitor Gemeenten 2023.

In paragraaf 1 wordt ingegaan op de definitie van de gemeentelijke bezetting en gemeentelijke organisaties die het uitgangspunt vormen voor de Personeelsmonitor. Een beschrijving van de gevraagde informatie uit de salarisadministratie staat in paragraaf 2. Belangrijke aandachtspunten bij de datalevering worden vermeld in paragraaf 3.

Let op, er zijn enkele onderdelen en indicatoren gewijzigd ten opzichte van vorig jaar.

We raden aan om de datarequest nauwkeurig door te nemen.

Ter ondersteuning van de datarequest wordt bij deze notitie de volgende informatie geleverd:

- Overzicht van gevraagde variabelen in de salarisbestanden (Bijlage A);
- (Apart document – excel) Overzicht van gemeentelijke organisaties die goedkeuring hebben verleend voor levering en gebruik van de salarisgegevens ten behoeve van de Personeelsmonitor. Zij hebben dit gedaan door middel van een ondertekend toestemmingsformulier en een ondertekende verwerkersovereenkomst.

Het bestand is toegesneden op elke salarisverwerker: de organisaties die volgens de informatie van A&O fonds Gemeenten klant zijn bij de salarisverwerker staan bovenaan, gevolgd door de overige organisaties die toestemming hebben verleend.

Definitie gemeentelijke bezetting

Tot de bezetting worden alle werknemers gerekend die in dienst zijn van een gemeente (zoals bedoeld in [Artikel 1.2 | Toepassing Cao Gemeenten](#)) of ambtelijke fusieorganisatie (zoals bedoeld in [Artikel 1.2 | lid 1.a & b | Toepassing cao sgo](#)) met een arbeidsovereenkomst (zoals

bepaald in 7:610 BW) voor onbepaalde of bepaalde tijd en voor wie een van de volgende cao's geldt:

- cao Gemeente
- cao SGO.

Dit betekent dat de griffie wel wordt gerekend tot de bezetting. Oproepkrachten en BBL-studenten met een arbeidsovereenkomst worden ook tot de bezetting gerekend, maar stagiairs en medewerkers met een werkervaringsplaats niet. Medewerkers en banenafsprakers die vallen onder cao Aan de Slag of cao Sociale Werkvoorziening worden ook niet meegeteld. Als banenafsprakers onder de cao Gemeente of cao SGO vallen worden zij wel meegeteld. Medewerkers die behoren tot een organisatie zoals benoemd in [cao SGO Artikel 1.2 | lid 1 c t/m m](#) worden ook niet meegeteld.

Gevraagde salarisgegevens (4 onderdelen)

Ten behoeve van de Personeelsmonitor 2023 worden vier onderdelen opgevraagd:

1. een **lijst met organisaties** (en hun nummers) waarvan de medewerkers zijn opgenomen in het bestand.
2. een **geanonimiseerd bestand op medewerkerniveau** met daarin de variabelen zoals in bijlage A gedefinieerd.
3. een **definitie van de variabelen** die in het elektronische bestand worden gebruikt. Dit bestand vragen wij alleen indien er afgeweken wordt van de voorkeursdefinities zoals aangegeven in bijlage A.
4. **gehanteerde selectiecriteria**. Deze informatie wordt opgevraagd om meer begrip te krijgen over het tot stand komen van de salarisbestanden en zal helpen om vragen van gemeenten te kunnen beantwoorden.

Het instellingsnummer van bestand 1 dient als variabele te worden opgenomen in bestand 2.

Belangrijke aandachtspunten

Bij de datalevering vragen wij aandacht voor de volgende punten:

1. Data van gemeentelijke organisaties die niet in het bijgeleverde overzicht voorkomen zullen direct na de eerste check door ABF worden vernietigd en worden gemeld worden als datalek.
2. Aanvullende of non-compliant data ten opzichte van het overzicht in Bijlage A zal direct na de eerste check door ABF worden vernietigd. Teveel geleverde data zal worden gemeld als datalek.
3. Een aantal gemeenten functioneert in een samenwerkingsverband. Op voorhand is niet altijd duidelijk of deze gemeenten als samenwerkingsverband/fusieorganisatie willen deelnemen, of afzonderlijk. Het kan ook voorkomen dat gemeenten tijdens de looptijd van

de Personeelsmonitor hun keuze wijzigen. Daarom heeft het de voorkeur om gemeenten afzonderlijk aan te leveren. Op deze manier worden zoveel mogelijk opties opgehouden. Daarnaast verzoeken we indien van toepassing ook de data van de samenwerkingsorganisaties

aan te leveren. Hierbij geldt uiteraard dat de samenwerkingsorganisatie toestemming moet hebben verleend voor levering en gebruik van de salarisinformatie ten behoeve van de Personeelsmonitor.

4. De deadline voor het aanleveren dan de bestanden is **9 februari 2024**.
5. Data dient via een beveiligde verbinding te worden aangeleverd. Eventueel kan gebruik worden gemaakt van de [uploadwebsite van ABF](#).
6. De definitie van gemeentelijke bezetting is aangescherpt. Banenafspraken die werken bij een gemeentelijke organisatie die tot de bezetting behoort (zie paragraaf 1) en die onder de cao Gemeente of cao SGO vallen, behoren tot de bezetting. Zij komen in salarisschaal A terecht, deze schaal dient ook afzonderlijk opgenomen te worden.
7. Variabele G103 is gewijzigd. In plaats van de geboortedatum dient het geboortjaar opgenomen te worden.
8. Variabele G119 wordt gebruikt om meerdere records van dezelfde persoon aan elkaar te koppelen. Een persoon moet daarom elke keer met hetzelfde nummer in de data terugkomen.

Personen dienen niet herleidbaar te zijn aan de hand van uitsluitend dit nummer.

Bijlage A: Overzicht van variabelen in de salarisbestanden

De onderstaande tabel toont de gevraagde variabelen. Indien de salarisbestanden vorig jaar met andere variabelecodes zijn aangeleverd kunnen de eerder gehanteerde codes gehandhaafd blijven.

Het is wel van belang om duidelijke en eenduidige definitie van variabelen aan te leveren.

Variabele	Label	Omschrijving / definitie	Soort variabele	Waarden
G100	Gemeentecode	Officiële CBS-code voor de gemeente	* Numeriek * Geheel getal * Vier cijfers	0003 t/m 1955
G100A	Instellingsnummer	Nummer voor instelling van de gemeente (correspondeert met instellingenbestand)	* Alfnumeriek	Eigen indeling salarisverwerker
G101	Geslacht		* Alfnumeriek	m = man v = vrouw o = onbekend
G102	Deeltijdfactor december	Het formele aantal uren per week dat de formatieplaats wordt vervuld door de medewerker gedeeld door de formele arbeidsduur bij een volledige werkweek (=36 uur) vermenigvuldigd met 100. Zoals deze geregistreerd staat einde jaar.	* Numeriek * Geheel getal	Gehele getallen van 0 t/m 200 (36 uur = 100)
G102a	Deeltijdfactor gemiddeld	Het formele aantal uren per week dat de formatieplaats wordt vervuld door de medewerker gedeeld door de formele arbeidsduur bij een volledige werkweek (=36 uur) vermenigvuldigd met 100. Zoals deze gemiddeld over het hele jaar is geweest. Indien een medewerker een periode van het jaar niet indienst was, telt deze periode mee als 0.	* Numeriek * Geheel getal	Gehele getallen van 0 t/m 200 (36 uur = 100)
G103	Geboortejaar		* Numeriek * Geheel getal	Gehele getallen
G104	Datum in dienst bij gemeente		* Datum	dd-mm-jjjj
G105	Datum uit dienst bij gemeente		* Datum	dd-mm-jjjj
G108	Schaalindeling		* Numeriek * Geheel getal	1 = Schaalverdeling conform salaristabel nieuwe structuur 2 = Schaalverdeling conform salaristabel oude structuur 3 = Indeling voor kunstzinnige vorming 4 = Vergoedingentabel vrijwillige brandweer 5 = Eigen schaalindeling 6 = Direct ingeschaald (gegeven bedrag, inpassingstabel) 99 = anders
Salarisschaal begin jaar				
G108A	Nummer salarisschaal nieuwe structuur begin jaar	Conform CAR UWO Bijlage IIa (Nieuwe schaalindeling)	* Alfnumeriek	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 10A, 11, 11A, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, A (Schaal A is met ingang van PM2023 toegevoegd)
Salarisschaal einde jaar				
G110A	Nummer salarisschaal nieuwe structuur einde jaar	Conform CAR UWO Bijlage IIa (Nieuwe schaalindeling)	* Alfnumeriek	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 10A, 11, 11A, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, A (Schaal A is met ingang van PM2023 toegevoegd)
Periodiek einde jaar				
G111A	Periodiek nieuwe structuur einde jaar	Conform CAR UWO Bijlage IIa (Nieuwe schaalindeling)	* Numeriek * Geheel getal	Gehele getallen van 0 tot en met 11

G112	Loonkosten	De som van alle looncomponenten in het jaar: salaris + toeslagen + uitkeringen + vergoedingen + wettelijke- en niet wettelijke sociale lasten + werkgeversbijdrage in de pensioenpremie	* Numeriek * 2 decimalen	
G113A	Schaalbedrag	Schaalbedrag over het gehele jaar	* Numeriek * 2 decimalen	
Variabele	Label	Omschrijving / definitie	Soort variabele	Waarden
G116	Contractvorm	Type contract dat de werknemer heeft einde jaar	* Numeriek * Geheel getal	1 = Onbepaalde tijd, 2 = Bepaalde tijd, 99 = Onbekend
G117	cao	Code van de cao waar de persoon onder valt. Voor alle codes zie: https://www.cbs.nl/nl-nl/deelnemersenquetes/bedrijven/meer-over-cbsenquetes/codelijst-cao-s-en-overigearbeidsvoorwaardenregelingen	* Numeriek * Geheel getal	1630 = cao Gemeenten 4091 = cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO) 4205 = cao Aan de slag 9999 = Onbekend Alle overige codes, zie omschrijving
G118	Pensioenfonds	Code van pensioenfonds waarop werknemer is aangesloten	*Numeriek *Geheel getal	0 = Geen pensioenfonds 1 = ABP-vrijwillig; 2 = ABP-verplicht; 9 = APPA; 10 = PGGM; 99 = Overig
G119	<u>Volnummer op persoonsniveau (niet herleidbaar tot een persoon)</u>	Volnummer waarmee een unieke persoon wordt aangeduid. Dit om ervoor te zorgen dat één persoon met meerdere IKV's of arbeidsovereenkomsten herkend wordt als 1 persoon. Een versleuteld personeelsnummer voldoet ook als deze niet verandert bij een verandering van de arbeidsovereenkomst.	*Alfanumeriek	

Kijk voor meer informatie op:
www.informatiebeveiligingsdienst.nl

Nassaulaan 12
2514 JS Den Haag
CERT: 070 204 55 11 (9:00 – 17:00 ma – vr)
CERT 24x7: Piketnummer (instructies via voicemail)
info@IBDGemeenten.nl / incident@IBDGemeenten.nl