

POSTADRES Postbus 93374, 2509 AJ Den Haag BEZOEKADRES Juliana van Stolberglaan 4-10
TEL 070 - 88 88 500 FAX 070 - 88 88 501 INTERNET www.cbweb.nl www.mijnprivacy.nl

College bescherming persoonsgegevens

Onderzoek naar de verwerking van persoonsgegevens door Bureau
Jeugdzorg Noord-Brabant in het kader van het (verwijderd) Assessment

z2011-00959

Rapport definitieve bevindingen

Augustus 2012

INHOUDSOPGAVE

Inhoud

1	Inleiding	3
2	Feiten	5
	2.1 Het (verwijderd) Assessment	5
	2.2 Deelname en consequenties.....	6
	2.3 Uitslag.....	6
	2.4 Grondslag.....	7
3	Beoordeling	9
	3.1 Verwerking van persoonsgegevens.....	9
	3.2 Verantwoordelijke.....	9
	3.3 Grondslag.....	9
	3.3.1 Toestemming.....	10
	3.3.2 Gerechtvaardigd belang	12
4	Conclusie.....	15

1 INLEIDING

Het College bescherming persoonsgegevens (CBP) heeft op grond van artikel 60, eerste lid, Wet bescherming persoonsgegevens, ambtshalve onderzoek ingesteld naar de grondslag voor de verwerking van persoonsgegevens van werknemers van Bureau Jeugdzorg Noord-Brabant (BJZ NB) in het kader van het (verwijderd) Assessment (verwijderd).

Het CBP heeft eind 2011 een signaal van (X) ontvangen dat BJZ NB per januari 2011 is gestart met het verplicht laten afnemen van psychologische testen/assessments bij al zijn werknemers. Het gaat hierbij om 907 medewerkers. De test die wordt afgenomen is (verwijderd) het Assessment. Het (verwijderd) Assessment meet de emotionele balans, talenten en motivatie van werknemers. Het is een methode die de organisatie ondersteunt bij selectie, beoordeling- en ontwikkelvraagstukken.

De gegevens zijn bedoeld inzicht te geven in de psychologische gesteldheid, vaardigheden en beperkingen van betrokkenen.

BJZ NB verplicht zijn werknemers op grond van artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek (BW) mee te werken aan het (verwijderd) Assessment. Medewerkers die weigeren het assessment af te leggen riskeren volgens BJZ NB ontslag op staande voet. De resultaten van de test worden opgeslagen in de personeelsdossiers.

Op grond van artikel 8 van de Wbp dient BJZ NB een grondslag te hebben voor de gegevensverwerking. Voor het verwerken van persoonsgegevens van werknemers door een werkgever in het kader van een assessment komen alleen de grondslagen, zoals bedoeld in artikel 8, onder a en f, Wbp in aanmerking.

Het CBP is nagegaan of BJZ NB een geldige grondslag heeft in artikel 8 Wbp voor de verwerking van persoonsgegevens van de werknemers van BJZ NB in het kader van het (verwijderd) Assessment.

Verloop van het onderzoek

Naar aanleiding van het signaal heeft het CBP bij brief van 13 februari 2012 een aantal vragen gesteld aan BJZ NB betreffende de verwerking van persoonsgegevens in het kader van het (verwijderd) Assessment. In de brief is vermeld dat de antwoorden van BJZ NB meegenomen zullen worden in de overweging of het CBP (ambtshalve) onderzoek zal starten naar de rechtmatigheid van de genoemde verwerking.

Bij brief van 27 februari 2012 heeft BJZ NB de vragen van het CBP beantwoord.

Op 5 april 2012 heeft het CBP, op grond van artikel 60, eerste lid, Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) een ambtshalve onderzoek ingesteld bij BJZ NB naar verwerking van persoonsgegevens in het kader van het (verwijderd) Assessment.

Bij brief van 5 april 2012 heeft het CBP aanvullend om inlichtingen verzocht. Het CBP heeft BJZ NB verzocht uiterlijk 16 april 2012 te reageren op de gestelde vragen.

Op 12 april 2012 heeft BJZ NB telefonisch contact opgenomen met het CBP en om één week uitstel gevraagd. Het CBP is hiermee akkoord gegaan. Het uitstel is per e-mail van 12 april 2012 door het CBP bevestigd.

BJZ NB heeft de gevraagde inlichtingen op 17 april 2012 aan het CBP verstrekt.

Op 25 mei 2012 heeft het CBP het rapport van voorlopige bevindingen aan BJZ NB doen toekomen. Het CBP heeft BJZ NB tot 8 juni 2012 in de gelegenheid gesteld om zijn zienswijze te geven op de voorlopige bevindingen.

Bij brief van 14 juni 2012 heeft BJZ NB het CBP verzocht uitstel te verlenen op de reactietermijn. Het CBP heeft uitstel verleend.

Bij brief van 21 juni 2012 heeft BJZ NB zijn schriftelijke zienswijze gegeven op de voorlopige bevindingen.

2 FEITEN

BJZ NB, gevestigd en kantoorhoudende te Eindhoven, is sinds 8 januari 2003 ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 17151696.

Er zijn vijftien Bureaus Jeugdzorg in Nederland. Eén in elke provincie en één in elk van de drie grote steden en het gebied eromheen.¹ BJZ NB is één van deze vijftien.

Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en het Ministerie van Justitie zijn samen verantwoordelijk voor de jeugdzorg.²

De bedrijfsomschrijving van BJZ NB is: *“Bureau Jeugdzorg Noord-Brabant beschermt in hun ontwikkeling bedreigde kinderen van 0 tot 18 jaar en zorgt ervoor dat zij de juiste zorg krijgen.”*³

BJZ NB heeft 907 medewerkers in dienst.⁴

Per januari 2011 is BJZ NB gestart met het *verplicht* laten afnemen van het (verwijderd) Assessment bij al haar werknemers.⁵

2.1 Het (verwijderd) Assessment

De (verwijderd) methode is een psychologisch en psychometrisch systeem dat uitgaat van de persoonlijke blauwdruk. Het is gebaseerd op bekende psychologische theorieën waaronder de Big Five persoonlijkheidstheorie. Het is een methode die de organisatie ondersteunt bij selectie, beoordeling- en ontwikkelvraagstukken.⁶ Het (verwijderd) Assessment brengt de emotionele balans, talenten en motivatie van de werknemers in kaart.⁷

BJZ NB heeft het (verwijderd) Assessment verworven middels een licentieovereenkomst met (verwijderd)⁸, de uitgever van het (verwijderd) Assessment. (verwijderd)⁹ heeft de (verwijderd) methode geïmplementeerd bij BJZ NB.

In de reactie van BJZ NB¹⁰ op het inlichtingenverzoek van het CBP¹¹ stelt BJZ NB: *“Het (verwijderd) is een middel om meer inzicht te krijgen in de persoonlijke talenten en competenties van de werknemer. Door deze talenten en competenties inzichtelijk te maken kan de leidinggevende, evenals de medewerker zelf zich beter richten op de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer en diens talenten beter inzetten. De gegevens zijn bedoeld als ondersteuning bij de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker ook wanneer dat een carrière na Bureau Jeugdzorg Noord-Brabant betreft.”*

¹ <http://www.bureaujeugdzorg.info/Hoofdlocaties/>

² http://www.bureaujeugdzorg.info/Wet_op_de_jeugdzorg/

³ <http://www.jeugdzorg-nb.nl/bjz.net?id=4205>

⁴ Brief van BJZ NB van 17 april 2012.

⁵ Brief van BJZ NB van 27 februari 2012, antwoord op vraag 5.

⁶ (verwijderd)

⁷ (verwijderd)

⁸ (verwijderd)

⁹ (verwijderd)

¹⁰ Reactie van BJZ NB op het verzoek om inlichtingen van het CBP, 27 februari 2012.

¹¹ Verzoek om inlichtingen van het CBP, 13 februari 2012.

Het (verwijderd) Assessment wordt middels een online Portal¹² door de medewerkers ingevuld. Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 45 tot 60 minuten. Hierna ontvangt de medewerker digitaal een persoonlijk kandidaatsrapport en een uitgebreid competentieprofiel.

2.2 Deelname en consequenties

BJZ NB geeft aan dat de werknemers verplicht zijn het (verwijderd) Assessment in te vullen. BJZ NB baseert dit op artikel 7:660 Burgerlijk Wetboek (BW). In dit artikel is het instructierecht van de werkgever geregeld. BJZ NB verklaart hierover onder meer het volgende:

“De grens van het instructierecht is het uit goed werkgeverschap en goed werknemerschap volgende beginsel dat sprake moet zijn van een redelijk bevel of opdracht. Daarvan is naar mening van Bureau Jeugdzorg Noord-Brabant sprake als (verwijderd) analyses worden opgenomen in een regeling op het gebied van personeelsbeoordeling en personeelsontwikkeling. Op basis van artikel 7:678 BW dient een werknemer aan redelijke bevelen of opdrachten van de werkgever te voldoen.”¹³

De werknemers die weigeren het (verwijderd) Assessment in te vullen riskeren ontslag op staande voet. BJZ NB stelt dat: *“[...] artikel 7:678 BW vermeldt dat een dringende reden voor ontslag op staande voet onder andere aanwezig geacht kan worden als een werknemer weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt.”¹⁴*

2.3 Uitslag

(verwijderd) stuurt de uitslag van het (verwijderd) Assessment digitaal aan de medewerkers toe. Hierna voert een consultant van (verwijderd) een terugkoppelgesprek met de werknemer. Tijdens dit gesprek kunnen er opmerkingen en/of aantekeningen gemaakt worden. Indien de werknemer zich niet herkent in de uitkomst van de test dan is een aanpassing in het rapport niet mogelijk. In de eindconclusie van het rapport kan wel aangegeven worden dat en waarom de werknemer zich niet herkent in de uitkomst. Tenslotte worden alle stukken opgeslagen in de personeelsdossiers van de werknemers.

BJZ NB heeft bij de beantwoording van het inlichtingenverzoek¹⁵ een voorbeeld van het persoonlijk kandidaatsrapport en van het overzicht competentiepotentieel meegezonden.

In het persoonlijk kandidaatsrapport staan onder andere scores (lopend van 1-9) voor: Eigenwaarde, steunbehoefte, stressbestendigheid, conformeren, extraversie, hulpvaardigheid, sociale empathie, sociabiliteit, dominantie, besluitvaardigheid en doelgerichtheid.

¹² (verwijderd)

¹³ Reactie van BJZ NB op het verzoek om inlichtingen van het CBP, 27 februari 2012, pagina 2.

¹⁴ Reactie van BJZ NB op het verzoek om inlichtingen van het CBP, 27 februari 2012, pagina 2.

¹⁵ Reactie van BJZ NB op het verzoek om inlichtingen van het CBP, 27 februari 2012.

In het uitgebreid competentieprofiel wordt aangegeven in welke mate bepaalde competenties ontwikkelbaar zijn. Hierin worden competenties gecategoriseerd op moeilijk ontwikkelbaar, redelijk ontwikkelbaar en makkelijk ontwikkelbaar.

De competenties die genoemd worden betreffen onder andere:

Aandacht voor details, aanpassingsvermogen, assertiviteit, besluitvaardigheid, conflicthantering, discipline, durf, energie, flexibel gedrag, groepsgericht leidinggeven, initiatief, inlevingsvermogen, innoverend vermogen, integriteit, klantgerichtheid, kwaliteitsgericht, leervermogen, politieke sensibiliteit en stressbestendigheid. In totaal gaat het om 51 competenties waarvan de ontwikkelbaarheid in kaart wordt gebracht.

BJZ NB heeft verklaard dat de organisatie juridisch gezien het recht heeft om alle verslagen in te zien en dat het aan BJZ NB is om te besluiten hoe hiermee wordt omgegaan.¹⁶ Het persoonlijke kandidaatsrapport en het uitgebreide competentieprofiel worden in een gesloten enveloppe in het personeelsdossier bewaard. Het persoonlijk kandidaatsrapport is alleen in te zien door de betreffende medewerker. Het uitgebreide competentieprofiel is ook alleen in te zien door de medewerker met het verschil dat functie-gerelateerde competenties ook in te zien zijn door de leidinggevende.

(verwijderd) beheert de database met gegevens op basis waarvan het kandidaatsrapport en het competentieoverzicht zijn gemaakt. BJZ NB heeft een digitale back-up van het kandidaatsrapport en het competentieoverzicht.

2.4 Grondslag

In de brief van 5 april 2012 stelt BJZ NB dat artikel 8, onder f, Wbp (gerechtvaardigd belang) en artikel 8, onder a, Wbp (ondubbelzinnige toestemming) als grondslag dienen voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van het (verwijderd) Assessment.

In de brief van 17 april 2012 geeft BJZ NB een toelichting op de grondslag gerechtvaardigd belang, zoals bedoeld in artikel 8, onder f, Wbp.

“(verwijderd) is een instrument dat medewerker en leidinggevende kunnen benutten om te komen tot een doelgericht gesprek met betrekking tot een Persoonlijk Ontwikkeling Plan (POP) voor de medewerker. In dit POP gesprek ligt de focus op het verder ontwikkelen van reeds aanwezige talenten teneinde de professionaliteit van de medewerker in zijn functie verder te vergroten. De resultaten van de (verwijderd) zijn uitsluitend bestemd voor de medewerker en alleen de voor de functie relevante aspecten uit het competentieprofiel zijn voor de leidinggevende zichtbaar op het POP gespreksformulier. De resultaten van (verwijderd) worden in een gesloten enveloppe in het persoonsdossier opgeborgen.”

In de brief van 5 april 2012 stelt BJZ NB het volgende: *“ In artikel 33 van de CAO Jeugdzorg staat nadrukkelijk voorgeschreven dat de werkgever jaarlijks tenminste 0,8% van de loonsom beschikbaar moet stellen voor opleidingsbeleid en loopbaanbeleid. Om een dergelijk beleid mogelijk te maken is een (verwijderd) analyse een geëigend middel.”*

¹⁶ Reactie van BJZ NB op het verzoek om inlichtingen van het CBP, 27 februari 2012.

In reactie op het rapport op van voorlopige bevindingen verklaart BJZ NB het volgende:

“gerechtvaardigd belang

Er is in de ogen van Bureau Jeugdzorg Noord-Brabant wel degelijk sprake van een gerechtvaardigd belang. De organisatie is verantwoordelijk voor een juiste inzet van mensen en middelen en het vinden van een goede balans tussen draaglast en draagkracht. Voor een goede bedrijfsvoering is het derhalve noodzakelijk inzicht te hebben in het functioneren en welbevinden van de individuele medewerker. Door de competenties van de medewerker te koppelen aan die van de functie wordt hier duidelijkheid in verschaft.

recht op privacy

Bureau Jeugdzorg Noord-Brabant heeft dit recht van de medewerker uitdrukkelijk meegenomen door de uitkomsten van het (verwijderd) rapport in een gesloten enveloppe in het persoonlijk dossier op te bergen. De medewerker heeft zelf een volledige rapportage en persoonlijke terugkoppeling daarvan ontvangen. Enkel de functiespecifieke competenties zijn toegankelijk voor de leidinggevende.”¹⁷

In de brief van 17 april 2012 geeft BJZ NB een toelichting op de grondslag ondubbelzinnige toestemming zoals bedoeld in artikel 8 onder a, Wbp.

“Op 15 december heeft de ondernemingsraad ingestemd met het toepassen van de (verwijderd)/POP methode binnen onze organisatie. De ondernemingsraad tekende daarbij aan dat medewerkers te weinig ontwikkelingskansen ervaren binnen onze organisatie en dat de (verwijderd)/POP methode een instrument is dat zowel de medewerkers als de organisatie ten goede komt.”

In reactie op het rapport op van voorlopige bevindingen verklaart BJZ NB het volgende:

“vrije deelname

Bureau Jeugdzorg Noord-Brabant is van mening dat gezien het gerechtvaardigd belang een zwaarwegend argument is, zij al haar medewerkers een (verwijderd) heeft aangeboden. Echter, in een aantal specifieke gevallen kan de organisatie besluiten dat van dit gerechtvaardigd belang kan worden afgeweken. Een individuele medewerker maakt dit bekend bij de direct leidinggevende. Het Management Team besluit vervolgens of deze argumenten worden gerespecteerd.”¹⁸

¹⁷ Zienswijze BJZ NB op het rapport van voorlopige bevindingen, 21 juni 2012.

¹⁸ Zienswijze BJZ NB op het rapport van voorlopige bevindingen, 21 juni 2012.

3 BEOORDELING

3.1 Verwerking van persoonsgegevens

Volgens artikel 1, aanhef en onder a, van de Wbp wordt onder een 'persoonsgegeven' verstaan: *elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon.*

'Verwerking van persoonsgegevens' is gedefinieerd in artikel 1, aanhef en onder b, van de Wbp en omvat onder meer het verzamelen, vastleggen, bewaren en gebruiken van persoonsgegevens.¹⁹

BJZ verwerkt in het kader van het (verwijderd) Assessment gegevens over de psychologische gesteldheid, vaardigheden en beperkingen van de werknemers van BJZ NB. Vast staat dat deze gegevens behoren tot geïdentificeerde natuurlijke personen, de werknemers.

De rapporten worden tevens bewaard in de persoonlijke personeelsdossiers van de werknemers.

3.2 Verantwoordelijke

Op grond van artikel 1, aanhef en onder d, van de Wbp is de verantwoordelijke *de natuurlijke persoon, rechtspersoon of ieder ander die of het bestuursorgaan dat, alleen of te zamen met anderen, het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt.*

BJZ NB, gevestigd en kantoorhoudende te Eindhoven, Nederland, bepaalt de doeleinden van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van het (verwijderd) Assessment. BJZ NB is daarmee de verantwoordelijke voor deze verwerking in de zin van artikel 1, aanhef en onder d, van de Wbp.

3.3 Grondslag

Op grond van artikel 8 van de Wbp dient BJZ NB een grondslag te hebben voor de gegevensverwerking. Voor het verwerken van persoonsgegevens van werknemers door een werkgever in het kader van een assessment komen alleen de grondslagen, zoals bedoeld in artikel 8, aanhef en onder a en f, van de Wbp in aanmerking.

Artikel 8, aanhef en onder a en f, van de Wbp, bepaalt: *Persoonsgegevens mogen slechts worden verwerkt indien:*

- a. de betrokkene voor de verwerking zijn ondubbelzinnige toestemming heeft verleend;*
- f. de gegevensverwerking 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.*

¹⁹ Artikel 1, aanhef en onder b, van de Wbp verstaat - voluit - onder 'verwerking van persoonsgegevens': "elke handeling of elk geheel van handelingen met betrekking tot persoonsgegevens, waaronder in ieder geval het verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiding of enige andere vorm van terbeschikkingstelling, samenbrengen, met elkaar in verband brengen, alsmede het afschermen, uitwissen of vernietigen van gegevens".

In de volgende paragrafen wordt achtereenvolgens beoordeeld of er een grondslag is in artikel 8, onder a, Wbp of in artikel 8, onder f, Wbp, voor de gegevensverwerking in het kader van het (verwijderd) Assessment.

3.3.1 Toestemming

In artikel 1, onder i, Wbp is bepaald dat onder toestemming wordt verstaan:

“toestemming van de betrokkene: elke vrije, specifieke en op informatie berustende wilsuiting waarmee de betrokkene aanvaardt dat hem betreffende persoonsgegevens worden verwerkt;”

In de Memorie van Toelichting op artikel 1, onder i, Wbp staat hierover: *“Om te kunnen spreken van een daadwerkelijk toestemming van de betrokkene zijn drie punten essentieel. Allereerst moet de betrokkene in vrijheid zijn wil kunnen uiten. Ten tweede moet de wilsuiting betrekking hebben op een bepaalde gegevensverwerking of een beperkte categorie van gegevensverwerkingen en ten derde moet de betrokkene voor van een goede oordeelsvorming over de noodzakelijke inlichtingen beschikken [...] Een eenmaal gegeven toestemming tot het verzamelen van gegevens kan te allen tijde worden ingetrokken.”*²⁰

Met het gebruik van toestemming als grondslag voor gegevensverwerking dient in een arbeidsrelatie bijzonder terughoudend te worden omgegaan.²¹ Gelet op de gezagsverhouding valt niet uit te sluiten dat een werknemer onder druk van de relatie waarin hij staat tot de werkgever zich gedwongen voelt toestemming te verlenen zodat geen sprake is van een vrije wilsuiting. Indien de werkgever de gegevensverwerking noodzakelijk acht, wordt de werknemer in feite geen keuze gelaten.²² In de Memorie van Toelichting op artikel 1, onder i, van de Wbp staat hierover: *“Er kan bijvoorbeeld niet van een rechtsgeldige toestemming worden gesproken als de betrokkene onder druk van omstandigheden waarin hij verkeert of de relatie waarin hij staat tot de verantwoordelijke, tot toestemming is overgegaan.”*²³

BJZ NB geeft aan dat de werknemers verplicht zijn het (verwijderd) Assessment in te vullen. BJZ NB baseert dit op artikel 7:660 Burgerlijk Wetboek (BW). In dit artikel is het instructierecht van de werkgever geregeld. BJZ NB verklaart hierover onder meer het volgende:²⁴

“De grens van het instructierecht is het uit goed werkgeverschap en goed werknemerschap volgende beginsel dat sprake moet zijn van een redelijk bevel of opdracht. Daarvan is naar mening van Bureau Jeugdzorg Noord-Brabant sprake als (verwijderd) analyses worden opgenomen in een regeling op het gebied van personeelsbeoordeling en personeelsontwikkeling. Op basis van artikel 7:678 BW dient een werknemer aan redelijke bevelen of opdrachten van de werkgever te voldoen.”

De werknemers die weigeren het (verwijderd) Assessment in te vullen riskeren ontslag op staande voet. BJZ NB stelt dat: *“[...] artikel 7:678 BW vermeldt dat een*

²⁰ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 65.

²¹ Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, adopted on 13 September 2001 (5062/01/EN/Final WP 48).

²² Z2007-01193 Arbodiensten en het medisch beroepsgeheim.

²³ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 65.

²⁴ Reactie van BJZ NB op het verzoek om inlichtingen van het CBP, 27 februari 2012, pagina 2.

dringende reden voor ontslag op staande voet onder andere aanwezig geacht kan worden als een werknemer weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt.”²⁵

Het feit dat BJZ NB aangeeft dat betrokkenen die niet meewerken aan het (verwijderd) Assessment, ontslag op staande voet riskeren geeft aan dat medewerking niet vrijwillig is. Daarmee kan er dus geen sprake zijn van ondubbelzinnige toestemming.

In reactie op het rapport op van voorlopige bevindingen verklaart BJZ NB hierover het volgende:²⁶

*“vrije deelname
Bureau Jeugdzorg Noord-Brabant is van mening dat gezien het gerechtvaardigd belang een zwaarwegend argument is, zij al haar medewerkers een (verwijderd) heeft aangeboden. Echter, in een aantal specifieke gevallen kan de organisatie besluiten dat van dit gerechtvaardigd belang kan worden afgeweken. Een individuele medewerker maakt dit bekend bij de direct leidinggevende. Het Management Team besluit vervolgens of deze argumenten worden gerespecteerd.”*

In de Wbp is voorgeschreven dat de betrokkene zijn wil in vrijheid moet kunnen uiten. Voor de werknemers die in dienst zijn bij BJZ NB is dit niet mogelijk aangezien zij met het weigeren van deelname aan het (verwijderd) Assessment ontslag op staande voet riskeren. Het feit dat er in specifieke gevallen door het Management Team besloten kan worden dat een medewerker geen (verwijderd) Assessment hoeft in te vullen maakt dit niet anders. Bovendien kan het Management Team ook besluiten dat de argumenten niet worden gerespecteerd en in dat geval is de medewerker alsnog verplicht een (verwijderd) Assessment in te vullen. Gelet op het vorenstaande is geen sprake van toestemming van de medewerkers van BJZ NB omdat deze niet in vrijwilligheid is geuit. Ondubbelzinnige toestemming kan derhalve niet als grondslag gelden voor deze verwerking.

BJZ NB stelt dat ondubbelzinnige toestemming een grondslag is voor de verwerking van de persoonsgegevens in het kader van het (verwijderd) Assessment omdat de Ondernemingsraad ingestemd heeft met het toepassen van de (verwijderd)/POP methode binnen de organisatie.

In de privacy checklist²⁷ voor de ondernemingsraad van het CBP (april 2002) is aangegeven dat de ondubbelzinnige toestemming als grondslag voor een verwerking niet verward mag worden met de instemming van de OR. *“Ook al heeft de OR zijn instemming aan een bepaalde verwerking gegeven, de toestemming van de individuele medewerker blijft noodzakelijk als deze grond van toepassing is.”*

²⁵ Reactie van BJZ NB op het verzoek om inlichtingen van het CBP, 27 februari 2012, pagina 2.

²⁶ Zienswijze BJZ NB op het rapport van voorlopige bevindingen, 21 juni 2012

²⁷ http://www.cbpweb.nl/pages/bro_orprivacychecklist.aspx

Zoals hierboven is aangegeven is instemming door de Ondernemingsraad geen ondubbelzinnige toestemming van de betrokkenen zoals bedoeld in artikel 8, onder a, Wbp.

BJZ heeft derhalve voor de verwerking van het (verwijderd) Assessment geen grondslag zoals bedoeld in artikel 8, onder a, Wbp.

3.3.2 Gerechtvaardigd belang

In de Memorie van Toelichting wordt over artikel 8, onder f, Wbp, onder andere het volgende vermeld: *“Een gerechtvaardigd belang van de verantwoordelijke kan aanwezig worden geacht in het geval dat de betreffende verwerking voor laatstgenoemde noodzakelijk is om zijn reguliere bedrijfsactiviteiten te kunnen verrichten. De verantwoordelijke kan zijn beroep of bedrijf niet goed uitoefenen indien hem de mogelijkheid zou worden ontzegd de met het oog daarop noodzakelijke gegevens te verwerken.[...]”*²⁸

*Kunnen hun belangen anderszins of met minder ingrijpende middelen worden gediend, dan is de voorgenomen verwerking niet toegestaan.”*²⁹

Het CBP heeft zowel in het inlichtingenverzoek van 13 februari 2012 als in het aanvullende inlichtingenverzoek van 5 april 2012 gevraagd naar de belangenafweging onder artikel 8, onder f, Wbp. BJZ NB is gevraagd aan te geven wat het gerechtvaardigd belang is en hoe zich dit verhoudt tot het belang van het recht op privacy van de werknemer.

BJZ NB stelt dat zij een gerechtvaardigd belang heeft om de persoonsgegevens die met het (verwijderd) Assessment verzameld worden te verwerken. Hierover stelt BJZ NB: *“De (verwijderd) is een instrument dat medewerker en leidinggevende kunnen benutten om te komen tot een doelgericht gesprek met betrekking tot een Persoonlijk Ontwikkeling Plan (POP) voor de medewerker. In dit POP gesprek ligt de focus op het verder ontwikkelen van reeds aanwezige talenten teneinde de professionaliteit van de medewerker in zijn functie verder te vergroten. De resultaten van de (verwijderd) zijn uitsluitend bestemd voor de medewerker en alleen de voor de functie relevante aspecten uit het competentieprofiel zijn voor de leidinggevende zichtbaar op het POP gespreksformulier. De resultaten van (verwijderd) worden in een gesloten enveloppe in het persoonsdossier opgeborgen.*

In reactie op het rapport op van voorlopige bevindingen verklaart BJZ NB het volgende:³⁰

“gerechtvaardigd belang

Er is in de ogen van Bureau Jeugdzorg Noord-Brabant wel degelijk sprake van een gerechtvaardigd belang. De organisatie is verantwoordelijk voor een juiste inzet van mensen en middelen en het vinden van een goede balans tussen draaglast en draagkracht. Voor een goede bedrijfsvoering is het derhalve noodzakelijk inzicht te hebben in het functioneren en welbevinden van de individuele medewerker. Door de competenties van de medewerker te koppelen aan die van de functie wordt hier duidelijkheid in verschaft.

²⁸ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 86.

²⁹ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 87.

³⁰ Zienswijze BJZ NB op het rapport van voorlopige bevindingen, 21 juni 2012

recht op privacy

Bureau Jeugdzorg Noord-Brabant heeft dit recht van de medewerker uitdrukkelijk meegenomen door de uitkomsten van het (verwijderd) rapport in een gesloten enveloppe in het persoonlijk dossier op te bergen. De medewerker heeft zelf een volledige rapportage en persoonlijke terugkoppeling daarvan ontvangen. Enkel de functiespecifieke competenties zijn toegankelijk voor de leidinggevende."

De gegevens die verwerkt worden voor het (verwijderd) Assessment zijn gevoelig van aard. De gegevens zijn bedoeld inzicht te geven in de psychologische gesteldheid, vaardigheden en beperkingen van betrokkenen en kunnen zwaarwegende consequenties hebben voor de opstelling van de werkgever ten opzichte van de werknemer.

BJZ NB geeft als gerechtvaardigd belang aan dat het (verwijderd) Assessment een instrument is dat medewerker en leidinggevende kunnen benutten om te komen tot een doelgericht gesprek met betrekking tot een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) voor de medewerker. Voorts geeft BJZ NB aan dat het voor een goede bedrijfsvoering noodzakelijk is inzicht te hebben in het functioneren en welbevinden van de individuele medewerker.

Het voeren van een doelgericht gesprek met betrekking tot een POP op basis van een voor ieder verplicht assessment, teneinde de professionaliteit van de medewerker te vergroten, is niet noodzakelijk om de reguliere bedrijfsactiviteiten te kunnen verrichten. Het verhogen van de professionaliteit van medewerkers kan in bepaalde situaties noodzakelijk zijn, maar dit betekent niet dat een verplicht assessment hiervoor de enige aangewezen weg is. De professionaliteit van medewerkers kan ook op een andere wijze worden vergroot, bijvoorbeeld door het inzetten van vakgerichte opleidingen of andere cursussen. Ditzelfde geldt ook voor het verkrijgen van inzicht in het functioneren van de individuele medewerker. Voor het voeren van een doelgericht gesprek met betrekking tot een POP of voor het verkrijgen van inzicht in het functioneren van de medewerker is het niet noodzakelijk om het (verwijderd) Assessment verplicht af te laten nemen. Een doelgericht gesprek of inzicht in functioneren kan ook plaatsvinden op een wijze *die minder inbreuk maakt op de privacy*, bijvoorbeeld aan de hand van eigen inbreng van de werknemer en de prestaties op de werkvloer.³¹ Het verwerken van de persoonsgegevens van het (verwijderd) Assessment is daarmee niet noodzakelijk voor het gerechtvaardigd belang van BJZ NB.³²

³¹ De gegevensverwerking voldoet daarmee niet aan de proportionaliteits- subsidiariteitsvereiste; zie ook Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 87.

³² BJZ NB geeft in de zienswijze aan dat de (verwijderd) rapporten in een gesloten enveloppe worden bewaard en dat dit ten goede komt aan het recht op privacy van de betrokkene. Dit argument is van belang voor de belangenafweging zoals omschreven in de tenzij regeling van artikel 8, onder f, Wbp. 8, onder f, Wbp luidt: "[...], tenzij het belang of de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkene, in het bijzonder het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer, prevaleert. Omdat de verwerking niet noodzakelijk is voor de behartiging van het gerechtvaardigd belang van BJZ NB komt het CBP niet toe aan beoordeling van dit argument.

Gegeven het feit dat de gegevensverwerking niet noodzakelijk is, heeft BJZ NB voor de verwerking van de resultaten van het (verwijderd) Assessment geen grondslag zoals bedoeld in artikel 8, onder f, Wbp.

Zoals eerder vermeld kunnen alleen artikelen 8, onder a, Wbp en 8, onder f, Wbp een grondslag vormen voor de verwerking van de persoonsgegevens door BJZ NB in het kader van het (verwijderd) Assessment. Deze artikelen vormen in de onderhavige situatie echter geen geldige grondslag. BJZ NB heeft derhalve geen grondslag voor het verwerken van deze persoonsgegevens en handelt hiermee in strijd met de Wbp.³³

³³ BJZ NB heeft ook geen grondslag om de gegevens door (verwijderd) (de bewerker) te laten verwerken.

4 CONCLUSIE

BJZ NB verwerkt persoonsgegevens van haar werknemers in het kader van het (verwijderd) Assessment.

Uit het onderzoek van het CBP blijkt dat BJZ NB hiervoor geen grondslag heeft zoals bedoeld in artikel 8 Wbp.

Nu is vastgesteld dat BJZ NB niet beschikt over een geldige grondslag zoals bedoeld in artikel 8 van de Wbp, is de verwerking van persoonsgegevens in het kader van het (verwijderd) Assessment in strijd met de Wbp.