Belastingdienst

# DPIA gegevensverwerkingen in het kader van het bedrijfsproces 'Trajectbegeleiding verzuim medewerker' (257d3ada)

## Onderdeel van afdeling VVGw

## Dienstonderdeel: Directie O&P

**Vaststelling**
Verwerkingsverantwoordelijke: Waarnemend Directeur O&P
Naam: 5.1.2e
Datum: 1-10-2025

Versie: 2025.09
Status: Definitief

**Versiebeheer**

| Versie | Datum | Toelichting |
|---|---|---|
| 0.92 | 16-08-2024 | Concept rapport (niet formeel afgerond) |
| 2025.01 | 10-03-2025 | Eerste opzet nieuwe template |
| 2025.02 | 16-04-2025 | Concept |
| 2025.03 | 09-05-2025 | Concept |
| 2025.04 | 05-08-2025 | Concept |
| 2025.05 | 14-08-2025 | Concept |
| 2025.06 | 19-08-2025 | Concept |
| 2025.07 | 29-08-2025 | Concept |
| 2025.08 | 09-09-2025 | Definitief concept |
| 2025.09 | 01-10-2025 | Definitief rapport |
| | | |

**Proceseigenaar**

| Naam | Dienstonderdeel | Rol |
|---|---|---|
| 5.1.2e | O&P | Afdelingshoofd VVGw |
| | | |

**Auteur**

| Naam | Dienstonderdeel | Rol |
|---|---|---|
| 5.1.2e | O&P | Coördinerend privacy jurist (datacoördinator) |
| | | |

**Reviewers**

| Naam | Dienstonderdeel | Rol |
|---|---|---|
| 5.1.2e - 5.1.2e | O&P | Business Security Officer |
| 5.1.2e | O&P | Productmanager ARBO-dienstverlening |
| CPO-team | IV&D | Kadersteller privacy Belastingdienst |
| 5.1.2e | O&P | Coördinator Ondersteuning Vitaal, Veilig en Gezond werken |
| 5.1.2e | O&P | Senior adviseur – afdeling VVGw |
| 5.1.2e | O&P | Contractmanager O&P – VVGw |
| | | |

## Inhoudsopgave


Afkortingen ..... 4
Managementsamenvatting ..... 5
A. Beschrijving kenmerken gegevensverwerkingen ..... 6
1. Voorstel ..... 7
2. Persoonsgegevens ..... 8
3. Gegevensverwerkingen ..... 9
4. Technieken en methoden van de gegevensverwerkingen ..... 12
5. Verwerkingsdoeleinden ..... 16
6. Betrokken partijen ..... 17
7. Belangen bij de gegevensverwerkingen ..... 19
8. Verwerkingslocaties ..... 20
9. Juridisch en beleidsmatig kader ..... 21
10. Bewaartermijnen ..... 23
B. Beoordeling rechtmatigheid gegevensverwerkingen ..... 25
11. Rechtsgrond ..... 26
12. Bijzondere persoonsgegevens ..... 27
13. Doelbinding ..... 28
14. Noodzaak en evenredigheid ..... 30
15. Rechten van betrokkenen ..... 31
C. Beschrijving en beoordeling risico's voor de betrokkenen ..... 32
16. Risico's voor betrokkenen ..... 33
D. Maatregelen en restrisico's ..... 35
17. Maatregelen ..... 36
18. Ondertekening ..... 38
Bijlage 1 Overzicht geraadpleegde documentatie ..... 39
Bijlage 2 Overzicht vakspecialisten ..... 40

## Afkortingen

| Afkorting | Voluit |
|---|---|
| A&G | Arbeid & Gezondheid |
| AVG | Algemene Verordening Gegevensbescherming |
| BMW | Bedrijfsmaatschappelijk werker |
| BSA | Bureau Schade Afhandeling |
| BSN | Burgerservicenummer |
| BW | Burgerlijk Wetboek |
| BZK | Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties |
| CAO | Collectieve Arbeids Overeenkomst |
| DPIA | Data Protection Impact Assessment |
| HRO | HR ondersteuner |
| MinFin | Ministerie van Financiën |
| O&P | Organisatie & Personeel |
| REA | Re-integratieadviseur |
| SLA | Service Level Agreement |
| UWV | Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen |
| VVGw | Afdeling Veilig Vitaal Gezond werken |
| WIA | Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen |
| | |

## Managementsamenvatting

Er is een Data Protection Impact Assessment (DPIA) uitgevoerd op de gegevensverwerkingen in het kader van het bedrijfsproces 'Trajectbegeleiding verzuim medewerker'. Met deze DPIA wordt antwoord gegeven op de vraag in hoeverre de gegevensverwerkingen voldoen aan de verplichtingen voortkomend uit de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

Deze DPIA is bedoeld om inzicht te geven in de impact die niet naleving van de AVG heeft op betrokkenen en/of de DG Belastingdienst. Voor het uitvoeren van deze DPIA hebben er gesprekken plaatsgevonden met de vakspecialisten die direct betrokken zijn bij de gegevensverwerkingen in het kader van het bedrijfsproces 'Trajectbegeleiding verzuim medewerker'. Daarnaast is documentatie die betrekking heeft op de gegevensverwerkingen meegenomen bij deze DPIA.

De conclusie van deze DPIA is dat de gegevensverwerkingen in het kader van het bedrijfsproces 'Trajectbegeleiding verzuim medewerker' grotendeels voldoen aan de AVG. Op twee aspecten voldoet de Belastingdienst onvoldoende aan de AVG. Dit heeft betrekking op het beginsel 'informatiebeveiliging' en 'opslagbeperking'.

| Nr. | Risico | Maatregelen | Resterend risico en risico-inschatting | Beheerder van maatregelen + termijn afronden maatregelen |
|---|---|---|---|---|
| 1 | **Er is geen SLA met betrekking tot informatie-beveiliging afgesloten met de Arbodienst** | Stel samen met de Arbodienst een SLA met betrekking tot informatie-beveiliging op. Maak daarbij gebruik van de template die hiervoor beschikbaar is gesteld door de directie IV | Geen | Afdelingshoofd VVGw / Uiterlijk eind Q4-2025 |
| 2 | **Er is geen nieuwe cloudtoets uitgevoerd** | Voor een cloudtoets uit conform het meest recente Cloudbeleid MinFin | Geen | Afdelingshoofd VVGw / Uiterlijk eind Q4-2025 |
| 3 | **Nog geen bewaartermijn vastgesteld voor REA-dossiers in Track Verzuim. Daarnaast zijn er geen opschonings- en/of vernietigings-afspraken gemaakt met de Arbodienst** | Stel een bewaartermijn vast voor de REA-dossiers. Maak daarnaast afspraken met de Arbodienst over het opschonen/vernietigen van dossiers na het verlopen van de bewaartermijn. Dit kan worden meegenomen bij de SLA informatie-beveiliging | Laag | Afdelingshoofd VVGw / Uiterlijk eind Q4-2025 |

Voor risico 1 en 2 geldt dat er geen resterend risico aanwezig is wanneer de maatregelen worden uitgevoerd.

Voor risico 3 geldt dat er wel een resterend risico aanwezig is. Ondanks het vaststellen van de bewaartermijnen, het inrichten van een werkproces en het maken van afspraken met de Arbodienst, is het risico aanwezig dat persoonsgegevens niet tijdig opgeschoond en/of verwijderd worden. Hiermee wordt er dan niet voldaan aan de opslagbeperking die volgt uit de AVG. De toetsing of oude dossiers tijdig worden opgeschoond maakt onderdeel van de PCDA-cyclus. Er zal periodiek gecontroleerd worden of gemaakte afspraken worden nageleefd.

De afspraken met de Arbodienst kunnen worden meegenomen bij de nog op te stellen SLA informatiebeveiliging. De verantwoording over het daadwerkelijk opschonen/verwijderen van persoonsgegevens na het verlopen van de bewaartermijn kan als onderdeel worden toegevoegd in de door de Arbodienst op te leveren managementrapportage informatiebeveiliging. De risico-inschatting voor het resterend risico wordt daarom ingeschat op 'Laag'.

## A. Beschrijving kenmerken gegevensverwerkingen

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

Onder A wordt de eerste stap beschreven van de DPIA: een overzicht van alle relevante feiten van de (voorgenomen) gegevensverwerkingen.

## 1. Voorstel

Beschrijf het voorstel waar de DPIA op toeziet op hoofdlijnen en benoem hoe het voorstel tot stand is gekomen en wat de beweegredenen zijn achter de totstandkoming van het voorstel.

---

Deze DPIA is opgesteld in opdracht van de verantwoordelijk directeur O&P. De directie O&P is binnen de Belastingdienst verantwoordelijk voor dienstverlening rondom vitaliteit, preventie, ziekte en re-integratie. Deze dienstverlening wordt verleend aan de DG Belastingdienst, DG Douane en DG Dienst Toeslagen.

In het kader van het bedrijfsproces 'trajectbegeleiding verzuim medewerker' worden er persoonsgegevens verwerkt. Daarbij gaat het om gewone en gevoelige persoonsgegevens. De directie O&P vindt het belangrijk aan te kunnen tonen dat op een verantwoorde wijze persoonsgegevens worden verwerkt in overeenstemming met de privacywetgeving (AVG en aanvullende relevante wetgeving). Het uitvoeren en documenteren van deze DPIA maakt daarvan onderdeel uit. Deze DPIA is uitgevoerd op een bestaand proces.

*Verplichting uitvoeren DPIA*
De gegevensverwerkingen in het kader van het bedrijfsproces 'trajectbegeleiding verzuim medewerker' kunnen vanwege de gevoeligheid en mogelijke gevolgen voor de betrokkenen (medewerkers) resulteren in een waarschijnlijk hoog risico voor de betrokkenen. Om te bepalen of de gegevensverwerkingen leiden tot een waarschijnlijk hoog risico voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen, zijn deze getoetst aan de criteria zoals vastgesteld door de AP en EDPB. Op grond van de criteria is bepaald dat de gegevensverwerkingen geen hoog risico inhouden voor de rechten en vrijheden van de medewerkers. Er sprake van de verwerking van gevoelige gegevens en gegevens van zeer persoonlijk aard, maar geen sprake van de verwerking van gezondheidsgegevens. Dit is alleen voorbehouden aan de Arbodienst. Er is daarom geen verplichting tot het uitvoeren van een DPIA.[1]

*Advies Functionaris Gegevensbescherming (FG)*
Ten aanzien van een DPIA-rapport geldt dat deze alleen aan de FG voor advies wordt voorgelegd wanneer voor de betreffende gegevensverwerkingen geldt dat het uitvoeren van een DPIA verplicht is. Omdat de uitvoering van een DPIA in dit geval niet verplicht is, wordt het rapport niet aan de FG voorgelegd. Er is geen aanleiding om van de reguliere afspraak af te wijken en de FG om advies te vragen.

---

*Verwerkingenregister*
Het betrokken bedrijfsproces is opgenomen in het verwerkingenregister.

| Naam verwerking | BES-code |
|---|---|
| Trajectbegeleiding verzuim medewerker | 257d3ada-29a6-ec11-be38-005056969b90 |

---

*Awareness Arbo dienstverlening*
Voor de registratie van ziekteverzuim gelden strikte regels waaraan moet worden voldaan. De directie O&P is binnen de Belastingdienst verantwoordelijk voor dienstverlening rondom vitaliteit, preventie, ziekte en re-integratie. Vanaf 1 januari 2025 is de Arbo dienstverlening op een andere manier ingericht. Hierover zijn alle medewerkers geïnformeerd via onder andere intranet.[2] De directie O&P heeft een introductie film gemaakt waarin wordt uitgelegd wat de visie is op arbodienstverlening en wat dat betekent voor de processen en ondersteuning van de professionals van O&P. Ook is er een animatie Ziekteverzuim aanpak opgesteld geldig vanaf 1 januari 2025. Daarnaast zijn er overzichten met de verzuimprocesstappen voor leidinggevenden en medewerkers beschikbaar gesteld. Ook is er een FAQ en een wegwijzer gemaakt.[3]

---

[1] Op grond van artikel 35 AVG.
[2] https://intranet.belastingdienst.nl/servicepunt/ziek-en-preventie/ (geraadpleegd op 08-07-25).
[3] https://intranet.belastingdienst.nl/servicepunt/veelgestelde-vragen-arbo-dienstverlening-voor-leidinggevenden/ (geraadpleegd op 08-07-25).

## 2. Persoonsgegevens

Beschrijf alle persoonsgegevens die worden verwerkt. Classificeer deze persoonsgegevens naar: *gewoon*, *gevoelig*, *bijzonder*, *strafrechtelijk* en *wettelijk identificatienummer*. Geef per categorie persoonsgegevens aan welke persoonsgegevens worden verzameld en geef aan wat de bron is van deze persoonsgegevens.

| Categorie betrokkenen | Categorie persoons-gegevens | Persoonsgegevens | Type persoons-gegeven | Bron |
|---|---|---|---|---|
| Medewerker | Medewerkers-gegevens | Contactgegevens<br>Voor- en achternaam, adres, postcode en woonplaats, privé telefoonnummer, leeftijd en geslacht<br><br>Arbeidsgegevens<br>Functie, functiebeschrijving, organisatieonderdeel, salarisschaal, BSN<br><br>Verzuimgegevens<br>Datum ziekmelding, eventuele ziekmelding in uren/ per week, ziekte als gevolg van vangnetbepaling (zwangerschap/bevalling, donor), hersteldatum<br><br>Adviesgegevens Arbodienst<br>Medewerker wel of niet ziek, tijdsduur ziekte, mate van arbeidsongeschiktheid, eventuele werkaanpassingen, 'no-show' bij afspraak<br><br>Re-integratiegegevens<br>Persoonlijke aantekeningen van de re-integratieadviseur[4]<br><br>WIA-gegevens<br>Aanvraagformulier UWV[5] | Gewoon, gevoelig | Medewerker, leidinggevende, P-Direkt, Arbodienst |
| Leidinggevende, Re-integratie-adviseur, HRO | Personeels-gegevens | Naam, zakelijk telefoonnummer en e-mailadres | Gewoon | Door betrokkene zelf of P-Direkt |
| Arbodienst, externe partijen re-integratie | Contact-gegevens | Naam, adres, postcode en plaats, zakelijk telefoonnummer en e-mailadres | Gewoon | Door externe partij zelf |

---

Afhankelijk van de verzuimmelding wordt bepaald welke processtappen worden doorlopen en welke persoonsgegevens er worden verwerkt. Bij kortdurend verzuim is het aantal processtappen minimaal. Op het moment dat er sprake is van (mogelijk) langdurig verzuim vindt de betrokkenheid van de medisch adviseur A&G en andere professionals van de Arbodienst plaats. Ook gelden dan veel wettelijke verplichtingen met betrekking tot re-integratie en de betrokkenheid van het UWV. Voor de werkgever geldt dat er geen gezondheidsgegevens mogen worden verwerkt. Dit is voorbehouden aan de Arbodienst. Er wordt op toegezien dat er niet meer persoonsgegevens worden verwerkt dan strikt noodzakelijk/toegestaan is in het kader van de trajectbegeleiding verzuim medewerker.

---

[4] De aantekeningen worden opgeslagen in de verzuimapplicatie van de Arbodienst (Track Verzuim) en zijn alleen toegankelijk voor de betrokken REA en HRO. Het gaat hier om deel van het dossier dat alleen toegankelijk is voor de werkgever (en staat daarmee dus los van het 'medici' deel dat alleen toegankelijk is voor de Arbodienst). Voor de REA en HRO geldt ook dat zij geen gezondheidsgegevens mogen verwerken. De aantekeningen hebben betrekking op afspraken rondom het verzuimproces.

[5] Het UWV bepaalt welke (persoons)gegevens er verplicht moeten worden aangeleverd voor een WIA-aanvraag. Hiervoor maken zij gebruik van een aanvraagformulier.

## 3. Gegevensverwerkingen

Geef alle gegevensverwerkingen weer en geef aan welke categorieën persoonsgegevens worden verwerkt per gegevensverwerking. Desgewenst kan een stroomschema van de gegevensverwerkingen worden toegevoegd.

| Nr. | Gegevensverwerking | Categorieën persoonsgegevens[6] |
|---|---|---|
| **1** | **Verzuimmelding** | Medewerkersgegevens (contact, arbeids- en verzuimgegevens) |
| 1a | Leidinggevende registreert de melding in de aanvraagtool | Medewerkersgegevens (contact- en verzuimgegevens) |
| 1b | HRO registreert de melding handmatig vanuit de aanvraagtool in P-Direkt | Medewerkersgegevens (contact- en verzuimgegevens) |
| 1c | P-Direkt levert de verzuimmelding met de gegevens aan bij de Arbodienst (Track Verzuim) | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids- en verzuimgegevens) |
| 1d | P-Direkt levert de verzuimmelding aan bij het UWV als de medewerker onder een vangnet situatie valt | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids- en verzuimgegevens) |
| 1e | De HRO maakt bij BSA melding wanneer er sprake is van verzuim door een ongeval waarbij een derde de veroorzaker is | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids- en verzuimgegevens) |
| 1f | Leidinggevende maakt inschatting of er sprake is van kort of langdurig verzuim | Medewerkersgegevens (verzuimgegevens) |
| **2** | **Advies medisch adviseur A&G** | Medewerkersgegevens (contact- en verzuimgegevens) |
| 2a | Aanmelding medewerker door leidinggevende | Medewerkersgegevens (contact- en verzuimgegevens) |
| 2b | Medisch verzuimoorzaak: advies aan de werkgever / werknemer voor aanpak niet medisch verzuim | Medewerkersgegevens (contact- en verzuimgegevens) |
| 2c | Niet medisch verzuim: verwijzing naar ander 'loket' | Medewerkersgegevens (contactgegevens) |
| **3** | **Begeleiding door Arbodienst** | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids- en verzuimgegevens) |
| 3a | Aanmelding door medisch adviseur | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids- en verzuimgegevens) |
| **4** | **Terugkoppeling Arbodienst** | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids-, verzuim- en adviesgegevens) |
| 4a | De terugkoppeling wordt klaargezet in het Arbosysteem en door HRO doorgezet naar leidinggevende, medewerker en REA | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids-, verzuim- en adviesgegevens) |
| 4b | De terugkoppeling 'no show' wordt klaargezet in het Arbosysteem en door de HRO doorgezet naar leidinggevende, medewerker en REA | Medewerkersgegevens (contact- en adviesgegevens) |
| **5** | **Opstellen (bijstelling) Plan van Aanpak, eerstejaars-evaluatie en eindevaluatie door leidinggevende en medewerker** | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids-, verzuim- en adviesgegevens) |
| 5a | Documentatie wordt opgenomen in het P-dossier van de betreffende medewerker | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids-, verzuim- en adviesgegevens) |
| **6** | **P-Direkt levert de verzuimmelding aan bij het UWV als de medewerker 42 weken verzuimt** | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids,- en verzuimgegevens) |
| **7** | **Aanvraag arbeidsdeskundig** | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids- en verzuim- en re-integratiegegevens) |
| 7a | De REA zet een actie klaar in Track Software voor HRO. HRO vraagt het onderzoek aan | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids- en verzuim- en re-integratiegegevens) |
| 7b | Betrekken Arbodienst | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids- en verzuimgegevens) |
| 7c | Ontvangst rapport. Rapport met medische gegevens gaat naar de medewerker. De leidinggevende en REA ontvangt een rapport zonder medische gegevens | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids- en verzuim- en re-integratiegegevens) |
| 7d | Opvolging rapport/advies.<br>REA gaat in gesprek met de leidinggevende | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids- en verzuim- en re-integratiegegevens) |

[6] Voor een overzicht van de categorieën en de persoonsgegevens die worden verwerkt zie hoofdstuk 2.

| | | |
|---|---|---|
| **8** | **Indienen documentatie WIA-aanvraag bij UWV** | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids-, verzuim-, advies- en WIA-gegevens) |
| **9** | **Ontvangst beslissing UWV op WIA-aanvraag** | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids-, verzuim-, advies- en WIA-gegevens) |
| 9a | Ophaling beslissing uit het werkgeversportaal | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids-, verzuim-, advies- en WIA-gegevens) |
| 9b | Delen van beslissing met leidinggevende | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids-, verzuim-, advies- en WIA-gegevens) |
| 9c | Plaatsing van beslissing in het verzuimdossier en P-dossier | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids-, verzuim-, advies- en WIA-gegevens) |
| 9d | Medewerker gaat met ontslag | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids-, verzuim-, advies- en WIA-gegevens) |
| **10** | **Medewerker meldt zich (gedeeltelijk) hersteld** | Medewerkersgegevens (contact- en verzuimgegevens) |
| 10a | Leidinggevende registreert de melding in de aanvraagtool | Medewerkersgegevens (contact- en verzuimgegevens) |
| 10b | HRO registreert de melding in P-Direkt | Medewerkersgegevens (contact- en verzuimgegevens) |
| 10c | P-Direkt levert de herstelmelding met de gegevens aan bij de Arbodienst | Medewerkersgegevens (contact- en verzuimgegevens) |
| | | |

---

Hieronder volgt een toelichting op de gegevensverwerkingen die worden uitgevoerd:

### 1. Verzuimmelding

De medewerker meldt zich ziek bij zijn/haar leidinggevende. Daarna worden de volgende werkprocessen doorlopen:

a) De leidinggevende registreert de ziekmelding in de aanvraagtool (SAP);
b) De HRO verwerkt de ziekmelding in P-Direkt;
c) P-Direkt levert de verzuimmelding met gegevens betrokkene (naam; Sapnummer; geboortedatum en percentage ziekmelding) aan bij de arbodienst;
d) Indien een medewerker in een vangnet situatie voor de ziektewet valt, levert P-Direkt de verzuimmelding ook aan bij het UWV (Naam; BSN-nummer; percentage van de arbeidsongeschiktheid);
e) Wanneer er sprake is van verzuim door een ongeval waarbij een derde door schuld is betrokken, maakt de HRO hiervan melding bij BSA;
f) De leidinggevende beoordeelt of er sprake is van kort of (mogelijk) langdurig verzuim.

De stappen a t/m f zijn gelijk bij elke opbouw of teruggang in uren totdat de medewerker volledig hersteld is.

*Nb: P-Direkt heeft aangekondigd dat eind 2025 de veelgevraagde verbeterwens 'verzuim registreren door manager' wordt gerealiseerd.[7] Met deze nieuwe functionaliteit kunnen managers zelf verzuim van hun medewerkers registreren. Dit geldt voor medewerkers binnen hun eigen verzorgingsgebied en voor de gebieden waarin zij als vervanger zijn aangewezen. Dit zal ertoe leiden dat de HRO niet meer betrokken wordt bij de verwerking van ziekmeldingen.*

### 2. Advies medisch adviseur Arbeid & Gezondheid (A&G)

De leidinggevende meldt een medewerker aan bij een medisch adviseur A&G. De medisch adviseur A&G beoordeelt of er sprake is van medisch verzuimoorzaak en medisch gevolg of niet medische verzuimoorzaak en het gevolg. Wanneer er sprake is van een medische reden voor het verzuim wordt de medewerker doorverwezen naar de Arbodienst. Bij niet-medisch verzuim is er sprake van oorzaken van het verzuim die niet medisch van aard zijn. De medewerker en leidinggevende kunnen dan ondersteuning krijgen van diverse professionals over passende vervolgstappen. Denk hierbij aan de O&P-adviseur, Bedrijfsmaatschappelijk Werk, een preventie-adviseur, een jobcoach of een loopbaanadviseur. Bij niet-medisch verzuim volgt er een herstelmelding, tenzij er door de Arbodienst is vastgesteld dat de medewerker (deels) minder inzetbaar is door medische klachten. Een niet medische verzuimoorzaak kan immers leiden tot medische klachten. Voor dat deel blijft de medewerker dan ziekgemeld en lopen er twee processen (medisch en niet-medisch verzuim) parallel.

[7] Bron: P-Direkt UPDATE week 16 – 2025.

**3. Begeleiding door Arbodienst**
Wanneer een medewerker is aangemeld bij de Arbodienst wordt er door de Arbodienst een afspraak gepland met de medewerker voor een probleemanalyse (PA). De Arbodienst legt de bevindingen vast in haar eigen verzuimdossier. De Arbodienst geeft de werkgever een terugkoppeling (bevat geen medische gegevens). Hiervoor gebruikt gemaakt van de applicatie Track Verzuim van de Arbodienst.

**4. Terugkoppeling Arbodienst**
De terugkoppeling van de Arbodienst wordt door HRO uit de applicatie Track Software opgehaald en gedeeld met de leidinggevende, medewerker en eventuele andere betrokkenen (bijvoorbeeld een re-integratie-adviseur).

Wanneer de medewerker niet komt opdagen bij een afspraak (no show) geeft de Arbodienst hiervan een terugkoppeling. De HRO informeert hierover de leidinggevende - medewerker en de REA, zodat de medewerker kan worden aangesproken op zijn/haar verplichtingen en er een nieuwe afspraak kan worden gepland.

**5. De leidinggevende maakt – samen met de medewerker - een (bijstelling) Plan van Aanpak, eerstejaarsevaluatie en eindevaluatie**
De leidinggevende is, deels samen met de medewerker, verantwoordelijk voor het opstellen van een Plan van Aanpak, eerstejaars-evaluatie en eindevaluatie. Deze worden opgeslagen in het P-dossier van de medewerker.

**6. P-Direkt levert de verzuimmelding aan bij het UWV als de medewerker 42 weken verzuimt**
Het aanleveren van de verzuimmelding bij het UWV volgt uit wettelijke verplichtingen. Wanneer de medewerker ziek is in het kader van een vangnetsituatie van de ziektewet geldt deze verplichting niet.

**7. Aanvraag arbeidsdeskundig onderzoek door de re-integratie-adviseur**
De re-integratieadviseur zet een taak klaar in Track Software voor HRO. HRO vraagt via Track Software een arbeidsdeskundig onderzoek aan. De arbeidsdeskundige maakt een afspraak met de re-integratieadviseur, betrokkene en manager/werkgever op de werkplek. De arbeidsdeskundige maakt een concept rapport op en plaatst dit in het beveiligde systeem (Pulse Inzetbaarheid) en stuurt dit concept versleuteld ook naar de manager, medewerker en de re-integratieadviseur. Na controle en/of aanpassingen wordt op dezelfde wijze de definitieve rapportage verspreid.

**8. Indienen documentatie WIA-aanvraag bij UWV**
Bij een WIA aanvraag stuurt de werkgever (de REA) samen met betrokken medewerker de poortwachterstukken, arbeidsdeskundige rapportage en andere stukken die van belang zijn naar het UWV. Dit kan per post of via het werkgeversportaal UWV. De REA kan ook een taak voor HRO klaarzetten in Track Software op de RIV-documenten te uploaden in het UWV-portaal.

**9. Ontvangst beslissing UWV op WIA-aanvraag**
Het UWV plaatst de beslissing op de WIA-aanvraag in het werkgeversportaal. Deze wordt door de HRO opgehaald. HRO zet een actie klaar in Track Software voor de REA. Ook wordt de beslissing opgenomen in het P-dossier van de medewerker.

**10. Medewerker meldt zich (gedeeltelijk) hersteld**
De medewerker meldt zich hersteld bij zijn/haar leidinggevende. Daarna worden de volgende werkprocessen doorlopen:

a) De leidinggevende registreert de herstelmelding in de aanvraagtool (SAP);
b) De HRO verwerkt de herstelmelding in P-Direkt;
c) P-Direkt levert de verzuimmelding met gegevens betrokkene (naam, SAPnummer, geboortedatum en percentage ziekmelding) aan bij de arbodienst;
d) Indien een medewerker in een vangnet situatie voor de ziektewet valt, levert P-Direkt de verzuimmelding ook aan bij het UWV (naam, BSN, percentage van de arbeidsongeschiktheid).

Opgemerkt wordt dat een verzuimmelding 'heropent' als er binnen achtentwintig (28) dagen een nieuwe verzuimmelding met dezelfde oorzaak wordt gedaan.

## 4. Technieken en methoden van de gegevensverwerkingen





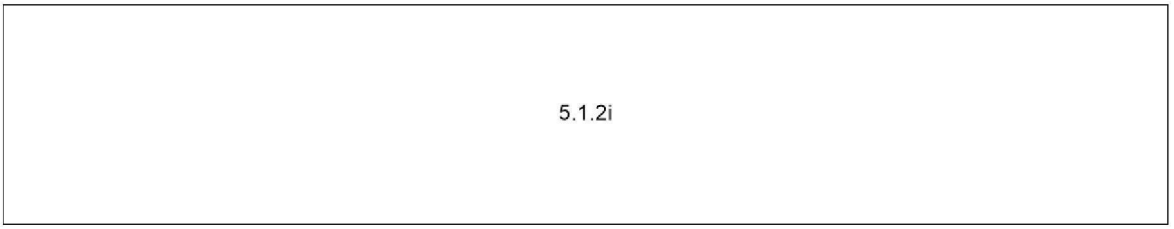




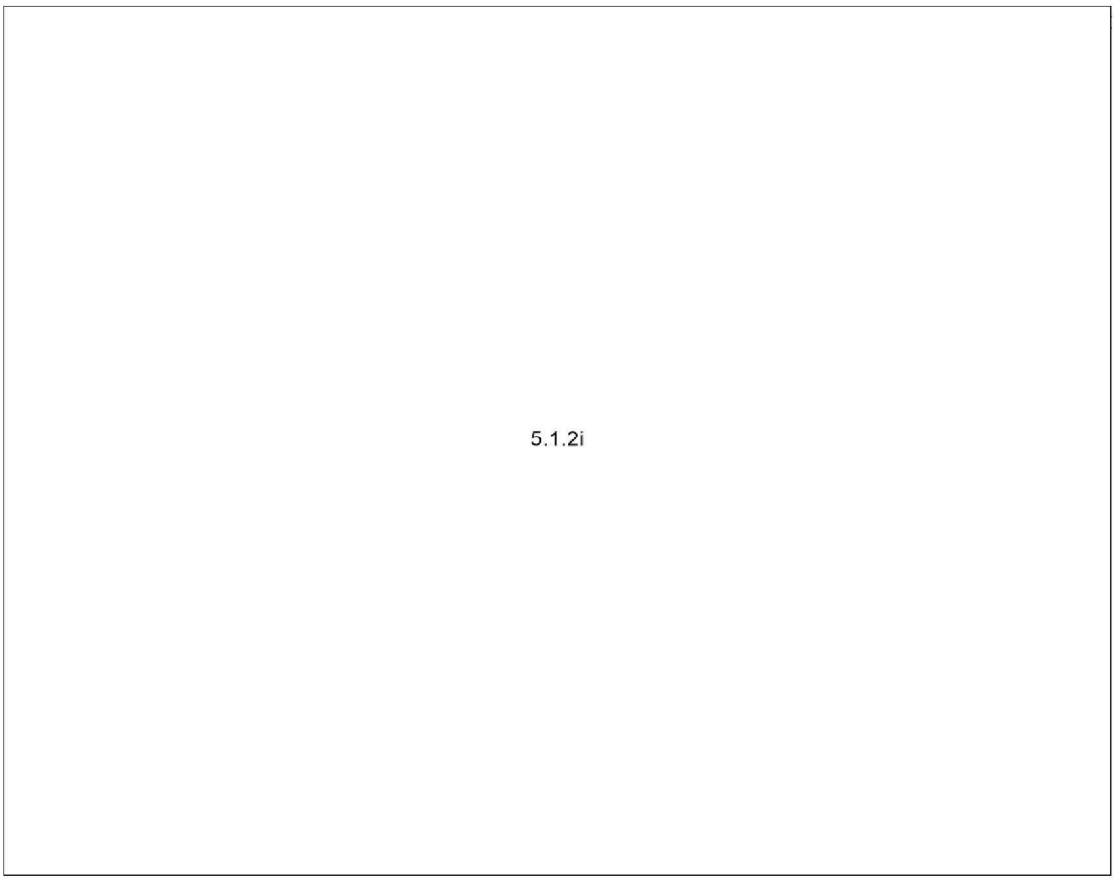

[8] Artikel 32 AVG.

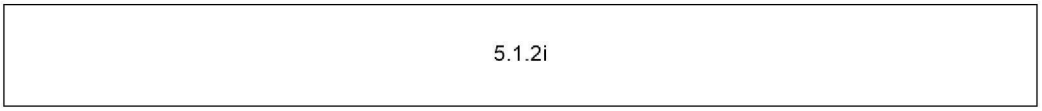

5.1.2i

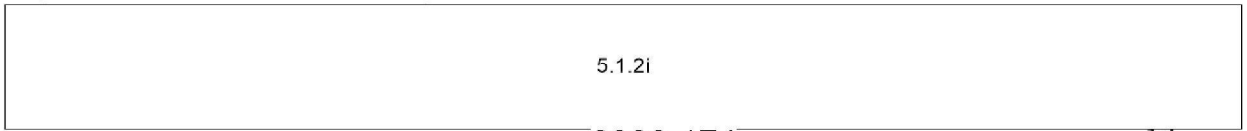

5.1.2i


5.1.2i


5.1.2i


5.1.2i


5.1.2i


5.1.2i

5.1.2i

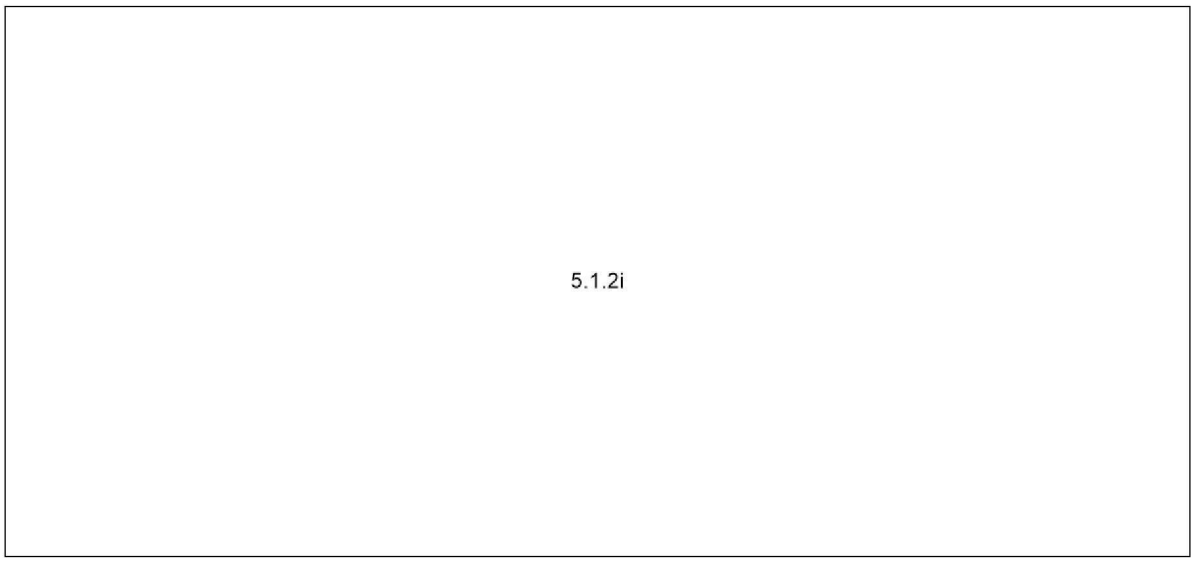
5.1.2i

5.1.2i

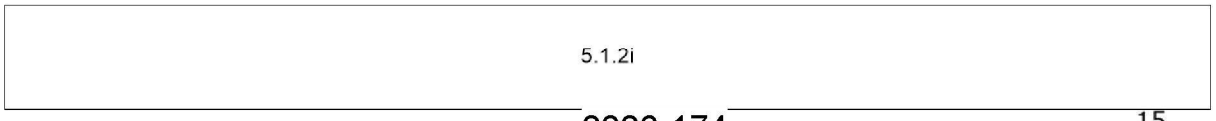
5.1.2i

5.1.2i

5.1.2i


5.1.2i


5.1.2i


5.1.2i

## 5. Verwerkingsdoeleinden

Beschrijf de doeleinden van alle gegevensverwerkingen.

| Nr. | Gegevensverwerking | Verwerkingsdoeleinde | Oorspronkelijk verwerkingsdoeleinde |
|---|---|---|---|
| 1 | **Verzuimmelding** | Verwerken verzuimmelding | N.v.t. |
| 1d | P-Direkt levert de verzuimmelding aan bij het UWV als de medewerker onder een vangnet situatie valt | Melden vangnet aan UWV | N.v.t. |
| 1e | De HRO maakt bij BSA melding wanneer er sprake is van verzuim door een ongeval waarbij een derde de veroorzaker is | Verhalen loonregres en kosten re-integratie bij de veroorzaker van het ongeval | Verwerken verzuimmelding |
| 2 | **Advies medisch adviseur A&G** | Beoordelen of er sprake is van medisch of niet-medisch verzuimoorzaak en -gevolg | N.v.t. |
| 3 | **Begeleiding door Arbodienst** | Begeleiden medewerker tijdens het verzuim naar een goede en efficiënte re-integratie | N.v.t. |
| 4 | **Terugkoppeling Arbodienst** | Verwerken terugkoppeling Arbodienst | N.v.t. |
| 5 | **Opstellen (bijstelling) Plan van Aanpak, eerstejaars-evaluatie en eindevaluatie door leidinggevende en medewerker** | Opstellen verantwoordings-documentatie met betrekking tot re-integratie | N.v.t. |
| 6 | **P-Direkt levert de verzuimmelding aan bij het UWV als de medewerker 42 weken verzuimt** | Aanleveren verzuimgegevens aan UWV | N.v.t. |
| 7 | **Aanvraag arbeidsdeskundig onderzoek door de re-integratie-adviseur** | Aanvragen arbeids-deskundigonderzoek | N.v.t. |
| 8 | **Indienen documentatie WIA-aanvraag bij UWV** | Indienen WIA-aanvraag | N.v.t. |
| 9 | **Ontvangst beslissing UWV op WIA-aanvraag** | Verwerken besluit WIA-aanvraag | N.v.t. |
| 10 | **Medewerker meldt zich (gedeeltelijk) hersteld** | Afsluiten verzuimmelding | N.v.t. |

---

De verwerkingsdoeleinden hebben betrekking op het zorgvuldig doorlopen van het begeleidingstraject met betrekking tot verzuim van medewerkers. Daarbij geldt dat de het Ministerie van Financiën in haar rol als werkgever en de medewerkers moeten voldoen aan wettelijke verplichtingen. De rechten en plichten rondom ziekteverzuim voor medewerkers heeft het Ministerie van Financiën uitgewerkt in het personeelsreglement (hoofdstuk 12 – Ziekte en arbeidsongeschiktheid).

---

## 6. Betrokken partijen

Benoem alle partijen die betrokken zijn en deel deze in per gegevensverwerking. Deel deze partijen in onder de rollen: verwerkingsverantwoordelijke, gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijke, verwerker, sub-verwerker, verstrekker, ontvanger, betrokkene(n) en derde. Wanneer bekend, benoem ook welke functionarissen/afdelingen binnen deze partijen toegang krijgen tot welke categorieën persoonsgegevens.

| Naam partij | Rol partij | Functies/afdelingen | Categorieën Persoonsgegevens[18] |
|---|---|---|---|
| Ministerie van Financiën | Verwerkings-verantwoordelijke | - | Medewerkersgegevens, personeelsgegevens, contactgegevens |
| Directie O&P | (Interne) verwerkings-verantwoordelijke | VVGw | Medewerkersgegevens, personeelsgegevens, contactgegevens |
| Medewerker | Betrokkene | Afhankelijk van functie medewerker | Medewerkersgegevens, personeelsgegevens, contactgegevens |
| Leidinggevende | Verstrekker, Ontvanger | Afhankelijk van medewerker | Medewerkersgegevens, personeelsgegevens, contactgegevens |
| HRO | Ontvanger, verstrekker | VVGw – Directie O&P | Medewerkersgegevens, personeelsgegevens, contactgegevens |
| De Arbodienst B.V. / Track Software (Track Verzuim) | Zelfstandig verwerkings-verantwoordelijke, ontvanger, verstrekker | n.v.t. | Medewerkersgegevens, personeelsgegevens, contactgegevens |
| Medisch adviseur A&G | Ontvanger, verstrekker | n.v.t. | Medewerkersgegevens, personeelsgegevens, contactgegevens |
| Re-integratie-adviseur | Ontvanger, verstrekker | VVGw – Directie O&P | Medewerkersgegevens, personeelsgegevens, contactgegevens |
| Arbeids-deskundige (externe partij) | Ontvanger, verstrekker | n.v.t. | Medewerkersgegevens, personeelsgegevens, contactgegevens |
| UWV | Zelfstandig verwerkings-verantwoordelijke, ontvanger, verstrekker | n.v.t. | Medewerkersgegevens, personeelsgegevens, contactgegevens |
| P-Direkt | Verwerker | n.v.t. | Medewerkersgegevens, personeelsgegevens, contactgegevens |
| Aanvraagtool (SAP) | Verwerker | n.v.t. | Medewerkersgegevens, personeelsgegevens |

---

Hieronder volgt een toelichting op de partijen die betrokken zijn:

- Ministerie van Financiën
  Het Ministerie is formeel de verwerkingsverantwoordelijke. Daarnaast ook de formele werkgever van de medewerkers.
- Directie O&P
  De directie O&P is aangesteld als de interne verwerkingsverantwoordelijke voor alle personeelsgegevens binnen de Belastingdienst.[19]
- Medewerker
  Dit is de medewerker die zich ziekmeldt.
- Leidinggevende
  Dit is de leidinggevende van de medewerker. De leidinggevende heeft een belangrijke rol ten aanzien van het verzuimproces.
- HRO
  Interne ondersteuner die het verzuimproces ondersteunt, met name met het uitvoeren van administratie taken.
- Arboarts (Arbodienst)
  Ondersteunt de werkgever en werknemer bij het opstellen en uitvoeren van een arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid.
- Medisch adviseur A&G (Arbodienst)
  Een externe adviseur die betrokken is bij de intake. Dit betreft een taakgedelegeerde van de Arbodienst.

[18] Voor een overzicht van de categorieën en de persoonsgegevens die worden verwerkt zie hoofdstuk 2.
[19] Dit volgt uit de privacy governance van de Belastingdienst.

- Re-integratieadviseur
  Een interne adviseur die een belangrijke bijdrage levert aan het terugdringen van verzuim en het vergroten van inzetbaarheid van medewerkers.
- Arbeidsdeskundige (Pulse B.V.)
  De externe deskundige die betrokken wordt om te bepalen in hoeverre een medewerker arbeid kan verrichten.
- UWV
  De Nederlandse overheidsinstelling die verantwoordelijk is voor het uitvoeren van verschillende werknemersverzekeringen.
- P-Direkt
  Dit is de Rijksbrede applicatie voor de personeels- en salarisadministratie.
- SAP
  Dit betreft software (applicatie) die ondersteund bij het beheren van verschillende bedrijfsprocessen waaronder het personeelsbeheer.

---

## 7. Belangen bij de gegevensverwerkingen

Beschrijf alle belangen die de betrokken partijen hebben bij de gegevensverwerkingen.

| Betrokken Partij | Belangen |
|---|---|
| Medewerker | Een adequate verzuimbegeleiding. Hiervoor is het van belang dat betrokken partij over de juiste en relevante informatie beschikt voor het uitoefenen van zijn/haar taak in de verzuimbegeleiding |
| Leidinggevende | Een adequate verzuimbegeleiding. Hiervoor is het van belang dat de betrokken partij over de juiste en relevante informatie beschikt voor het uitoefenen van zijn/haar taak in de verzuimbegeleiding. De leidinggevende wordt hierbij ondersteund door de juiste adviezen van de betrokken partijen |
| O&P afdeling VVGw | Verstrekken en ontvangen van de juiste gegevens zodat de trajectbegeleiding juist verloopt en de verzuimperiode juist geadministreerd wordt in de diverse systemen |
| Arbeidsdeskundige | Ontvangen van de juiste informatie zodat de medewerker, de manager en de re-integratie adviseur op de juiste wijze geadviseerd kunnen worden |
| Re-integratieadviseur | Beschikken over de juiste informatie, zodat de manager en de medewerker op de beste wijze geadviseerd kunnen worden en het traject i.h.k.v. de Wet Verbetering Poortwachter zo goed mogelijk doorlopen wordt |
| Medisch adviseur A&G | Beschikken over de juiste informatie, zodat de manager en de medewerker op de beste wijze vanuit de medische lijn (Arbodienst) geadviseerd kunnen worden |
| Arbodienst | Ontvangen van de juiste informatie over de betrokken medewerker die op het spreekuur verschijnt zodat de medewerker en leidinggevende van het juiste advies voorzien kan worden. Daarnaast het verstrekken van de juiste informatie aan de werkgever |

---

Het Ministerie van Financiën (hierna: het Ministerie) heeft er belang bij dat medewerkers hun werkzaamheden naar behoren kunnen uitoefenen. Wanneer dit niet mogelijk is door ziekte zorg het Ministerie ervoor dat zij medewerkers zo goed mogelijk door het verzuimproces helpt, waardoor zij zo snel als mogelijk weer volledig gezond zijn en kunnen (blijven) werken. Het verzuimbeleid beschrijft de procedures en geeft taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden weer die betrokken functionarissen hebben bij de trajectbegeleiding. Dit is ook in het belang van de verzuimende medewerkers. Daarbij geldt dat er zowel voor het Ministerie als voor de medewerkers wettelijke verplichtingen gelden waaraan moet worden voldaan. Het is daarom belangrijk dat beide partijen hierin goed samenwerken.

---

## 8. Verwerkingslocaties

Benoem in welke landen de gegevensverwerkingen plaatsvinden. Beschrijf het doorgiftemechanisme dat van toepassing is wanneer verwerkingslocaties buiten de Europese Economische Ruimte bevinden en noem of en welke aanvullende maatregelen van toepassing zijn.

| Nr. | Gegevens-verwerkingen | Verwerkingslocaties | Doorgiftemechanisme | Maatregelen |
|---|---|---|---|---|
| 1 | **Verzuimmelding** | Nederland | n.v.t. | n.v.t. |
| 2 | **Advies medisch adviseur A&G** | Nederland | n.v.t. | n.v.t. |
| 3 | **Begeleiding door Arbodienst** | Nederland | n.v.t. | n.v.t. |
| 4 | **Terugkoppeling Arbodienst** | Nederland | n.v.t. | n.v.t. |
| 5 | **Opstellen (bijstelling) Plan van Aanpak, eerstejaars-evaluatie en eindevaluatie door leidinggevende en medewerker** | Nederland | n.v.t. | n.v.t. |
| 6 | **P-Direkt levert de verzuimmelding aan bij het UWV als de medewerker 42 weken verzuimt** | Nederland | n.v.t. | n.v.t. |
| 7 | **Aanvraag arbeidsdeskundig onderzoek door de re-integratie-adviseur** | Nederland | n.v.t. | n.v.t. |
| 8 | **Indienen documentatie WIA-aanvraag bij UWV** | Nederland | n.v.t. | n.v.t. |
| 9 | **Ontvangst beslissing UWV op WIA-aanvraag** | Nederland | n.v.t. | n.v.t. |
| 10 | **Medewerker meldt zich (gedeeltelijk) hersteld** | Nederland | n.v.t. | n.v.t. |

---

Alle gegevensverwerkingen vinden plaats binnen de Europese Economische Ruimte (Nederland).

---

## 9. Juridisch en beleidsmatig kader

Benoem alle wet- en regelgeving en beleid met mogelijke gevolgen voor de gegevensverwerkingen. De AVG en de Richtlijn hoeven niet genoemd te worden.

| Nr. | Gegevensverwerkingen | Juridisch en/of beleidsmatig kader | Wetsartikelen |
|---|---|---|---|
| 1 | **Verzuimmelding** | Personeelsreglement, Burgerlijk wetboek, Beleidsregels verwerking persoonsgegevens ziek werknemers | Hoofstuk 12, artikel 7:660a BW, artikel 7:658a BW |
| 1c | P-Direkt levert de verzuimmelding met de gegevens aan bij de Arbodienst | Ziektewet, Beleidsregels verwerking persoonsgegevens ziek werknemers | Artikel 7:629 BW |
| 1d | P-Direkt levert de verzuimmelding aan bij het UWV als de medewerker onder een vangnet situatie valt | Ziektewet, Beleidsregels verwerking persoonsgegevens ziek werknemers | Artikelen 39, 42, 49 ,62, 75b, 75c, 75e, 75f, 76e Ziektewet |
| 1e | De HRO maakt bij BSA melding wanneer er sprake is van verzuim door een ongeval waarbij een derde is betrokken | Burgerlijk Wetboek | Artikel 6:107a BW |
| 2 | **Advies medisch adviseur A&G** | Personeelsreglement, Arbowet, Ziektewet, Beleidsregels verwerking persoonsgegevens ziek werknemers | - |
| 3 | **Begeleiding door Arbodienst** | Arbowet en Ziektewet | - |
| 4 | **Terugkoppeling Arbodienst** | Personeelsreglement, Wet verbetering poortwachter, Burgerlijk Wetboek, Beleidsregels verwerking persoonsgegevens ziek werknemers | - |
| 5 | **Opstellen (bijstelling) Plan van Aanpak, eerstejaars-evaluatie en eindevaluatie door leidinggevende en medewerker** | Personeelsreglement, Wet verbetering poortwachter, Beleidsregels verwerking persoonsgegevens ziek werknemers | - |
| 6 | **P-Direkt levert de verzuimmelding aan bij het UWV als de medewerker 42 weken verzuimt** | Wet verbetering poortwachter | - |
| 7 | **Aanvraag arbeidsdeskundig onderzoek door de re-integratie-adviseur** | Personeelsreglement<br>Wet verbetering Poortwachter | Hoofdstuk 12 |
| 8 | **Indienen documentatie WIA-aanvraag bij UWV** | Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen | - |
| 9 | **Ontvangst beslissing UWV op WIA-aanvraag** | Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen | - |
| 10 | **Medewerker meldt zich (gedeeltelijk) hersteld** | Personeelsreglement | Hoofdstuk 12 |
| 10a | Leidinggevende registreert de melding in de aanvraagtool | Personeelsreglement | Hoofdstuk 12 |
| 10b | HRO registreert de melding in P-Direkt | Personeelsreglement | Hoofdstuk 12 |
| 10c | P-Direkt levert de herstelmelding met de gegevens aan bij de Arbodienst | Personeelsreglement, Ziektewet, Beleidsregels verwerking persoonsgegevens ziek werknemers | - |

---

Het Ministerie van Financiën is in haar hoedanigheid van werkgever wettelijk verplicht te voldoen aan wet- en regelgeving met betrekking tot ziekteverzuim. Daarbij zijn met name de volgende wetten van belang: Wet verbetering poortwachter, Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, Ziektewet, Arbowet en het Burgerlijk Wetboek (boek 7). Ook de beleidsregels 'verwerking persoonsgegevens gezondheid van zieke werknemers' zijn van belang.

Daarnaast heeft het Ministerie van Financiën kaders opgenomen in het

personeelsreglement. Hierin staan rechten, plichten en instructies. Daarbij is er een specifiek hoofdstuk opgenomen over het thema 'ziekte en arbeidsongeschiktheid' (hoofdstuk 12).

## 10. Bewaartermijnen

Bepaal de bewaartermijnen van de persoonsgegevens aan de hand van de gegevensverwerkingen en de verwerkingsdoeleinden. Motiveer waarom deze bewaartermijnen niet langer zijn dan strikt noodzakelijk ten opzichte van de verwerkingsdoeleinden.

| Nr. | Gegevens-verwerkingen | Verwerkings-doeleinde | Categorie Persoons-gegevens[20] | Bewaar-termijn | Motivatie bewaartermijn |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | **Verzuimmelding** | Verwerken verzuimmelding | Medewerkersgegevens (contact, arbeids- en verzuimgegevens) | V 3 jaar na betermelding bij kortdurend verzuim, V 15 jaar na betermelding bij langdurig verzuim | P-Direkt selectielijst, handeling 11 en 12. |
| 1a | Leidinggevende registreert de melding in de aanvraagtool | Verwerken verzuimmelding | Medewerkersgegevens (contact- en verzuimgegevens) | V 3 jaar na betermelding bij kortdurend verzuim, V 15 jaar na betermelding bij langdurig verzuim | P-Direkt selectielijst, handeling 11 en 12. |
| 1b | HRO registreert de melding handmatig vanuit de aanvraagtool in P-Direkt | Verwerken verzuimmelding | Medewerkersgegevens (contact- en verzuimgegevens) | V 3 jaar na betermelding bij kortdurend verzuim, V 15 jaar na betermelding bij langdurig verzuim | P-Direkt selectielijst, handeling 11 en 12. |
| 2 | **Advies medisch adviseur A&G** | Beoordelen of er sprake is van medisch of niet-medisch verzuimoorzaak en -gevolg | Medewerkersgegevens (contact- en verzuimgegevens) | V 3 jaar na betermelding bij kortdurend verzuim, V 15 jaar na betermelding bij langdurig verzuim | P-Direkt selectielijst, handeling 11 en 12. |
| 3 | **Begeleiding door Arbodienst** | Begeleiden medewerker tijdens het verzuim naar een goede en efficiënte re-integratie | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids- en verzuimgegevens) | V 3 jaar na betermelding bij kortdurend verzuim, V 15 jaar na betermelding bij langdurig verzuim | P-Direkt selectielijst, handeling 11 en 12. |
| 4 | **Terugkoppeling Arbodienst** | Verwerken terugkoppeling Arbodienst | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids-, verzuim- en adviesgegevens) | V 3 jaar na betermelding bij kortdurend verzuim, V 15 jaar na betermelding bij langdurig verzuim | P-Direkt selectielijst, handeling 11 en 12. |
| 5 | **Opstellen (bijstelling) Plan van Aanpak, eerstejaars-evaluatie en eindevaluatie door leidinggevende en medewerker** | Opstellen verantwoordings-documentatie met betrekking tot re-integratie | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids-, verzuim- en adviesgegevens) | V 15 jaar na betermelding bij langdurig verzuim | P-Direkt selectielijst, handeling 12. |
| 6 | **P-Direkt levert de verzuim-melding aan bij het UWV als de** | Aanleveren verzuimgegevens aan UWV | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids,- en verzuimgegevens) | V 15 jaar na betermelding bij langdurig verzuim | P-Direkt selectielijst, handeling 12. |

[20] Voor een overzicht van de categorieën en de persoonsgegevens die worden verwerkt zie hoofdstuk 2.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **medewerker 42 weken verzuimt** | | | | |
| 7 | **Aanvraag arbeids-deskundig onderzoek door de re-integratie-adviseur** | Aanvragen arbeids-deskundigonderzoek | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids- en verzuim- en re-integratiegegevens) | V 15 jaar na betermelding bij langdurig verzuim | P-Direkt selectielijst, handeling 12. |
| 8 | **Indienen documentatie WIA-aanvraag bij UWV** | Indienen WIA-aanvraag | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids-, verzuim-, advies- en WIA-gegevens) | V 15 jaar na betermelding bij langdurig verzuim | P-Direkt selectielijst, handeling 12. |
| 9 | **Ontvangst beslissing UWV op WIA-aanvraag** | Verwerken besluit WIA-aanvraag | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids-, verzuim-, advies- en WIA-gegevens) | V 15 jaar na betermelding bij langdurig verzuim | P-Direkt selectielijst, handeling 12. |
| 10 | **Medewerker meldt zich (gedeeltelijk) hersteld** | Afsluiten verzuimmelding | Medewerkersgegevens (contact- en verzuimgegevens) | V 3 jaar na betermelding bij kortdurend verzuim, V 15 jaar na betermelding bij langdurig verzuim | P-Direkt selectielijst, handeling 11 en 12. |
| 10a | Leidinggevende registreert de melding in de aanvraagtool | Registeren melding in aanvraagtool | Medewerkersgegevens (contact- en verzuimgegevens) | V 3 jaar na betermelding bij kortdurend verzuim, V 15 jaar na betermelding bij langdurig verzuim | P-Direkt selectielijst, handeling 11 en 12. |
| 10b | HRO registreert de melding in P-Direkt | Registreren melding in P-Direkt | Medewerkersgegevens (contact- en verzuimgegevens) | V 3 jaar na betermelding bij kortdurend verzuim, V 15 jaar na betermelding bij langdurig verzuim | P-Direkt selectielijst, handeling 11 en 12. |

---

*Track Verzuim*
De REA maken voor het maken van aantekeningen gebruik van de software van de Arbodienst. De Belastingdienst heeft nog geen afspraken met de Arbodienst gemaakt over een bewaartermijn en het periodiek opschonen/verwijderen van persoonsgegevens na het verlopen van de bewaartermijn. Hiermee wordt er niet voldaan aan de opslagbeperking die volgt uit de AVG. Zie voor meer informatie hoofdstuk 16, risico 3.

*Archief Q-schijf*
Afdeling VVGw, teams REA en HRO, beschikt over een archief met 'oude' dossiers die staan opgeslagen op de Q-schijf. Nieuwe zaken, vanaf 1 januari 2025, worden geregistreerd in de applicatie Track Verzuim van de Arbodienst. Er is een (handmatig) proces ingericht voor het opschonen van oude dossiers.

*P-Direkt*
Voor het opschonen/verwijderen van documenten uit het personeelsdossiers zijn Rijksbrede afspraken gemaakt met het Ministerie van Binnenlandse Zaken. Uitgangspunt is dat de selectielijsten worden aangehouden en er periodiek opschoning/verwijdering van dossiers plaatsvindt.

*SAP*
Voor de bewaartermijnen wordt verwezen naar de afspraken die zijn gemaakt ten aanzien van het gebruik van SAP. Hiervoor is grotendeels de directie IV verantwoordelijk.

---

## B. Beoordeling rechtmatigheid gegevensverwerkingen

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

## 11. Rechtsgrond

Bepaal op welke rechtsgronden de gegevensverwerkingen worden gebaseerd. Iedere rechtsgrond moet aan bepaalde voorwaarden voldoen, voeg in de toelichting op de rechtsgrond toe hoe aan deze voorwaarden wordt voldaan.

| Nr. | Gegevensverwerking | Rechtsgrond | Toelichting op de rechtsgrond |
|---|---|---|---|
| 1 | **Verzuimmelding** | Uitvoeren arbeidsovereenkomst | Verplichting tot het melden volgt uit het Personeelsreglement Ministerie van Financiën |
| 1d | P-Direkt levert de verzuimmelding aan bij het UWV als de medewerker onder een vangnet situatie valt | Wettelijke verplichting | Ziektewet |
| 1e | De HRO maakt bij BSA melding wanneer er sprake is van verzuim door een ongeval waarbij een derde is betrokken | Wettelijke verplichting | Artikel 6:107a BW |
| 2 | **Advies medisch adviseur A&G** | Uitvoeren arbeidsovereenkomst | Maakt onderdeel uit van de arbeidsvoorwaarden ten aanzien van verzuim |
| 3 | **Begeleiding door Arbodienst** | Uitvoeren arbeidsovereenkomst | Maakt onderdeel uit van de arbeidsvoorwaarden ten aanzien van verzuim |
| 4 | **Terugkoppeling Arbodienst** | Uitvoeren arbeidsovereenkomst | Maakt onderdeel uit van de arbeidsvoorwaarden ten aanzien van verzuim |
| 5 | **Opstellen (bijstelling) Plan van Aanpak, eerstejaars-evaluatie en eindevaluatie door leidinggevende en medewerker** | Uitvoeren arbeidsovereenkomst | Maakt onderdeel uit van de arbeidsvoorwaarden ten aanzien van verzuim |
| 6 | **P-Direkt levert de verzuimmelding aan bij het UWV als de medewerker 42 weken verzuimt** | Wettelijke plicht | Wet verbetering poortwachter |
| 7 | **Aanvraag arbeidsdeskundig onderzoek door de re-integratie-adviseur** | Uitvoeren arbeidsovereenkomst | Maakt onderdeel uit van de arbeidsvoorwaarden ten aanzien van verzuim |
| 8 | **Indienen documentatie WIA-aanvraag bij UWV** | Wettelijke plicht | Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen |
| 9 | **Ontvangst beslissing UWV op WIA-aanvraag** | Wettelijke plicht | Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen |
| 10 | **Medewerker meldt zich (gedeeltelijk) hersteld** | Uitvoeren arbeidsovereenkomst | Maakt onderdeel uit van de arbeidsvoorwaarden ten aanzien van verzuim |
| 10c | P-Direkt levert de herstelmelding met de gegevens aan bij de Arbodienst | Uitvoeren arbeidsovereenkomst | Maakt onderdeel uit van de arbeidsvoorwaarden ten aanzien van verzuim |

Voor de gegevensverwerkingen geldt dat deze worden gebaseerd op de verwerkings-grondslagen 'uitvoeren arbeidsovereenkomst' en 'wettelijke plicht'.

Het begeleiden van verzuimende medewerkers maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst die wordt aangegaan met medewerkers. In het personeelsreglement van het Ministerie van Financiën is een hoofdstuk opgenomen die betrekking heeft op ziekte en arbeidsongeschiktheid. Hierin staan in afwijking en aanvulling op de CAO Rijk de rechten en plichten rondom ziekteverzuim voor medewerkers uitgewerkt.

Daarnaast geldt dat er verschillende wettelijke verplichtingen van toepassing zijn. Dit volgt onder andere uit de Wet verbetering poortwachter, Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, Ziektewet, Arbowet en het Burgerlijk Wetboek (boek 7). Ook de beleidsregels 'verwerking persoonsgegevens gezondheid van zieke werknemers' zijn van belang.

## 12. Bijzondere persoonsgegevens

Het verwerken van bijzondere of strafrechtelijke persoonsgegevens is in principe verboden. Verwerking is pas mogelijk wanneer een uitzonderingsgrond van toepassing is. Beoordeel of een van de wettelijke uitzonderingen op het verwerkingsverbod van toepassing is. Bij verwerking van een nationaal identificatienummer, beoordeel of dit is toegestaan.

| Nr. | Gegevensverwerking | Type bijzonder persoonsgegeven | Uitzonderingsgrond |
|---|---|---|---|
| 1 | **Verzuimmelding** | N.v.t. | N.v.t. |
| 1d | P-Direkt levert de verzuimmelding aan bij het UWV als de medewerker onder een vangnet situatie valt | N.v.t. | N.v.t. |
| 1e | De HRO maakt bij BSA melding wanneer er sprake is van verzuim door een ongeval waarbij een derde de veroorzaker is | N.v.t. | N.v.t. |
| 2 | **Advies medisch adviseur A&G** | N.v.t. | N.v.t. |
| 3 | **Begeleiding door Arbodienst** | N.v.t. | N.v.t. |
| 4 | **Terugkoppeling Arbodienst** | N.v.t. | N.v.t. |
| 5 | **Opstellen (bijstelling) Plan van Aanpak, eerstejaars-evaluatie en eindevaluatie door leidinggevende en medewerker** | N.v.t. | N.v.t. |
| 6 | **P-Direkt levert de verzuimmelding aan bij het UWV als de medewerker 42 weken verzuimt** | N.v.t. | N.v.t. |
| 7 | **Aanvraag arbeidsdeskundig onderzoek door de re-integratie-adviseur** | N.v.t. | N.v.t. |
| 8 | **Indienen documentatie WIA-aanvraag bij UWV** | N.v.t.[21] | N.v.t. |
| 9 | **Ontvangst beslissing UWV op WIA-aanvraag** | N.v.t. | N.v.t. |
| 10 | **Medewerker meldt zich (gedeeltelijk) hersteld** | N.v.t. | N.v.t. |

---

In het kader van de trajectbegeleiding verzuim worden er geen bijzondere persoonsgegevens verwerkt. Opgemerkt wordt dat de verwerking van gezondheidsgegevens alleen is voorbehouden aan de Arbodienst. Het Ministerie van Financiën in haar rol als werkgever mag in beginsel zelf geen gezondheidsgegevens verwerken.

---

[21] Het medisch dossier wordt aangeleverd door de Arbodienst. Deze wordt niet ingezien door de werkgever.

## 13. Doelbinding

Als de persoonsgegevens voor een ander doeleinde worden verwerkt dan het doeleinde waarvoor de persoonsgegevens oorspronkelijk zijn verzameld, beoordeel of deze (nieuwe) verdere verwerking toelaatbaar is op grond van Unie- of lidstaatrechtelijk recht, dan wel verenigbaar is met het doel waarvoor de persoonsgegevens oorspronkelijk zijn verzameld.

| Nr. | Gegevensverwerking | Persoonsgegevens | Doeleinde | Oorspronkelijk doeleinde |
|---|---|---|---|---|
| 1 | **Verzuimmelding** | Medewerkersgegevens (contact, arbeids- en verzuimgegevens) | Verwerken verzuimmelding | n.v.t. |
| 1e | De HRO maakt bij BSA wanneer er sprake is van verzuim door een ongeval waarbij een derde is betrokken | Medewerkersgegevens (contact, arbeids- en verzuimgegevens) | Verhalen loonregres en kosten re-integratie bij de veroorzaker van het ongeval | Verwerken verzuimmelding |
| 2 | **Advies medisch adviseur A&G** | Medewerkersgegevens (contact- en verzuimgegevens) | Beoordelen of er sprake is van medisch of niet-medisch verzuimoorzaak en -gevolg | n.v.t. |
| 3 | **Begeleiding door Arbodienst** | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids- en verzuimgegevens) | Begeleiden medewerker tijdens het verzuim naar een goede en efficiënte re-integratie | n.v.t. |
| 4 | **Terugkoppeling Arbodienst** | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids-, verzuim- en adviesgegevens) | Verwerken terugkoppeling Arbodienst | n.v.t. |
| 5 | **Opstellen (bijstelling) Plan van Aanpak, eerstejaars-evaluatie en eindevaluatie door leidinggevende en medewerker** | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids-, verzuim- en adviesgegevens) | Opstellen verantwoordings-documentatie met betrekking tot re-integratie | n.v.t. |
| 6 | **P-Direkt levert de verzuimmelding aan bij het UWV als de medewerker 42 weken verzuimt** | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids,- en verzuimgegevens) | Aanleveren verzuimgegevens aan UWV | n.v.t. |
| 7 | **Aanvraag arbeidsdeskundig onderzoek door de re-integratie-adviseur** | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids- en verzuim- en re-integratiegegevens) | Aanvragen arbeids-deskundigonderzoek | n.v.t. |
| 8 | **Indienen documentatie WIA-aanvraag bij UWV** | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids-, verzuim-, advies- en WIA-gegevens) | Indienen WIA-aanvraag | n.v.t. |
| 9 | **Ontvangst beslissing UWV op WIA-aanvraag** | Medewerkersgegevens (contact-, arbeids-, verzuim-, advies- en WIA-gegevens) | Verwerken besluit WIA-aanvraag | n.v.t. |
| 10 | **Medewerker meldt zich (gedeeltelijk) hersteld** | Medewerkersgegevens (contact- en verzuimgegevens) | Afsluiten verzuimmelding | n.v.t. |

---

De doeleinden van de gegevensverwerkingen hebben betrekking op de wet- en regelgeving die van toepassing is met betrekking tot ziekteverzuim. In het kader hiervan worden er persoonsgegevens van medewerkers verwerkt. De doeleinden zijn welbepaald, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigd. Er worden daarbij niet meer persoonsgegevens verwerkt dan strikt noodzakelijk is voor de gestelde doeleinden.

---

De gegevensverwerkingen in het kader van verhalen loonregres en kosten re-integratie worden aangemerkt als een 'verdere verwerking'. Deze verwerkingen zijn verenigbaar met de oorspronkelijke doeleinden:

1) Er is een koppeling tussen de oorspronkelijke doeleinden en de doeleinden van de verdere verwerking.

2) De oorspronkelijke doeleinden en de doeleinden van de verdere verwerkingen liggen in het verlengde van elkaar.
3) De verdere verwerking is noodzakelijk in het kader van het verhalen van de loon- en re-integratiekosten bij een derde partij.
4) Er zijn geen gevolgen voor de betrokkenen. De gegevensverwerkingen zijn rechtmatig omdat er een wettelijke grondslag aanwezig is voor het verhalen van de kosten bij een derde partij. Er wordt gewaarborgd dat er op juiste wijze wordt omgegaan met de gegevensverwerkingen. Betrokkenen (medewerkers) kunnen redelijkerwijs verwachten dat er gegevensverwerkingen plaatsvinden.

## 14. Noodzaak en evenredigheid

Beoordeel of de voorgenomen gegevensverwerkingen noodzakelijk en evenredig zijn voor het verwezenlijken van de verwerkingsdoeleinden. Ga hierbij in ieder geval in op:

a) Proportionaliteit: staat de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer en de bescherming van de persoonsgegevens van de betrokkenen in evenredige verhouding tot de verwerkingsdoeleinden?
b) Subsidiariteit: kunnen de verwerkingsdoeleinden in redelijkheid niet op een andere, voor de betrokkenen minder nadelige wijze, worden verwezenlijkt?

---

a. Proportionaliteit

De inbreuk op de persoonlijke levenssfeer en de bescherming van de persoonsgegevens van de betrokkenen (medewerkers) staat in redelijke verhouding tot de verwerkingsdoeleinden. Er worden niet meer persoonsgegevens verwerkt dan strikt noodzakelijk is in het kader van de trajectbegeleiding verzuim en de wettelijke verplichting die daarbij gelden. Er kan geen verzuimbegeleiding plaatsvinden zonder de verwerking van persoonsgegevens. Daarbij opgemerkt dat de werkgever geen gezondheidsgegevens verwerkt. Er zijn passende maatregelen getroffen om de persoonsgegevens te beschermen (zie hoofdstuk 4).

b. Subsidiariteit

De verwerkingsdoeleinden volgen uit het bedrijfsproces dat is ingericht met betrekking tot het begeleiden van verzuimende medewerkers. Het Ministerie van Financiën heeft zich daarbij in haar rol als werkgever te houden aan wettelijke verplichtingen. Hiervoor is het noodzakelijk dat er persoonsgegevens worden verwerkt van de verzuimende medewerkers, zodat zij zo goed als mogelijk worden begeleid. De verwerkingsdoeleinden kunnen niet op een voor de medewerker minder nadelige wijze worden bereikt.

---

## 15. Rechten van betrokkenen

Beschrijf de procedure waarmee invulling wordt gegeven aan de rechten van de betrokkenen Als de rechten van de betrokkene worden beperkt, beschrijf op grond van welke wettelijke uitzondering dat is toegestaan.

| Rechten van betrokkene | Procedure ter uitvoering | Beperking op grond van wettelijke uitzondering |
|---|---|---|
| Recht van inzage | Zie onderstaande toelichting | Geen |
| Recht op rectificatie en aanvulling | Zie onderstaande toelichting | Geen |
| Recht op vergetelheid | Zie onderstaande toelichting | Geen |
| Recht op beperking van de verwerking | Zie onderstaande toelichting | Geen |
| Recht op dataportabiliteit | Zie onderstaande toelichting | Geen |
| Recht om bezwaar te maken | Zie onderstaande toelichting | Geen |
| Recht niet onderworpen te worden aan geautomatiseerde besluitvorming | Zie onderstaande toelichting | Geen |
| Recht op duidelijke informatie | Zie onderstaande toelichting | Geen |

---

Privacyrechten
Voor medewerkers is informatie over de privacyrechten o.a. opgenomen op het intranet.[22] Medewerkers kunnen een inzageverzoek indienen via SAP.[23] Daarbij wordt opgemerkt dat medewerkers altijd zelfstandig toegang hebben tot hun eigen personeelsdossier via P-Direkt.[24] Via P-Direkt kunnen zij hun basisgegevens wijzigen.

Voor de trajectbegeleiding verzuim geldt dat de leidinggevende een belangrijke verantwoordelijke rol heeft. Eventuele rectificatie en/of aanvulling van (persoons)gegevens kunnen door de medewerker worden afgestemd met de leidinggevende.[25]

Voor het verzuimdossier van de Arbodienst geldt dat medewerkers daarvoor terecht kunnen bij de Arbodienst. Opgemerkt wordt dat de Arbodienst wordt aangemerkt als (zelfstandig) verwerkingsverantwoordelijke.

Informatieplicht
Medewerkers worden via de Servicepunt-pagina op intranet geinformeerd over de processtappen (en daarmee ook grotendeels de gegevensverwerkingen) ten aanzien van vitaliteit, preventie, ziekte en re-integratie.[26] Daarbij wordt er onder andere gebruikt gemaakt van procesplaten en korte video's. Daarnaast heeft de directie O&P heeft een privacy statement opgesteld voor de doelgroep 'medewerkers' Hierin is benoemd dat er gegevensverwerkingen plaatsvinden voor het doeleinde 'verplichtingen rondom verzuim en re-integratie'. Deze is opgenomen op het Servicepunt.[27]

---

[22] https://intranet.belastingdienst.nl/servicepunt/ik-wil-mijn-persoonsgegevens-inzien/ (geraadpleegd op 10-03-25).
[23] https://gebruikersportaal.belastingdienst.nl/#ZTicket-ticketnew?ProcessId=ZAV_HR_INZAGEVERZOEK (geraadpleegd op 10-03-2025).
[24] https://sap-portal.p-direkt.rijksweb.nl/pdirekt.nl~saml2web/RedirectorServlet (geraadpleegd op 10-03-2025).
[25] Het afdelingshoofd VVGw fungeert als eventuele escalatielijn wanneer medewerker en leidinggevende er samen niet uitkomen. Daarnaast kan een medewerker ook altijd terecht bij onder andere een vertrouwenspersoon of maatschappelijk werker.
[26] https://intranet.belastingdienst.nl/servicepunt/ziek-en-preventie/ (geraadpleegd op 10-03-2025.
[27] https://intranet.belastingdienst.nl/servicepunt/ik-wil-mijn-persoonsgegevens-inzien/privacy-statement-voor-medewerkers-van-de-belastingdienst/ (geraadpleegd op 05-08-2025).

## C. Beschrijving en beoordeling risico's voor de betrokkenen

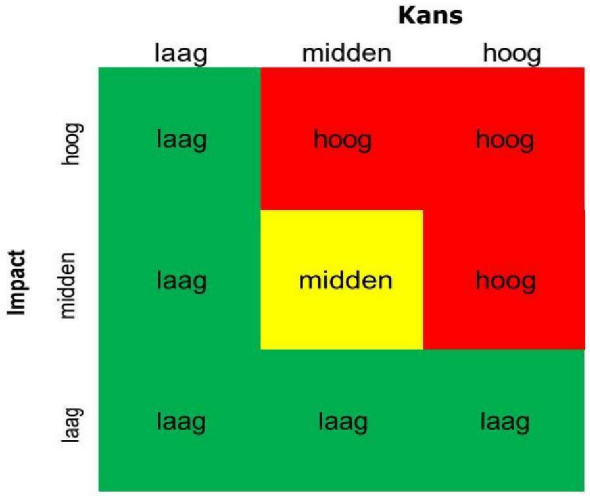
Beschrijf en beoordeel de risico's van de voorgenomen gegevensverwerkingen voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen. Houd hierbij rekening met de aard, omvang, context en doelen van de (voorgenomen) gegevensverwerkingen.

## 16. Risico's voor betrokkenen

Beschrijf en beoordeel de risico's van de gegevensverwerkingen voor de rechten en vrijheden van betrokkenen. Ga hierbij in ieder geval in op:

a) welke negatieve gevolgen de gegevensverwerkingen kunnen hebben voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen, zoals het verbod op discriminatie;
b) de oorsprong van deze gevolgen;
c) de waarschijnlijkheid (kans) dat deze gevolgen zullen intreden;
d) de ernst (impact) van deze gevolgen voor de betrokkenen wanneer deze intreden.

Gebruik voor de inschatting van de kans, impact en het risico de niveaus 'laag', 'midden' en 'hoog'. De kans wordt bepaald aan de hand van de formule kans x impact. Gebruikmaken van de bijbehorende kleuren is aan te raden. De onderstaande matrix kan worden gebruikt voor het vaststellen van de risico's voor betrokkenen.




*De bovenstaande risicomatrix is illustratief. Risico's met een lage impact of lage kans worden als laag ingeschat indien het risico niet verder kan worden gemitigeerd. Zo kan bijvoorbeeld de impact van ransomware hoog zijn, maar door het nemen van de juiste technische maatregelen de kans (zeer) laag. Het risico kan dan ten behoeve van de risico-acceptatie als laag beschouwd worden.

| Nr. | Beschrijving risico | Kans | Impact | Risico-inschatting |
|---|---|---|---|---|
| 1 | **Er is geen SLA met betrekking tot informatiebeveiliging afgesloten met de Arbodienst** | Laag | Midden | Midden |
| | Een SLA over informatiebeveiliging is een overeenkomst met de leverancier waarin afspraken staan over de beveiliging van de geleverde diensten en data. Het omvat concrete afspraken over de beveiligingsmaatregelen, verantwoordelijkheden, procedures bij incidenten en meetbare prestatie-indicatoren.<br><br>Er is een SLA met de Arbodienst afgesloten. Deze heeft echter geen betrekking op de informatiebeveiliging. Er zijn bijvoorbeeld geen concrete afspraken gemaakt over (beveiligings)incidenten en het uitvoeren van kwetsbaarhedenscans en A&P testen. Ook zijn er geen afspraken gemaakt over het periodiek opleveren van een managementrapportage. | | | |
| | Risico's voor de betrokkenen | | | |
| | Wanneer de beveiliging van persoonsgegevens niet in orde is, worden betrokkenen beperkt in de uitoefening van hun rechten en vrijheden (privacyrechten) en verliezen zij de controle over hun persoonsgegevens. Wanneer onbevoegden toegang krijgen tot de persoonsgegevens kan dit leiden tot reputatieschade voor de betrokkenen. | | | |
| | | | | |
| 2 | **Er is geen nieuwe cloudtoets uitgevoerd** | Laag | Midden | Laag |
| | Het cloudbeleid MinFin geeft aan binnen welke beleidskaders een clouddienst gebruikt mag worden door een directie voor een gedefinieerd bedrijfsproces en gedefinieerde gegevensset waar de directie verantwoordelijk voor is. In 2022 is het Rijksbreed Cloudbeleid 2022 goedgekeurd door de ministerraad. Het Cloudbeleid MinFin is een aanvulling en verdieping/concretisering op het Rijksbreed Cloudbeleid 2022 en vervang het Afwegingskader Cloud financiën uit 2021. Het Cloudbeleid MinFin vervangt ook het Beleid voor Publieke Clouddiensten uit 2019 voor de DG's Belastingen, Douane en Toeslagen. | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | In het kader van 'trajectbegeleiding verzuim medewerker' wordt er gebruik gemaakt van de software van de Arbodienst. Deze software wordt extern gehorst onder de verantwoordelijkheid van de Arbodienst (clouddienst). In 2019 is ten tijde van het aanbestedingstraject een cloudtoets uitgevoerd. N.a.v. een aanbestedingstraject in 2024 is het contract opnieuw gegund aan de huidige Arbodienst, waarbij het gebruik van de software en de hosting niet is gewijzigd. Er is echter geen nieuwe cloudtoets uitgevoerd. Omdat het Cloudbeleid MinFin in de tussentijd is geactualiseerd, had de cloudtoets opnieuw moeten worden uitgevoerd in het kader van de verantwoordingsplicht. Opgemerkt wordt dat het 'nieuwe' Cloudbeleid MinFin er niet toe zal leiden dat de betreffende clouddienst niet gebruikt mag worden. | | | |
| | Risico's voor de betrokkenen | | | |
| | Wanneer de beveiliging van persoonsgegevens niet in orde is, worden betrokkenen beperkt in de uitoefening van hun rechten en vrijheden (privacyrechten) en verliezen zij de controle over hun persoonsgegevens. Wanneer onbevoegden toegang krijgen tot de persoonsgegevens kan dit leiden tot reputatieschade voor de betrokkenen. | | | |
| | | | | |
| 3 | **Nog geen bewaartermijn vastgesteld voor REA-dossiers in Track Verzuim. Daarnaast zijn er geen opschonings- en/of vernietigingsafspraken gemaakt met de Arbodienst** | Midden | Hoog | Midden |
| | Op grond van de AVG mogen persoonsgegevens bewaard worden zolang dat noodzakelijk is voor het doel waarvoor deze zijn verzameld of worden gebruikt (opslagbeperking).[28] Het is niet toegestaan dat persoonsgegevens oneindig in systemen worden opgeslagen.<br><br>De HRO's beschikken over een REA-dossier die is opgenomen in de applicatie Track Verzuim van de Arbodienst. Er is vastgesteld dat er met de Arbodienst geen bewaartermijn is afgestemd voor dit dossier. Daarmee zijn er ook nog geen afspraken gemaakt over het opschonen/verwijderen van de dossier na het verlopen van de bewaartermijn. Hiermee wordt er niet voldaan aan de opslagbeperking die volgt uit de AVG. | | | |
| | Risico's voor de betrokkenen | | | |
| | Wanneer persoonsgegevens langer worden bewaard dan noodzakelijk is worden betrokkenen beperkt in de uitoefening van hun rechten en vrijheden (privacyrechten) en verliezen zij de controle over hun persoonsgegevens. Daarnaast kan dit leiden tot reputatieschade wanneer bij een datalek persoonsgegevens terechtkomen bij onbevoegde personen. | | | |
| | | | | |

[28] Artikel 5 lid 1 sub e AVG.

## D. Maatregelen en restrisico's

In onderdeel D wordt bezien welke maatregelen kunnen worden getroffen om de in onderdeel C erkende risico's te voorkomen of te verminderen.
Welke maatregelen in redelijkheid worden getroffen is een belangenafweging van de wetgever of verwerkingsverantwoordelijke.

## 17. Maatregelen

Beoordeel welke technische, organisatorische en juridische maatregelen in redelijkheid kunnen worden getroffen om de hiervoor beschreven risico's te voorkomen of te verminderen. Beschrijf welke maatregel welk risico aanpakt.

Beschrijf ook de resterende risico's die nog aanwezig zijn na de uitvoering en/of implementatie van de geïdentificeerde maatregelen. Geef per resterend risico aan wat het niveau is van dit risico.

Geef tot slot een conclusie over de restrisico's. Zijn deze acceptabel? En is er een voorafgaande raadpleging bij de Autoriteit Persoonsgegevens nodig?

Gebruik voor de inschattingen van de risico's de niveaus 'laag', 'gemiddeld' en 'hoog'.

| Nr. | Risico | Maatregelen | Resterend risico en risico-inschatting | Beheerder van maatregelen + termijn afronden maatregelen[29] |
|---|---|---|---|---|
| 1 | **Er is geen SLA met betrekking tot informatie-beveiliging afgesloten met de Arbodienst** | Stel samen met de Arbodienst een SLA met betrekking tot informatie-beveiliging op. Maak daarbij gebruik van de template die hiervoor beschikbaar is gesteld door de directie IV | Geen | Afdelingshoofd VVGw / Uiterlijk eind Q4-2025 |
| 2 | **Er is geen nieuwe cloudtoets uitgevoerd** | Voor een cloudtoets uit conform het meest recente Cloudbeleid MinFin | Geen | Afdelingshoofd VVGw / Uiterlijk eind Q4-2025 |
| 3 | **Nog geen bewaartermijn vastgesteld voor REA-dossiers in Track Verzuim. Daarnaast zijn er geen opschonings- en/of vernietigings-afspraken gemaakt met de Arbodienst** | Stel een bewaartermijn vast voor de REA-dossiers. Maak daarnaast afspraken met de Arbodienst over het opschonen/vernietigen van dossiers na het verlopen van de bewaartermijn. Dit kan worden meegenomen bij de SLA informatie-beveiliging | Laag | Afdelingshoofd VVGw / Uiterlijk eind Q4-2025 |

Voor risico 1 en 2 geldt dat er geen resterend risico aanwezig is wanneer de maatregelen worden uitgevoerd.

Voor risico 3 geldt dat er wel een resterend risico aanwezig is. Ondanks het vaststellen van de bewaartermijnen, het inrichten van een werkproces en het maken van afspraken met de Arbodienst, is het risico aanwezig dat persoonsgegevens niet tijdig opgeschoond en/of verwijderd worden. Hiermee wordt er dan niet voldaan aan de opslagbeperking die volgt uit de AVG. De toetsing of oude dossiers tijdig worden opgeschoond maakt onderdeel van de PCDA-cyclus. Er zal periodiek gecontroleerd worden of gemaakte afspraken worden nageleefd.

De afspraken met de Arbodienst kunnen worden meegenomen bij de nog op te stellen SLA informatiebeveiliging. De verantwoording over het daadwerkelijk opschonen/verwijderen van persoonsgegevens na het verlopen van de bewaartermijn kan als onderdeel worden toegevoegd in de door de Arbodienst op te leveren managementrapportage informatiebeveiliging. De risico-inschatting voor het resterend risico wordt daarom ingeschat op 'Laag'.

[29] De maatregelen worden na oplevering van het rapport direct opgepakt. Binnen de directie O&P is team Security & Compliance, afdeling Besturen & Strategie, betrokken bij de opvolging van de maatregelen. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een parameterbestand en bevindingenregister. Team Security & Compliance heeft over de geconstateerde compliance-risico's periodiek afstemming met individuele afdelingshoofden (de proceseigenaren) en het volledige MT O&P. Hiermee wordt gewaarborgd dat maatregelen (tijdig) worden opgevolgd.

Er is geen voorafgaande raadpleging van de Autoriteit Persoonsgegevens nodig.

## 18. Ondertekening

Om de DPIA formeel vast te stellen is het noodzakelijk deze te ondertekenen, zodat het duidelijk is dat de DPIA door de verantwoordelijke akkoord is bevonden.

| | |
|---|---|
| Naam verantwoordelijke | 5.1.2e |
| Directie/afdeling verantwoordelijke | O&P |
| Functie verantwoordelijke | Waarnemend Directeur |
| Datum ondertekening | 1-10-2025 |
| Handtekening | 5.1.2e |

**Bijlage 1 Overzicht geraadpleegde documentatie**

| Nr. | Document |
|---|---|
| 1 | Personeelsreglement Ministerie van Financiën (versie 1.13) |
| 2 | Handboek Ministerie van Financiën (versie 1.4) |
| 3 | Wegwijzer Arbo Dienstverlening |
| 4 | Processtappen voor leidinggevenden Ziekteverzuim 2025 (versie 20241220) |
| 5 | Processtappen voor medewerkers Ziekteverzuim 2025 (versie 20241220) |
| 6 | Intranetpagina: Vitaliteit, Preventie, Ziekte en Re-integratie (https://intranet.belastingdienst.nl/servicepunt/ziek-en-preventie/) |
| 7 | Intranetpagina: veelgestelde vragen Arbo dienstverlening voor leidinggevenden (https://intranet.belastingdienst.nl/servicepunt/veelgestelde-vragen-arbo-dienstverlening-voor-leidinggevenden/) |
| 8 | Intranetpagina: veelgestelde vragen Arbo dienstverlening voor medewerker (https://intranet.belastingdienst.nl/servicepunt/veelgestelde-vragen-arbo-dienstverlening-voor-medewerkers/) |
| 9 | Procesplaat 'Soll Arbodienst' (versie 29102024) |
| 10 | ISO27001 certificaat, nummer 258701-2018-AIS-NLD-UKAS, uitgiftedatum: 8 juni 2018, geldig tot 8 juni 2027. |
| 11 | ISO7510 certificaat, nummer 10000464983-MSC-RvA-NLD, uitgiftedatum: 14 juni 2021, geldig tot 19 februari 2027 |
| 12 | SLA Arbodienst (versie 100725) |
| 13 | Formulier Toetsing Cloudbeleid Track Verzuim (De Arbodienst BV) (versie 17-05-2019) |
| 14 | Memo ARBO Cloudtoets (versie 17-02-2022) |
| | |

**Bijlage 2 Overzicht vakspecialisten**

Voor de uitvoering van de DPIA is veel en gedetailleerde informatie nodig over de gegevensverwerkingen, systemen en toegepaste procedures. Hieronder staat het overzicht van de vakspecialisten die hebben meegewerkt aan de DPIA.

| Naam | Functie |
|---|---|
| 5.1.2e | Adviseur data en beveiligings O&P |
| 5.1.2e | Adviseur Informatiehuishouding O&P |
| 5.1.2e | Productmanager ARBO-dienstverlening |
| 5.1.2e | Contractmanager O&P - VVGw |
| 5.1.2e | Senior adviseur – afdeling VVGw |
| 5.1.2e | Coördinator Ondersteuning Vitaal, Veilig en Gezond werken |
| 5.1.2e | Coördinator Ondersteuning Vitaal, Veilig en Gezond werken |
| 5.1.2e | Coördinator Ondersteuning Vitaal, Veilig en Gezond werken |