



> Retouradres Postbus 20201 2500 EE Den Haag

HDBV
MPC 58 B
Postbus 20701
2500 ES Den Haag

Auditdienst Rijk

Korte Voorhout 7
2511 CW Den Haag
Postbus 20201
2500 EE Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Inlichtingen

Ons kenmerk
ADR/2015/433

Bijlagen
Twee

Datum 19 maart 2015

Betreft Audit Vernietiging sollicitatiegegevens DCWS

Bij deze bied ik u aan het rapport van de uitgevoerde audit naar de vernietiging van sollicitatiegegevens bij de DCWS. Deze audit is op uw verzoek uitgevoerd, conform het overeengekomen plan van aanpak briefnummer ADR/2014/1732 van d.d. 11 december 2014.

Onderdeel van www.werkenbijDefensie.nl is een wervingstool. De persoonsgegevens hierin worden bewaard en gebruikt voor statistische analyses. Vanwege privacyregelgeving zijn de gegevens recent geanonimiseerd. We hebben vastgesteld dat er inderdaad anomisering heeft plaatsgevonden. Echter, niet geheel conform de opdracht en niet volledig. Ook gaat het om een (tot nu toe) eenmalige actie.

We adviseren u om op basis van een Privacy Impact Analyse dit structureel te laten regelen. De procesafspraken (wie doet wat en wanneer) zouden ons inziens in de SLA met de uitvoerende private partij moeten zijn vastgelegd.

Wij vertrouwen erop u hiermee van dienst te zijn geweest en zijn graag bereid desgewenst nadere toelichting te geven op het rapport

CLUSTERMANAGER GEÏNTEGREERDE BEDRIJFSVOERING



Auditdienst Rijk
Ministerie van Financiën

**Vernietigen belangstellenden- en sollicitatiegegevens
wervingstool bij CDC/DPOD/DCWS**

Versie definitief

Datum 9 maart 2015
Status Definitief
Kenmerk ADR/2015/433

Inhoud

1	Managementsamenvatting	3
2	Inleiding	5
2.1	Aanleiding van de opdracht.....	5
3	Doel en Aanpak	6
3.1	Doelstelling.....	6
3.2	Auditobject	6
3.3	Opdrachtformulering	6
3.4	Reikwijdte en diepgang van de audit.....	6
3.5	Opdrachtgever en auditee	6
3.6	Referentiemodel	6
4	Bevindingen	7
4.1	Welke procedure hanteert CDC/DPOD/DCWS bij het vernietigen van deze persoonsgegevens?	7
4.2	Is deze procedure in overeenstemming met de door de organisatie gestelde kaders, wet- en regelgeving?	7
4.3	Hoe is geborgd dat persoonsgegevens juist, tijdig en volledig worden vernietigd?	8
4.4	Overige bevindingen	8
5	Conclusie	9
6	Aanbevelingen	10
7	Ondertekening	11
	Bijlage 1. Organigram CDC	12
	Bijlage 2. Lijst met geïnterviewde personen/geraadpleegde documenten .	13
	Bijlage 3. Referentiemodel	14

1 **Managementsamenvatting**

Inleiding

De persoonsgegevens van belangstellenden en (potentiële) sollicitanten worden opgeslagen in een database van de wervingstool die achter de internetsite www.werkenbijdefensie.nl hangt.

Doel

In de afgelopen jaren zijn de persoonsgegevens in de wervingstool niet vernietigd volgens de daarvoor geldende wet- en regelgeving. Om dit manco op te lossen is in 2014 een actielijst opgesteld. Hierin is opgenomen dat de persoonsgegevens geanonimiseerd zouden worden. Teneinde zekerheid te hebben dat het daarna ontwikkelde en uitgevoerde anonimiseringsproces goed is verlopen en eveneens de zekerheid te verschaffen dat dit probleem ook voor de toekomst is opgelost, is een audit uitgevoerd naar dit proces.

Het doel van de audit is: Geven van additionele zekerheid over de mate waarin het vernietigings- en anonimiseringsproces van persoonsgegevens uit de wervingstool waarborgt dat deze gegevens juist, tijdig en volledig worden vernietigd of geanonimiseerd, in lijn met de daartoe door de organisatie gestelde kaders en vigerende wet- en regelgeving.

Conclusie

De conclusie van de uitgevoerde audit is dat in de wervingstool anonimisering heeft plaatsgevonden en dat de geanonimiseerde records geen tot individuele personen herleidbare persoonsgegevens meer bevatten. Desondanks is niet met zekerheid aan te geven dat de anonimisering juist, tijdig en volledig wordt uitgevoerd.

Belangrijkste bevindingen

- De anonimisering is uitgevoerd (van 280.000 records zijn ruim 236.000 geanonimiseerd) echter niet geheel conform de opdracht. Zo zijn back-ups en de testomgeving niet betrokken bij de anonimisering. Er zijn meer velden geanonimiseerd dan opgedragen. Daarnaast is er een aantal klachten van personen van wie de gegevens onterecht zijn geanonimiseerd. Veva-leerlingen die de opleiding hebben afgerond of tussentijds beëindigd, worden niet betrokken in het anonimiseringsproces. Hierdoor is geen sprake van een volledige anonimisering.
- De anonimisering van persoonsgegevens wordt uitgevoerd na 13 maanden van inactiviteit van een belangstellende/sollicitant. Dit is niet geheel in overeenstemming met de WBP.
- Er is op dit moment geen sprake van een routinematig anonimiseringsproces, noch zijn er procesbeschrijvingen, beheersingsmaatregelen en (benoemde) procesverantwoordelijken. Hierdoor is een juiste, tijdige en volledige anonimisering van persoonsgegevens niet geborgd.

Aanbevelingen

Om de beoogde (beheerste) situatie van het tijdig, juist en volledig schonen van persoonsgegevens, te bereiken adviseren wij het volgende.

- Voer een Privacy Impact Analyse (PIA) uit teneinde privacyrisico's op gestructureerde en heldere wijze in kaart te brengen.
- Formuleer op basis van de PIA procedures over hoe, in overeenstemming met de wet- en regelgeving, om te gaan met persoonsgegevens, waarbij de bedrijfsvoering niet wordt geschaad.
- Leg de relatie met het bedrijf ██████████ helder vast in de SLA (o.a. de verschillende rollen, taken en verantwoordelijkheden). Neem hierin ook op de uitvoering van een routinematig anonimiseringsproces.

Overig

We willen opmerken dat persoonsgegevens worden gedeeld met derden, waaronder de ██████████ ten behoeve van de capaciteitentest. Om deze test uit te voeren dienen kandidaten bij ██████████ in te loggen met hun BSN en geboortedatum. Het is niet duidelijk hoe ██████████ omgaat met de persoonsgegevens. Wij vragen derhalve hiervoor de aandacht.

2 Inleiding

2.1 Aanleiding van de opdracht

Het onderwerp "vernietigen sollicitantengegevens " is opgenomen in het auditjaarplan 2014 - 2015 van het Ministerie van Defensie. Dit gezien de maatschappelijke gevoeligheid van het onderwerp en het feit dat de vernietiging van deze gegevens niet overeenkomstig wet- en regelgeving is uitgevoerd. Op basis hiervan is een actielijst opgesteld waarin opgenomen het schonen van gegevens uit de wervingstool van Diensten Centrum Werving en Selectie (DCWS).

Persoonsgegevens van belangstellenden en (potentiële) sollicitanten worden opgeslagen in de database van de wervingstool die achter de internetsite www.werkenbijdefensie.nl hangt. Deze tool, en de opgeslagen gegevens, gebruikt DCWS in zijn werving- en selectieproces. Na afronding van dit proces, dienen de persoonsgegevens te worden vernietigd. Wanneer vernietiging niet, te laat, voortijdig, onvolledig, of ongeautoriseerd geschiedt, kan dit leiden tot klachten van (afgewezen) sollicitanten of financiële boetes opgelegd door het College Bescherming Persoonsgegevens. Daarnaast kan dit leiden tot schade aan het wervingsproces en bestaat het risico op imagoschade voor het Ministerie van Defensie indien dit in de publiciteit zou komen

3 Doel en Aanpak

3.1 Doelstelling

Geven van additionele zekerheid over de mate waarin het vernietigings- en anonimiseringsproces van persoonsgegevens uit de wervingstool waarborgt dat deze gegevens juist, tijdig en volledig worden vernietigd of geanonimiseerd, in lijn met de daartoe door de organisatie gestelde kaders en vigerende wet- en regelgeving.

3.2 Auditobject

Tijdige vernietiging of anonimisering van persoonsgegevens uit de database behorende bij de wervingstool die onderdeel is van de website www.werkenbijdefensie.nl.

3.3 Opdrachtformulering

Waarborgt het vernietigings- en anonimiseringsproces van persoonsgegevens uit de database achter de wervingstool dat deze gegevens juist, tijdig en volledig worden vernietigd, in lijn met de daartoe door de organisatie gestelde kaders en vigerende wet- en regelgeving?

De onderzoeksvragen hierbij zijn:

- Welke procedure hanteert CDC/DPOD/DCWS bij het vernietigen van deze persoonsgegevens?
- Is deze procedure in overeenstemming met de door de organisatie gestelde kaders, wet- en regelgeving?
- Hoe is geborgd dat persoonsgegevens juist, tijdig en volledig worden vernietigd?

3.4 Reikwijdte en diepgang van de audit

De audit beperkt zich tot de persoonsgegevens in de database achter de wervingstool van CDC/DPOD/DCWS, koppelingen en de back-ups van deze gegevens en heeft betrekking op de tijdige, juiste en volledige vernietiging of anonimisering van de gegevens van mensen die zich als belangstellende of sollicitant voor een baan bij Defensie hebben aangemeld op www.werkenbijdefensie.nl.

3.5 Opdrachtgever en auditee

De opdrachtgever is de Hoofddirectie Bedrijfsvoering (HDBV) van de Bestuursstaf van het Ministerie van Defensie. De auditee is Diensten Centrum Werving en Selectie (DCWS). DCWS is een onderdeel van de Divisie Personeel en Organisatie Defensie (DPOD) en deze behoort tot het defensie onderdeel Commando Diensten Centrum (CDC). Zie bijlage A. De rapportage wordt uitgebracht aan de opdrachtgever.

3.6 Referentiemodel

Het referentiemodel (zie bijlage 3) voor deze audit is opgesteld op basis van de documenten zoals genoemd in bijlage 2.

4 Bevindingen

4.1 Welke procedure hanteert CDC/DPOD/DCWS bij het vernietigen van deze persoonsgegevens?

Defensie heeft gekozen om de persoonsgegevens van belangstellenden/sollicitanten niet geheel te verwijderen, maar te anonimiseren, zodat niet privacygevoelige gegevens voor statistische doeleinden kunnen worden gebruikt. DCWS heeft via email op 30 oktober 2014 opdracht gegeven aan het bedrijf ██████████ de ontwikkelaar van de wervingstool, om de persoonsgegevens in de wervingstool, de back-ups en de testomgeving te verwijderen. Daaropvolgend is de memo "Schonen gegevens wervingstool" (opgesteld door H-BIK d.d. 26 november 2014) verstrekt aan ██████████. In deze memo zijn onder andere opgenomen de te anonimiseren gegevens (persoonsgegevens), de daarbij te hanteren termijn (13 maanden) en de betrokken omgevingen (productie, test en back-up). VeVa leerlingen die de opleiding hebben afgerond of tussentijds beëindigd, worden niet betrokken in het verwijderings- en anonimiseringsproces.

Het anonimiseren is op basis van de email en de memo vooralsnog een keer, in twee fasen, door ██████████ uitgevoerd. We hebben vastgesteld dat geanonimiseerde records in de wervingstool geen tot personen herleidbare gegevens meer bevatten. Een aantal actieve accounts is ten onrechte geanonimiseerd. Dit bleek uit meldingen van belangstellenden aan de helpdesk van de wervingstool. Dit is hersteld via back-ups. Daarnaast zijn meer velden dan opgedragen geanonimiseerd. Omdat een controlemechanisme ontbreekt, is niet vast te stellen of *alle* personen die voor anonimisering in aanmerking komen, daadwerkelijk zijn meegenomen in dit proces.

Het proces van anonimiseren wordt aan de hand van een script handmatig gestart. Een routinematige anonimisering is (nog) niet ingericht in de wervingstool, aangezien daarvoor eerst terugkoppeling vanuit Peoplesoft over de status van een sollicitant gewenst is. Het is nog niet duidelijk wanneer dit wordt gerealiseerd.

Back-ups worden niet meegenomen in de anonimisering: deze worden successievelijk vervangen door nieuwe back-ups. Niet geanonimiseerde data blijft op de back-ups daardoor maximaal 25 maanden bewaard.

De testomgeving van ██████████ bevat (gedeeltelijk) echte data uit de wervingstool, maar gehusseld. Gehusseld houdt in dat data willekeurig aan records wordt gekoppeld. Geen record is daardoor nog authentiek. De data in de testomgeving wordt niet meegenomen in het anonimiseringsproces.

4.2 Is deze procedure in overeenstemming met de door de organisatie gestelde kaders, wet- en regelgeving?

In de memo "Schonen gegevens wervingstool" van d.d. 26 november 2014 heeft BIK/DPOD de velden benoemd die geanonimiseerd moeten worden. De overgebleven gegevens worden door DCWS gebruikt voor statistische analyses. Uit interviews is niet eenduidig gebleken wie de betreffende velden heeft geselecteerd.

Bij het uitvoeren van de anonimisering heeft [REDACTED] extra velden gewist. Hierdoor is de kans aanwezig dat gegevens die voor statistische analyses door DCWS zouden worden gebruikt niet meer aanwezig zijn.

Als termijn voor anonimiseren wordt 13 maanden inactiviteit gehanteerd. Met inactiviteit wordt bedoeld dat de belangstellende niet (verder) solliciteert, zich niet aanmeldt voor informatiedagen en niet inlogt op www.mijnwerkenbijdefensie.nl. De reden voor deze termijn is onder meer dat onderzoeken die sollicitanten voor bepaalde functies ondergaan (zoals het medisch onderzoek) 1 jaar geldig zijn. Personen die tussen 13 en 24 maanden actief zijn geweest, hebben een e-mail ontvangen met de vraag of hij/zij hun account nog willen aanhouden. De gehanteerde periode van 13 maanden is niet geheel in overeenstemming met de WBP, die voorschrijft dat gegevens dienen te worden vernietigd wanneer zij niet meer benodigd zijn. In dezen wordt als norm 4 weken aangegeven. Afwijking hiervan is mogelijk, mits het doel gerechtvaardigd is en de betrokkene toestemming geeft.

Back-ups worden niet meegenomen in de anonimisering, terwijl dit wel in de opdrachtformulering was opgenomen. Dit geldt ook voor de testomgeving. Het is niet duidelijk geworden of (dan wel welke) persoonsgegevens uit de wervingstool (gehusseld) in de testomgeving staan. Betreffen dit daadwerkelijke persoonsgegevens uit de wervingstool, dan dienen deze mee te worden genomen in de anonimisering.

4.3 Hoe is geborgd dat persoonsgegevens juist, tijdig en volledig worden vernietigd?

Er is momenteel nog geen borging dat persoonsgegevens juist, tijdig en volledig worden vernietigd. Er vindt geen structurele controle plaats op juistheid, tijdigheid en volledigheid van de anonimisering. Het anonimiseren van persoonsgegevens is niet beschreven in de (concept) Service Level Agreement (SLA). Verantwoordelijkheden zijn niet (officieel) belegd. De processtappen en de verwerking in de wervingstool zijn niet (op papier) vastgelegd. Er is geen script beschreven voor het routinematig uitvoeren van de anonimisering.

4.4 Overige bevindingen

Tijdens de audit is gebleken dat DCWS via de wervingstool persoonsgegevens (BSN, roepnaam, achternaam, e-mailadres, geboortedatum en adres) deelt met [REDACTED]. Deze is verantwoordelijk voor het uitvoeren van capaciteitentesten van sollicitanten. De sollicitanten krijgen hiertoe een email met een link die ze moeten gebruiken om toegang te krijgen tot de test. Hiertoe dienen zij in te loggen met hun BSN en geboortedatum. Het gebruik van het BSN voor identificatie doeleinden is in strijd met de WBP. Daarnaast is onbekend hoe [REDACTED] omgaat met de persoonsgegevens.

5 Conclusie

Op grond van de bevindingen concluderen wij dat in de wervingstool anonimisering heeft plaatsgevonden en dat de geanonimiseerde records geen tot individuele personen te herleiden persoonsgegevens meer bevatten.

Desondanks is niet met zekerheid aan te geven dat de anonimisering juist en volledig wordt uitgevoerd. Dit vanwege het ontbreken van een procesbeschrijving, procesverantwoordelijken, en beheersingsmaatregelen (zoals autorisatie, controle e.d.). Daarnaast worden 'oud' VeVa-leerlingen, back-ups, de testomgeving en [REDACTED] niet in de anonimisering meegenomen. Over de tijdigheid van de anonimisering kan eveneens geen zekerheid worden gegeven. De keuze voor een termijn van 13 maanden is begrijpelijk, maar niet conform de (interne en externe) regelgeving.

Het ingevoerde proces waarborgt op dit moment nog niet dat anonimisering van persoonsgegevens uit de database van de wervingstool juist, tijdig en volledig plaatsvindt, in lijn met de daartoe door de organisatie gestelde kaders en vigerende wet- en regelgeving.

6 Aanbevelingen

Om te waarborgen dat persoonsgegevens juist, tijdig en volledig worden geanonimiseerd, adviseren wij het volgende.

Juistheid

- Voer een Privacy Impact Analyse uit en denk vervolgens na over juiste structurering van het proces, rapportagemomenten, controlemomenten, de taakverdeling en het benoemen van verantwoordelijken voor het proces. Leg dit vast.
- Bezie de relatie tussen opdrachtgever (Defensie) en opdrachtnemer (I[REDACTED]), maak gerichte afspraken voor de anonimisering en leg deze vast in de SLA.
- Beschrijf (de werking van) het anonimiseringscript en laat dit accorderen door de geautoriseerde functionaris van Defensie.

Tijdigheid

- Voer een beheersmaatregel in die waarborgt dat tijdig ondubbelzinnig toestemming wordt verkregen om gegevens 1 jaar te bewaren.
- Denk na over de wijze waarop het anonimiseringsproces routinematig kan worden ingezet.

Volledigheid

- Onderzoek of de noodzaak aanwezig is om gegevens van sollicitanten in de wervingstool te behouden, als deze sollicitanten inmiddels ook in Peoplesoft zijn geregistreerd.
- Denk na over de maximaal noodzakelijke bewaartermijn van back-ups.
- Onderzoek de noodzakelijkheid van het gebruik van echte data in de testomgeving. Indien noodzakelijk, voer dan een beheersmaatregel in die waarborgt dat de testomgeving geen persoonsgegevens uit de wervingstool bevat.

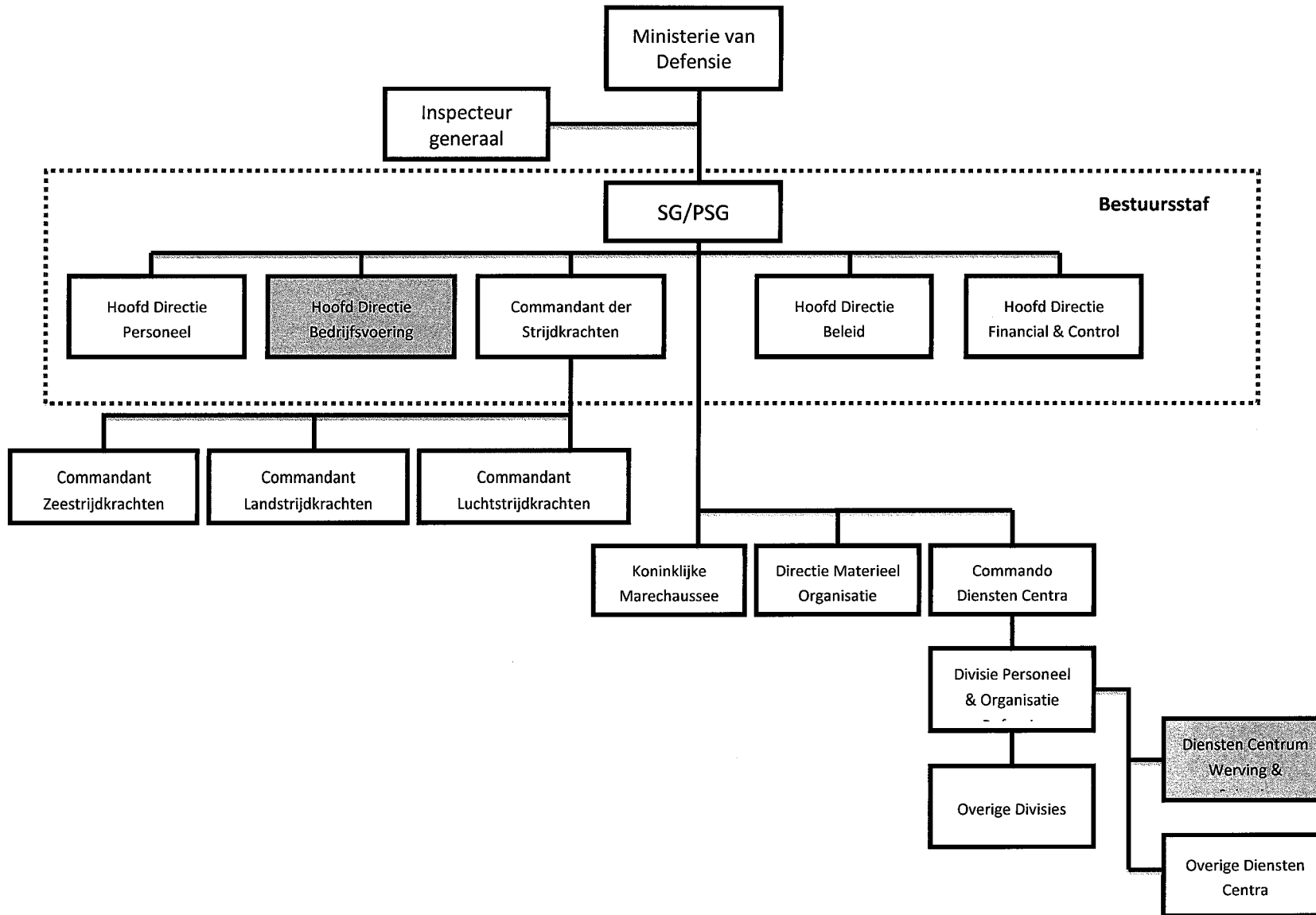
7 Ondertekening

Den Haag, 9 maart 2015



Auditdienst Rijk, cluster Defensie 4.

Bijlage 1. Organigram CDC



Bijlage 2. Lijst met geïnterviewde personen/geraadpleegde documenten

Geïnterviewden:

-  HDBV/monitoring & beheer
HDBV/monitoring & beheer
CDC/DPOD/BIK
Functionaris Gegevens Bescherming Defensie
Hoofd Integrale Beveiliging CDC
DCWS IV consultant
DCWS IV consultant
DCWS Analist

Geraadpleegde documenten:

- Wet Bescherming Persoonsgegevens (2000)
- Persoonsgegevens GBA gemakkelijk identificeerbaar (artikel Binnenlands Bestuur, 6-7-2012)
- Sollicitatiecode NVP (2013)
- Personeelsrapportage eerste helft 2014
- Generieke selectielijst voor de archiefbescheiden van het ministerie van defensie vanaf 1945
- Anonimiseringsrichtlijnen van De Rechtspraak (2015)
- Advies 5/2014 over anonimiseringstechnieken, Groep
- Gegevensbescherming artikel 29, Europese Unie
- Beste practices archiefvernietiging bij gemeenten (diverse documenten)
- E-mail van Consultant IV-ICT DCWS "initiële opdracht aan  (30-10-2014)
- Memo schonen gegevens wervingstool (26-11-2014)
- Actielijst maatregelen veiligheid en privacyaspecten
- SLA Ministerie van Defensie &  (in concept)
- Beschrijving werking wervingstool deel 1
- Beschrijving werking wervingstool deel 2
- Toetsmodel Privacy Assessment (PIA) Rijksdienst
- E-mail van  aan H-BIK over schonen database wervingstool en aanvullende maatregelen (9-12-2014)
- E-mail van  aan H-BIK over schonen database (22-12-2014)
- Meldingenformulier WBP, melding Wervingstool (29-10-2014)

Bijlage 3. Referentiemodel

BIJLAGE 3
rapport vernietigen belangstellenden- en sollicitatiegegevens wervingstool bij CDC/DPOD/DCWS

object nr.	omsch	beheersingsdoelstelling nr. omschrijving	beheersingsmaatregel nr. omschrijving	test nr. omschrijving	resultaat	conclusie	aanbeveling nr. omschrijving			
1	vernietigingsproces wervingstool	1.4 betrouwbaarheid anonimisering vindt plaats in alle omgevingen, waaronder productie-, back-up- en ontwikkelomgeving	1.4.1 er is bekend waar de gegevens uit de wervingstool zijn opgeslagen	1	concept Service Level Agreement (D12)	De gegevens staan op twee locaties op drie servers (2 bij Box.nl en 1 bij █████ opgeslagen. Vanuit de wervingstool worden ook enkele gegevens (BSN nummer, geboortedatum) naar onderzoeksbureau █████ gestuurd.	Het is bekend waar de gegevens uit wervingstool zijn opgeslagen. Deze databestanden worden echter niet meegenomen in de anonimisering. Hiermee wordt niet in overeenstemming met de instructie vanuit Defensie gehandeld. Daarnaast bestaat het risico dat bij calamiteiten, oude data wordt gerestored en al geanonimiseerde persoonsgegevens weer in de wervingstool terechtkomen.	1.4.1.1 Denk na over de noodzakelijkheid van 'oude' back-ups en bepaal aan de hand daarvan de maximaal benodigde terugvaltermijn.		
				2	interviews IV consultants, (I8, I10)	Het is bekend waar de gegevens uit de wervingstool zijn opgeslagen. De back-ups worden niet meegenomen in de anonimisering. De testomgeving bevat (gedeeltelijk) ook echte data, maar gehusseld. Deze omgeving wordt niet meegenomen in de anonimisering.	Het is niet bekend hoe onderzoeksbureau █████ met de data omgaat. Dit valt in principe niet binnen de scope van het onderzoek, maar verdient wel aandacht.	1.4.1.2 Onderzoek de noodzakelijkheid van echte data in de testomgeving. Indien noodzakelijk, voer dan een beheersmaatregel in die waarborgt dat de testomgeving geen persoonsgegevens uit de wervingstool bevat.		
				1.4.2 er zijn processen-verbaal van vernietiging per gegevensbestand	1	interview █████ (I6)	Er vindt (nog) geen officiële melding plaats.	Er vindt (beperkte) terugkoppeling plaats vanuit █████. Deze is niet gespecificeerd. Hierdoor is er onvoldoende zicht op juiste uitvoering.	1.4.2.1 zie 1.2.4.1	
					2	interview IV Consultants, e-mail █████ (I8, D20)	Wel stuurt de systeembeheerder █████ een email dat de schoning heeft plaatsgevonden.			
				1.4.3 er vindt controle plaats op consistentie binnen de gegevensbestanden (productieomgeving, back-upomgeving etc.)	1	concept Service Level Agreement (D12)	In de SLA wordt geen rekening gehouden met schoning van de back-up gegevens.	Gegevens van personen blijven in de back-ups langer (tot 25 maanden) bewaard dan de termijn van 13 maanden. (zie 1.4.1)	1.4.3.1 zie 1.4.1.1	
					2	interview █████ (I10)	back-ups worden niet geschoond, maar successievelijk vervangen door nieuwe (geschoonde) back-ups.			
				1.5 tijdigheid anonimisering vindt plaats binnen de daarvoor geldende termijnen	1.5.1 er is periodiek (maandelijks) een anonimiseringslijst voor de te anonimiseren persoonsgegevens	1	memo 'Schonen gegevens wervingstool' (D10)	Er is geen anonimiseringslijst, het proces verloopt geautomatiseerd.	Er is geen anonimiseringslijst, wel een technisch script. Wanneer de criteria voor anonimisering en de bijbehorende (beschrijving van de) scripts akkoord zijn bevonden door Defensie, zou dat voldoende zijn. Dit is echter niet gebeurd en de scripts draaien niet routinematig. Hierdoor is er geen zicht of de anonimisering juist, tijdig en volledig geschiedt.	1.5.1.1 Denk na over de wijze waarop het anonimiseringsproces routinematig kan worden ingezet.
						2	interview █████ (I10)	De anonimisering zal maandelijks geschieden, maar daar is nog geen script voor.		1.5.1.2 zie 1.2.2.1
					1.5.2 er is een vervanger voor de bevoegde functionaris aanwezig	1	memo 'Schonen gegevens wervingstool' (D10)	Er is geen bevoegde functionaris aangewezen (zie 1.2.4).	zie 1.2.4	1.5.2.1 zie 1.2.4.1
						2	interviews IV Consultants, Informatieanalist (I8, I9)			
		1.5.3 er vindt periodiek controle plaats of de geanonimiseerde records op tijd zijn geanonimiseerd	1		memo 'Schonen gegevens wervingstool' (D10)	Er zijn in het proces geen structurele controlemomenten opgenomen.	Het risico bestaat dat niet tijdig duidelijk is wanneer het anonimiseringsproces niet goed verloopt. Daarmee wordt de kans om bijtijds bij te sturen niet benut.	1.5.3.1 zie 1.2.5.1		
			2		interview █████ (I10)	zie 1.2.5 en 1.5.1				
		1.5.4 er wordt maandelijks geanonimiseerd	1		memo 'Schonen gegevens wervingstool' & interview █████ (D10, I6)	Het anonimiseringsproces vindt maandelijks plaats.	Er is nog geen routinematig anonimiseringsscript. Het risico bestaat dat gegevens niet tijdig worden geanonimiseerd.	1.5.4.1 zie 1.5.1.1		
			2		interview █████ (I10)	zie 1.5.1				

LEGENDA	
	op orde
	niet helemaal op orde
	niet op orde

BIJLAGE 3
rapport vernietigen belangstellenden- en sollicitatiegegevens wervingstool bij CDC/DPOD/DCWS

object nr.	omschrijving	beheersingsdoelstelling nr.	omschrijving	beheersingsmaatregel nr.	omschrijving	test nr.	omschrijving	resultaat	conclusie	aanbeveling nr.	omschrijving		
1	verniëtigingsproces wervingstool	1.1	betrouwbaarheid alle naar personen te herleiden gegevens worden verwijderd	1.1.1	er is bekend welke velden moeten worden verwijderd (richtlijn anonimiseren www.rechtspraak.nl , Article 29 Working Party advies 5/2014 over anonimiserings technieken)	1	memo 'Schonen gegevens wervingstool' (D10)	In de memo staat genoemd welke velden moeten worden geschoond en op welke wijze dit moet gebeuren.	De velden die worden geschoond, lijken niet toereikend voor totale anonimiseren. Het risico bestaat dat gegevens in combinatie toch herleidbaar zijn naar individuen.	1.1.1.1	Bezie de relatie tussen opdrachtgever (defensie) en opdrachtnemer (IRP), maak gerichte afspraken voor de anonimiseren en leg deze vast in de SLA.		
						2	interview ■ observatie wervingstool (I10, O1)	De keuze van de te anonimiseren velden is afgesproken met de heer ■. Daarnaast zijn op eigen initiatief extra velden geanonimiseerd.	■ wijkt af van de opdracht en er is geen verslaggeving van afstemming. Uit observatie blijkt dat er meer velden zijn geanonimiseerd, dan in de memo genoemd. Hiermee voldoet de anonimiseren wel aan de privacyrichtlijnen voor het niet meer kunnen herleiden naar individuen.				
		1.2	betrouwbaarheid alle daarvoor in aanmerking komende persoonsgegevens worden geanonimiseerd	1.2.1	er is bekend welke criteria (termijnen) gelden om over te gaan tot anonimiseren (Functionaris Gegevensbescherming (FG), Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP), Selectielijst Defensie, Sollicitatiecode)			1	memo 'Schonen gegevens wervingstool' (D10)	Het huidige proces houdt een termijn van 13 maanden inactiviteit aan voordat toestemming wordt gevraagd (behalve voor betrokkenen die hebben aangegeven niet geregistreerd te willen blijven).	Een termijn van 13 maanden is (een jaar) langer dan de WBP voorschrijft. Het risico bestaat dat Defensie zich hiermee niet aan de WBP houdt en mogelijk boetes krijgt opgelegd of 'inbreuk op privacy' wordt verweten.	1.2.1.1	Voer een beheersmaatregel in die waarborgt dat tijdig onduidelijk toestemming wordt verkregen om gegevens 1 jaar te bewaren.
								2	interview ■ (I10)	De termijn van 13 maanden is afgestemd met ■.			
				1.2.2	er is een geautomatiseerd selectieproces (queries)			1	interview ■ (I10)	De anonimiseren vindt geautomatiseerd plaats, maar wordt wel handmatig opgestart.	Het selectieproces is onderdeel van het anonimiseringscript, en geschiedt als zodanig geautomatiseerd. Een routinematig schoningsproces wordt niet uitgevoerd.	1.2.2.1	Beschrijf (de werking van) het anonimiseringscript en laat dit accorderen door de geautoriseerde functionaris van Defensie.
				1.2.3	in de wervingstool ligt vast welke personen schriftelijk een verwijderingsverzoek hebben gedaan			1	interview IV Consultants (I11)	Wanneer een persoon een verwijderingsverzoek doet, verwijderen de IV consultants die persoon handmatig uit de applicatie.	De gegevens van personen die een verwijderingsverzoek doen, worden volledig verwijderd. Dit is conform de WBP.	1.2.3.1	geen
								2	interview ■ (I10)	Deze verzoeken worden behandeld door de IV consultants, zij verwijderen de persoon uit de wervingstool (en daarmee ook uit de database). Er blijven geen velden (of geanonimiseerde velden) achter.			
				1.2.4	er is een bevoegde functionaris benoemd die de anonimiseringslijst beoordeelt en autoriseert voor uitvoering			1	memo 'Schonen gegevens wervingstool' (D10)	Er is geen bevoegde functionaris benoemd. Daarnaast is er geen anonimiseringslijst, het proces verloopt geautomatiseerd.	Wanneer er geen functionaris specifiek is aangewezen als verantwoordelijke voor het (geautomatiseerde) proces, bestaat het risico dat het proces geen structurele of onvoldoende aandacht krijgt.	1.2.4.1	Voer de Privacy Impact Analyse uit en denk vervolgens na over juiste structureren van het proces, rapportagemomenten, de taakverdeling en het benoemen van verantwoordelijken voor het proces. Leg dit vast.
								2	interviews IV Consultants, Informatieanalist (I8, I9)	Er is geen bevoegde functionaris benoemd.			
				1.2.5	er vindt een verbandscontrole plaats (geregistreerden die niet op de vernietigingslijst en niet op bewaarlijst voorkomen)			1	interview IV Consultants (I8)	Er vindt een check plaats of bepaalde namen nog voorkomen.	Er vindt geen gedegen controle plaats anders dan vaststelling dat de schoning heeft plaatsgevonden door te checken of bepaalde namen al dan niet na de anonimiseren nog voorkomen. Het risico bestaat dat niet tijdig duidelijk is wanneer het anonimiseringsproces niet goed verloopt.	1.2.5.1	Voer een procedure in voor controlemomenten (op juistheid, tijdigheid en volledigheid) in het anonimiseringsproces.
2	interview ■ (I10)							■ controleert na de anonimiseren of deze correct is uitgevoerd dmv een check of namen al dan niet nog voorkomen. Er draaien geen controlequeries.					
1.2.6	er vindt controle plaats op gegevens die voldoen aan selectiecriteria voor anonimiseren, maar nog in de wervingstool zitten					1	interview IV Consultants (I8)	zie 1.2.5	Daarmee wordt de kans om bijtijds bij te sturen niet benut.		1.2.6.1		
		2	interview ■ (I10)			zie 1.2.5							
1.2.7	er vindt na de uitgevoerde anonimiseren controle plaats of het aantal geanonimiseerde records overeenkomt met het aantal op de anonimiseringslijst			1	interview IV Consultants (I8)	zie 1.2.5			1.2.7.1				
				2	interview ■ (I10)	zie 1.2.5							
1.2.8	er vindt een analyse plaats op onregelmatigheden op de anonimiseringslijst tbv het aanscherpen van het selectieproces			1	interview ■ (I10)	zie 1.2.5			1.2.8.1				
				2	interview IV Consultants (I8)	Er is geen anonimiseringslijst, het proces verloopt geautomatiseerd.							
1	verniëtigingsproces wervingstool	1.3	betrouwbaarheid persoonsgegevens wordt niet voortijdig geanonimiseerd	1.3.1	in de wervingstool ligt vast welke personen in een sollicitatieprocedure zitten	1	documentatiestudie concept Service Level Agreement, paragraaf 10 & Wervingstool deel 1, pagina 10 (D12 & D13)	De sollicitatie loopt initieel via de wervingstool. Daarna wordt alleen de status van de sollicitant (door medewerkers van DCWS) in de wervingstool bijgehouden. Het verdere verloop van de sollicitatie staat in Peoplesoft.	In de wervingstool wordt handmatig bijgehouden of iemand in een sollicitatieprocedure zit. Deze status blijft bestaan, ook wanneer de kandidaat inmiddels is afgewezen / aangenomen. Het risico is dat deze personen te lang (geen noodzaak meer) in de wervingstool geregistreerd blijven.	1.3.1.1	Onderzoek of de noodzaak aanwezig is om gegevens van sollicitanten in de wervingstool te behouden, als deze sollicitanten inmiddels ook in Peoplesoft zijn geregistreerd.		
						2	interview ■ (I10)	In de wervingstool wordt niet bijgehouden welke personen in een sollicitatieprocedure zitten, omdat de koppeling met Peoplesoft mist.					
						1	documentatiestudie beschrijving script (-)	Geen inzage gekregen in het script.	1.3.2.1			zie 1.3.1.1	
						2	interview ■ (I10)	Er is geen geautomatiseerde controle, omdat er geen koppeling is met Peoplesoft. Het is voor het script dan ook niet eenduidig vast te stellen of personen in een sollicitatie zitten.					
		1.3.2	er is een geautomatiseerde controle op personen in lopende sollicitatieprocedures			1	interview ■ (I10)	Diverse datums worden in de tool vastgelegd. De inlogdatum en datum dat een persoon een activiteit heeft verricht zijn de datums die worden gebruikt voor de termijnbevestiging.	De relevante datums voor termijnbevestiging liggen vast in de wervingstool.	1.3.3.1	geen		
		1.3.3	in de wervingstool is de registratiedatum vastgelegd			1	interview ■ (I10)	Via de helpdesk knop in de wervingstool kunnen klachten worden gemeld. Dit is in de afgelopen periode meerdere keren voorgekomen. Er is geen aparte registratie, de meldingen worden in de wervingstool vastgelegd.	In de wervingstool is de klacht vastgelegd, wanneer de persoon dit zelf heeft gemeld. De IV consultants handelen de klacht af. Er vindt geen aparte registratie dan wel analyse plaats op de ontvangen meldingen. Hierdoor wordt de kans niet benut om dit proces te verbeteren.	1.3.4.1	Denk na hoe deze meldingen / klachten kunnen worden meegenomen bij het structureel verbeteren van het proces.		
		2	interview ■ (I10)	Er zijn geen klachten over de uitgevoerde anonimiseren bekend.									