Advies project vitaliteit 16 april 2020

Uittreksel van het verslag van het openbare agendapunt van de vergadering op donderdag 5 maart 2020. Project vitaliteit JOHAN (Cluster Interne Dienstverlening, directie POA).

In het kader van de beleidsnotitie Duurzame Inzetbaarheid uit 2018 wil de gemeente als goed werkgever verzuim- en mobiliteitsbeleid voeren. Daaruit zijn enkele opdrachten voortgekomen, zoals die voor vitaliteitsbevordering. Daarvoor bestond al een breed aanbod van momenteel veertig preventieve en curatieve programma's, maar die is voor medewerkers moeilijk vindbaar op het gemeentelijk intranet. Het is een aanbod van voornamelijk Zilveren Kruis waar alle medewerkers in vaste dienst gebruik van kunnen maken, ook als ze geen aanvullende verzekering hebben afgesloten. Het pakket is door de werkgever ingekocht en staat los van de ziektekostenverzekering. De kosten komen ten laste van een budget van de leidinggevende. Samen met de Arboverzuim en de GGD is gekeken of de kwaliteit van het aanbod voldoet.
De eerste opdracht was het verbeteren van de vindbaarheid via een centraal digitaal punt. Het bedrijf Johan B.V. biedt daar technische oplossingen voor waar meer werkgevers in het land gebruik van maken. Het eigen intranet bleek vanwege de eisen van de AVG niet geschikt, omdat de gemeente dan zelf gezondheidsgegevens van medewerkers zou gaan verwerken ten dienste van een derde partij, Zilveren Kruis.

De CPA vraagt of Johan dan een makelaar is voor de diensten van Zilveren Kruis. Via Johan gaan immers gegevens van medewerkers naar de verzekeraar die beschikt over medische gegevens van die medewerkers. De vraag is ook of medewerkers onbeperkt kunnen kiezen uit het aanbod.

Johan biedt slechts de techniek voor een platform waar ook andere aanbieders naast Zilveren Kruis hun diensten kunnen aanbieden. Het gaat erom de toegankelijkheid van het aanbod voor medewerkers te verbeteren. Het aanbod beslaat nu in totaal veertig producten. Veertien producten zijn uitsluitend via de bedrijfsarts toegankelijk en tien groepsprogramma's uitsluitend via leidinggevenden. Dat kan volgens de projectleiders omdat deelname aan die groepsprogramma's niet te herleiden valt tot individuele medewerkers. Alle aanmeldingen lopen via Johan. Voor een aantal kunnen medewerkers zichzelf aanmelden. De leidinggevende betaalt de kosten dan uit het hem ter beschikking staande afdelingsbudget.

De CPA is benieuwd welke middelen de leidinggevende dan heeft om de aanspraak op dat budget binnen de perken te houden.

Daarvoor zullen de ontwikkelingen in de proefperiode bij twee afdelingen worden gemonitord. Daar wordt gekeken naar de afname van producten op afdelingsniveau, waarbij elke afdeling minimaal dertig medewerkers heeft. Deelname wordt niet in individuele dossiers per medewerker geregistreerd. Elke medewerker maakt wel een persoonlijke kluis aan, een eenmalig account dat hij bij voorkeur dient te verbinden aan zijn privé-emailadres zodat het alleen voor hem toegankelijk is met een persoonlijk wachtwoord. Alle medewerkers krijgen via intranet van de gemeente een link toegestuurd `die verwijst naar de website waarop ze dat privé-account kunnen aanmaken. Die kluis blijft de eigen omgeving van de medewerker, ook na het einde van het dienstverband. Het is te vergelijken met een DigiD-omgeving. Medewerkers kunnen op de website shoppen langs alle producten en bijvoorbeeld een graadmeter voor hun eigen vitaliteit raadplegen. Er wordt een verschil aangebracht met de programma's waar men zich alleen via bedrijfsarts of leidinggevende voor kan aanmelden. Daar zit geen doorklikknop voor aanmelding bij. Aanmelding voor individuele producten geschiedt door vermelding van naam, afdeling en een

routecode. De werkgeversdesk neemt de aanvraag in behandeling en laat de aanbieder contact maken met de medewerker om nadere afspraken te maken. Daarna wordt het product afgenomen. Met Zilveren Kruis en Johan worden afspraken in contracten vastgelegd over de verwerking van gegevens. De werkgeversdesk is een backoffice die helemaal losstaat van de verzekeringspoot van Zilveren Kruis. Het aandeel van de gemeente is de aanlevering van de zakelijke – gemeentelijke - e-mailadressen van medewerkers waar de link naar toe verstuurd wordt.

De CPA merkt op dat de gemeente een werkgeversbelang heeft bij zo groot mogelijke deelname van alle medewerkers aan dit soort programma's. In de aangeleverde documenten wordt gewag gemaakt van 'nudging', de vraag is dan ook of er wel sprake is van volledige vrijwilligheid. Daar moet in de stukken een onderbouwde uitleg over gegeven worden.

Van projectzijde wordt opgemerkt dat er in de huidige praktijk ook al veel van die producten, zoals workshops en coaching, worden aangeboden. De praktijk wijst uit dat medewerkers ook nu met elkaar groepjes vormen om aan die workshops deel te nemen. Johan als bedrijf vindt het belangrijk dat deelname op vrijwillige basis gebeurt en daarom is ook niet zichtbaar of een individuele medewerker al een account heeft aangemaakt en welke producten die dan heeft aangevraagd.

In het beleidsdocument staat dat er bij vitaliteit sprake is van gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. De werkgever wil medewerkers faciliteren om te werken aan hun inzetbaarheid, maar daar heeft die medewerker ook zelf een verantwoordelijkheid in. De werkgever wil positieve prikkels geven.

De CPA is benieuwd wie de autorisatie geeft om een factuur na een aanmelding te betalen en daarmee het afdelingsbudget van de leidinggevende te belasten.

De huidige praktijk is dat er een melding gaat naar een leidinggevende dat er een aanmelding is van iemand van zijn afdeling en dat betaling pas gebeurt als de leidinggevende daarmee akkoord gaat. Bij individuele aanmeldingen wil men in de nieuwe digitale aanpak die stap weglaten. Bij aanmeldingen via de bedrijfsarts is het regime voor ziekteverzuim van toepassing. De leidinggevende moet in het nieuwe systeem wel een akkoord geven voor de betaling van een groepsprogramma, maar krijgt geen zicht op de individuele deelnemers. De gemeente ontvangt van Johan een verzamelfactuur met routecodes en de afzonderlijke bedragen van de afdelingen worden via de routecodes doorbelast. De leidinggevende ziet dus alleen de afname op afdelingsniveau. Leidinggevenden voelen wellicht wel de aandrang om via Zilveren Kruis of de afdeling Ziekteverzuim te achterhalen welke medewerkers van hun afdeling deelnemen aan een programma, maar die mogen geen individuele gegevens verstrekken.

De CPA is benieuwd hoe men dan controleert of een prestatie geleverd is voordat tot betaling wordt overgegaan. Verder is men benieuwd hoe het zit met de verwerkersverantwoordelijkheden. De gemeente Amsterdam schakelt immers een derde partij in voor het verwerken van gegevens.

Het model is ontwikkeld door Theo Hooghiemstra. De gemeente is verantwoordelijk voor de aanlevering van e-mailadressen om alle medewerkers te kunnen aanschrijven, maar Johan is verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens die de medewerkers vervolgens zelf aanleveren. In die visie gaat het dus om twee gescheiden verwerkersverantwoordelijkheden.

De CPA vraagt hoe het staat met de eigen DPIA van de gemeente.

De DPIA is tot nu toe gebruikt als een methode om het proces inzichtelijk te maken. Dat is vorig jaar gebeurd en een actualisering is aan de orde. Die zal dan aangeleverd worden.

De voorzitter concludeert dat er nog veel vragen openstaan, ook uit het vooroverleg en de schriftelijk aangeleverde lijst vragen van Juridische Zaken. Hij stelt voor daar in de vergadering van 16 april op terug te komen, bij voorkeur aan de hand van schriftelijke antwoorden en een actuele DPIA. Hij zou dan ook graag een schema zien van de route van gegevens binnen de gemeente en vanuit en naar de gemeente. Ook is hij benieuwd naar de reacties vanuit de ambtelijke organisatie.

De CPA ziet dan ook graag meer informatie over het bedrijf Johan, de software en de ergens vermelde connectie met Facebook. Ook wil de CPA dan een beter zicht op de schotten tussen Johan en de data van Zilveren Kruis en op de afspraken over wie binnen het samenwerkingsverband verantwoordelijk is voor welke diensten. Verder wil men dan ook een duidelijke uitleg over de boekhoudkundige kwestie bij betalingen voor deelname van medewerkers en hoe daar blanco cheques voorkomen worden. Vanwege de impact wil de CPA dit project deze extra kritische aandacht geven. De commissie bedankt voor de nu al gegeven toelichtingen en roept de gemeente op met richtinggevende kaders te komen voor al die nieuwe onbekende aanbieders van ICT-diensten met wie men in zee gaat.

Bijlage: brief Project vitaliteit JOHAN (cluster interne dienstverlening)

In het kader van de beleidsnotitie Duurzame Inzetbaarheid uit 2018 wil de gemeente een verzuim- en mobiliteitsbeleid voeren. Voor de realisatie van dit beleid dienen zich enkele onderwerpen aan. Een aanbod voor vitaliteitsbevordering is gedaan door het Zilveren Kruis. Hiervan kunnen alle medewerkers van de gemeente Amsterdam in vaste dienst gebruik maken, ook als ze geen aanvullende verzekering hebben afgesloten. Reeds daarvoor bestond al een breed aanbod van veertig preventieve en curatieve programma's, maar die zijn voor medewerkers moeilijk vindbaar op het gemeentelijk intranet. De eerste opdracht voor de gemeente was het verbeteren van de vindbaarheid via een centraal digitaal punt. Het bedrijf Johan BV (hierna: Johan) biedt daar technische oplossingen voor waar meer werkgevers in het land gebruik van maken. Volgens het bedrijf Johan is het Johan-platform een digitaal ecosysteem dat de samenwerking tussen partijen versterkt en elke partij faciliteert met de functionaliteiten die nodig zijn om de eigen rol bij het versterken van duurzame inzetbaarheid digitaal te ondersteunen. Het Johan-platform biedt (in de vorm van een SaaS-oplossing) een Lego-doos met functionaliteiten die door elke partij naar eigen inzicht vanuit hun eigen rol ingericht kunnen worden. Werkgevers kunnen daarmee hun eigen (werknemers)platform, instrumenten en programma's configureren passend bij de aanpak, thema's en doelgroepen waar ze mee aan de slag willen. Elke medewerker maakt wel een persoonlijke kluis aan. Dit is een eenmalig account die hij bij voorkeur dient te verbinden aan zijn privé-e-mailadres zodat de kluis alleen voor hem toegankelijk is met een persoonlijk wachtwoord. Alle medewerkers krijgen via intranet van de gemeente een link toegestuurd die verwijst naar de website waarop ze dat privé-account kunnen aanmaken. Johan is uitsluitend eigenaar van de software en beschikt niet over content en ook niet over de data in de kluis.

- De weging van de factor 'peer pressure' versus vrijwilligheid van deelname;
- De visie van de medezeggenschap op deze deelname;
- De relatie tussen de derde partij (het platform) en de gemeente. Is er sprake van een intermediaire rol van de gemeente? Of is de gemeente alleen leverancier van de e-mailadressen?;

- De betrouwbaarheid van het platform en de inhoud van het contract met de gemeente, waarbij verder gebruik van de e-mailadressen en de uitbreiding van de service aan werknemers aan restricties wordt verbonden;
- De doelen/opties waarvoor het platform wordt ingezet. Is er uitsluitend sprake van advies/ondersteuning van werknemers of gaat het verder dan dat?;
- De verbondenheid tussen aangeboden service en arbeidsrelatie. Hoe nauw verbonden is de aangeboden service met de arbeidsrelatie?;
- In verband met de uitoefening van (zachte) drang: is het voor de werkgever zichtbaar dat de werknemer deelneemt?;
- De aard van de persoonsgegevens;
- Nagaan of er meer situaties zijn waarin de gemeente toestemming als grondslag hanteert voor het verstrekken van faciliteiten in de arbeidsrelatie; en
- Evaluatie van de werking van de service van het platform.

Bij de afweging adviseert de CPA om het Braincompass onderzoek1 van de Autoriteit Persoonsgegevens (hierna: AP) te raadplegen. In dit onderzoek komt naar voren dat er slechts sprake is van toestemming indien deze 'vrij', 'specifiek' en 'geïnformeerd' is. 'Vrij' betekent dat de betrokkene in vrijheid zijn wil moet kunnen uiten. Dat wil zeggen zonder dat aan het weigeren of intrekken van toestemming negatieve consequenties verbonden zijn. 'Specifiek' betekent dat de wilsuiting betrekking moet hebben op een bepaalde gegevensverwerking of een beperkte categorie van gegevensverwerkingen (geen algemeen geformuleerde machtiging). Duidelijk moet zijn welke verwerking, van welke gegevens, voor welk doel zal plaatsvinden, en als het daarbij gaat om een verstrekking aan derden, ook aan welke derden. 'Geïnformeerd' kan de betrokkene slechts verantwoord zijn toestemming geven wanneer hij zo goed mogelijk is ingelicht. Ook kwam uit het advies van de AP naar voren dat door de arbeidsrelatie er geen sprake kon zijn van vrijelijk gegeven toestemming.

Naast het Braincompass onderzoek heeft de AP een forse bestuurlijke boete opgelegd aan een bedrijf dat werknemers verplicht heeft om hun vingerafdruk te laten scannen. In het boetebesluit komt naar voren dat wanverhouding zich ook kan voordoen in het kader van de arbeidsverhouding. "Gezien de afhankelijkheid die het gevolg is van de relatie tussen werkgever en werknemer, is het onwaarschijnlijk dat de betrokkene zijn/haar toestemming voor gegevensverwerking zou kunnen onthouden zonder angst of reële dreiging van nadelige gevolgen als gevolg van een weigering. Het is onwaarschijnlijk dat de werknemer vrijelijk zou kunnen reageren op een verzoek voor toestemming van zijn/haar werkgever voor, bijvoorbeeld, het activeren van toezichtsystemen zoals camera observatie op de werkvloer, of het invullen van beoordelingsformulieren, zonder druk te voelen om toestemming te verlenen. De WP29 is daarom van mening dat het voor werknemers problematisch is om persoonsgegevens van huidige of toekomstige werknemers te verwerken op basis van toestemming, omdat het onwaarschijnlijk is dat deze vrijelijk wordt verleend."

Ook verwijst de CPA naar de EDPB Richtsnoeren inzake toestemming3 en naar de richtsnoeren van de artikel 29 WG inzake privacy op de werkvloer4 waar naar voren komt dat toestemming hoogstwaarschijnlijk niet voldoet als rechtsgrondslag voor gegevensverwerking op het werk, tenzij de werknemers mogen weigeren zonder dat daar nadelige gevolgen aan verbonden zijn. Er mogen absoluut geen negatieve gevolgen zijn van het weigeren van toestemming.

Naast de grondslag op basis van toestemming kwam er tijdens de vergadering en in de vragen de grondslag 'gerechtvaardigd belang' naar voren. Als er geen aanknopingspunt in een wet gevonden

kan worden in het kader van werkgeverschap dan ziet de CPA de grondslag op basis van gerechtvaardigd belang stranden.

Een ander punt dat de CPA wil aankaarten is de verwerkingsverantwoordelijkheid. Voor wat betreft de werkgeverskluis is de gemeente verwerkingsverantwoordelijke en Johan verwerker. Voor de medewerkerskluis is Johan de verwerkingsverantwoordelijke. Wat belangrijk hier is dat Johan die persoonsgegevens niet voor andere doeleinden gebruikt en dat de continuïteit in de toekomst goed is geregeld. Om die reden adviseert de CPA de gemeente om te wachten met het aanleveren van gegevens totdat dat formeel is vormgegeven.

Tot slot adviseert de CPA nog in het kader van transparantie om aan medewerkers duidelijk te communiceren wie wat doet en waarvoor verantwoordelijk is. Er is erg veel verspreide informatie wat geen duidelijk overzicht geeft.

Advies

De CPA dankt de projectbegeleiders voor de toelichting en het toesturen van de antwoorden. De antwoorden op de vragen van de vergadering van 5 maart jl./ 16 april jl. hebben meer vertrouwen in de veiligheid en continuïteit gegeven, maar roepen nog steeds vragen op over de grondslagen van en verantwoordelijken voor de verschillende verwerkingen. Daarbij springt het meest in het oog de toestemming voor het verstrekken van de werknemersgegevens aan Johan door de gemeente. Het is van belang om de door de CPA gegeven elementen te gebruiken voor de afweging bij het vastleggen van de grondslag. Daarnaast adviseert de CPA in het kader van het beginsel transparantie zorg te dragen voor een zorgvuldige communicatie.
Verder verwijs ik u naar de notulen. Ik vertrouw er op u aldus voldoende geïnformeerd te hebben.