Gemeente Amsterdam

Rechtmatigheid SUWI raadplegingen

Eerste half jaar 2025

Oktober 2025, definitief, versie 1.0

1 Inleiding

Suwinet-Inkijk biedt overheidsorganisaties de mogelijkheid persoonsgegevens van burgers, die bij verschillende organisaties of basisregistraties zijn opgeslagen, te raadplegen in één webtoepassing. De gemeente is verplicht maatregelen te nemen ter voorkoming van onrechtmatige raadplegingen in Suwinet.

In dit rapport worden de ontwikkelingen rondom Suwinet tot en met heden en bevindingen ten aanzien van de onderzoeken van het eerste half jaar van 2025 weergegeven.

2 Ontwikkelingen[1]

Invulling rollen
De belangrijkste rollen binnen WPI rondom het gebruik en beheer van Suwinet zijn inmiddels belegd. Het team Proces, Kwaliteit en Innovatie (PKI) van de afdeling Inkomensvoorziening (IKV) heeft 5.1, 2, e kwaliteitsmedewerkers aangewezen die het onderwerp Suwinet als eigenaar zullen trekken. Namens de afdeling Beleid & Kwaliteit (B&K) zijn een beleidsmedewerker en 5.1, 2, e compliance-officers (met aandachtsgebied privacy en informatiebeveiliging) aan het onderwerp Suwinet gekoppeld. Van het team Leren en Organisatieontwikkeling (afdeling B&K) is een adviseur leren en ontwikkelen aan het onderwerp verbonden. Bij het team Bureau Management Ondersteuning (BMO) van de afdeling IKV is de controle op de noodzaak en inhoud van autorisaties belegd. Daarnaast controleert dit team of geautoriseerde medewerkers getraind zijn (zie hierna).

Samen met de al bekende betrokkenen (zoals de ISO) maken deze personen afspraken over een samenhangende aanpak van Suwinet-Inkijk binnen WPI en SIS. Voorheen was een groot deel van de taken verenigd in 5.1, 2, e Team V&B. Er is voor gekozen deze taken over verschillende rollen te verdelen. Dit is een goede ontwikkeling. Zo worden risico's meer verspreid. Hierbij is het belangrijk dat goed bekeken wordt welke taakonderdelen bestaan, wat precies onder die onderdelen valt en onder welke rollen deze taken worden ondergebracht. Daarnaast is goede onderlinge afstemming belangrijk zodat zaken vanuit visie en overzicht worden aangepakt.

Beheersmaatregelen training en autorisatie
De training van medewerkers verloopt op dit moment via de voor Suwinet ontwikkelde e-learning. Deze wordt indien nodig geactualiseerd. Daarnaast bestaat specifiek voor de afdeling IKV van de directie inkomen een standaard inwerkproces waarin het gebruik van Suwinet aan de orde komt. WPI zal advies inwinnen bij de adviseur van het team Leren en Organisatieontwikkeling of deze leerinstrumenten voldoende zijn, of moeten worden uitgebreid met andere leerinterventies.

[1] I.s.m. 5.1, 2, e PKI, 5.1, 2, e WPI en 5.1, 2, e BMO

De e-learning is verplicht voor alle medewerkers die geautoriseerd worden. Zij krijgen alleen autorisatie wanneer het certificaat van succesvolle deelname getoond wordt aan de teammanager. Hierna kan die de autorisatieaanvraag doen (= beheersmaatregel). Functioneel Beheer bekijkt vervolgens aan de hand van de autorisatiematrix of de medewerker op basis van diens functie geautoriseerd mag worden. Deze matrix is overigens in september 2025 nog geactualiseerd.

Een tweede beheersmaatregel is een periodieke bestandsvergelijking tussen geautoriseerde en getrainde medewerkers. Team AIB heeft deze bestandsvergelijking uitgevoerd. De resultaten zijn gedeeld met team BMO. Dit team zal de leidinggevenden van ongetrainde medewerkers benaderen zodat zij alsnog getraind kunnen worden. Indien nodig kan de autorisatie ingetrokken worden.

Team BMO neemt het uitvoeren van de periodieke bestandsvergelijking over van team AIB. De periodieke controle op de noodzaak en inhoud van autorisaties kan zij vervolgens combineren met de controle of geautoriseerde medewerkers getraind zijn.

3 Opzet onderzoek 2025

In eerdere jaren zijn onze onderzoeken vooral gericht op de zogenaamde eigen- en collegaraadplegingen. Wij zullen in 2025 geen collegaraadplegingen onderzoeken. Wij hebben hiervoor gekozen omdat het onderzoeken van collegaraadplegingen relatief veel tijd kost. Daarnaast blijkt uit onze onderzoeken over de afgelopen jaren dat medewerkers weliswaar "collega's" raadplegen, maar dat hiervoor eigenlijk altijd een goede reden is. Het gaat veelal om voormalig klanten die uitgestroomd zijn naar de gemeente of medewerkers die op grond van hun persoonlijke (inkomens)situatie in aanmerking komen voor voorzieningen. In de afgelopen jaren hebben wij 1 geval gevonden waarbij een medewerker een niet zakelijke raadpleging van een collega heeft gedaan. Wel zullen wij in Q4 de eigen raadplegingen over heel 2025 onderzoeken.

Met de vrijgekomen capaciteit zullen wij ons onderzoek vooral richten op de raadplegingen buiten de zogenaamde whitelist. De whitelist is een lijst met BSN's van personen met wie de WPI een dienstverleningsrelatie heeft. Medewerkers kunnen in Suwinet-Inkijk in beginsel alleen personen raadplegen waarvan het BSN op de whitelist staat. Om deze reden hebben deze raadplegingen een laag risico op niet zakelijk gebruik.

In bepaalde situaties is het nodig dat er toch persoonsgegevens worden ingezien van personen waar op dat moment (nog) geen dienstverleningsrelatie mee is. Dan kan in Suwinet gebruik gemaakt worden van de zogenaamde escapefunctie. De escapefunctie zorgt ervoor dat medewerkers toch personen kunnen opzoeken in Suwinet-Inkijk van wie het BSN niet op de whitelist staat. Alleen specifiek geautoriseerde medewerkers kunnen van deze functie gebruik maken. Wij verwachten dat deze raadplegingen een hoger risico hebben op niet zakelijk gebruik.

In 2025 zijn wij daarom gestart met een maandelijkse a-selecte (willekeurige) steekproef op de raadplegingen waarbij medewerkers gebruik hebben gemaakt van de escapefunctie. Wij onderzoeken elke maand 50 raadplegingen. Daarbij hanteren wij als voorwaarde dat de raadplegingen van een individuele medewerker maar één keer per maand in de steekproef kunnen vallen. De reden hiervoor is dat bepaalde medewerkers vanuit hun functie in verhouding veel raadplegingen in Suwinet doen, bijvoorbeeld bij de teams Voorzieningen. Zij zullen dus in verhouding vaker in de steekproef vallen. Wij verwachten echter niet dat bij hen een groter risico bestaat tot het doen van niet zakelijke raadplegingen. Dat risico is naar onze inschatting voor elke medewerker gelijk.

Begin 2026 zullen wij de onderzoeksopzet evalueren.

4 Bevindingen onderzoeken

In het eerste half jaar hebben wij 300 raadplegingen onderzocht. Hiervan zijn 10 raadplegingen in onderzoek gegeven bij de leidinggevende. In 1 geval is de medewerker uit dienst gegaan voordat het onderzoek is gestart. In 3 gevallen valt, mede vanwege het tijdsverloop tussen raadpleging en onderzoek en de aard van de werkzaamheden, niet te achterhalen met welke concrete casus de raadpleging te maken heeft. In 6 gevallen bleek de raadpleging zakelijk.

5 Actiepunten

Actie	Wie	Streefdatum	Status
Vergelijken geautoriseerden met getrainden en benaderen ongetrainden	AIB/BMO	Q4 2025	Team AIB heeft in sept 2025 een nieuwe bestandsvergelijking uitgevoerd en de bevindingen overgedragen aan team BMO.
Aanvullende wijze van communicatie ontwikkelen / intranet opnieuw inrichten	WPI (wschl PKI ism communicatie ea)	2026	Starten
Structurele training leidinggevenden waarborgen	PKI	2026	Een mdw van PKI is gevraagd een training vorm te geven, wschl icm een onboardingstraject bij IKV. Wel aandacht houden voor managers buiten IKV
Opzet trainingen medewerkers evalueren	PKI i.s.m 5.1, 2, e L&O	2026	Starten
Instructie verantwoord gebruik Suwinet herijken	WPI (wschl PKI ism andere stakeholders)	2026	Starten
Integratie van Suwinet in de kwaliteitslijnen	PKI	2026	Starten

Bijlage 1: tabel

Resultaten per directie t/m Q2 2025

Directie	Team	Resultaat			
		Zakelijke raadpleging	Niet verklaard	Medewerker uit dienst	Eindtotaal
Inkomen	Voorzieningen	1			1
	BD Klantbegeleiding		1		1
	Verhaal en Boete		1		1
	IKV Oost		1		1
	IKV Zuid Oost			1	1
W/P	NUG, pilot Werkende Minima & project Oekraïne	5			5
Eindtotaal		**6**	**3**	**1**	**10**