

Productinformatie Werving en Selectie

Informatie over de AVG

22 maart 2018

Dit document bevat informatie over de AVG die relevant is voor Werving en Selectie.

Wat is de AVG en wat zijn de gevolgen hiervan voor Werving en Selectie?

De AVG is de nieuwe privacywet die vanaf 25 mei 2018 van toepassing is op alle leden van de EU en de EER. Het doel van de AVG is om te voorzien in een aantal gestandaardiseerde wetten inzake gegevensbescherming voor alle lidstaten. Dit moet het voor EU-burgers gemakkelijker maken om inzicht te krijgen in hoe hun persoonsgegevens worden gebruikt en om vragen te stellen of klachten in te dienen.

Voor Werving en Selectie houdt dit in: verbeterde bescherming van persoonsgegevens, inzicht voor de kandidaten in wat er met hun persoonlijke gegevens gebeurt wanneer zij toestemming aan bedrijven geven om deze te gebruiken en te verwerken voor wervings- en selectiedoeleinden, en het gegarandeerde recht om de toestemming in te trekken en persoonlijke gegevens te laten verwijderen.

Veel van de bepalingen van de AVG zijn al terug te vinden in de huidige privacywetgeving, maar de voorschriften van de nieuwe AVG zijn gedetailleerder en nauwkeuriger. Zij houden rekening met de uitdagingen van een snel evoluerende digitale wereld, die risico's met zich meebrengt voor de privacy van kandidaten die solliciteren naar een functie in uw bedrijf.

De AVG is belangrijk omdat deze de bescherming van de rechten van Europese kandidaten verbetert en duidelijk stelt wat bedrijven die persoonsgegevens verwerken moeten doen om deze rechten te waarborgen.

De nieuwe wet wordt van kracht op 25 mei 2018. In deze brief geven wij een overzicht van de actuele situatie voor Werving en Selectie en de verbeteringen die wij zullen blijven aanbrengen om u te steunen bij de omgang met de AVG.

Welke verantwoordelijkheden hebt u als gebruiker van Werving en Selectie?

Als u Werving en Selectie gebruikt voor werving bent u de verwerkingsverantwoordelijke. Dat betekent dat u de leiding hebt over de bestemming van en omgang met de persoonsgegevens die u van kandidaten ontvangt. Tijdens het wervingsproces bent u verantwoordelijk voor alle persoonsgegevens die in het systeem worden ingevoerd, en dient u ervoor te zorgen dat de verwerking van dergelijke persoonsgegevens – met name informatie verstrekt aan kandidaten – voldoet aan de wetgeving uit de AVG.

Er zijn vijf beginselen voor de verwerking van persoonsgegevens in de context van werving en selectie waarmee u bekend moet zijn:

- Behoorlijk, rechtmatig en transparant: U moet de kandidaat op de hoogte stellen van de persoonsgegevens die u verzamelt en toestemming krijgen voor het verzamelen en verwerken van de persoonsgegevens. Kandidaten moeten deze toestemming geven in het sollicitatieformulier. U dient

informatie te verstrekken over de manier en soort van verwerking en door wie de persoonsgegevens worden verwerkt.

- Doelbinding: U kunt de persoonsgegevens van een kandidaat voor geen ander doel gebruiken dan het doel waarvoor u deze hebt verzameld. Als u de gegevens voor andere doeleinden wilt gebruiken, bijvoorbeeld toekomstige vacatures, moet u toestemming krijgen voor dat gebruik.
- Minimale gegevensverwerking: U mag alleen de hoeveelheid en soort informatie van kandidaten vragen die nodig is om een gegronde beslissing over een kandidaat te nemen. Stel geen vragen die niet relevant zijn of in strijd zijn met anti-discriminatie wetgeving. In Werving en Selectie kunt u ervoor kiezen om de vragenlijst te minimaliseren en alleen te vragen naar enkele zaken die relevant zijn voor uw wervingsproject.
- Actueel en juist: U mag informatie over kandidaten alleen behouden en verwerken zolang deze relevant is. Zodra deze niet meer relevant is, bijvoorbeeld omdat u de kandidaat afwijst, moet de informatie worden verwijderd.
- Opslagbeperking: U moet de kandidaat vertellen hoe lang u zijn/haar gegevens behoudt. Als de kandidaat een profiel aanmaakt, mag hij/zij dit profiel te allen tijde zelf verwijderen. Wij adviseren u om ook de functie voor het automatisch verwijderen van kandidaten te activeren.

Welke verantwoordelijkheden heeft Visma met betrekking tot Werving en Selectie?

Werving en Selectie is een SaaS-toepassing. Dat betekent dat Visma de verwerkingsverantwoordelijke is die namens u als klant gegevens verwerkt. De overeenkomst over gegevensbescherming tussen de klant en Visma bevat bepalingen aangaande de verwerking van persoonsgegevens. Zoals in deze overeenkomst is bepaald, is Visma onder andere verantwoordelijk voor:

- Het uitsluitend namens u en volgens uw instructies verwerken van gegevens
- Het waarborgen van de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van uw persoonsgegevens
- Het nemen van maatregelen om de naleving te waarborgen
- Het leveren van informatie om de naleving aan te tonen
- Transparantie met betrekking tot de onderaannemers met wie we uw persoonsgegevens delen
- Het nemen van de juiste maatregelen voor gegevensbeveiliging en -bescherming
- Het retourneren en verwijderen van al uw persoonsgegevens als u wilt stoppen met het gebruik van Werving en Selectie.

Ter voorbereiding, en om u te helpen om aan de AVG te voldoen, brengt Visma een aantal wijzigingen aan in Werving en Selectie.

Welke rechten hebben kandidaten?

De kandidaten hebben volgens de AVG verschillende rechten.

- Toestemming moet worden verleend in een vorm die duidelijk kan worden onderscheiden van andere aangelegenheden en worden gepresenteerd in begrijpelijke en gemakkelijk toegankelijke vorm en in duidelijke en eenvoudige taal. Het intrekken van de toestemming moet even eenvoudig zijn als het verlenen van toestemming.
- Het recht op toegang: De kandidaat kan om uitsluitel vragen over het al dan niet verwerken van persoonsgegevens die betrekking hebben op hem/haar, waar dit plaatsvindt en voor welk doel. Daarnaast heeft de kandidaat recht op een kosteloze kopie van de persoonsgegevens in elektronische vorm.
- Het recht op vergetelheid: De kandidaat heeft het recht om zijn/haar persoonsgegeven door u te laten verwijderen, verdere verspreiding van de gegevens te stoppen en de verwerking van de gegevens eventueel door een derde te laten stoppen.
- Het recht op gegevensoverdraagbaarheid: Op verzoek ontvangt de kandidaat de persoonsgegevens die betrekking hebben op hem/haar, die hij/zij eerder heeft aangeleverd in een 'gangbare en machineleesbare vorm'; de kandidaat heeft het recht om de gegevens aan een andere verwerkingsverantwoordelijke over te dragen.
- Privacy door ontwerp/minimale gegevensverwerking: De kandidaat dient alleen persoonlijke informatie te verstrekken die absoluut noodzakelijk is voor de werving en selectie, en het delen van gegevens moet worden beperkt tot de partijen die nodig zijn om de verwerking uit te voeren.
- Het recht op rectificatie: De kandidaat heeft recht op rectificatie, wat betekent dat hij/zij u kan verzoeken om zijn/haar gegevens bij te werken of te corrigeren.
- Het recht op beperking van de verwerking: De kandidaat kan u verzoeken om de verwerking van zijn/haar gegevens op te schorten.

Veranderingen en praktische tips met betrekking tot Werving en Selectie

In verband met de hierboven genoemde voorschriften brengt Visma veranderingen aan en verschaft het advies over verschillende aspecten. Voor sommige onderdelen is enige voorbereiding nodig. De onderwerpen zijn:

1. Toestemming

De kandidaten moeten toestemming aan Visma geven om de legale verwerking van hun gegevens mogelijk te maken. Deze toestemming moet worden vastgelegd. De bestaande functie voor privacybeleid moet worden geoptimaliseerd om aan de AVG te voldoen, aangezien toestemming niet automatisch op enige wijze wordt opgeslagen.

Wat verandert er aan Werving en Selectie?

We voegen een nieuwe toestemmingstekst toe aan Werving en Selectie die in april 2018 beschikbaar komt.

In de nieuwe oplossing is er één algemene toestemmingstekst voor alle afdelingen. Deze toestemmingstekst zal van versieaanduidingen worden voorzien, zodat elke kandidaat met een account een nieuwe toestemmingstekst ter goedkeuring krijgt aangeboden, mocht deze sinds de meest recente login zijn gewijzigd.

Tijdens de overgang tussen deze twee manieren om de toestemmingstekst af te handelen zijn zowel de oude als de nieuwe tekst beschikbaar om door de beheerders van klanten te worden bewerkt. Op 2 mei 2018 activeert Visma vervolgens de nieuwe tekst voor alle klanten.

Wat moet u doen?

U moet uw toestemmingsteksten beoordelen en bijwerken aan de hand van de volgende voorschriften:

Indien u momenteel meer dan één toestemmingstekst gebruikt, dient u alle teksten van lokale afdelingen te verwijderen en één toestemmingstekst te maken voor uw gehele bedrijf.

De tekst moet de kandidaat op de hoogte stellen van het volgende:

- De identiteit en contactgegevens van uw bedrijf als verwerkingsverantwoordelijke
- De doeleinden waarvoor de persoonsgegevens worden verwerkt
- De rechtsgronden op basis waarvan de persoonsgegevens worden verwerkt (toestemming)
- De categorieën van andere bedrijven die toegang hebben tot de persoonsgegevens, inclusief integratie- of archiefsysteempartners
- Hoe lang de gegevens worden opgeslagen
- Hoe zijn/haar gegevens kunnen worden gerectificeerd
- Hoe de toestemming kan worden ingetrokken
- Hoe zijn/haar gegevens uit het systeem kunnen worden gehaald
- Hoe hij/zij meer informatie over de verwerking van de gegevens kan opvragen
- Hoe een verzoek tot het verwijderen of beperken van de gegevens of een bezwaar tegen de verwerking van de gegevens moet worden ingediend.

Visma vult in het nieuwe tekstvak voor toestemming standaard een privacybeleid in. Deze tekst wordt verplicht gebruikt als u geen eigen tekst invoert. Deze tekst kan worden vervangen of aangepast om te voldoen aan uw specifieke voorwaarden om aan de AVG te voldoen. Met ingang van 2 mei 2018 is het privacybeleid verplicht voor alle vacatures in Werving en Selectie.

Privacybeleid (toestemmingstekst) voor Werving en Selectie

Het doel van Werving en Selectie is om het wervingsproces van de werkgever te vereenvoudigen en efficiënte beoordelingen van, en communicatie met, kandidaten in deze context mogelijk te maken. In het kader van het gebruik van Werving en Selectie ontvangt de werkgever persoonsgegevens van de kandidaten en verwerkt hij deze persoonsgegevens bij de beoordeling van de vaardigheden en capaciteiten van de kandidaten en de geschiktheid hiervan voor de functie in kwestie.

De rechtsgrond voor het verwerken van persoonsgegevens is de toestemming die de kandidaat voor die verwerking geeft in het kader van de sollicitatie op de functie. Daarbij kiest de kandidaat welke persoonsgegevens hij/zij met de werkgever in deze context wil delen, bijvoorbeeld door deze te uploaden vanuit Google of Dropbox. Kandidaten mogen de genoemde toestemming te allen tijde intrekken.

De werkgever is de verwerkingsverantwoordelijke met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens van kandidaten, en alle vragen over privacy kunnen aan de werkgever worden gesteld via de speciaal daarvoor door Werving en Selectie beschikbaar gestelde communicatiekanalen. De persoonsgegevens worden verwerkt met als doel de dienstverlening mogelijk te maken, uit te voeren en te ontwikkelen.

Werving en Selectie is een cloudservice die is ontwikkeld door Visma. De Visma-groep van bedrijven en hun IT-onderaannemers hebben in het kader van de dienstverlening mogelijk toegang tot persoonsgegevens over kandidaten. Alle onderaannemers zijn onderworpen aan dataverwerkingsovereenkomsten om de privacy volgens de norm van de toepasselijke privacywetgeving (per 25 mei 2018 de AVG) te waarborgen. Onderaannemers van buiten de EU zijn onderworpen aan overdrachtsmechanismen die zijn goedgekeurd door de Europese Commissie.

Persoonsgegevens van kandidaten worden in Werving en Selectie verwerkt tijdens het wervingsproces, voor zover dit nodig is om aan de wetgeving te voldoen. Kandidaten kunnen de functionaliteit voor het bewerken van hun profiel die beschikbaar is binnen hun Werving en Selectie-account gebruiken om informatie te verwijderen, te uploaden en te bewerken.

Kandidaten kunnen te allen tijde contact opnemen met de werkgever om hun recht op toegang tot, rectificatie van of verwijdering van persoonsgegevens uit te oefenen, om de verwerking in verband met de kandidaat te beperken, om bezwaar te maken tegen de verwerking of om hun recht op gegevensoverdraagbaarheid uit te oefenen. Daarnaast hebben kandidaten het recht om een klacht in te dienen bij de gegevensbeschermingsautoriteiten inzake de verwerking van hun persoonsgegevens.

2. Intrekken van toestemming

Kandidaten hebben het recht om hun toestemming te allen tijde in te trekken. Als de toestemming is ingetrokken, hebt u niet langer het recht om hun gegevens te verwerken. Omdat het opslaan van de gegevens hier ook onder valt, moeten de gegevens worden verwijderd.

Maar let op: mogelijk is hier andere lokale regelgeving van toepassing die voorrang heeft op dit recht. Een voorbeeld daarvan zijn klanten uit de publieke sector in Zweden: de aanvraag is dan openbaar en kan daarom niet worden verwijderd.

Wat verandert er aan Werving en Selectie?

Aan Werving en Selectie verandert op dit punt niets. Werving en Selectie ondersteunt het verwijderen van het account van een kandidaat door de kandidaat zelf al. Als de kandidaat geen account heeft, kan de klant zijn/haar gegevens binnen de bestaande functionaliteit verwijderen.

Wat moet u doen?

De klant moet de kandidaten, zowel met als zonder account, duidelijk maken hoe zij hun toestemming kunnen intrekken.

3. Minimale gegevensverwerking

Werving en Selectie is een bijzonder flexibel systeem, waarmee uiteenlopende informatie kan worden verzameld op basis van de vereisten voor verschillende functies en bedrijfsvoorschriften. Als gevolg van de aard van het wervingsproces verstrekken kandidaten ongevraagd informatie die als vertrouwelijk kan worden beschouwd. Wat een kandidaat in de sollicitatiebrief vermeldt of welke informatie er op een bijgesloten cv staat, hebt u niet in de hand. Daarom is het zeer belangrijk dat u zich als klant bewust bent van de verantwoordelijkheid die u draagt voor de gegevens die u verzamelt. U dient zich er altijd op te richten alleen die gegevens te verzamelen die relevant zijn voor de werving in kwestie.

Wat verandert er aan Werving en Selectie?

Aan Werving en Selectie verandert op dit punt voorlopig niets. Bij de verdere ontwikkeling van Werving en Selectie zal echter rekening worden gehouden met de vereiste van minimale gegevensverwerking.

Wat moet u doen?

U moet uw eigen vragen, sollicitatieformulieren en kandidaatsformulieren controleren om er zeker van te zijn dat daarin alleen om relevante en bij de doelstelling passende gegevens wordt gevraagd.

Het is belangrijk dat u zich realiseert dat u de zeggenschap hebt over alle vragen van het sollicitatieformulier en dat u deze kunt wijzigen/verwijderen. Neem contact op met de supportafdeling als u niet weet hoe u dit moet doen, of als u tegen problemen aanloopt.

4. Bijhouden audit-logbestanden

Om te voorkomen dat er persoonsgegevens of gevoelige gegevens onrechtmatig worden verwerkt, moeten van de verwerking audit-logbestanden worden bijgehouden. Dat is met name essentieel voor gevoelige gegevens.

Wat verandert er aan Werving en Selectie?

De volgende wijzigingen worden aangebracht om aan de voorschriften te voldoen:

Werving en Selectie houdt voortaan audit-logbestanden bij van alle verwerking van persoonsgegevens via de applicatie (Werving en Selectie zelf).

Er worden voortaan ook audit-logbestanden bijgehouden voor de verwerking van gegevens buiten de applicatie, zoals bij directe toegang tot een database of S3-systeem.

Wat moet u doen?

U hoeft geen voorbereidingen te treffen.

5. Gegevensoverdraagbaarheid

De kandidaten hebben het recht om de door hen ingevoerde gegevens te exporteren in een machineleesbare vorm. De kandidaten hebben mogelijk een uittreksel uit hun gegevens uit Werving en Selectie nodig. Momenteel is dat met Werving en Selectie nog niet mogelijk.

Wat verandert er aan Werving en Selectie?

Aan dit voorschrift zal op de lange termijn worden voldaan door een functionaliteit voor zowel kandidaten als klant-gebruikers te implementeren (Front en Back Office). Dit zal worden gedaan tijdens de refactoring van Front Office. Het feit dat er geen standaard is en het geen vereiste is om het importeren van uittreksels mogelijk te maken vormt een uitdaging.

Wat moet u doen?

Over het algemeen is deze functionaliteit niet bijzonder relevant voor een wervingsoplossing waarbij kandidaten en LinkedIn en cv-parsing gebruiken wanneer zij binnen Werving en Selectie solliciteren op een functie. Bovendien worden de meeste persoonsgegevens die door Werving en Selectie worden verwerkt door de kandidaat zelf geüpload, wat de behoefte aan ondersteuning voor kandidaten met betrekking tot gegevensoverdraagbaarheid in de praktijk beperkt.

6. Automatische verwijdering en de lifecycle van gegevens

De verwijdering van persoonsgegevens is een essentiële voorziening van de AVG.

Als de AVG strikt wordt geïnterpreteerd, hebt u niet langer het recht om de persoonsgegevens van een kandidaat te verwerken of te bewaren nadat er is besloten om deze geen functie aan te bieden of wanneer deze een aangeboden functie heeft afgeslagen.

Mogelijke uitzonderingsgevallen zijn:

- Wetgeving die voorrang krijgt boven de voorschriften van de AVG
- Als u toestemming vraagt om de gegevens van de kandidaat voor toekomstige functies te bewaren.

Wat verandert er aan Werving en Selectie?

Momenteel ondersteunt Werving en Selectie de automatische en handmatige verwijdering van kandidaatsgegevens waarover u als klant de controle heeft gedeeltelijk. Om dit nog verder te verbeteren zullen de functies voor automatische verwijdering en de lifecycle van gegevens worden geëvalueerd in het kader van een meer grootschalige aanpassing van de persoonsgegevens.

In de tussentijd adviseert Visma klanten om de automatische verwijdering in te stellen op zes maanden na de meest recente activiteit.

Wat moet u doen?

U moet verifiëren dat u de juiste instelling voor automatische verwijdering hanteert volgens de AVG of andere wet-/regelgeving.

7. Beveiliging

Als verwerkingsverantwoordelijke is Visma verantwoordelijk voor de beveiliging van Werving en Selectie.

Wat verandert er aan Werving en Selectie?

Werving en Selectie ondergaat momenteel het beveiligingsprogramma van Visma.

In het kader van dit programma zijn in het najaar van 2017 interne penetratietests uitgevoerd. Alle kritieke en ingrijpende beveiligingsproblemen zijn opgelost.

In 2018 zullen we een externe audit uitvoeren.

Wat moet u doen?

U hoeft geen voorbereidingen te treffen.

8. Beperking van de verwerking

Bij een juridisch geschil of in vergelijkbare gevallen heeft de betrokkene het recht om de verwerking van zijn/haar gegevens te beperken. Dat wil zeggen dat de gegevens niet mogen worden gewijzigd, verwijderd of – voor het grootste deel – gelezen.

Wat verandert er aan Werving en Selectie?

De gemakkelijkste manier om aan de wet te voldoen is om de gegevens van de kandidaat niet te verwerken of deze te verwijderen.

Op langere termijn zal in Werving en Selectie een functie worden geïmplementeerd waarmee uw beheerders van kandidaten kunnen aangeven dat de verwerking van de gegevens hiervan is beperkt. Als dat is aangegeven, wordt de kandidaat bevroren en kunnen zijn/haar gegevens niet worden verwijderd of gewijzigd. Daarnaast zullen ze onzichtbaar zijn voor uw beheerders.

Wat moet u doen?

U hoeft geen voorbereidingen te treffen.

Meer informatie?

Neem voor meer informatie contact op met uw contactpersoon bij Raet of het Raet Service Center.