

## DPIA Pulse Survey Werkbeleving

Continu inzicht in werkbeleving

### Inleiding

In het jaarplan van BPO is het doel gesteld om een data-gedreven HR-beleidscyclus te gaan ontwikkelen. Het CBS heeft daarmee de ambitie om HR-/People Analytics te gaan gebruiken voor het verbeteren van de eigen bedrijfsvoering. Belangrijk uitgangspunt in deze ambitie is dat het CBS als instituut op het gebied van data en statistiek expliciet de eigen middelen en expertise wilt aanspreken voor het ontwikkelen van deze nieuwe discipline. Samenwerking tussen verschillende CBS-disciplines gaat dit realiseren.

Een eerste instrument dat ontwikkeld wordt is een laagdrempelig onderzoek dat meerdere malen per jaar met een beknopte vragenlijst in een vaste frequentie wordt uitgezet; een pulse-survey. De pulse-survey Werkbeleving is een uitbreiding van het huidige onderzoek naar werkdruk dat initieel is opgezet binnen de Hoofddirectie DRI. De discipline People Analytics (vanuit BPO) heeft de werkdruktool van DRI verder uitgebreid met meerdere thema's die het brede spectrum van *Werkbeleving* kunnen meten.

## A Beschrijving kenmerken

### A.1 Voorstel

Het voornemen is de werkbeleving van medewerkers CBS-breed periodiek te meten middels laagdrempelige onderzoeken die zes keer per jaar worden uitgevoerd. De resultaten uit deze onderzoeken worden in een digitaal dashboard gepresenteerd en zullen gebruikt worden om eventuele problemen in de werkbeleving te signaleren en waar nodig op te kunnen lossen.

Deelname aan de Pulse-survey is niet verplicht. De resultaten zijn zichtbaar in de vorm van gemiddelde scores op teamniveau en in differentiatie/aantallen op antwoord ( $n \geq 5$ . Onder paragraaf B.14. is de onderbouwing voor dit aantal opgenomen.)

Het dashboard dat wordt gebruikt is het huidige dashboard voor managementinformatie in R-shiny. De pulse-survey vormt voor medewerkers een manier om een signaal af te geven en voor leidinggevenden een manier om op basis van dit signaal in gesprek te gaan. In bijlage 2 is te zien welke zaken er in het dashboard worden weergegeven. Daarnaast biedt bijlage 3 inzicht in de autorisaties, waaronder ook de autorisatie van het dashboard. De toegang tot het dashboard van de Pulse Survey is gelijk aan de autorisatiestructuur van het personeelssysteem AFAS.

#### A.1.1. Centrale thema's Werkbeleving

Voor de inhoudelijke kwaliteit van het onderzoek is aansluiting gezocht bij de thema's die gebruikt worden bij het CBS zelf en bij partijen die werken met een soortgelijk concept.

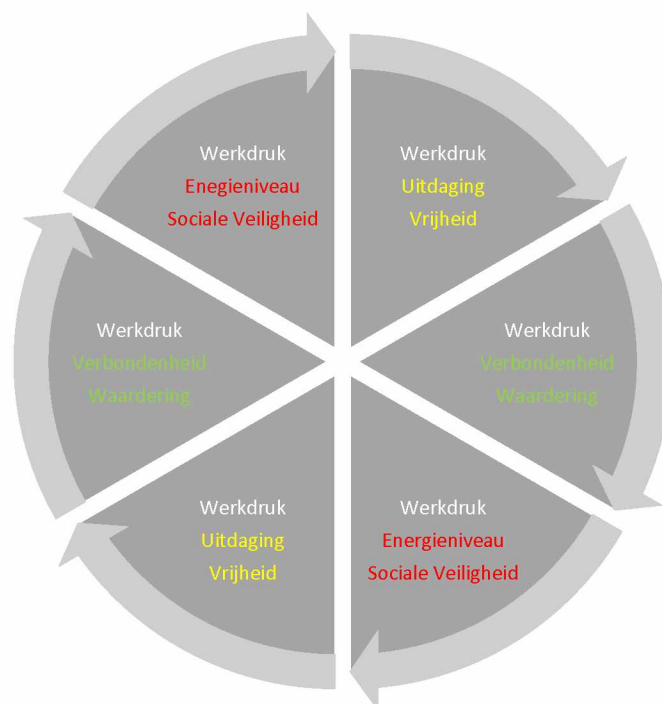
Er is een externe oriëntatie gedaan bij organisaties die vergelijkbare kenmerken hebben als het CBS. Onder meer bij de Nederlandse Spoorwegen en TNO is gebleken dat het werken met periodieke onderzoeken en korte vragenlijsten een succesvol sturingsinstrument is. Naast de externe oriëntatie

zijn de vragenlijsten van de laatste medewerkersonderzoeken (ARSO en onderzoek Werkbeleving 2023 door Flycatcher) bij het CBS vergeleken met de thema's die bij de externe organisaties worden gebruikt. Uit deze inventarisatie is een keuze gemaakt voor een aantal thema's die tezamen een beeld geven over de werkbeleving en het werkklimaat van medewerkers binnen het CBS. Onder meer in het personeelsreglement CBS wordt werkklimaat genoemd als speerpunt, in de vorm van een veilig werkklimaat. De Pulse Survey biedt de mogelijkheid voor medewerkers om op een discrete wijze feedback te geven aan de organisatie over het werkklimaat. Op basis van deze informatie kan de werkgever hier op inspelen. De definitie werkklimaat die gebruikt wordt in de context van deze Pulse Survey: *Een plek waar ruimte is voor eigen initiatief, waar werkdruk in balans is en waar je invloed hebt op je taken. Een plek waar je kunt groeien, waar je wordt gewaardeerd en wordt uitgedaagd.*

*Werkdruk* is een thema dat voortkomt uit de werkdruktool die al langere tijd wordt uitgevoerd binnen meerdere divisies van het CBS. Naast het ervaren succes van de tool op het gebied van respons, is uit inventarisatie binnen het CBS gebleken dat het inzicht in de werkdruk voor medewerkers en leidinggevende als waardevol onderwerp voor het aangaan van een gesprek wordt gezien.

*Uitdaging* in het werk, *Vrijheid* in taakuitvoering, *Verbondenheid*, *Waardering* en *Energieniveau* zijn thema's die zijn gekozen uit een vergelijk tussen de onderzoeken van de externe oriëntatie en de thema's in de onderzoeken ARSO en Werkbeleving binnen het CBS. *Sociale Veiligheid* is toegevoegd als thema dat binnen het CBS als actueel en belangrijk onderwerp wordt gezien van een goed werkklimaat.

De thema's zijn verder geoperationaliseerd in de vragenlijst (zie bijlage) in samenwerking met de afdeling Vragenlijstontwikkeling (DVL) en het Vragenlab van het CBS.



## A.2 Persoonsgegevens

Persoonsgegevens die verwerkt worden:

- Zie bijlage 1.

Betrokkenen wiens persoonsgegevens verwerkt worden:

- Kernpersoneel CBS en uitzendkrachten. Uitgesloten zijn stagiairs en externe inhuur.

Categorieën persoonsgegevens die verwerkt worden:

- Gewoon: ja
- Bijzondere: nee
- Strafrechtelijke: nee

### A.3 Gegevensverwerking

Zie schema in bijlage 2.

### A.4 Verwerkingsdoeleinden

Het gebruik van persoonsgegevens van CBS werknemers is nodig om de pulse-survey uit te voeren binnen het CBS. Het doel hierbij:

*“Het CBS wil inzicht krijgen in de werkbeleving van zijn medewerkers om een goed werkklimaat te creëren/behouden.”*

Het CBS streeft ernaar om een goede werkgever te zijn die aandacht heeft voor een gezond werkklimaat. De wijze waarop medewerkers dit werkklimaat ervaren bepaalt in grote mate de kwaliteit van de bedrijfsvoering. Het begrip werkklimaat wordt onder meer als speerpunt genoemd in het Personeelsreglement van het CBS, in de vorm van een veilig werkklimaat. Werkklimaat wordt in deze pulse survey gedefinieerd als ‘de context waarin medewerkers werkzaam zijn waarbij de werkgever op basis van gerichte interventies op werkbeleving verbetering realiseert’.

Door middel van inzicht in de werkbeleving kan het CBS doelmatig sturen op het behoud en verbeteren van het juiste werkklimaat. Door de werkbeleving te koppelen aan HR gegevens kan het CBS knelpunten in de organisatie effectiever aanpakken. De sturingsmogelijkheden die het CBS heeft bestaan uit het beleid en de uitvoering op het gebied van arbeidsomstandigheden, leiderschapsprofielen, opleidingsmogelijkheden via CBS Academy. Daarnaast is er een concrete sturingsmogelijkheid op werkbeleving in de vorm van ondersteuning in de bedrijfsvoering (door bijvoorbeeld disciplines bij BPO of BCB) op het gebied van taakdifferentiatie, verlofopname, formatiebeheer en persoonlijke- of teamcoaching.

### A.5 Betrokken partijen

In dit onderzoek is het CBS verwerkingsverantwoordelijke.

Betrokken functionarissen aan verstrekkende opdracht gevende zijde: Directie Beraad, HR-functionarissen, de werkgroep People Analytics, ontwikkelaar van de werkbelevingstool en het Output-rapportageteam. Hierin is de Directeur BPO de eigenaar en het Output-rapportageteam samen met de werkgroep People Analytics de uitvoerder.

Betrokken functionarissen aan ontvangende (uitvoerende) zijde staan beschreven in Bijlage 3.



## A.6 Belangen bij de gegevensverwerkingen

Het belang van het CBS is een gezond werkklimaat kunnen bieden aan werknemers, tevreden werknemers, het verminderen van ongewenste uitstroom van personeel en om uiteindelijk een tevreden populatie werknemers (talenten en expertise) te behouden.

Vanuit het perspectief van de medewerkers is het van belang dat de werkgever weet welke zaken zij belangrijk vinden in het uitvoeren van werkzaamheden en het creëren van een goede werkomgeving. In die zin is een gezond werkklimaat een gedeeld belang van zowel medewerkers als werkgever. Daarnaast biedt de Pulse Survey de mogelijkheid voor medewerkers om hun stem te laten horen en direct invloed te hebben op interventies die worden uitgezet.

## A.7 Verwerkingslocaties

De verwerking zal uitsluitend plaatsvinden binnen Nederland.

## A.8 Techniek en methode van gegevensverwerking

Tabel toegevoegd in bijlage 2.

## A.9 Juridisch en beleidsmatig kader

Vanuit het wettelijk kader is de AVG, de CAO Rijksoverheid en het Arbeidsrecht uit het Burgerlijk Wetboek van toepassing. Vanuit beleidsmatig kader is het CBS privacybeleid relevant en het kwaliteitsbeleid CBS. Dat bepaalt dat o.a. de prestaties en kwaliteitsdoeleinden worden gemeten, gemonitord, geëvalueerd en daarmee continu wordt gewerkt aan verbetering. Incidenten dienen adequaat te worden opgevolgd. Deze pulse-survey Werkbeleving is een invulling van de doelstelling in A4 op een wijze die voldoet aan het beleidsmatig kader.

## A.10 Bewaartermijnen

De gegevens (de resultaten van de pulse-survey in het dashboard en de antwoorden in de vorm van de onderliggende gegevens) die worden verkregen vanuit een verwerkend script en opgeslagen in een database worden drie jaar bewaard, dit geldt ook voor de medewerkers die uit dienst gaan. Alle antwoorden die werknemers invullen via de pulse-survey en de gekoppelde gegevens uit het HR-systeem worden bewaard gedurende drie jaar. Dit is noodzakelijk om op basis van een referentiecijfer gericht te kunnen analyseren en sturen op de bedrijfsvoering voor de middellange-termijn. In huidige rapportages wordt er gebruik gemaakt van analyses die niet langer dan drie jaar bestrijken. Daarom is redelijkerwijs de afweging gemaakt voor een bewaartermijn van drie jaren. Het kunnen beschikken over gegevens is nodig om op basis van voortschrijdend inzicht (bijv. veranderende informatiebehoefte) in de toekomst met terugwerkende kracht een (maatwerk-)analyse te kunnen uitvoeren op zaken die niet uitsluitend uit de resultaten te verkrijgen zijn. Verandering op de 'zachte' aspecten die werkbeleving bepalen vergt tijd.

De pulse-survey wordt regulier zes keer per jaar binnen het CBS uitgevoerd zodat er ook gekeken kan worden naar trends, waardoor interventies beter afgestemd kunnen worden op de bevindingen uit het onderzoek. De cyclus kent een frequentie van twee maanden, wat zorgt voor zes meetmomenten per jaar. Werkdruk vormt het doorlopend thema, aangevuld met twee thema's die per half jaar worden uitgevraagd. De trend is zodoende per half jaar te analyseren, met een historie van drie jaren. De vragenlijst van de pulse-survey Werkbeleving is opgenomen in bijlage 4.

## **B. Beoordeling rechtmatigheid**

### **B.11 Rechtsgrond**

In de rol van opdrachtgever/werkgever geldt dat voor het CBS als opdrachtgever sprake van gerechtvaardigd belang, art. 6 lid 1 sub f van de AVG. Hierbij is overwogen dat het kunnen beschikken over informatie ten aanzien van de werkbeleving bijdraagt aan 'goed werkgeverschap' en de tevredenheid van medewerkers. Hierbij wordt gerefereerd aan art 7:611 BW en de zorgplicht die wordt omschreven in het Personeelsreglement CBS (hoofdstuk 2 'Goed werkgeverschap, werknemerschap en ambtenaarschap').

Hoofdzakelijk is er sprake van een eigen belang voor de organisatie. De inzichten die de pulse-survey verschaft leiden tot de juiste interventies en een doelmatige bedrijfsvoering. De oorspronkelijke verwerkingsdoeleinden van gebruikte data worden omschreven in B.13.

### **B.12 Bijzondere persoonsgegevens**

Er worden geen bijzondere persoonsgegevens gebruikt bij de Pulse-survey.

### **B.13 Doelbinding**

Er wordt gewerkt met twee soorten data, te weten:

1. Gegevens uit het onderzoek pulse-survey Werkbeleving;
2. De gegevens uit het HR-systeem waarmee de onderzoeksgegevens (automatisch) worden verrijkt (uitsluitend bij respondenten).

De eerste soort data is nieuw en wordt specifiek voor de doeleinden van de pulse-survey Werkbeleving gebruikt. Werkbeleving is immers alleen meetbaar te maken door het te vragen. De persoonsgegevens in de tweede soort data krijgen een nieuw doel.

De oorspronkelijke gegevens in soort 2 zijn verzameld voor HR-doeleinden, zoals bijvoorbeeld de personeelsadministratie en salarisadministratie. Het oorspronkelijke doel van het verzamelen van deze gegevens was gericht op het realiseren van een goede bedrijfsvoering – en het gericht kunnen uitvoeren van interventies binnen de 'eigen huishouding'. Onder interventies wordt tevens deze pulse-survey verstaan. Voor een overzicht van de variabelen, zie bijlage 1.

De pulse-survey is een interventie die wordt ingezet voor het behoud van een gezond werkklimaat. In die zin is de pulse-survey een legitiem onderdeel van het HR-beleid op het gebied van 'goed werkgeverschap'.

### **B.14 Noodzaak en evenredigheid**

Het meten van werkbeleving van de CBS-werknemers is noodzakelijk om als werkgever inzicht te krijgen in de factoren die naar de mening van medewerkers een rol spelen bij een veilige en gezonde werkomgeving. Er is buiten het eenmalige – door externe partij uitgevoerde – medewerkersonderzoek geen ander inzicht in deze zaken. Door frequent op een laagdrempelige

wijze de mening van werknemers te vragen kan het CBS zelfstandig beoordelen of er verbeterpunten zijn.

Het is een bewuste keuze om de reeds aanwezige instrumenten (systemen en database) en expertise (vragenlijstontwikkeling, methodologie, IT/techniek, HR etc.) binnen het CBS te gebruiken, in plaats van uitbesteden aan een externe partij. De ontwikkeling, beheer en opslag van gegevens blijft daarmee in eigen beheer. Bovendien biedt dit de mogelijkheid aan medewerkers om vanuit hun intrinsieke motivatie en expertise hun eigen werkomgeving te verbeteren.

Op dit moment worden er op verschillende niveaus verschillende enquêtes uitgevoerd met verschillende programma's. Medewerkers worden soms door meerdere enquêtes belast en ook is het onduidelijk of alle privacyrisico's afdoende gemitigeerd zijn.

Door een CBS-brede pulse-survey in te voeren die alle andere werkbelevingsonderzoeken vervangt, wordt er uiteindelijk minder gegevens verwerkt, worden werknemers minder belast met enquêtes en worden de privacyrisico's in één keer gemitigeerd voor het gehele CBS. De frequentie gaat wel omhoog (zes meetmomenten) maar door de wisselende thema's elk half jaar is de enquête zelf weer korter. Bovendien is deelname op vrijwillige basis. Op deze wijze is het CBS ervan overtuigd dat de verwerking in verhouding staat tot de impact op de werknemers en dat dit een efficiëntere en veiliger manier van uitvragen betreft dan nu gebeurt.

Naast de uitvraag over de persoonlijke mening van werknemers is het van belang dat de antwoorden gegroepeerd kunnen worden in logische categorieën zodat het CBS gericht verbeteracties kan doorvoeren, bijvoorbeeld onder jongeren, of werknemers in een bepaalde directie of juist in een bepaalde functie of op een bepaalde locatie. Deze gegevens kan het CBS uitvragen maar daardoor wordt de enquête weer langer. Om die reden wordt er informatie uit het HRM systeem gekoppeld aan de antwoorden van de werknemers (alleen als ze meedoen). Dit draagt bij aan de efficiëntie en zorgt voor een lagere enquêtedruk bij werknemers.

Daarnaast is de afweging gemaakt van de kans op negatieve gevolgen die een medewerker zou kunnen ondervinden doordat er een uitvraag wordt gedaan naar werkbeleving en het koppelen van de output met HR-gegevens. Deelname aan de pulse-survey is op basis van vrijwilligheid en zal geschieden waarbij de herleidbaarheid naar een individuele medewerker zoveel mogelijk wordt beperkt. In Paragraaf 'D' worden de maatregelen beschreven die de risico's mitigeren van het verwerken van deze gegevens in combinatie met HR-gegevens.

Volgens het CBS is er op dit moment geen andere, minder ingrijpende methode om tot hetzelfde doel te komen. Met deze pulse-survey is de verwachting dat de uitvraag veiliger en minder belastend voor werknemers is.

Voor de minimale groepsgrootte is de norm gesteld op  $n \geq 5$ . Bij een geschatte respons van 60% zou een hogere norm dan vijf betekenen dat meer dan een kwart van de teams niet op het eigen niveau kan worden meegenomen in de resultaten. Dit is afgewogen ten opzichte van de mate van herleidbaarheid in een klein team door een hogere norm van bijvoorbeeld 8 of 10 te hanteren. In de context van een klein team wordt daardoor de herleidbaarheid niet substantieel minder.

## B.15 Rechten van de betrokkene

De betrokkenen bij de pulse-survey zijn de medewerkers van het CBS. Voorafgaande aan deelname zal worden aangegeven dat op vrijwillige basis medewerking kan worden verleend, wat het doel is van de pulse-survey, welke gegevens uit de HRM gekoppeld worden aan de antwoorden en waar de data voor gebruikt zal worden.



Rechten van betrokkene	Procedure ter uitvoering	Beperking op grond van wettelijke uitzondering
<b>Recht van inzage</b>	Medewerkers kunnen zich melden bij <a href="mailto:5.1.2.e@cbs.nl">5.1.2.e@cbs.nl</a> voor inzage in de persoonsgegevens. Daarnaast worden de resultaten van de Pulse-Survey gepubliceerd in nieuwsberichten op de gebruikelijke kanalen.	n.v.t.
<b>Recht op rectificatie en aanvulling</b>	Medewerkers kunnen zich melden bij <a href="mailto:5.1.2.e@cbs.nl">5.1.2.e@cbs.nl</a> indien zij de gegevens van hun deelname wensen aan te passen. De gegevens worden dan voor de periode dat het onderzoek op dat moment open staat (2 maandelijks) verwijderd zodat de deelnemer opnieuw input kan geven.	n.v.t.
<b>Recht op vergetelheid</b>	Technisch is verwijderen van gegevens bij uitzonderlijke situaties mogelijk. Te denken valt aan bijvoorbeeld een arbeidsrechtelijke conflictsituatie of een situatie waarin een medewerker aantoont dat deelname aan het onderzoek schadelijk is. Let wel: dit heeft uitsluitend betrekking op de gegevens in de database. Medewerkers kunnen zich melden bij <a href="mailto:5.1.2.e@cbs.nl">5.1.2.e@cbs.nl</a> voor het verwijderen van de persoonsgegevens.	n.v.t.
<b>Recht op beperking van de verwerking</b>	n.v.t. Er worden niet opnieuw gegevens gegenereerd. Uitsluitend als een persoon zelf vrijwillig deelneemt.	n.v.t.
<b>Recht op dataportabiliteit</b>	Medewerkers kunnen zich melden bij <a href="mailto:5.1.2.e@cbs.nl">5.1.2.e@cbs.nl</a> voor inzage in de persoonsgegevens.	n.v.t.
<b>Recht niet onderworpen te worden aan geautomatiseerde besluitvorming</b>	n.v.t. Er vindt geen geautomatiseerde besluitvorming plaats.	n.v.t.
<b>Recht om bezwaar te maken</b>	n.v.t. Geen gevolgen voor individu.	n.v.t.
<b>Recht op duidelijke informatie</b>	Deze DPIA is op verzoek opvraagbaar voor medewerkers. Daarnaast wordt op intranet en in de uitnodiging informatie verstrekt over de deelname aan de Pulse-Survey. Bij afname van het onderzoek worden medewerkers (in uitnodiging) geïnformeerd over de verwerking conform art. 13 AVG.	n.v.t.

Gedurende de pilot wordt de invulling cq uitvoering van bovenstaande rechten geëvalueerd. Afhankelijk van de gebleken behoefte van medewerkers en leidinggevenden worden eventueel aanpassingen gedaan.

De resultaten van de Pulse survey zijn openbaar voor alle medewerkers en leidinggevenden via intranet, uiteraard alleen op geaggregeerd niveau. Daarnaast worden de resultaten van de pulse-survey gerapporteerd aan het DB.

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







### C.16 Risico's

	Beschrijving risico	Oorzaak	Kans	Impact	Risico inschatting
1.	Data toegankelijk voor onbevoegden.	Onjuiste inrichting autorisatie in systemen. Autorisatie of automatisch verwijderen onnodige variabelen werkt in de praktijk toch niet goed.	Autorisatie is gekoppeld aan autorisatie personeelssysteem Afas (data is realtime).	Welzijn van medewerker aangetast.	Laag
2.	Zichtherkenning betrokkene	Herkenning bij werken met ruwe data door ontwikkelaar.	Gemachtigde heeft uit hoofde van functie toegang tot gegevens. Het aantal CBS-medewerkers met toegang tot ruwe data is beperkt (deze werken vanuit de eigen functie als bevoegd professional reeds met ruwe medewerkers-data)	Misbruik van informatie, discriminatie, pestgedrag op de werkvloer, etc. <i>(de kans op zichtherkenning is aanwezig, echter wordt het risico op misbruik laag ingeschat)</i>	Gemiddeld
3.	Zichtherkenning betrokkene	Inrichting in personeelssysteem (combinatie leidinggevende-OE alsook plaats van medewerker in organisatie) is onjuist en leidt tot zichtbaarheid van betrokkene bij de verkeerde leidinggevende.	De inrichting van autorisaties verloopt via een goedkeuringsproces waarin verschillende disciplines controle uitvoeren (HR-consulent, HR-services, naast-hogere leidinggevende, demand management).	Vertrouwen geschaad, discriminatie, pestgedrag op werkvloer etc.	Laag
4.	Zichtherkenning betrokkene	Herkenning vanwege te laag aggregatieniveau, waardoor er sprake is van herleidbaarheid.	Minimale groepsgrootte is vastgesteld op 5.	Welzijn van medewerker aangetast. <i>(de kans op zichtherkenning is aanwezig, echter wordt het risico op het welzijn van medewerker laag ingeschat.)</i>	Laag



## D. Beschrijving voorgenomen maatregelen

### D.17 Maatregelen

Risico		Maatregelen	Resterend risico en risico-inschatting	Beheerder van maatregelen
1	Data toegankelijk voor onbevoegden.	Workflows met controlestappen voor wijziging autorisatie in Afas,  Periodieke controle op autorisaties. (Baselinetoets 2023) Gedurende de 1e cyclus worden checks ingevoerd om te controleren dat autorisaties en het verwijderen van de variabelen op het juiste moment goed gaat en zowel de database als het dashboard niet meer bevat dan in deze DPIA beschreven.	Laag 	Functioneel Beheer BBM  Demand Management
2	Zichtherkenning betrokkene	Professionele normen en AVG vastgelegd in werkafspraken.  'Personeelsreglement-gedragscode integriteit CBS'  Extra awareness-sessie gericht op de omgang met data bij aanvang van pilot met betrokken ontwikkelaar en beheerders.	  	Leidinggevende medewerker  BPO
3	Zichtherkenning betrokkene	Workflows met controlestappen voor wijziging autorisatie in Afas,		Functioneel Beheer BBM
4	Zichtherkenning betrokkene	Vrije antwoord- velden uitgesloten.	  	Applicatie-ontwikkelaar  Applicatie-ontwikkelaar
Voor de risico's voorzien in deze DPIA en de risico's die eventueel tijdens de eerste fase van dit nieuwe project blijken, wordt als algemene maatregel deze DPIA na 6 maanden geëvalueerd en geüpdatet.				

**BIJLAGE 1: Gebruikte variabelen & persoonsgegevens**

<b>Variabele/persoonsgegevens</b>	<b>Opmerking</b>	<b>Bron</b>	<b>Bewaartermijn</b>
Antwoorden vragenlijst	-	Varonis map	3 jaar
Antwoorden vragenlijst (geanonimiseerd)	Zichtbaar in dashboard	Tool R-shiny	3 jaar
Datum (dag-maand-jaar)	Voor indicatie baanduur. Precieze datum is nodig voor een juiste autorisatie. De datum zelf is niet zichtbaar in het dashboard voor geen enkele medewerker.	Casper/Afas	3 jaar
Datum in dienst / uitdienst	T.b.v. bepalen diensttijd en bewaartermijn.	Casper/Afas	3 jaar
Deeltijdfactor	FTE	Casper/Afas	3 jaar
Contracttype	Vast/tijdelijk	Casper/Afas	3 jaar
Standplaats	Den Haag, Heerlen, Buitendienst of Caribisch Nederland	Casper/Afas	3 jaar
CBS nummer	Unieke code van de medewerker	Casper/Afas	3 jaar
Dienstverband	Kernpersoneel en uitzendkracht.	Casper/Afas	3 jaar
Geslacht	Man/Vrouw/X	Casper/Afas	3 jaar
Leeftijd	In database nodig, Omrekenen naar categorieën: ">20, 20-30, 30-40, 40-50, 50-55, 55-60, <60".	Casper/Afas	3 jaar
Leidinggevende functie	Op basis van Functie (FGR-functie)	Casper/Afas	3 jaar
Soort medewerker	Verwerken in resultaten per categorie. Management, Bedrijfsvoering, IT, Statistisch, Projectmanagement.	Casper/Afas	3 jaar
E-mailadres van medewerker (CBS emailadres)	Uitsluitend gebruiken voor uitnodigen.	Casper/Afas	Verwijderen direct na versturen uitnodiging.
Hoofddirectie, directie, team en indien van toepassing regio (organisatorische eenheid)	Indelen van resultaten per organisatie-onderdeel	Casper/Afas	3 jaar
Datum vragenlijst (maand + jaar)	Bepalen peildatum	Casper/Afas	3 jaar



Functie	Verwerken in resultaten per categorie	Casper/Afas	3 jaar
---------	--	-------------	--------

## BIJLAGE 2: Tabel gegevensverwerking

Processtap:	Vragenlijst input	Vragenlijst output	R scripts	Digitaal dashboard in R-shiny Bedrijfsadministratie*:
Actie:	De link naar de vragenlijst wordt verstuurd vanuit het emailadres van <a href="#">5.1.2.e</a> <a href="#">cbs.nl</a>	Vragenlijst wordt ingevuld door de medewerkers op vrijwillige basis	De data wordt verzameld en verwerkt middels berekeningen in het script.	Zichtbaar de resultaten van de vragenlijst per vraag.
Gebruik gegevens:	Op basis van HR data (CBS nummer, dienstverband, in dienst en Organisatorische eenheid) maken we een selectie welke medewerkers de vragenlijst mogen ontvangen. Uiteindelijk wordt alleen het CBS emailadres gebruikt.	Vragenlijst wordt ingevuld vanuit een applicatie geschreven in R. De gegevens worden opgehaald door een script en weggeschreven in een database.	De data van de vragenlijst wordt opgeslagen in de database. Hierin wordt de data samengevoegd. Hierbij wordt de data van de vragenlijst gekoppeld met HR gegevens. Het CBS-nummer (alleen zichtbaar in de database, niet in het dashboard) is hierin de enige en unieke identicator die in de database wordt opgeslagen. De database waar de gegevens in worden opgeslagen is gekoppeld aan een werkmap. Deze werkmap wordt geautoriseerd als Varonismap. Deze Varonismap is alleen toegankelijk voor de R-shiny ontwikkelaars (2 medewerkers van het Output & Rapportageteam). De autorisatie van deze Varonismap wordt bepaald door de leidinggevende vanuit BBM. Deze autorisatie is tevens tijdelijk van aard en daarmee uitsluitend gericht op de periode waarin de ontwikkelaar de data beschikbaar stelt voor koppeling. Na koppeling wordt de autorisatie voor deze map gesloten. Door gebruik te maken van deze werkwijze i.p.v. CBK koppeling beperken we het aantal medewerkers die zijn bevoegd tot de persoonsgegevens van de medewerkers.	De resultaten worden geanonimiseerd (alleen zichtbaar differentiatie niveau en gemiddelde score) weergegeven in grafieken en tabellen. Autorisatie op basis van rol/functie in Casper.

Tool/Systeem:	Vragenlijst uit verwerkingsscript en bedrijfsemail systeem	Vragenlijst uit verwerkingsscript en bedrijfsemail systeem	Verwerkingsscript	Digitaal dashboard in bedrijfsadministratie
Uitvoerder/gebruiker:	Adviseur Demand management/Projectmanager People Analytics	CBS medewerkers	Ontwikkelaars R-shiny (Output & Rapportage team**) (Tijdelijke autorisatie zoals beschreven bij 'Gebruik gegevens')	3 ontwikkelaars R shiny (Output & Rapportage team) en werkgroep People Analytics (HR en Demand Management)
Frequentie:	6 keer per jaar	6 keer per jaar	Real time	Dagelijks(realtime t.b.v. adequate advisering)
Variabelen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emailadres medewerker</li> <li>Hoofddirectie, Directie, team (Organisatische eenheid)</li> <li>Datum in dienst/ Datum uit dienst</li> <li>Dienstverband</li> <li>Datum vragenlijst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emailadres (t.b.v. uitnodiging en reminder. Na reminder verwijderen conf. Bijlage 1.)</li> <li>Datum vragenlijst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoofddirectie, Directie, team</li> <li>Dienstverband</li> <li>CBS nummer</li> <li>Datum vragenlijst</li> <li>Antwoorden vragenlijst</li> <li>Functie medewerker / leidinggevende functie</li> <li>Leeftijd</li> <li>Geslacht</li> <li>CBS-nummer</li> <li>Standplaats</li> <li>Contracttype (vast/tijdelijk)</li> <li>Deeltijdfactor</li> <li>Soort medewerker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoofddirectie, Directie, team</li> <li>Functie medewerker / leidinggevende functie</li> <li>Leeftijd</li> <li>Geslacht</li> <li>Standplaats</li> <li>Contracttype (vast/tijdelijk)</li> <li>Deeltijdfactor</li> <li>Soort medewerker</li> </ul>

**\*Extra variabelen zichtbaar voor HR-adviseurs en werkgroep People-Analytics in Digitaal dashboard in bedrijfsadministratie (Mogelijkheid tot filteren in de data)**

**\*\* Onderdeel van BCB als cluster (O&F BIM). Samengesteld uit medewerkers van BCB en BBM, verantwoordelijk voor CBS-brede rapportages m.b.t. de bedrijfsvoering. Autorisaties zijn gelijk aan de autorisaties in Casper.**



### BIJLAGE 3: Autorisatie dashboard en analyse

Thema	Rapportage niveau	Data visualisatie	Toegang tot data in dashboard R-Shiny per rol (o.b.v. span of control)						
			DG	Hoofdirecteur	Directeur	Hoofd	HR-adviseur	Demand Management	Output-rapportageteam
<b>Werkdruk</b>	Groep n= $\geq 5$	Grafiekvorm	CBS-hoofdniveau + alle lagen	Directieteam, alle onderliggende lagen eigen hoofddirectie + naast-hogere niveau t.b.v. benchmark	Hoofden + naast-hogere niveau t.b.v. benchmark	Medewerker + naast-hogere niveau t.b.v. benchmark	Volledig	Volledig	Volledig
<b>Uitdaging in werk</b>									
<b>Vrijheid in taakinfilling</b>									
<b>Verbondenheid met collega's</b>									
<b>Waardering door leidinggevende</b>									
<b>Energieniveau door werk</b>									
<b>Sociale Veiligheid &amp; Inclusiviteit</b>									

Thema	Zichtbare data/variabelen in dashboard R-Shiny per rol (o.b.v. span of control)						
	DG	Hoofdirecteur	Directeur	Hoofd	HR-adviseur	Demand Management	Output- rapportageteam
	Divisieniveau (EBN/SER/DRI/BIM/CCN/CT F)	Directies in divisie	Teams	Gemiddelde en differentiatie van scores/respons.	Volledig (zie tabel met variabelen Bijlage 1.	Volledig, zie tabel met variabelen Bijlage 1.	Volledig, zie tabel met variabelen Bijlage 1.
		Directieteam (n= $\geq 5$ )	Hoofden				
	Hoofddirecteuren-team (n= $\geq 5$ )	Gemiddelde en differentiatie van scores/respons.	Gemiddelde en differentiatie van scores/respons.				
	Gemiddelde en differentiatie van scores/respons.						

Versie: 24 mei 2024

#### **BIJLAGE 4: Vragenlijst Pulse Survey Werkbeleving**



20231123 Opzet  
vragenlijst Pulse Sur