



DIGICAMPUS

Verkenning career wallets

Uitgevoerd door Digicampus en de Dutch Blockchain Coalition in nauwe afstemming met SZW en BZK.

DIGICAMPUS





Achtergrond Digicampus

Digicampus is een publiek-private innovatiehub waar partijen samen de volgende generatie publieke diensten verkennen. Bij Digicampus werken we vanuit de overtuiging dat we sámen beter in staat zijn om behoeften vanuit de samenleving te vertalen naar innovatieve diensten van de toekomst. Digicampus is de plek waar overheid, markt, wetenschap en samenleving de publieke dienstverlening van morgen ontwerpen. Digicampus faciliteert de interactie die hiervoor nodig is tussen overheid, markt, wetenschap en samenleving.

Digicampus focust zich op drie maatschappelijke missies:

1. De burger meer regie geven,
2. Interactie met de overheid makkelijker maken,
3. Overheid een sterke datapartner maken.

Digicampus is opgericht in 2019 door Logius, ICTU, TU Delft en NL Digital met co-funding vanuit de Investeringspost.

Achtergrond Dutch Blockchain Coalition

De Dutch Blockchain Coalition (DBC) is een samenwerkingsverband tussen partners uit de overheid, kennisinstellingen en het bedrijfsleven. De missie van de DBC is om kennis over en het gebruik van blockchain te vergroten en daarmee de decentrale inrichting van de digitale infrastructuur in Nederland te versnellen. De DBC is hierin vooral een katalysator en een facilitator, die een omvangrijk publiek-privaat netwerk activeert en verbindt.

De rol van DBC is proactief en faciliterend. Dat wil zeggen dat de DBC haar partners helpt door duiding en richting te geven, maar ook door interactie mogelijk te maken; altijd met als doelstelling om concrete resultaten te behalen. Het is onze missie om de kennis over en het gebruik van blockchain te vergroten en daarmee de decentrale inrichting van digitale infrastructuur in Nederland te versnellen. We focussen ons daarbij op de volgende maatschappelijke en economische toepassingsgebieden, waarbij de DBC partners voortdurend kunnen bijsturen in de inhoudelijke focus, via de bestaande DBC governance.

Inhoud

Achtergrond Digicampus en DBC	2
Inleiding	4
1. (Career) wallets nader toelicht	4
Wat verstaan we onder wallets	5
Voorbeelden van career wallets (en aanverwante initiatieven)	7
2. Verwachte baten, risico's en kosten van career wallets	11
3. Lopende beleidsontwikkelingen en programma's en hoe career wallets daarin passen.	15
4. Behoeftes aan verdere proeven met career wallets en waarom partijen dit niet zelf van de grond krijgen.	18
Welke partijen zijn enthousiast over verdere proeven met career wallets?	18
Welke barrières worden ervaren waardoor verdere proeven niet van de grond komen?	20
Welke partijen zouden een rol moeten hebben in het geven van een vervolg aan career wallets en wat is specifiek de rol van de overheid?	21
5. Strategieën voor het geven van een vervolg aan career wallets	25
De theorie: bewijzen versus bewegen / oogsten versus opschudden	25
De praktijk: visies op experimenten met en opschaling van career wallets	26
6. Aanbevelingen	29
Bijlage 1: respondenten	31

Inleiding

Verleden jaar zijn Digicampus, Dutch Blockchain Coalition, SZW en BZK gestart met een verkenning naar career wallets op verzoek van het OBDO. Gevraagd is te onderzoeken welke inzet van welke partij nodig is om de stap naar verdere experimenten en eventuele opschaling te kunnen zetten en wat specifiek de rol van de overheid is. De vraag van het OBDO is naar de volgende deelvragen vertaald:

- Welke (kennis)behoefte zijn er voor verdere experimenten met career wallets en waarom zou de overheid er wel of niet op moeten inzetten?
- Welke kansen en barrières worden gezien t.a.v. het verder experimenteren met career wallets, welke partijen hebben hierin een rol en wat is de rol van de overheid?
- Is er bereidheid/momentum om nader te experimenteren met career wallets en wat zien partijen als logische vervolgstap?

1. (Career) wallets nader toegelicht

De drijvende kracht achter de ontwikkeling van wallets is de wens om mensen controle terug te geven over persoonlijke gegevens. Europa heeft zich duidelijke uitgesproken over het onderwerp: in de wereld van online identiteit ligt het primaat nu bij partijen die geld verdienen aan gebruik en verkoop van persoonlijke data. Er is een omslag nodig van “provider-centric” naar “human-centric”, zodat mensen zelf controle krijgen op hoe hun data wordt verzameld, gedeeld en gebruikt.

Steeds meer toepassingen

Ook Nederland heeft op dit vlak ambities, wat o.a. tot uiting komt in het programma Regie op Gegevens (RoG). Daarnaast wordt, aangejaagd door deze ambities, op talloze plekken en in diverse sectoren gewerkt aan concrete toepassingen. Een onderzoek uit 2020 door Innovalor en in opdracht van het programma RoG¹ laat zien hoe gevarieerd het landschap is. Met de PSD2-regelgeving hebben toepassingen op het gebied van financiële dienstverlening een enorme push gekregen (waaronder rondom schuldhulpverlening). Daarnaast zijn er diverse

1

<https://rog.pleio.nl/file/download/92edec1b-66ee-42c6-a9ca-a88aba9022d2/rog-kennissessie-pdm-landschap-presentatie-innovalor.pdf>

toepassingen die helpen bij het verstrekken van gegevens voor (sociale) huurwoningen en koopwoningen, o.a. aangejaagd en (mede)gefinancierd door de sector zelf. Hoewel er t.b.v. dit soort initiatieven nog geen systematische beschikbaarstelling van gegevens uit overheidsbronnen geregeld is, heeft een behoorlijk aantal van de toepassingen wel al toegang tot deze gegevens. In vrijwel alle gevallen leunen de toepassingen daarbij op de mogelijkheden die inwoners hebben om hun eigen gegevens bij de overheid in te zien. Mensen geven toestemming voor de gegevensverwerking door met DigiD in te loggen bij bijvoorbeeld MijnOverheid, de Belastingdienst of UWV. Over de wenselijkheid van 'scraping', zoals dit ook wel wordt genoemd, is eerder discussie geweest in de Tweede Kamer, leidend tot de volgende uitspraak:

“De burger heeft op basis van de AVG het recht om zijn eigen persoonsgegevens bij de overheid digitaal in te zien. Hij hoeft niet nader te motiveren met welk doel hij de gegevens wil inzien. Hij kan vervolgens zelf besluiten om deze gegevens te delen met derden, zoals Ockto. In de meeste gevallen vindt dat plaats buiten medeweten van de overheid.” (Minister van Engelshoven, OCW²)

Wat verstaan we onder wallets



TU Delft (onderzoekspartner van Digicampus) heeft een aantal definities van wallets op een rij gezet en kwam tot de conclusie: er is nog geen gedeeld beeld wat een wallet precies is. Dat is niet gek bij een nieuwe technologie. Neem de “auto”: inmiddels hebben we een gedeeld beeld van de kenmerken die daarbij horen (wielen, gordel, koplampen, spiegels) en de kaders & spelregels die er voor gelden (stoplichten, zebrapaden, stoepanden), maar veel van de kenmerken en kaders die we nu voor lief nemen zijn gaandeweg ontwikkeld op basis van (positieve en negatieve) ervaringen met het gebruik. Bij wallets staan we nog aan het begin van dat traject.

Wanneer we het bij Digicampus hebben over een wallet, hebben we het over de toepassing waarmee mensen regiehandelingen kunnen verrichten (zoals: toegang krijgen/geven/beperken, inzage, rectificatie, overdracht, validatie, verwijderen)³. We zien in de praktijk verschillende verschijningsvormen en mechanismen (dat wat je met de wallet kan doen en hoe dat ‘onder water’ werkt). We hanteren hier een brede definitie waar verschillende verschijningsvormen en mechanismen onder kunnen vallen, bijvoorbeeld:

- Een mobiele app of een webportaal;

² <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2019Z18615&did=2019D47108>



³ <https://www.digitaleoverheid.nl/overzicht-van-alle-onderwerpen/regie-op-gegevens/vraag-en-antwoord/als-ik-regie-heb-over-mijn-gegevens-wat-kan-ik-dan/>

- 
- 
- Toepassing waarmee consent gegeven kan worden voor gegevensuitwisseling en toepassingen waar ook andere regiehandelingen kunnen worden verricht, zoals beheren en rectificeren;
 - Toepassingen die op basis van centrale of van decentrale technologie werken;
 - Toepassingen die de mogelijkheid bieden voor onbepaalde tijd gegevens op te slaan en toepassingen die gegevens alleen verwerken voor de afname van een dienst en deze daarna weer verwijderen;
 - Toepassingen die voor een heel specifiek doel zijn bedoeld (bv een hypotheek aanvragen) of generieke toepassingen (één wallet voor meerdere gegevens en meerdere processen).

Daarnaast maakt TU Delft onderscheid tussen low- en high-functionality wallets:

- Low functionality wallets zijn toepassingen waarin gegevens of documenten kunnen worden opgeslagen t.b.v. basale transacties. Vaak gaat het om laag-risico toepassingen: we gaan in principe niets nieuws doen, we doen het alleen anders en met betere bescherming van (de rechten van) mensen (dataminimalisatie, selective disclosure, zero-knowledge, etc). In deze hoek zijn o.a. toepassingen te vinden voor specifieke processen zoals het kopen of huren van een huis (bv Huurpaspoort) of het kunnen overleggen van bewijzen in diverse diensten (bv Datakeeper, Ockto en Irma).
- Met high functionality wallets worden toepassingen bedoeld die meer functionaliteit bieden, zoals het aggregeren van data, het bieden van een dashboard, het geven van adviezen of het proactief uitvoeren van transacties. In deze hoek zijn o.a. toepassingen in de financiële dienstverlening/schuldhelpverlening te vinden (bv. Buddy app, Virtueel Inkomensloket), alsmede in de zorg (bv. MedMij) en de persoonlijke dienstverlening (bv. Digi.me).

Als we kijken naar de definitie van Europa dan lijken zij te koersen op een meer generieke toepassing waarin verschillende soorten persoonlijke data (uit overheidsbronnen) kunnen worden opgeslagen voor gebruik bij een breed scala aan publieke en private diensten (bv. leeftijd, adres, beroepskwalificaties, rijbewijs en betaalddata). Het is onduidelijk of een wallet alle gegevens *moet* kunnen verwerken of dat er ook ruimte is voor specifieke toepassingen waarin een meer beperkte of juist ruimere gegevensset wordt gebruikt (zoals bij sommige vormen van career wallets het geval is). Ook is onduidelijk hoe Europa staat tegenover meer high-functionality wallets en of/welke eisen er gaan worden gesteld aan architectuur (zoals decentraal versus centraal). Europa koerst erop om in Q4 2022 een toolbox gereed te



hebben met handvatten voor landen om één of meerdere eIDAS-proof wallets te maken of kiezen.

Voorbeelden van career wallets (en aanverwante initiatieven)

De term *career wallet* is een verzamelnaam voor diverse toepassingen die mensen in staat stellen om over geverifieerde gegevens te beschikken die voor je loopbaan relevant zijn en deze te delen met bijvoorbeeld opleiders, recruiters of werkgevers. Te denken valt aan diploma's, certificaten en werkhistorie maar ook aan gevalideerde referenties, salaris, promoties, taken & verantwoordelijkheden. Diverse marktpartijen, onderwijsinstellingen en overheden zijn in de afgelopen jaren gestart met experimenten met career wallets. De ambities en doelstellingen die ten grondslag lagen aan deze experimenten verschilden van elkaar, maar de voorgestelde technische oplossing was in de regel wel hetzelfde, namelijk een wallet waarin door de gebruiker *verifiable credentials* (bijv. een diploma of onderwijscertificaat) verzameld en overlegd konden worden aan een relevante partij.

SSI

De initiatieven die we in deze verkenning zijn tegen gekomen zijn te categoriseren als Self Sovereign Identity (SSI). SSI zou je kunnen karakteriseren als een implementatievorm voor wallets. Achter SSI – of op zijn Nederlands zelf-soevereine identiteit – schuilen cryptografische technologieën, zoals 'public-key cryptografie', 'zero-knowledge proofs' en vaak ook blockchain. Deze technologieën geven de gebruiker controle over welke persoonsgegevens met wie gedeeld worden, terwijl de ontvanger van de persoonsgegevens deze snel elektronisch kan verifiëren. Voor een nadere beschouwing van SSI en hoe het zich verhoudt tot centrale en federatieve identiteiten, raden we dit blog van Innovalor aan: <https://innovalor.nl/Blogs/self-sovereign-identity>

Low versus high functionality

Als het gaat om career wallets zien we op dit moment vooral low-functionality wallets en een enkele high-functionality wallet. Er wordt wel veel potentie gezien op het vlak van high-functionality, zoals het geven van advies over baankansen of passende opleidingen. Doorgaans wordt dat gezien als een meer lange termijn ontwikkeling, omdat het daarvoor nodig is dat een breed scala aan publieke en private bronhouders is aangesloten, alsmede partijen waarbij je zo'n wallet kunt gebruiken.

In deze verkenning is gesproken met de volgende initiatieven⁴ uit het netwerk van Digicampus en Dutch Blockchain Coalition:

Initiatief	Toelichting	Status
Rabobank en Randstad (als onderdeel van de HR-coalitie)	Zijn in 2018 een samenwerking gestart met opleiders en (andere) werkgevers (de HR Coalitie). Doel is de arbeidsmobiliteit te verbeteren met behulp van een persoonlijke omgeving ('career wallet') waarin de gebruiker zelf gegevens beheert en kan delen met externe partijen zoals (potentiële) werkgevers.	<p>Proof of Concept opgeleverd en daarmee technische haalbaarheid aangetoond.</p> <p>Voor POC eigen wallet gebouwd maar op termijn is de voorkeur om gebruik te maken van een generieke oplossing.</p> <p>Hebben behoefte aan een proef met daarin ook gegevens uit overheidsbronnen om nader onderzoek te doen naar (gewenst) gebruik.</p>
Skillswallet	Een publiek-private samenwerking in de Metropoolregio Amsterdam en onderdeel van de Economic Board Amsterdam. Doel is het realiseren van een datakluis waarmee werkenden en werkzoekenden hun skillsdata kunnen beheren en delen. Hiervoor wordt een wallet uit de markt gebruikt (Jolocom). Met dit project wordt onderzocht hoe zo'n generieke wallet als een Skillswallet gebruikt kan worden.	Recentelijk geld gekregen vanuit het Small Business Innovation Research programma (RVO) t.b.v. haalbaarheidsonderzoek naar de Skillswallet. House of Skills trekt daarin samen op met dit-WERKt en TNO.
BlockChange	Een initiatief om voor iedereen een digitale rugzak te creëren waarmee leerervaringen kunnen worden meegenomen en gebruikt.	Onderzoek gedaan naar maatschappelijke, economische en technische haalbaarheid. Prototype getest op praktijkschool in Helmond. Behoeftte aan bredere proeftuin met meer dienstverleners t.b.v. nader gebruikersonderzoek. Ook onderzoek naar evt

⁴ Buiten deze initiatieven van eigen bodem zijn er in het buitenland ook nog verschillende career wallet initiatieven.

		fusiepartners en platform- en architectuurkeuzes.
WorkPI	Biedt een oplossing om mensen en organisaties te helpen om skills te meten en ontwikkelen t.b.v. re-skilling en job-matching. WorkPI biedt niet zelf een wallet maar maakt gebruik van een open source oplossing. Zij ontwikkelen in feite diensten op basis van de data die in de wallet staat (met behulp van Privacy Preserving Technologies).	WorkPi is een werkende oplossing die gebruikt maakt van data van assessment- en HR-platforms.

Daarnaast is met diverse aanverwante initiatieven gesproken:

Initiatief	Toelichting
TU Delft als onderdeel van een digital credentials consortium	Consortium van 12 universiteiten, dat werkt aan afspraken/een infrastructuur voor het veilig/integer kunnen uitwisselen van academische credentials.
EDUmij (DUO)	In dit programma wordt gewerkt aan een mechanisme of voorziening om mensen een leven lang beschikking te geven over hun leer- en ontwikkelopbrengsten.
Data Sharing Coalition	Een door het Ministerie van EZK gesteund initiatief dat cross-sectoraal datadelen stimuleert.
P-direkt	HR-dienstverlener van de overheid. Heeft het onderwerp career wallets eerder als interessante ontwikkeling aangemerkt bij de Interdepartementale Commissie Organisatie en Personeelsbeleid (ICOP).
Programma Regie op Gegevens (Rog)	Programma van BZK waarin wordt gewerkt aan een vertrouwensraamwerk en referentie-architectuur voor digitale uitwisseling van gegevens tussen overheden, private en maatschappelijke organisaties (onder regie van de burger en met behulp van private oplossingen).
Programma Toekomst Gegevensuitwisseling	Programma van SZW waarin is gewerkt aan een toekomstbestendig stelsel voor

Werk en Inkomen (TWI) - <i>gestopt</i>	gegevensuitwisseling (onder regie van de burger) in het Werk- en Inkomensdomein, gebaseerd op de principes uit het programma RoG.
Programma Europese Digitale Identiteit (EDI)	Programma van BZK. Verantwoordelijk voor de implementatie van eIDAS 2.0, waarin Europa lidstaten verplicht stelt een mobiele wallet aan te bieden voor grensoverschrijdende dienstverlening (digitaal en fysiek).

Ook hebben we relevante ontwikkelingen gevonden waar geen contact mee is geweest.

Initiatief	Toelichting
EBSI	De European Blockchain Services Infrastructure is bedoeld om grensoverschrijdende diensten te ondersteunen en is bedoeld voor inwoners om regie op gegevens te kunnen uitoefenen. RvIG en DUO zijn betrokken in het Early adopters programma t.b.v. identiteits- en diploma credentials.
Europass	Een initiatief van de Europese Commissie waarin wordt gewerkt aan een infrastructuur voor het veilig kunnen uitwisselen en erkennen van onderwijscredentials, zoals kwalificaties en leerresultaten.
ESCO	Een initiatief van de Europese Commissie om een "common language" te bieden voor Skills, Competences en Occupations, t.b.v. het bevorderen van arbeidsmobiliteit in Europa.
CompetentNL	Een project van UWV dat moet leiden tot een skills-ontologie, waarmee op een verfijndere manier kan worden gekwantificeerd wat iemand kan. Deze gezamenlijke taal moet leiden tot het beter kunnen matchen op de arbeidsmarkt en het kunnen geven van advies over bijvoorbeeld skills die je nog mist voor een bepaalde vacature.
EDUbadges	Een initiatief van SURF om studenten en werkenden een bewijs te kunnen geven van

	opgedane kennis en vaardigheden in het onderwijs. Inmiddels in gebruik door 20 instellingen.
VOG als credential	Justis werkt aan het ontsluiten van de VOG als credential en werkt daarmee samen met Sphereon, leverancier van SSI technologie.

2. Verwachte baten, risico's en kosten van career wallets


De ontwikkeling van career wallets past in de overheidsbrede ambitie om mensen beschikking te geven over persoonlijke gegevens (in de vorm van bv credentials) voor gebruik in dienstverlenende processen. In de verkenning hebben we partijen gevraagd naar de verwachte baten, kosten en risico's van career wallets, alsmede een onderbouwing daarvan. Een aantal opmerkingen vooraf:

- De kosten, baten en risico's die hier genoemd worden betreffen hoofdzakelijk aannames. We hebben geen praktijkonderzoek naar de baten noch naar de kosten kunnen vinden. De experimenten die tot nu toe zijn gedaan gingen vooral over technische en soms ook economische haalbaarheid.
- De cijfers die we hebben gevonden komen uit een kosten-/batenonderzoek naar de career wallet door KPMG in opdracht van Rabobank. Dit rapport is niet publiek toegankelijk maar hebben we voor deze verkenning mogen inzien.
- We hebben niet kunnen vinden dat er alternatieven zijn onderzocht.

Baten

De volgende baten van career wallets worden verwacht:

- **Regie op gegevens en dataminimalisatie:** uittreksels en ruwe data bevatten vaak veel meer informatie dan nodig is. Career wallets bieden de mogelijkheid om alleen te delen wat nodig is met partijen die je vertrouwt.
- **Minder administratieve lasten bij het overstappen naar een andere baan of opleiding:** de career wallet vermindert naar verwachting de administratieve lasten



van studenten/werknemers. Kopieën en uittreksels worden vervangen door digitaal gewaarmerkte credentials die door een wallet worden opgehaald bij de bron en vervolgens met een druk op de knop kunnen worden gedeeld.

- **Ondersteunen van een op skills gerichte onderwijssector en arbeidsmarkt**

(leven lang leren): in zowel het onderwijs als op de arbeidsmarkt wordt meer en meer waarde gehecht aan kwalificaties, ervaring en persoonlijkheid, in plaats van aan cijferlijsten, diploma's en functietitels. Het World Economic Forum (2019) noemde skills de nieuwe "valuta" op de arbeidsmarkt⁵. Career wallets zouden dit soort gegevens kunnen samenbrengen in een gevalideerd portfolio. Dat zou kunnen leiden tot **betere en minder bevooroordeelde matches** tussen werknemers en werkgevers. Bovendien kunnen er op basis van gegevens in een wallet **aanvullende (proactieve) diensten** geboden worden zoals het aandragen van passende baan- of ontwikkelkansen en ondersteuning bij het overstappen naar een sector waar betere baankansen zijn.

- **Tegen lagere kosten kunnen aannemen van nieuwe werknemers:** veel van de controles die nu nog handmatig plaatsvinden kunnen met een career wallet digitaal. In deze verkenning is benoemd dat dit forse baten kan hebben voor alle sectoren waarin verplichte controles op beroepskwalificaties plaatsvinden, zoals de zorg, het notariaat en de bancaire sector⁶. Maar ook het controleren van de feitelijke juistheid van claims zoals arbeidsverleden, salaris, opleidingen en certificaten kan met een career wallet simpeler en sneller. In de bancaire sector heeft KPMG onderzoek gedaan naar de kosten en baten van career wallets in opdracht van Rabobank⁷. Zij verwachten dat de kosten voor onboarding en verificatie in die sector kunnen worden teruggebracht met 50-60% (momenteel kost het onboarden van een medewerker +/- 400 euro). Voor de gehele bv Nederland becijfert KPMG een maatschappelijke wist van 130 miljoen euro per jaar (bij een gemiddelde van 7 baan- of opdrachtwisselingen per werkende Nederlander).

⁵ <https://www.weforum.org/whitepapers/strategies-for-the-new-economy-skills-as-the-currency-of-the-labour-market>

⁶ Denk aan: BIG-registratie en specialisten registratie (artsen), NBA-inschrijving (advocatuur), Wft-certificaat (financiële dienstverlening), rijbewijs en Code 95 (beroepschauffeurs), NEN-3410 certificering (elektriciens)

⁷ Het rapport is niet publiek beschikbaar, maar hebben we voor deze verkenning mogen inzien. KPMG heeft naderhand wel een visie op career wallet gepubliceerd: <https://home.kpmg/nl/nl/home/insights/2021/06/career-wallets-een-win-win-en-een-no-regret-move-voor-de-arbeidsmarkt.html>


- **Kunnen vertrouwen op de verstrekte gegevens / sneller kunnen aannemen van nieuwe werknemers:** met een career wallet kunnen werkgevers/opleiders vertrouwen op de gegevens die worden aangeleverd: validatie vindt realtime plaats bij een vertrouwde bron. Handmatige controles in sollicitatieprocedures vallen weg waardoor mensen minder lang (zonder salaris) tussen banen op de bank komen te zitten. KPMG verwacht dat in de bancaire sector de doorlooptijd voor het aannemen van een externe medewerker met een week verkort kan worden en die van een interne medewerker met 3 weken. In gesprek met Rabobank en Randstad is aangegeven dat de huidige doorlooptijd 4-6 weken bedraagt.
- **Minder fraude:** doordat gewerkt wordt met geverifieerde gegevens uit betrouwbare bronnen wordt fraude bemoeilijkt. In de verkenning is aangegeven dat het voor werkgevers uitermate lastig is om de authenticiteit van bepaalde claims op een CV te verifiëren, dat het een arbeidsintensieve taak is en kostbaar om mensen daarvoor op te leiden. Cijfers hebben we hierover niet kunnen achterhalen. Als het gaat om de omvang van de fraudeproblematiek verwijst KPMG naar een onderzoek dat in het AD⁸ heeft gestaan. Hierin is een steekproef van 10.000 cv's onderzocht en bleek in ruim 75% van de gevallen sprake van onwaarheden.

Risico's

In de verkenning is ook gesproken met partijen over risico's van de ingebruikname van career wallets. De volgende zijn ter sprake gekomen:

- **Risico dat de oplossing niet aansluit bij de problemen:** een aantal partijen geeft aan een goede probleemanalyse te missen, alsmede een afweging tussen verschillende alternatieven om die problemen op te lossen. Ook zijn er twijfels in hoeverre er behoefte is bij mensen om regiehandelingen uit te voeren.
- **Risico op controlesamenleving:** als het makkelijker wordt om gegevens te delen zal er naar verwachting ook door meer partijen om worden gevraagd in situaties waarin dat nu niet het geval is. Er wordt getwijfeld of er in praktijk wel echt sprake gaat zijn van regie op gegevens, of dat de regie ligt bij de partij die bepaalt welke bewijzen je moet overleggen om iets te mogen.
- **Risico op overbevraging en niet goed op waarde kunnen schatten van de bevraging:** er wordt getwijfeld of mensen in staat zijn in te schatten wat een terechte of een onterechte gegevensbevraging is en dat overbevraging leidt tot het klakkeloos op "ja" drukken in een wallet, zoals bijvoorbeeld ook het geval is bij de verplichte

⁸ <https://www.ad.nl/werk/driekwart-cvs-bevat-onwaarheden-mensen-zijn-bang-dat-ze-baan-anders-niet-zullen-krijgen~a6daecaf/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>



cookie-acceptatie op websites. In eerder onderzoek van de Erasmusuniversiteit in opdracht van BZK (2015) is in dit verband ook gesproken van een controle-paradox: een gevoel van controle over eigen gegevens leidt tot onveilig gedrag⁹.

- **Risico op vinkjes-economie:** er wordt een risico gezien dat de eigenschappen en kwaliteiten van mensen gereduceerd worden tot 'vinkjes'. Dat kan leiden tot erosie van de menselijke maat in besluitvormingsprocessen. Ook kan het ertoe leiden dat mensen op zoek gaan naar 'mazen in de wet' om toch aan de benodigde vinkjes te komen.
- **Onderscheid tussen de "haves" en "have-nots":** er is zorg dat het niet kunnen of willen gebruiken van een career wallet je kansen op een baan gaat verkleinen, omdat het voor organisaties eenvoudiger, goedkoper en betrouwbaarder is om met iemand in zee te gaan die wel een wallet heeft.

Kosten

Het is geen onderdeel van deze verkenning geweest om een kosten-/batenanalyse uit te voeren. Wel zijn diverse inspanningen genoemd waarvoor kosten verwacht worden:

- Het realiseren van één of meerdere career wallets: er zijn al open source wallets in de markt beschikbaar die als basis kunnen dienen waarmee kleinschalige proeven zijn gedaan voor gebruik als career wallet.
- Het ontwikkelen en beheren van een ontologie: voor beroepen en skills wordt hier al op diverse plekken aan gewerkt, maar het is niet uitgesloten dat ook voor andere soorten gegevens goede afspraken over definities nodig zijn.
- Het aanpassen van de systemen van bronhouders om gegevens (in een nader te bepalen standaard) te kunnen verstrekken aan leveranciers van wallets;
- Het aanpassen van de systemen van (publieke en private) dienstverleners om wallets als identificatiemiddel te accepteren.
- Het maken van beleid en aanpassen van wetgeving.
- Het inrichten en uitvoeren van toezicht op wallets.

⁹ <https://kennisopenbaarbestuur.nl/media/186722/meer-controle-door-burgers-over-hun-persoonsgegevens.pdf>

3. Lopende beleidsontwikkelingen en programma's en hoe career wallets daarin passen.

Op verschillende plekken binnen de overheid wordt nagedacht over manieren, kaders en spelregels om mensen regie op gegevens te geven, al dan niet met behulp van wallet-oplossingen. Deze ontwikkelingen bieden zowel kansen als knelpunten voor verdere proeven met career wallets.

Ontwikkeling	Kansen	Knelpunten
Programma Regie op Gegevens (BZK)	<p>Hebben een referentie-architectuur en vertrouwens- raamwerk in 1e versie klaar om regie op gegevens via (private) wallet-oplossingen mogelijk te maken. Het programma heeft behoefte om in 2022 proeven te doen met o.a. private wallet/PDM-oplossingen om de kaders te toetsen en verder te ontwikkelen.</p> <p>Het programma heeft daarnaast onderzoek laten doen naar stimuleringsmaatregelen partijen die een rol moeten hebben in het stelsel te bewegen die rol te vervullen, waaronder bronhouders.</p>	Onduidelijk of het programma bronhouders in beweging kan gaan brengen om daadwerkelijk gegevens beschikbaar te gaan stellen voor proeven.
eIDAS 2.0 (EU/BZK)	De herziene versie van eIDAS gaat landen verplicht stellen tenminste één wallet (publiek of privaat) te notificeren voor grensoverschrijdend gebruik van credentials/attributen. De verplichte gegevensset vanuit de EU bevat ook gegevens die in deze verkenning als noodzakelijk zijn aangemerkt zoals diploma's en beroepskwalificaties, maar onduidelijk is of het alle	Onduidelijk hoe de EU-genotificeerde wallet zich gaat verhouden tot bestaande career wallet initiatieven. Onduidelijk of de kaders uit de EU ook gaan gelden voor wallet-oplossingen die alleen in Nederland actief zijn.

	gegevens gaat bevatten die nodig zijn om alle beoogde functies van een career wallet te vervullen.	
Programma Europese Digitale Identiteit (BZK)	Willen middels experimenten en onderzoek handen en voeten geven aan de implementatie van eIDAS 2.0	Onduidelijk of/hoe private oplossingen, zoals career wallets, op termijn een rol gaan krijgen.
Wet digitale overheid (BZK)	De eerste tranche van de Wdo creëert een 'stelsel van open toelating' voor authenticatiemiddelen. In de tweede tranche worden kaders voorzien voor het verantwoord delen van gegevens met partijen binnen en buiten de overheid ¹⁰ .	<p>De rol van walletleverancier is nog niet opgenomen in de wet en vooralsnog is onduidelijk of ook hier een stelsel van open toelating voor wordt gecreëerd. Politiek leven zorgen en vragen over de rol van private partijen in het eID-landschap.</p> <p>Het is nog niet duidelijk wanneer de tweede tranche van de Wdo er is (de eerste tranche is nog niet door de Kamer). Het kan nog enkele jaren duren voor er een wettelijke basis is voor gegevensdeling via wallet-oplossingen.</p> <p>Het is onduidelijk welke eventuele aanvullende eisen er vanuit de wet gesteld gaan worden aan walletleveranciers. Het is onduidelijk wat de bestaande interoperabiliteits-eisen in de wet betekenen voor wallets, zoals ontsluiting via een Routeringsvoorziening en gebruikmaking van polymorfe pseudonimisering als encryptiemethode.</p>
Digitale Bronidentiteit (BZK)	Er is nog niet precies bekend wat de digitale bronidentiteit gaat zijn maar in potentie kan	Een nadere uitwerking van de DBI is nodig om te weten wat de relatie met career wallets is

¹⁰

<https://www.digitaleoverheid.nl/overzicht-van-alle-onderwerpen/wetgeving/wet-digitale-overheid/vooruit-blik-op-tweede-tranche-wet-digitale-overheid/>

	het het mechanisme zijn om wallets te voorzien van gegevens/credentials.	en of dit tot knelpunten leidt voor bestaande ontwikkelingen.
SZW-beleid/Programma TWI	In het programma TWI is gewerkt aan een zogenoemd burgerregiemodel (wallets en credentials) voor het werk- en inkomensdomein dat basis kan dienen voor verdere afspraken.	Het programma is inmiddels gestopt. Leerpunt uit het programma is dat een groot aantal partijen mee moet in de ontwikkeling van kaders en afspraken, ook binnen de overheid. TWI liep voor sommigen te ver op de troepen vooruit.
OCW-beleid/EDUmij	Met EDUmij beoogt men een MedMij-achtig afsprakenstelsel voor het onder regie van de burger delen van leer- en ontwikkelopbrengsten. De casus career wallets kan gebruikt worden om afspraken te ontwikkelen en toetsen en het gesprek aan te gaan hoe sectorale afspraken zich gaan verhouden tot bv kaders uit het Programma RoG en in de Wdo.	Er zijn in het programma op dit moment geen plannen om gegevens te ontsluiten via private wallet-leveranciers en/of voor gebruik bij private diensten.
MijnGegevens-app (Logius)	Deze app toont alle persoonlijke gegevens uit MijnOverheid in één app, waaronder gegevens die in het kader van career wallets interessant zijn (inkomen, diploma's). Op dit moment is de MG-app bedoeld voor inzage maar er wordt ook gewerkt aan een proef met de functie aantonen. Op dit moment gaat dat om aantonen 18+.	Het is onduidelijk of de MG-app alle data gaat bevatten die de private sector (werkgevers, opleiders) in een career wallet zouden willen terugzien. Ook is onduidelijk of de MG-app bruikbaar wordt voor private diensten. Voor private aanbieders van wallets is het onduidelijk hoe de MG-app zich gaat verhouden tot hun oplossingen. Het mechanisme van de MG-app is anders dan dat van private career wallets, zo is eerstgenoemde bv niet gebaseerd op decentrale technologie. In hoeverre dat relevante verschillen zijn (bv voor gebruik) zal nader onderzocht moeten worden.

Innovatiebeleid P-direkt	P-direkt is geïnteresseerd om nader te onderzoeken hoe career wallets gebruikt kunnen worden bij de overheid als werkgever/t.b.v. het ondersteunen van arbeidsmobiliteit bij de overheid.	Zonder opdracht kan P-direkt hier geen prioriteit aan geven.
--------------------------	---	--



4. Behoeftes aan verdere proeven met career wallets en waarom partijen dit niet zelf van de grond krijgen.

Welke partijen zijn enthousiast over verdere proeven met career wallets?

De volgende concrete behoeften zijn geuit voor verdere proeven met career wallets:

- Er is concrete interesse vanuit de **bancaire sector**¹¹. Zij zien kansen om met career wallets de doorlooptijd van baan-naar-baan te verkorten en de kosten voor werving en selectie te verlagen. Ook worden kansen gezien om te experimenteren met het matchingproces, al vraagt dat om een veel bredere set credentials en samenwerking tussen een groter aantal partijen (waaronder private opleiders). Voor de bancaire sector zou een proef met digitale verstrekking van het Wft-certificaat als eerste stap interessant zijn omdat dit nu een zeer tijdrovend (en wettelijk verplicht) controleproces is. Het Wft-certificaat zit in een register bij DUO (in opdracht van MinFin). Er is met Rabobank, leveranciers van career wallets en een medewerker van DUO gesproken over mogelijkheden voor een proef in het kader van het EDUmij programma (zie volgende bullet).
- **EDUmij** is een initiatief dat is ontstaan vanuit de Informatiekamer (een sectoraal overlegorgaan van OCW). Het doel van EDUmij is een mechanisme of voorziening op te leveren waarmee mensen regie krijgen over hun leeropbrengsten en ontwikkelgegevens. EDUmij zit in verkenningsfase. Met een medewerker van DUO is verkend of proeven met career wallets passen in het EDUmij programma. Hoewel het idee van career wallets past bij het doel van het programma, is het delen van gegevens via wallet-oplossingen en/of t.b.v. gebruik bij private dienstverleners (zoals

¹¹ Er is gesproken met Rabobank die onderdeel is van een HR-coalitie die al langer onderzoek doet naar career wallets. In de HR-coalitie zitten partijen als Randstad, KLM, ING en Achmea.



de bancaire sector) nu niet in scope. Waarschijnlijk gaat het programma zich allereerst toeleggen op de uitwisseling tussen onderwijsinstellingen onderling.

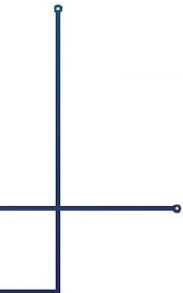
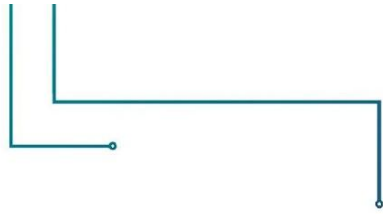
- **Initiatiefnemers van carrière wallets:** de partijen die we in deze verkenning spraken zijn geïnteresseerd om met verdere proeven te verkennen hoe mensen carrière wallets zouden kunnen en willen gebruiken, welke aanvullende diensten daarop geleverd kunnen worden en hoe gegevens uit overheidsregisters daarin betrokken kunnen worden.
- Er is gesproken met vertegenwoordigers van het **Programma Regie op Gegevens**. Daar is concrete behoefte aan het inrichten van een proeftuin om al experimenterend en lerend de opgestelde kaders door te ontwikkelen. Er is een eerste versie van een vertrouwensraamwerk en referentiearchitectuur opgesteld voor (private) oplossingen die kunnen bijdragen aan regie op gegevens. Het programma wil in 2022 met proeven starten, daarvoor zoekt men naar usecases en carrière wallets zou er één van kunnen zijn. Voor Regie op Gegevens zou samenwerking met EDUmij ook interessant zijn, omdat daarmee ook gekeken kan worden naar wat je regelt in centrale kaders en wat in sectorale afsprakenstelsels.
- **Met P-direkt** zijn verkennende gesprekken gevoerd over deelname aan proeven in de rol van overheid als werkgever. Bijvoorbeeld om te ondervinden hoe carrière wallets in selectieprocessen gebruikt (kunnen) worden en hoe ze kunnen helpen in de transitie van werk-naar-werk. P-direkt heeft het onderwerp carrière wallets in 2021 geagendeerd in de Interdepartementale Commissie Organisatie en Personeelsbeleid (ICOP). Ze zijn geïnteresseerd om hier een vervolg aan te geven maar kunnen er zonder concrete opdracht geen prioriteit aan geven.
- Met het **Programma Europese Digitale Identiteit** worden gesprekken gevoerd over een rol van Digicampus in de begeleiding van een onderzoeks- en experimenteeragenda om beter te begrijpen of en hoe de Europese kaders impact gaan hebben op de gewenste gebruiksmogelijkheden van wallets in Nederland. Er is in het programma nog geen keuze gemaakt of en hoe private walletleveranciers een rol kunnen krijgen in dit traject en of carrière wallets een passende usecase is.
- De **Data Sharing Coalition** is door Rabobank gevraagd om te helpen bij het opzetten van een proef met carrière wallets. DSC is een door EZK gesteunde coalitie die organisaties helpt om tussen domeinen en sectoren data uitwisseling mogelijk te maken. DSC is bereid te helpen maar zoekt naar bereidwilligheid bij de overheid om aan dit soort proeven mee te werken.

Welke barrières worden ervaren waardoor verdere proeven niet van de grond komen?

Partijen zijn in de verkenning gevraagd welke barrières ze ervaren om zelf een vervolg te geven aan career wallets. De volgende knelpunten zijn genoemd door private partijen (leveranciers van wallets en private dienstverleners/werkgevers):

- Niet beschikbaar zijn van gegevens uit overheidsbronnen als verified credential (zoals diploma's en werkhistorie)¹²;
- Niet zonder meer beschikbaar komen van gegevens uit private bronnen (opleiders, softwareleveranciers) omdat partijen niet altijd baat hebben maar wel kosten moeten maken;
- Onduidelijkheid over de standaard(en) waarmee data in de toekomst beschikbaar gemaakt wordt t.b.v. wallet-technologie;
- Onduidelijkheid of er een juridische basis is om gegevens uit overheidsbronnen in een private wallet op te slaan;
- Het niet beschikbaar zijn van een planning wanneer gegevens als verified credential (of een andere voor wallets bruikbare standaard) beschikbaar komen;
- Onduidelijkheid over de spelregels en kaders waarbinnen leveranciers (in de toekomst) career wallets kunnen aanbieden;
- Onduidelijkheid over de infrastructuur die de overheid gaat leveren en wat de markt zelf moet bouwen;
- Kip-ei problematiek waardoor adoptie niet vanzelf op gang komt. Is gevolg van de complexiteit en dynamiek tussen partijen (issuers, subjecten en verifiers) en het grote aantal partijen dat gelijktijdig in beweging moet komen (waaronder partijen die er niet direct belang bij hebben maar die wel kosten moeten maken, of voor wie career wallets een bedreiging van hun business zijn).

¹² Bij andere wallet-toepassingen zien we dat gebruik wordt gemaakt van 'scraping'. Initiatiefnemers van career wallets zien dit niet als volwaardig alternatief voor de verified credentials waar zij om vragen, die wat hen betreft een hogere mate van zekerheid bieden over de juistheid/betrouwbaarheid van de gegevens.

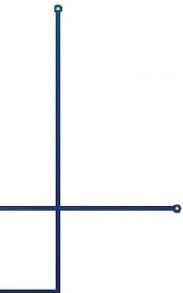
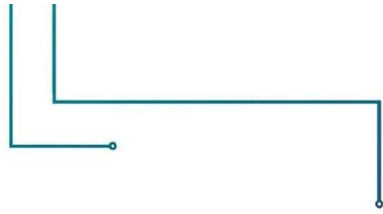
- 
- 
- Onduidelijkheid over de kosten(structuur): wie betaalt de infrastructuur? Wie betaalt het gebruik?
 - Kosten/moeite van het aanpassen van de IT-systemen van dienstverlenende partijen.

De volgende barrières zijn door publieke partijen genoemd:

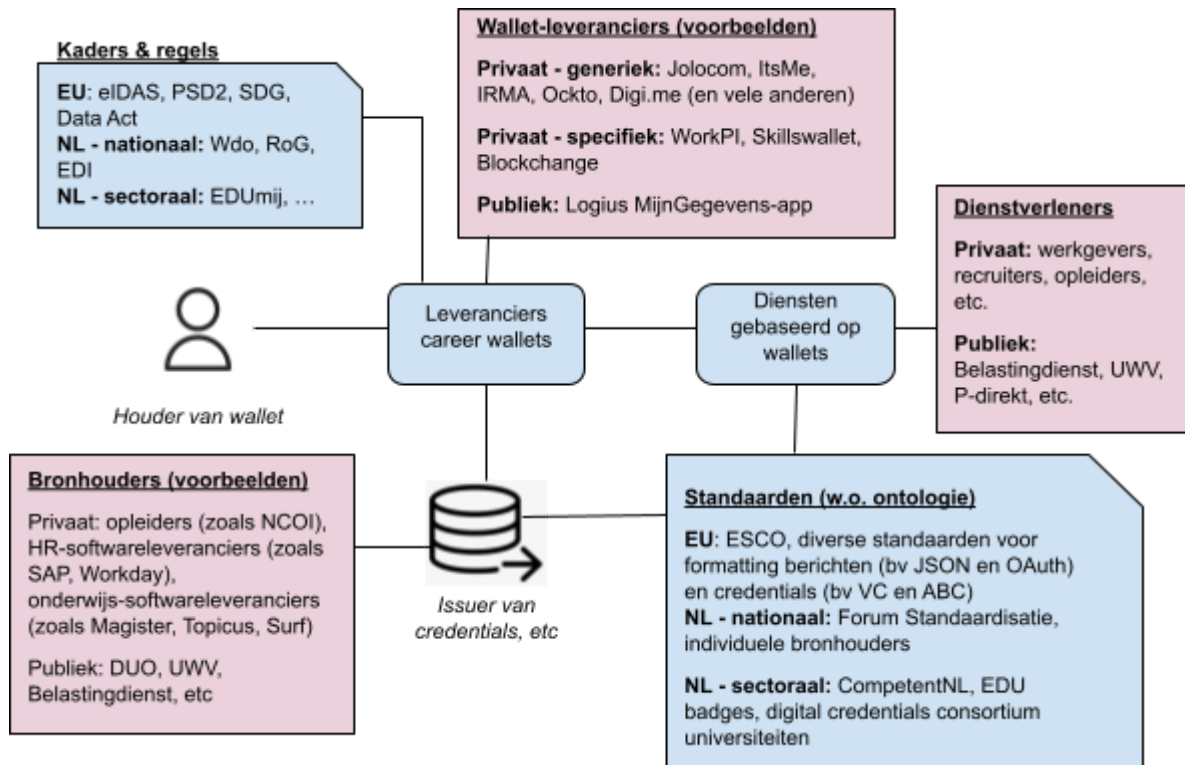
- Ontbreken van een beleidsopdracht met bijbehorende middelen om data uit de bron te ontsluiten t.b.v. career wallets;
- Onduidelijkheid over rolverdeling publiek-privaat, bijv. of de markt een rol krijgt in het aanbieden van wallets;
- Onduidelijkheid of career wallets een ontwikkeling is die beleidsmatig gedragen wordt;
- Onduidelijkheid over of en hoe aan te sluiten bij SSI-trajecten in EU-verband (eSSIF/EBSI)
- Zorgen over ongewenste maatschappelijke effecten van het gebruik van wallets in het algemeen en career wallets in het bijzonder;
- Onduidelijkheid over mogelijke en wenselijke businessmodellen (wie betaalt voor de wallet?);
- Ongetoetste aannames / ontbreken van een maatschappelijke business case / zakelijke rechtvaardiging: is er een wel een behoefte/probleem bij gebruikers? Kan dat probleem ook anders opgelost worden? Onderliggend speelt een gevoel dat het vooral een economisch gedreven oplossing is (besparingen bij de markt).

Welke partijen zouden een rol moeten hebben in het geven van een vervolg aan career wallets en wat is specifiek de rol van de overheid?

Welke partijen nodig zijn voor het geven van een vervolg aan career wallets hangt af van het beoogde doel van dat vervolg. In deze verkenning hebben we geen eenduidig beeld kunnen vinden van dat doel (zie volgende hoofdstuk). Wel zijn (naast overheid) diverse partijen genoemd die mee zouden moeten doen om career wallets uiteindelijk voldoende interessant te maken voor gebruikers en dienstverleners:

- 
- 
- Voor het vullen van wallets met relevante gegevens wordt in de onderwijssector gekeken naar diverse grote softwareleveranciers die data in hun systemen hebben opgeslagen (Magister, Topicus, etc). Er is voor hen op dit moment weinig incentive om mee te doen; wel kosten, niet direct baten.
 - In de werksector wordt ook gekeken naar softwareleveranciers, met name die van HR-systemen (zoals SAP en Workday) en recruiters. Ook hier wordt gezien dat deze partijen niet direct belang hebben bij medewerking; career wallets zouden concurrentie voor bestaande business kunnen vormen.
 - Een derde belangrijk groep zijn de talloze private opleiders, zoals het NCOI.
 - Diverse initiatiefnemers benadrukken daarnaast dat er meer nodig is dan alleen gegevens beschikbaar krijgen. Zo zei één respondent: “Je kunt wel een credential in een wallet zetten maar de werkgevers moeten ermee aan de slag.” Rabobank en Randstad hebben aangegeven daar met de HR-coalitie een rol in te willen spelen aan de private kant.
 - Ook in het onderwijs wordt gezien dat er nog een inspanning nodig is om dienstverleners aan boord te krijgen, zoals grote scholen en universiteiten.

Onderstaand is een niet-limitatief overzicht gegeven van het soort spelers/initiatieven dat een rol heeft rondom career wallets.



Overzicht van soort spelers dat een rol heeft rondom career wallets

Welke rol wordt van de overheid verwacht?

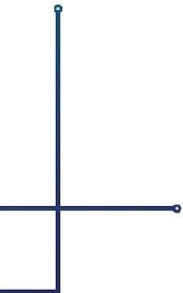
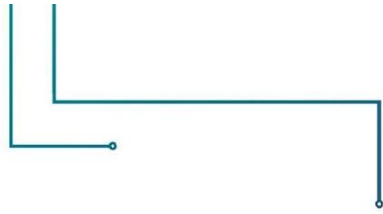
Gevraagd wat van de overheid wordt verwacht zijn de volgende antwoorden gegeven:

- *Het formuleren van een visie op career wallets:* bepalen of deze ontwikkeling voldoende relevant/urgent wordt bevonden om te faciliteren en wellicht ook als first mover zelf career wallets in een pilot te gaan gebruiken (en voor beiden budget beschikbaar te stellen). Hiervoor wordt met name gekeken naar de beleidsdepartementen SZW en OCW.
- *Het formuleren van een visie op de rol van private partijen in de levering van career wallets en het leveren van diensten gebaseerd op career wallets:* duidelijk maken of private leveranciers career wallet-technologie mogen aanbieden en daarbij gebruik mogen maken van gegevens uit overheidsbronnen. Duidelijk maken of dit soort

wallets gebruikt mogen worden in private dienstverlening. Hiervoor wordt met name naar BZK gekeken.

- *Het beschikbaar maken van gegevens (als verified credential):* zorgen dat er een planning komt wanneer, welke gegevens beschikbaar komen voor gebruik in (career) wallets. De volgende gegevens zijn in deze verkenning in ieder geval als belangrijk aangemerkt voor career wallets: diploma's (OCW/DUO), Wft-certificaat¹³ (MinFin/DUO), VOG (JenV/Justid), werkhistorie (SZW/UWV). Hiervoor wordt gekeken naar de beleidsdepartementen die verantwoordelijk zijn voor de gegevens, zoals SZW, OCW en MinFin.
- *Het leveren van een 'generieke infrastructuur':* bijvoorbeeld voor private bronhouders (zoals de leveranciers van onderwijssoftware en HR-software) zodat voor hen de investering minimaal is om credentials te gaan verstrekken. Ook (open source) wallets worden door een aantal partijen als generieke infrastructuur gezien, waarna zij met de source een career wallet kunnen maken.
- *Het komen tot kaders, spelregels en standaarden voor wallet-leveranciers, bronhouders, dienstverleners en gebruikers:* zorgen dat de lopende ontwikkelingen bijeen komen. Hiervoor wordt met name naar BZK gekeken. Gevraagd naar voorbeelden van kaders en spelregels zijn de volgende genoemd:
 - Een juridische basis zodat persoonlijk gegevens uit overheidsbronnen in wallets verwerkt mogen worden;
 - Standaarden en afspraken (neerzetten en afdwingen): voor verstrekken van gegevens/credentials, opslag, beveiliging, maar ook voor processen zoals revocatie.
 - Kaders die tot een voorspelbaar werkend systeem leiden en vertrouwen geven aan gebruikers, dienstverleners, leveranciers, politiek en maatschappij;
 - Kaders die aan leveranciers van wallet-technologie helder maken waaraan hun oplossing moet voldoen;
 - Regels die publieke en private bronhouders ertoe gaan bewegen gegevens als verified credential (of een andere voor wallets bruikbare standaard) beschikbaar te stellen;
 - Regels die de gegevens van gebruikers veilig houden en minder wenselijke/veilige vormen van gegevens ophalen (zoals 'scrapen') tegengaan;

¹³ Wft staat voor de 'Wet op financieel toezicht'. In deze wet wordt van financiële dienstverleners (banken, verzekeraars, etc) verplicht dat medewerkers een Wft-certificaat hebben. Er zijn verschillende Wft-diploma's.

- 
- 
- Regels die voorkomen dat partijen met iemands data aan de haal kunnen gaan omdat je op een vinkje hebt geklikt;
 - Een taxonomie/ontologie voor gegevens die in career wallets worden gebruikt.

5. Strategieën voor het geven van een vervolg aan career wallets

De theorie: bewijzen versus bewegen / oogsten versus opschudden

De Nederlandse School voor Openbaar Bestuur heeft in 2021 een essay gepubliceerd met strategieën voor *Experimenteren en opschalen*. Daarin wordt een gezamenlijke taal en canvas geboden om over het doel van experimenteren en opschalen na te denken. Het NSOB benadrukt dat er geen verkeerde strategie bestaat, maar dat het wel belangrijk is om een bewuste keuze te maken zodat het doel van experimenteren helder is en duidelijk is wat er na het experimenteren gaat gebeuren (ofwel: wat er met opschalen wordt bedoeld). Die twee zijn sterk met elkaar verbonden: wat je uit de experimenteerfase wil halen, hangt er mede van af wat je na de experimenteerfase wil gaan doen.

Uit het NSOB rapport: *Daarbij hoort de idee dat het perfecte of ideale model voor experimenteren en opschalen niet bestaat, maar dat het expliciete model wel mogelijk en wenselijk is. Het [gaat] er om steeds vragen te stellen als: Wat past hier? Waarom doen we dit zo? Is dit in lijn met de maatschappelijke opgave en de context waarin die speelt? Of is dit vooral reproductie van hoe we het altijd al doen of impliciet denken dat het hoort?*

Zowel voor experimenteren als voor opschalen onderscheidt het NSOB twee strategieën.

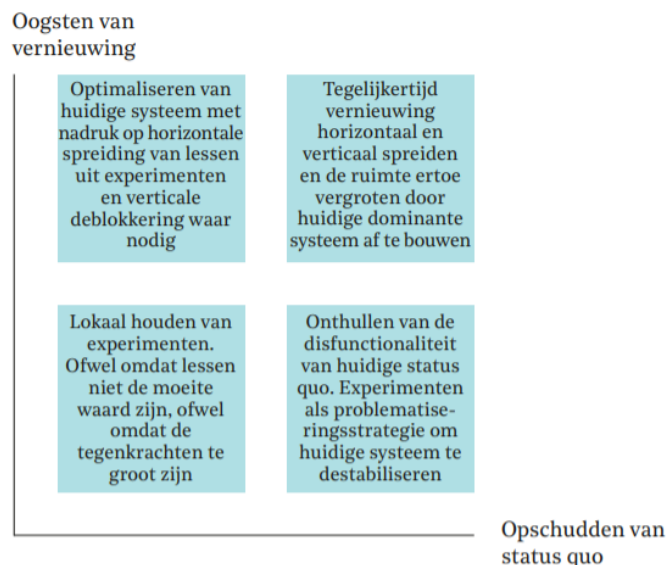
- **Strategieën voor experimenteren.** Experimenten kunnen zich richten op het leveren van bewijs, bijvoorbeeld dat iets werkt of waarom iets werkt. Daarnaast kunnen experimenten gericht zijn op het bewerkstelligen van beweging, bijvoorbeeld het aan boord krijgen van partijen, of gaandeweg een oplossing aanpassen aan de complexiteit van het huidige systeem.
- **Strategieën voor opschalen.** Opschalen kan verschillende vormen aannemen en bijvoorbeeld lokaal zijn of juist gaan om verbreding. In beide gevallen is de vraag hoe dat wat moet worden opgeschaald zich gaat verhouden tot de status quo. Wil je de leerervaringen uit experimenten oogsten om het huidige systeem te vernieuwen, of wil je het systeem opschudden en het huidige systeem vervangen?

Zowel bij experimenten als bij opschalen, leidt dit tot vier 'smaken':

Strategieën voor experimenteren



Strategieën voor opschalen




De praktijk: visies op experimenten met en opschaling van career wallets

In de verkenning zijn we verschillende visies tegen gekomen als het gaat om de vervolgstappen met career wallets. Deze hebben we op basis van de theorie van het NSOB als volgt ingedeeld:

Visies op experimenteren:

Bewijzen: Met name aan overheidszijde wordt de vraag gesteld of de overheid de ontwikkeling van career wallets (nu al) moet aanjagen. Er zijn partijen die - alvorens er ingrijpende investeringen worden gedaan in processen en infrastructuur - meer *bewijs* willen zien dat er een probleem wordt ervaren door mensen (op bv de arbeidsmarkt, of in het gaan studeren) dat door career wallets wordt opgelost. Er moet kortom meer onderzoek komen naar problemen het *waarom* van career wallets. Partijen die deze strategie verkiezen willen ook beter begrijpen welke maatschappelijke impact het gebruik van wallets in bijvoorbeeld de selectieprocedure van werkgevers teweeg gaat brengen (zowel positief als negatief). Relevante onderzoeksvragen in dit spoor zijn:

- 
- Welke problemen proberen we op te lossen en door wie worden die problemen ervaren, zijn er er alternatieve oplossingen in beeld en is een wallet het beste alternatief?
 - Worden de verwachte baten daadwerkelijk gerealiseerd en rechtvaardigen deze de benodigde investeringen?
 - Is er maatschappelijk draagvlak voor en behoefte aan gebruik van (career) wallets?



Bewegen: Partijen die met career wallets of de ontwikkelings van kaders bezig zijn, zien in de Regie op gegevens-ambities voldoende onderbouwing om de ontwikkeling van career wallets te steunen. Zij zien als logische vervolgstap het op gang brengen van een *beweging* met partijen die al experimenterend en lerend het *wat* en *hoe* verder kunnen vormgeven. Een aantal van de partijen verwacht bovendien dat verder bewijs voor het nut van career wallets pas geleverd gaat worden als er ruimte komt om grootschaliger proeven te doen met echte gegevens. Relevante onderzoeksvragen in dit spoor zijn:

- Hoe zouden mensen een career wallet willen gebruiken en welke partijen moeten aan boord zijn om stapsgewijs de benodigde gegevens ontsloten te krijgen?
- Hoe kunnen voldoende partijen worden bewogen om career wallets te gaan accepteren in de dienstverlening zodat het kip-ei probleem wordt doorbroken?
- Hoe maximaliseren we de positieve baten en beperken we eventuele negatieve uitkomsten van career wallets?
- Welke afspraken zijn er nodig over gegevensuitwisseling, beveiliging, taxonomie/ontologie, etc en hoe komen we tot deze afspraken?
- Hoe maken we career wallets haalbaar, betaalbaar en schaalbaar?

Visies op opschaling:

De visies op opschaling zijn niet heel expliciet aan bod gekomen in dit onderzoek, maar in diverse gesprekken zijn wel uitspraken gedaan over de gewenste toekomstige situatie met wallets.

Opschudden: Vooral aan de private kant zien we partijen die opschalen zoeken in de hoek van opschudden. Voor hen moet de beweging die met vervolgexperimenten op gang wordt gebracht leiden tot een overgang naar een decentrale identiteitsinfrastructuur waar de inwoner volledige regie heeft op alle gegevens die haar/hem toekomen. Experimenten zijn



vanuit dit visie ook bedoeld om de status quo te challengen en te laten zien dat een self-sovereign identity grote voordelen heeft voor de eindgebruiker.

Oogsten: Zowel aan de publieke als de private kant zien we partijen die bij opschalen denken aan oogsten. Soms omdat de stap naar opschudden als een te grote wordt gezien en soms omdat het uitgangspunt is dat hetgeen er is beter kan maar niet per sé helemaal over boord hoeft. Partijen die deze strategie aanhangen zouden de goede elementen uit experimenten (zoals meer dataminimalisatie en meer regie op steeds een beetje meer gegevens) willen toevoegen aan het huidige authenticatielandschap. In plaats van de stap naar een volledige decentrale identiteit te zetten worden de centrale en federatieve identiteiten die we vandaag de dag hebben verrijkt en eventueel aangevuld met decentrale identiteiten.

6. Aanbevelingen

Career Wallets sluiten aan op de volgende punten in de hoofdlijnenbrief: het benutten van kansen, een overheid die zelf aan het roer staat en de digitale transitie in goede banen leidt, regie op gegevens mogelijk maakt en daarbij publieke waarden borgt.

Conclusies:


1. Er zijn zorgen en vragen in politiek en maatschappij over wallet-technologie in het algemeen en de rol van de markt in het bijzonder.
2. De toepassing van career wallets zal zonder overheidsinterventie niet tot stand komen. Er is behoefte aan regie op de totstandkoming van kaders, het beschikbaar stellen van gegevens vanuit overheidsbronnen en op stimulering van gebruik.
3. Het ontbreekt aan een overkoepelende strategie voor experimenten met wallets in het algemeen en career wallets in het bijzonder. Het ontbreekt ook aan een visie op wat er na de experimenteerfase komt (wat bedoelen we met opschalen?).

We adviseren een vervolg in drie stappen en geven daarbij ook aan naar wie voor elk van de stappen wordt gekeken.

Stap 1: fundamentele besluiten

We constateren (politieke en beleidsmatige) onzekerheid over de maatschappelijke wenselijkheid van career wallets en de rol van de markt als wallet-leverancier.

- Maak helder of regie op gegevens per definitie wenselijk is of dat besluitvorming nodig is over of en welke vormen van career wallets gewenst zijn. Voor visie wordt gekeken naar OCW en SZW. Betrek hierbij ervaringen van VWS voor het uitwisselen van gezondheidsgegevens via het MedMIJ-stelsel en evt. ervaringen van andere partijen.
- Maak helder of je als first mover het onderwerp career wallets actief wil aanjagen (overheid als werkgever). Hiervoor wordt naar BZK, OCW en SZW gekeken.
- Geef snel helderheid aan de markt of zij een rol krijgen in het aanbieden van (career) wallets met gegevens uit overheids-bronnen en het bieden van diensten gebaseerd op wallets. Voor besluitvorming hierover wordt naar BZK gekeken.



Een samenhangende, lerende en experimenterende aanpak kan helpen bij het nemen van de besluiten. De beantwoording van de vragen zal leidend zijn voor een vervolg met career wallets en wie daarbij logischerwijs te betrekken.

Stap 2: experimenteren gebruikmakend van bestaande kaders

Er zijn verschillende visies op wat een logische vervolgstap met career wallets is:

- Bepaal het doel van het geven van een vervolg aan career wallets, stel een leeragenda op en financier deze gezamenlijk. Hiervoor wordt naar BZK, OCW en SZW gekeken.
- Laat een vervolg met career wallets aansluiten bij lopende programma's (RoG, EDI, EDUmij) en gebruik zo veel mogelijk de beschikbare (concept)kaders als basis.

Stap 3: toepassen binnen vastgestelde kaders

Om tot toepassing van career wallets te komen wordt op twee vlakken regie van de overheid gevraagd:

- Zorg voor regie op kaderstelling en spelregels: een aangewezen plek waar ontwikkelingen samenkomen. Voor centrale kaders wordt naar BZK gekeken, voor (aanvullende) sectorale afspraken naar OCW en SZW. Er zal hiertussen afstemming nodig zijn (wat moet centraal, wat sectoraal).
- Zorg dat gegevens systematisch beschikbaar worden gemaakt door bronhouders. In het Programma Regie op Gegevens loopt een verkenning naar stimuleringsinstrumenten. De instrument-keuze zal bepalen wie hier logischerwijs regie op kan voeren.



Bijlage 1: respondenten

Voor deze verkenning is gesproken met de volgende organisaties/initiatieven. Een aantal heeft deelgenomen aan een online workshop en met een aantal is een aanvullend 1-op-1 gesprek geweest.

Ministerie van BZK

Ministerie van OCW

Ministerie van SZW

DUO/EDUmij

Data Sharing Coalition

TU Delft

Programma Regie op Gegevens

Programma Europese Digitale Identiteit

P-direkt

Surf

Sphereon

dit-WERKt/Skillswallet

Stichting BlockChange

WorkPI

Rabobank

Randstad