



Jaarverslag 2016

Augustus 2017

INHOUD

1. Inleiding.....	2
2. Communicatie en voorlichting.....	4
3. Thema: arbeidsrelatie.....	6
4. Overige activiteiten.....	11
5. Financieel overzicht 2016.....	14

1. Inleiding

In het jaarverslag 2016 van de Commissie toezicht bescherming persoonsgegevens, Bonaire, Sint Eustatius en Saba (hierna te noemen: CBP BES), blikken we terug op de activiteiten die speerpunten dan wel van belang zijn geweest voor CBP BES in het jaar 2016.

CBP BES heeft als onafhankelijke toezichthouder de taak om toe te zien op de verwerking van persoonsgegevens overeenkomstig de Wet bescherming persoonsgegevens BES (Wbp BES). CBP BES is tevens belast met het toezicht op de verwerking van politiegegevens en de basisadministratie persoonsgegevens in de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba.

CBP BES werkt toe naar een gevoelde verantwoordelijkheid van mensen en organisaties op de eilanden om zorgvuldig en verantwoord met persoonsgegevens om te gaan. Dit is een conditio sine qua non voor de naleving van de wettelijke normen in de praktijk. CBP BES heeft vanaf haar oprichting (2014) aangegeven dat zij vanuit voorlichting over en bekendheid met de normen willen gaan werken naar toezicht op en naleving van de wet. Het gaat hier om voorlichting aan zowel betrokkenen (lees ook: burgers) als verantwoordelijken. CBP BES wil door middel van voorlichtingsactiviteiten in de komende jaren de bewustwording trachten te vergroten. De volgende onderwerpen zullen in het jaarverslag 2016 de revue passeren:

- Communicatie en voorlichting,
- Thema 2016: arbeidsrelatie,
- Overige activiteiten en
- Financieel overzicht 2016.

Situatie secretariaat

De bezetting van het secretariaat was in 2016 een zorgpunt. Zo kan het secretariaat geen voorlichtingssessies verzorgen betreffende de verwerking van politieke gegevens en nauwelijks uitvoering geven aan de toezichttaak waar die zich aandient. Uiteraard is dit een zeer onwenselijke situatie, mede gelet op de wettelijke opdracht en taak van de commissie. Het secretariaat is inmiddels meerdere malen benaderd met vraagstukken inzake de Wpg en het publiek weet het secretariaat ook te vinden. Er zijn verwachtingen geschapen waaraan tenminste basaal moet worden voldaan. De minimale bezetting van één persoon bleek in 2016 nogmaals ontoereikend te zijn. Het secretariaat is hierdoor erg kwetsbaar. Bij afwezigheid en uitval van de enige secretaris is het secretariaat direct onbemand. Het is urgent om te voorzien in ondersteuning voor de secretaris en capaciteit om de bedrijfsvoering / ondersteunende aangelegenheden. Volgens de commissie is de meest effectieve en efficiënte oplossing hiervoor om een officemanager aan te trekken die ook voor de basis dienstbaarheid kan zorgen bij afwezigheid van de secretaris. Gelet op de begroting zoals geaccordeerd voor het jaar 2016 kon CBP BES zich niet veroorloven om iemand in te huren om als officemanager te fungeren. Uit efficiencyoverweging wilde CBP BES overgaan tot het aantrekken van een uitzendkracht die als officemanager aan de slag kan. Het voornemen bestond om de uitzendkracht voor 16 uur per week te belasten met de ondersteuning van de secretaris. Bij gebrek aan deze ondersteuning in 2016 heeft de secretaris officemanagementtaken uitgevoerd in haar eigen / privé tijd.

De CBP BES voorziet dat op dit moment betere invulling van het secretariaat dan de huidige situatie (huidige secretaris a.i.) niet haalbaar is en wenst daarom de huidige inrichting aan te houden. De secretaris heeft wel dringend ondersteuning nodig op organisatorisch, administratief en juridisch

gebied. De huidige begroting bevat hiervoor te weinig middelen. CBP BES rekt er graag op dat deze dringende noodzaak wordt meegenomen in de vaststelling van de begroting voor 2018. CBP BES verwijst in dit kader naar haar brief van 28 januari 2016.

2. Communicatie en Voorlichting

CBP BES hecht veel belang aan hoogwaardige communicatie met het algemene publiek in de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba. Voor velen (verantwoordelijken en betrokkenen) is de Wbp BES nog steeds een vrij nieuw begrip en wettelijke bescherming van persoonsgegevens een nieuw fenomeen. De manier om dit onderwerp bespreekbaar te maken is door voorlichting te geven en in dialoog te gaan over de werking van de Wbp BES.

De onderwerpen privacy en de bescherming van persoonsgegevens konden in 2016 rekenen op veel maatschappelijke en publicitaire aandacht. Los van de geplande plenaire sessies heeft CBP BES zelf actief contact opgezocht met de pers en organisaties. Op 28 januari 2016 was het de Internationale dag van de Privacy. CBP BES heeft in deze week in Bonaire voorlichting gegeven met als doel de gemeenschap stil te laten staan bij het belang van een zorgvuldige omgang met persoonsgegevens, zoals namen, adressen, inkomensgegevens, foto's, ID-nummers en medische gegevens. De voorzitter en de secretaris van CBP BES hebben veel interviews gegeven aan zowel radio als televisie waar veel belangstelling bestond voor het onderwerp.

Organisaties, inwoners en personen die tijdelijk verblijven op Bonaire, Sint Eustatius en Saba moeten allereerst weten dat er wetgeving ter bescherming van persoonsgegevens bestaat. In de regio is het beschermingsniveau dat voor de BES geldt namelijk niet gangbaar. Door effectieve communicatie wordt het belang van een zorgvuldig gebruik van persoonsgegevens bij steeds meer partijen duidelijk. De intentie was om de bewustwording vorm te geven door onder andere één of meer van de volgende communicatiemiddelen toe te passen:

- informatiefolders;
- mediacontacten;
- voorlichtingsbijeenkomsten;
- een eigen website.

Het jaar 2016 stond in het teken van voorlichting met een focus op persoonsgegevens binnen arbeidsrelaties. Het secretariaat heeft in het kader van het thema arbeidsrelatie speciale folders laten ontwikkelen met de Do's and Don'ts voor de werkgever en de werknemer. De folders zijn in maart 2016 op de website geplaatst.

De voorlichtingssessies van maart 2016 waren gericht op bewustwording bij de werkgever. Dankzij de voorlichtingssessie weet de verantwoordelijke uit eigen beweging het secretariaat van CBP BES te vinden in het geval ze vragen hebben. Het secretariaat heeft een toename geconstateerd van het aantal vragen over de bescherming van persoonsgegevens.

In april 2016 zijn op Bonaire de één op één sessies van start gegaan. Hiervoor zijn vragenlijsten opgesteld die een beeld moeten geven van de stand van zaken bij de verantwoordelijke als het gaat om de verwerking van persoonsgegevens binnen arbeidsrelaties. Uiteraard zijn er ook aantekeningen gemaakt ingeval er andere vragen/varianten zijn die niet zozeer onder noemer "arbeidsrelatie" vallen.

Los van de één op één sessies heeft het secretariaat ook workshops georganiseerd in kleinere groepen zodat alle medewerkers die persoonsgegevens verwerken weten wat de kaders van de wet zijn.

Het secretariaat heeft aan de volgende organisaties/instanties voorlichting gegeven:

- Het ziekenhuis Fundashon Mariadal op Bonaire: er zijn meerdere sessies georganiseerd met het personeel van Fundashon Mariadal. De workshops zijn goed bezocht en er wordt hard gewerkt aan het anders inrichten van diverse processen binnen de organisatie.
- Het Bestuurscollege van Bonaire en daarnaast de afdelingshoofden van de Directie bedrijfsvoering en ondersteuning: na de sessie met het bestuurscollege is afgesproken dat er voor alle directies aparte workshops komen.
- Hoofd RCN inclusief hoofd personeelszaken: ook met RCN centraal zijn afspraken gemaakt voor vervolgsessies en in het bijzonder voor de rijksdiensten in Caribisch Nederland (zoals o.a. Belastingdienst, Brandweer, de politie, justitiële inrichting, voogdijraad, immigratie en naturalisatiedienst, Sociale Zaken en werkgelegenheid).
- Arboconsultants
- CBS Caribisch Nederland
- Tempo uitzendbureau
- Bonaire International airport
- KRB (kosteloze rechtsbijstand)
- BIR-medewerkers van RCN
- Functioneel beheerders van RCN
- Privacy medewerker Openbaar lichaam Bonaire
- Directie Samenleving en Zorg Openbaar Lichaam Bonaire, afdeling Maatschappelijke ondersteuning en Arbeid
- Openbaar Lichaam Saba, afdeling Personeelszaken
- Juancho Yrausquin Airport Saba
- Saba Healthcare foundation (ziekenhuis Saba),
- Sacred Heart School Saba,
- Schoolbestuur Openbare scholen, RK-scholen en Scholengemeenschap Bonaire
- EOZ (Expertisecentrum Onderwijs en Zorg)
- Saba Comprehensive School,
- F.D. Roosevelt airport Sint Eustatius
- Bestuurcollege en Eilandsraad Sint Eustatius
- Bestuurscollege Saba
- Nustar Sint Eustatius
- Centrum Jeugd en Gezin Caribisch Nederland
- Kamer van Koophandel Saba en Sint Eustatius

3. Thema: arbeidsrelatie

Waarom het thema “Arbeidsrelaties”? Daarmee bestrijken we de grootste en meest relevante doelgroepen, namelijk werkgevers en werknemers. Bijna elke volwassene heeft een werkrelatie of had weleens een werkrelatie. Werkgevers houden gegevens en vaak gehele dossiers bij over hun werknemers, waarin gevoelige persoonsgegevens en privéinformatie staat. De relatie tussen werkgever en werknemer is voor de werking van de Wbp significant en een mogelijke bron van spanning op het gebied van de bescherming persoonsgegevens. Werknemers zijn immers in financieel en maatschappelijk opzicht afhankelijk van hun werkgever. Het verzamelen van persoonsgegevens en het gebruik ervan moeten in het bijzonder aan de eisen van de wet voldoen zodat de afhankelijkheid niet leidt tot oneigenlijke verzameling en gebruik.

Organisaties (overheid, bedrijfsleven en andere maatschappelijke organisaties) en individuen zijn verantwoordelijk voor het beschermen van de bij hen opgeslagen persoonsgegevens. Niet iedereen weet dat nog en wij geven regels en tips hoe je dat het beste kunt doen en waar je allemaal rekening mee moet houden. Een werkgever moet ook weten dat CBP BES op grond van artikel 50 Wpb BES ambtshalve of op verzoek van een betrokkene een onderzoek kan instellen naar de wijze waarop hij omgaat met persoonsgegevens van werknemers. Binnen het thema arbeidsrelatie heeft CBP BES de focus gelegd op de volgende onderwerpen.

Camerabewaking/toezicht

Cameratoezicht op het werk kan helpen tegen diefstal of beschadiging van eigendommen. Ook kan een werkgever camera's gebruiken om het personeel en de eventuele klanten te beschermen. Werkgevers moeten echter aan een aantal voorwaarden voldoen voordat zij camera's mogen ophangen. De inbreuk op de privacy van de werknemers is immers groot. Verborgene camera's zijn alleen bij grote uitzondering toegestaan.

Situatie:

De nieuwe brandweerkazerne wil camerabewaking plaatsen en wil weten in hoeverre zij binnen de kaders handelen. In juni 2016 is het secretariaat benaderd door Brandweerkorps CN betreffende cameratoezicht bij de nieuwe brandweerkazerne. Het feit dat het secretariaat benaderd was om te toetsen of Brandweerkorps CN binnen de kaders van de wet heeft gehandeld als het gaat om camera bewaking geeft aan dat de bewustwording langzaam maar zeker doorsijpelt binnen de organisatie(s). De Secretaris CBP BES heeft de kaders van de wet besproken, tevens is CBP BES ter plaatse geweest om zelf te zien of de installatie en implementatie van het cameratoezicht zodanig is dat erop vertrouwd kan worden dat deze binnen de aangegeven wettelijke kaders zal plaatsvinden.

Kaders:

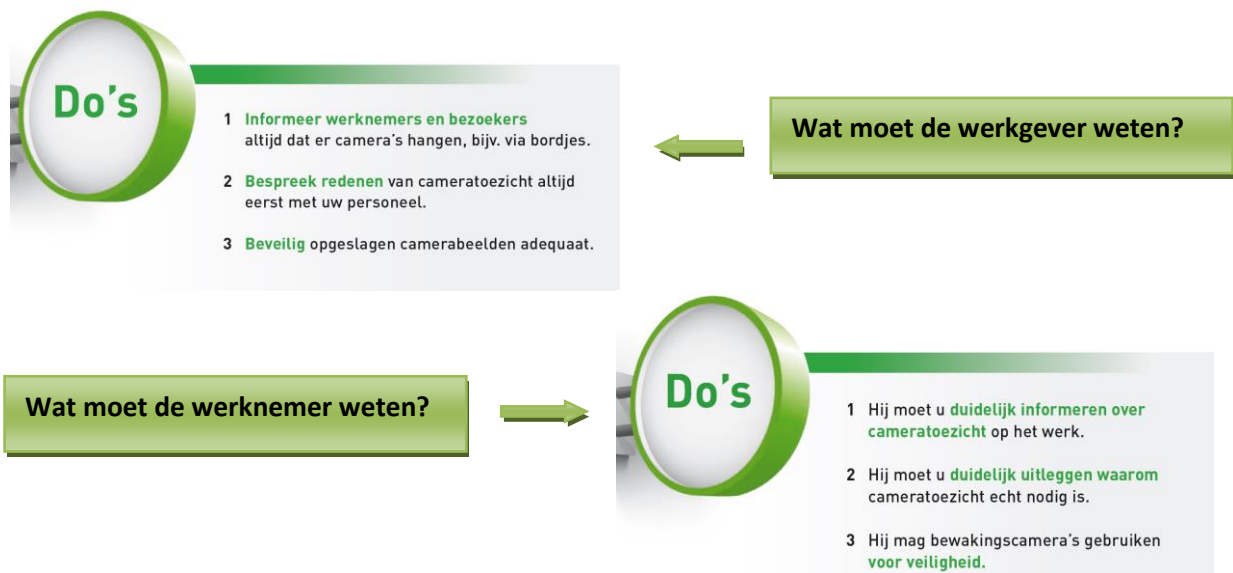
- Noodzaak cameratoezicht: Het cameratoezicht moet noodzakelijk zijn. Dat wil zeggen dat i.c. BKCEN het doel, bijvoorbeeld beveiliging, niet op een andere manier kan bereiken.
- Gerechtvaardigd belang: Heeft BKCEN een gerechtvaardigd belang en is het cameratoezicht noodzakelijk? Voordat BKCEN kan beginnen met cameratoezicht, moet hij eerst nog een privacytoets uitvoeren. Dit betekent dat BKCEN de belangen en rechten van de werknemers afweegt tegen zijn eigen belang.

- Informatieplicht cameratoezicht: BKCEN moet ervoor zorgen dat de werknemers en de eventuele bezoekers weten dat er camera's hangen. Bijvoorbeeld door bordjes op te hangen.
- Gebruik beelden voor ander doel verboden: Indien BKCEN de bewakingscamera's inzet voor de beveiliging van werknemers en/of bezittingen dan mag hij de beelden hiervan niet gebruiken om werknemers aan te spreken of te beoordelen op andere gebieden en aspecten van hun functioneren. BKCEN mag de beelden in principe alleen gebruiken voor het doel waarvoor ze zijn gemaakt.

Conclusies en aanbevelingen:

CBP BES heeft in dit kader een aantal aanbevelingen gedaan aan BKCEN. Voor wat betreft de overige richtlijnen heeft CBP BES het volgende geconcludeerd:

- BKCEN is binnen de kader van de wet gebleven voor wat betreft de doelbinding en noodzaakseis.
- BKCEN heeft voldaan aan de informatieplicht naar werknemers en bezoekers.
- BKCEN voldoet aan de norm voor het bewaren en beveiligen van de opgenomen beelden.



Social media

Het secretariaat heeft veel vragen gekregen betreffende het gebruik van social media door werknemers. De vragen variëren van:

- Mag een werknemer Facebook gebruiken tijdens werk?
- Mag een werknemer informatie over haar/zijn werk plaatsen op Facebook?
- Mag een werknemer privé mail gebruiken op kantoor?
- Mag een werkgever het email van werknemer gebruiken?
- Mag een werkgever het internetgebruik van werknemers monitoren?

Zowel tijdens de plenaire- als de één op één sessies is uitvoerig gesproken over internet- en email gebruik tijdens werktijd. CBP BES heeft uitleg gegeven over de wettelijke kaders waarbinnen zowel de verantwoordelijke als de betrokkenen de rechtmatigheid van de verwerking kan toetsen.

De werkgever kan bijvoorbeeld af en toe monitoren wat er op sociale media over zijn organisatie wordt gezegd door op de naam van de organisatie te zoeken. De werkgever moet daarbij wel

voldoen aan de voorwaarden van onder meer de Wbp BES voor wat betreft de controle van personeel.

Tevens heeft CBP BES tijdens de diverse sessies de richtlijnen voor het controleren op social media gedeeld met de werkgevers en de werknemers. Zo moet de werkgever de werknemers vooraf laten weten dat zij gecontroleerd kunnen worden. Het is raadzaam dat de werkgever hierover interne richtlijnen opstelt, vergelijkbaar met richtlijnen voor het controleren van het e-mail- en internetgebruik van werknemers.

Screening van het personeel

Het secretariaat heeft veel vragen gekregen betreffende screening van personeel. De vragen kwamen vanuit het ziekenhuis, uitzendbureau en overheid. De volgende vragen zijn o.a. gesteld:

- Mag screening bij indiensttreding zomaar worden gedaan?
- Moet ik als werknemer bij elke detachering opnieuw gescreend worden?
- In welke mate kan de werkgever het personeel controleren?

Screening kan een ingrijpend middel voor de privacy zijn en is alleen onder bepaalde wettelijke voorwaarden toegestaan. Screening moet kunnen worden gebaseerd op een wettelijke grondslag. De belangrijkste voorwaarden zijn dat de werkgever een legitieme reden (gerechtvaardigd belang) heeft en dat de screening noodzakelijk is. Het gerechtvaardigd belang van een werkgever bij een screening is meestal dat hij erop moet kunnen vertrouwen dat zijn (toekomstig) personeel gekwalificeerd, integer en betrouwbaar is. Toestemming alleen is voor screening geen geldige grondslag.

Daarnaast gelden speciale wettelijke bepalingen voor de screening bij vertrouwensfuncties zoals politieambtenaren, werknemers van particuliere beveiligingsorganisaties, werknemers van recherchebureaus, luchtvaartpersoneel en sommige functies bij de overheid.

Een werkgever mag een screening via een assessment, referenties of antecedentenonderzoek uitvoeren. Werkgevers moeten erop kunnen vertrouwen dat hun (toekomstig) personeel integer en betrouwbaar is. Maar er gelden wel voorwaarden. Zo moet de werkgever een legitieme reden hebben voor de screening, mag hij niet zomaar van alles opvragen en moet hij medewerkers en sollicitanten vertellen dat en waarom hij van plan is om te gaan screenen.

Meestal is het niet nodig om telkens opnieuw een screening te ondergaan ingeval een uitzendbureau iemand detacheert bij een andere organisatie tenzij voor het werken bij deze andere organisatie speciale (veiligheids)eisen gelden. In zo'n geval mag de werkgever opnieuw een screening verzoeken van de werknemer.

De zieke werknemer

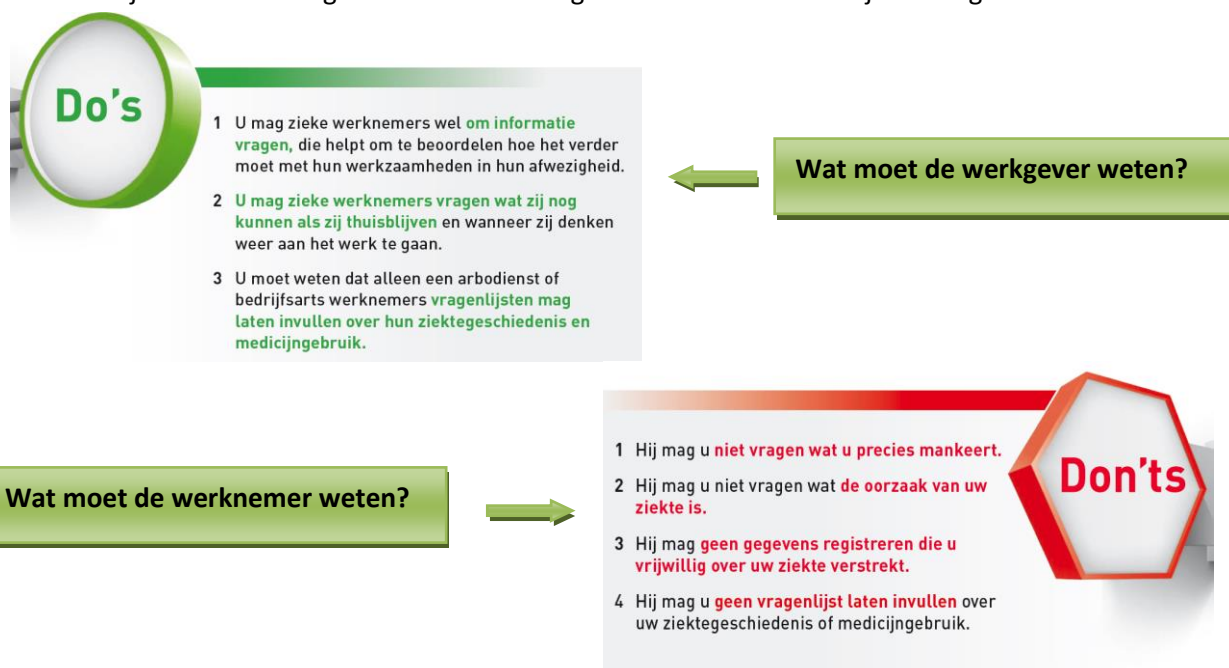
Gegevens over iemands gezondheid zijn gevoelig. Wbp BES bepaalt dan ook dat dit zogeheten bijzondere persoonsgegevens zijn. Deze gegevens mogen slechts verzameld, verwerkt en gebruikt worden indien er aan bijzondere voorwaarden wordt voldaan. Het gaat hierbij niet alleen om medische gegevens die artsen vaststellen en vastleggen, maar om alle gegevens over iemands lichamelijke of geestelijke gezondheid. Bij het gebruiken en verstrekken van medische gegevens hoeft overigens niet altijd een arts betrokken te zijn. Ook organisaties buiten de gezondheidszorg

kunnen medische gegevens gebruiken en uitwisselen, mits de Wbp BES of een andere wet daarvoor de basis biedt.

De volgende vragen zijn door organisaties gesteld:

- Mag mijn werkgever controleren of ik echt ziek ben als ik mij ziek meld?
- Wie op het werk heeft toegang tot mijn gegevens over ziekteverzuim?
- Kan ik mijn gegevens over ziekteverzuim inzien, corrigeren of verwijderen?

De Richtlijnen zoals medegedeeld aan de werkgevers en werknemers zijn als volgt:



Personeelsdossier

Tijdens de diverse voorlichtingssessies met de werkgevers zijn veel vragen gekomen inzake het personeelsdossier. Werkgevers (en werknemers) wilden weten wat noodzakelijk is ("need" to know) en wat bovenmatig is ("want" to know). De hoofdregel is dat een werkgever alleen gegevens in het personeelsdossier mag opnemen die noodzakelijk zijn voor het doel van het personeelsdossier. In het personeelsdossier bewaart een werkgever de gegevens die hij nodig heeft om de arbeidsovereenkomst met de werknemer te kunnen uitvoeren. Een goed personeelsdossier bevat alle actuele gegevens op basis waarvan een werkgever zijn beslissingen over de werknemer kan onderbouwen. Bijvoorbeeld salarisverhoging of ontslag. Sommige gegevens heeft een werkgever nodig om te kunnen voldoen aan wettelijke verplichtingen, zoals het betalen van belasting en premies. Andere gegevens zijn belangrijk voor bijvoorbeeld het personeelsbeleid.

De volgende gegevens kunnen worden opgenomen in het personeelsdossier:

- klachten
- waarschuwingen
- verzuimfrequentie (hoe vaak de werknemer er niet is)
- een kopie van uw identiteitsbewijs (niet verplicht!)
- persoonlijke werkaantekeningen van de leidinggevende
- medische gegevens mag uw werkgever in principe niet opnemen in uw personeelsdossier

Kopie ID-bewijs:

Het wel of niet mogen kopiëren van de Sedula (ID-bewijs) is een veelvoorkomende vraag bij zowel verantwoordelijken als betrokkenen. Het kopiëren van een Sedula wordt gezien als de verwerking van bijzondere gegevens zoals iemands ras.

Situatie:

Bij de directie Samenleving en Zorg, afdeling Maatschappelijk Ondersteuning en Arbeid (MOA) wordt bemiddeld tussen werkzoekenden en potentiële werkgevers. Tevens beheert de afdeling MOA de vacaturebank voor het Openbaar Lichaam Bonaire. MOA gebruikt een checklist bij het aanvraagformulier. Onderdeel van de documentatie is een kopie van de sedula. In oktober 2016 is het secretariaat benaderd betreffende voorlichting over de verwerking van persoonsgegevens van hun klanten (lees burgers).

Kaders:

- Noodzaak kopie: het kopiëren van de sedula moet een wettelijk verplichte basis hebben of moet noodzakelijk zijn voor de dienstverlening.
- Gerechtigd belang: heeft MOA een gerechtvaardigd belang en is het kopiëren van de sedula noodzakelijk? Dit betekent dat MOA de belangen en rechten van de potentiële werknemers moet afwegen tegen zijn eigen belang.

Conclusies en aanbevelingen:

CBP BES heeft in dit kader een aantal aanbevelingen gedaan aan de afdeling. Voor wat betreft de overige richtlijnen het volgende:

- MOA zal kijken in hoeverre het noodzakelijk is om alle gegevens van de sedula over te nemen/kopiëren.
- Indien het niet nodig is dan zal er geen kopie worden gemaakt van de sedula.
- Indien het noodzakelijk is zal gebruik worden gemaakt van kopieerhoesjes (zelf gemaakt).

4. Overige activiteiten

Bedrijfsvoering

- Jaarplan 2017 (deadline 1 september 2016)
- Jaarverslag 2015 (deadline 1 september 2016)
- Het afhandelen van administratieve zaken, onder meer reisdeclaraties, betalingsopdrachten, uitbetaling vacatiegelden, daggeldvergoedingen en het doorlopen van procedures in verband met financiën en controle;
- Het voorbereiden en organiseren van het werkbezoek in Nederland (oktober 2016) voor zowel de CBP BES als de secretaris. Het gaat dan om verblijf, afspraken, programma, reservering zaal etc.
- Voorbereiden en organiseren van bezoek aan Saba en Sint Eustatius (maart 2017 en augustus 2016).
- Voorbereiden en organiseren van het werkbezoek van CBP BES aan Caribisch Nederland (januari 2016)
- Archiveren, bijhouden van literatuur
- Onderhouden van contacten (hieronder vallen de ketenpartners)

Onderzoek

Eind december 2016 heeft CBP BES een schrijven gericht aan een financiële instelling op Bonaire betreffende de verwerking van de persoonsgegevens van hun cliënten. Reden voor de brief van CBP BES was de vele meldingen die bij het secretariaat binnen zijn gekomen betreffende voornoemde financiële instelling. Weliswaar heeft CBP BES aangegeven de eerste 3 à 5 jaar de nadruk te leggen op voorlichting maar ze heeft ook aangegeven dat indien zij stuit op onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens, zij over zal gaan tot daadwerkelijk toezicht. In dit kader is het onderzoek gestart bij een financiële instelling.

DVA

Voor het jaar 2016 is er geen DVA opgesteld voor CBP BES. De secretaris a.i. heeft diverse keren bij SSO CN aangekaart dat de laatste DVA uit 2015 dateert. Aangezien RCN per 1 december 2016 omgezet is in SSO CN zal voor alle rijksdiensten een nieuwe DVA moeten komen. Vooralsnog wordt gewerkt met de sleutel zoals opgenomen in de laatste DVA. De verhuizing van het secretariaat naar het IND-gebouw kan gevolgen hebben voor de nieuwe DVA. De secretaris heeft dit ook medegedeeld aan CBP BES (*zie onderdeel "huisvesting" in dit verslag*).

Huisvesting

In 2016 is aan CBP BES medegedeeld dat het secretariaat van CBP BES uit het APNA-gebouw moet aangezien het APNA-gebouw verbouwd zal worden. Na veel correspondentie en diverse gesprekken is duidelijk dat het secretariaat naar het IND-gebouw (in de binnenstad) gaat verhuizen. De verhuizing had 2016 moeten plaatsvinden maar is verschoven naar 2017. Voor het jaar 2017 zal het secretariaat budgetneutraal gehuisvest worden in het IND-gebouw. CBP BES gaat ervan uit dat de kosten voor haar huisvesting niet zullen stijgen ten opzichte van het bedrag dat in de huidige DVA is afgesproken. Het is immers niet de keuze van CBP BES om te verhuizen maar die van SSO CN. De

begroting van CBP BES is sinds het ontstaan niet voldoende voor het vervullen van al haar wettelijke taken en het is niet te verantwoorden als zij extra moet gaan betalen voor de nieuwe huisvesting.

Website

De website is inmiddels officieel opgeleverd. In mei 2016 heeft de leverancier, media599, een presentatie gegeven over het beheer van de website. Het secretariaat kan nu zelf documenten plaatsen op de website¹. Tevens is de inhoud van de website in drie talen (PAP, NL, ENG) te lezen. Dit verlaagt de drempel bij de betrokkene en de verantwoordelijke. Er is ook een beheerovereenkomst getekend met Media599 (content beheer van de website).

PIVA platform

De samenwerking bij PIVA-V verloopt zeer vruchtbaar. In augustus heeft de secretaris a.i. een presentatie gegeven aan alle afnemers van PIVA-V tijdens het kwaliteitsoverleg. De presentatie stond in het teken van de toezichtstaak van CBP BES via de Wet basisadministratie persoonsgegevens BES. CBP BES is tevens stakeholder tijdens het PIVA-platform overleg.

Contact met Liaison van V&J

De Liaison is, namens de Directie Rechtsbestel, budgethouder voor CBP BES en dus belast met de financiële aspecten van het secretariaat. Contacten met de liaison verliepen plezierig en constructief. Met de Liaison is besproken wat de taken van CBP BES zijn en hoe CBP BES haar werkzaamheden uitoefent.

Contact met servicedesk Privacy & Veiligheid

Het secretariaat heeft gedurende 2016 meerdere malen een beroep gedaan op de expertise van de servicecentrum Privacy & Veiligheid. De samenwerking met Servicecentrum Privacy & Veiligheid wordt als zeer positief ervaren. CBP BES en het secretariaat spreken de hoop uit dat deze samenwerking in de toekomst ongewijzigd kan blijven.

Contact landen Koninkrijk

Vanuit het secretariaat is contact gelegd met CBP Curaçao. Afsproken is dat CBP BES en CBP Curaçao meer samen gaan optrekken met de Autoriteit Persoonsgegevens waar het gaat om permanente educatie. In oktober 2016 heeft het secretariaat van CBP BES en CBP Curaçao een vruchtbaar bezoek gebracht aan een aantal instanties in het Europees deel van Nederland. De focus lag op de toezichtstaak van de beide commissies. De afspraken worden nader geconcretiseerd.

Vragen betrokkene/verantwoordelijk

Het secretariaat blijft fungeren als aanspreekpunt voor vragen die vanuit de betrokkene/verantwoordelijke worden gesteld.

¹ www.cbpbbs.com

Evaluatie wetgeving conform artikel 55 Wbp BES

Afgesproken is dat een evaluatie betreffende de doeltreffendheid en effecten van de wetgeving pas in 2018 zou worden gepresenteerd aan de Minister van Veiligheid & Justitie. Reden voor het uitstel is dat CBP BES pas in 2016 actief voorlichting is gaan geven.

5. Financieel overzicht 2016

Rapportage CBP t/m dec-16										
Grootboek Rekeningen	Commissie	Secretariaat	RCN Hoofdkantoor (APNA)	Vacatiegelden	Website	Communicatie	Voorlichtingen Bonaire	Voorlichtingen Statia	Voorlichtingen Saba	Eindtotaal
Realisatie	13.003	103.923	11.892	2.547	9.121	7.619	1.622	4.515	1.188	155.430
Begroting	18.000	104.000	6.000	3.000	5.000	5.000	3.000	6.000	6.000	156.000
Realisatie	13.003	103.923	11.892	2.547	9.121	7.619	1.622	4.515	1.188	155.430
Verwachte verplichtingen										-
Vrije ruimte	4.997	77	-5.892	453	-4.121	-2.619	1.378	1.485	4.812	570

In verband met herleidbare persoonsgegevens wordt de oorspronkelijke versie in een aangepaste vorm weergegeven.

Conclusie

Het uitputtingsoverzicht geeft duidelijk aan dat CBP BES binnen de marge zit. In 2016 heeft CBP BES een totaal van 99.6% van haar begroting uitgeput. Een totaal bedrag van USD 570 is onbenut gebleven. De specifieke kosten zijn hoger uitgevallen dan begroot. Dit geldt ook voor de website. De hoge kosten van de website ligt aan de vertaalwerkzaamheden voor de website. Dit overzicht zegt niets over de mate waarin CPBES kan voldoen aan de wettelijke taken. Het is vooral een weergave van het gegeven dat er wordt geroeid met de in omvang beperkte riemen die voorhanden zijn.