Rijksdienst Caribisch Nederland

> Retouradres Centrumgebied z/n Kralendijk Bonaire Caribisch Nederland

DEPARTEMENTAAL VERTROUWELIJK
Directoraat-Generaal Sociale Zekerheid en Integratie
t.a.v. [redacted]
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Rijksdienst Caribisch Nederland
Unit SZW

Onderwerp
Ontwerp Tijdelijke Regeling Werkloosheidsvoorziening BES

Contactpersoon
[redacted]

Onze referentie

Uw referentie
2026-[redacted]

Bijlage(n)
Bijlage 1: Uitvoeringstoets tijdelijke regeling WV BES

Bijlage 2: gezamenlijke reactie RCN-unit SZW en UVB

Datum 29 april 2026
Betreft Reactie op uw verzoek om uitvoeringstoets Tijdelijke regeling Werkloosheidsvoorziening BES

Geachte mevrouw [redacted]

Graag wil ik reageren op uw schrijven d.d. 17 februari 2026, waarin u de RCN-unit SZW verzoekt een uitvoeringstoets uit te voeren op het Ontwerp van de Tijdelijke regeling Werkloosheidsvoorziening BES. De inwerkingtreding van deze regeling is beoogd op 1 januari 2027. In deze reactie op uw brief vindt u de conclusies van deze uitvoeringstoets.

Uitvoeringstoets RCN-unit SZW
De RCN-unit SZW heeft het voorstel getoetst op uitvoerbaarheid van de conceptregeling en komt op basis van deze uitvoeringstoets tot de conclusie dat er in nauwe samenwerking met UVB/DSU per 1 januari 2027 uitvoering kan worden gegeven aan de tijdelijke regeling WV BES.

In de aanloop naar deze uitvoeringstoets is door de beleidsdirectie Werknemersregelingen (WR), Directie Wetgeving, Bestuurlijke en Juridische Aangelegenheden (WBJA) en de RCN-unit SZW intensief samengewerkt om de tijdelijke regeling vorm te geven. Ook het verder inrichten en implementeren van deze nieuwe dienstverlening vraagt een uitvoerige voorbereiding, van het ontwerpen van nieuwe processen, het verdelen van taken en verantwoordelijkheden tussen front- en backoffice en het inwerken van collega's die betrokken zijn bij de uitvoering van de regeling. De RCN-unit SZW is verantwoordelijk voor de frontoffice - inclusief informatievoorziening, alle klantcontacten, intakegesprekken, initiële toets op volledigheid en tussentijdse terugkeermomenten - en UVB doet de uiteindelijke beoordeling in de backoffice. Het maken van heldere afspraken tussen de RCN-unit SZW (frontoffice) en UVB (backoffice) en het goed vastleggen daarvan is hierbij essentieel.

De uitvoeringstoets zoals opgenomen in bijlage 1 is opgesteld aan de hand van de vragen uit het aangeleverd format. Samengevat kan de RCN-unit SZW uitvoering geven aan de tijdelijke regeling WV BES, mits wordt voldaan aan de randvoorwaarden zoals benoemd in de uitvoeringstoets.

Rijksdienst Caribisch Nederland
Unit SZW

Datum
29 april 2026

Risico's en bijbehorende beheersmaatregelen

Voor succesvolle uitvoering en tijdige implementatie is het noodzakelijk dat de volgende risico's worden gemitigeerd:

1. Beoogd aantal aanvragen per jaar
   Risico: Het aantal aanvragen voor de WV BES is vooralsnog bepaald op 230. Bij deze berekening, gedaan door FEZ, is geen rekening gehouden met de doelgroep ambtenaren die ook aanspraak kan maken op deze regeling. Daardoor kan het aantal aanvragen straks hoger uitkomen dan nu voorzien. Dit heeft impact op de beschikbare personele capaciteit bij balie, frontoffice en juridische zaken alsook op de huisvesting (balie, spreekkamers en kantoorwerkplekken).
   Beheersmaatregel: het is belangrijk dat er vanuit het ministerie SZW voldoende financiële middelen beschikbaar worden gesteld om hier tijdens de uitvoering van de regeling adequaat op te kunnen anticiperen.
2. Administratieve last voor aanvrager
   Risico: Wij voorzien dat niet alle werkloze werknemers die in aanmerking willen komen voor de WV BES kunnen voldoen aan de eisen ten aanzien van bewijslast, zoals benoemd in de regeling (bijvoorbeeld het niet kunnen overhandigen van een loonstrook), maar wellicht op alternatieve wijze toch aannemelijk kunnen maken dat zij voldoen aan de voorwaarden.
   Beheersmaatregel: Met een discretionaire bevoegdheid voor de twee uitvoerende instanties wordt de nodige flexibiliteit gecreëerd. Dit kan worden geregeld door het opnemen van 'kan'-bepaling in de regeling.
3. Strakke deadlines in de aanloop naar de inwerkingtredingdatum
   Risico: In de periode richting beoogde startdatum (1 januari 2027) van de regeling moeten nog de nodige mijlpalen worden bereikt. Als de in onze uitvoeringstoets benoemde deadlines niet worden behaald, verschuift ook de startdatum.
   Beheersmaatregel: Strakke sturing op basis van de overeengekomen governance op het behalen van deze deadlines, vanuit de stuurgroep met vertegenwoordiging van het ministerie SZW, UVB en de RCN-unit SZW.
4. Afhankelijkheid van online platform/ICT-systeem van UVB
   Risico: De frontoffice van de RCN-unit SZW is voor goede uitvoering van de taken in het kader van de WV BES volledig afhankelijk van de tijdige werking van de ICT-systemen van UVB (einde Q3-2026 gereed). Dit is van belang om de RCN-unit SZW in de gelegenheid te stellen onze medewerkers hierop goed in te werken. Daarnaast kan het voorkomen dat, mede gezien het tijdsverschil tussen Caribisch en Europees Nederland er vanuit UVB niet direct ondersteuning beschikbaar is om eventuele storingen te verhelpen.
   Beheersmaatregel: Nader in te vullen door UVB tijdens het implementatietraject. Afspraken hierover opnemen in de samenwerkingsovereenkomst tussen de RCN-unit SZW en UVB.

Rijksdienst Caribisch Nederland
Unit SZW

Datum
29 april 2026

5. Afhankelijkheid van programma MALS - Vernieuwing ICT-landschap
   Risico: De voorbereidingen, zoals testen en training vanuit Programma MALS vallen samen met de invoering en werking van deze nieuwe tijdelijke regeling, dit zorgt voor extra druk op de uitvoering. Daarnaast is er een mogelijke afhankelijkheid bij overgang van de tijdelijke naar een toekomstige structurele regeling.
   Beheersmaatregel: Dit moet goed gemanaged worden vanuit ons MT en specifiek voor de WV BES ook vanuit de programmaorganisatie.

Begroting

In de uitvoeringstoets is een indicatie opgenomen van de kosten. De unit verwacht structureel 2,0 fte nodig te hebben voor het uitvoeren van deze taak. Samenvattend zijn de eenmalige en structurele kosten geraamd op:

Totale kosten (x $1.000)	***2026-2031***
Eenmalige invoeringskosten	385
Structurele uitvoeringskosten	2.649
Totale kosten	3.034

Deze kosten zijn een indicatie op basis van het huidige voorstel. Eventueel is een herberekening nodig indien er meer helderheid is over de in de toets benoemde vraagstukken.

Gevraagde reactie

Ik verzoek u kennis te nemen van de uitvoeringstoets, de gezamenlijke reactie op de vier punten uit uw brief, de genoemde risico's en de voorgestelde beheersmaatregelen.

De RCN-unit SZW ziet graag tijdig de implementatie opdracht tegemoet. Uiteraard zijn wij bereid tot nader overleg over de uitvoeringstoets. U kunt hierover contact laten opnemen via ondergetekende.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd. Wij kijken uit naar een leerzame, verbindende en transparante samenwerking met WR en UVB in de [redacted] de tijdelijke regeling WV BES.

[redacted]

Mischa Prinsenberg
Diensthoofd RCN-unit SZW

Rijksdienst Caribisch Nederland

Bijlage 1 - Uitvoeringstoets

Tijdelijke regeling werkloosheidsvoorziening BES

door RCN-unit SZW

29 april 2026

Inhoudsopgave

1. Inleiding 3

2. Uitvoerbaarheid 5

3. Handhaafbaarheid 9

4. Effecten voor klant 11

5. Informatie-uitwisseling en -beveiliging 14

6. Automatisering 15

7. Organisatiecapaciteit 17

8. Eenmalige invoeringskosten 19

9. Structurele uitvoeringskosten 20

10. Datum inwerkingtreding 22

1. Inleiding

Aan de RCN-unit SZW is gevraagd om een uitvoeringstoets te doen voor de tijdelijke regeling Werkloosheidsvoorziening BES (WV BES). Het voorstel is getoetst op de volgende aspecten:

- Uitvoerbaarheid (inclusief voorwaarden en risico's);
- Handhaafbaarheid (inclusief risico's en mogelijke maatregelen);
- Effecten voor klant;
- Informatie-uitwisseling en -beveiliging;
- Automatisering;
- Organisatiecapaciteit;
- Eenmalige invoeringskosten;
- Structurele uitvoeringskosten;
- Datum inwerkingtreding.

1.1 Gehanteerde uitgangspunten

De RCN-unit SZW hanteert de volgende uitgangspunten bij het opstellen van deze uitvoeringstoets met oog op de inwerkintreding van de tijdelijke regeling WV BES:

- Het uitgangspunt voor deze tijdelijke regeling is dat deze wordt uitgevoerd in een samenwerkingsverband tussen de RCN-unit SZW en UVB. De uitvoeringstoets gaat vooral in op de aspecten en mogelijke risico's binnen die samenwerking en dat de conclusies niet automatisch toepasbaar zijn op een structurele regeling in later stadium.
- Het huidige ICT landschap binnen de RCN-unit SZW biedt geen mogelijkheid om nieuwe applicaties te ontwikkelen of grote aanpassingen te doen op bestaande applicaties.
- Een nieuwe regeling heeft een bepaalde impact op de RCN-unit SZW, ook qua formatie. Als uitgangspunt voor deze toets is gehanteerd dat dit nieuwe proces voor de tijdelijke regeling binnen de programma-organisatie wordt ondergebracht om de impact voor de staande organisatie zo gering mogelijk te laten zijn.
- Voor de uitvoering wordt uitgegaan van 230 aanvragen per jaar gebaseerd op berekening FEZ – Ministerie SZW.

1.2 Relaties en afhankelijkheden

De implementatie van de tijdelijke regeling WV BES heeft relaties en afhankelijkheden met andere projecten en ontwikkelingen. Deze relaties en afhankelijkheden kunnen betrekking hebben op inhoud (proces), tijd en/of capaciteit.

Project/ ontwikkeling	**Relatie**
Wijzigingswet BES	De invoering van deze regeling en eerste fase van uitvoering zal naar alle waarschijnlijkheid gedeeltelijk een overlap hebben met de geplande invoering van Geboorteverlof en een Uitkering voor Zwangere Zelfstandigen van de Wijzigingswet. Dit zal een extra impact hebben op de unit (qua capaciteit), maar is in de uitwerking van deze toets niet meegenomen.
Programma MALS - Vernieuwing ICT-landschap RCN-unit SZW	De voorbereidingen, zoals testen en training vanuit Programma MALS vallen samen met de invoering en werking van deze nieuwe regeling, dit zorgt voor extra druk op de uitvoering. Daarnaast is er een mogelijke afhankelijkheid bij overgang van de tijdelijke naar een toekomstige structurele regeling.

1.3 Standpunt en aandachtspunten RCN-unit SZW inzake de regeling

De RCN-unit SZW staat positief tegenover de voorgestelde regeling. Tegelijkertijd signaleren wij, mede gezien de specifieke lokale context van Caribisch Nederland en de onderlinge verschillen tussen de drie BES-eilanden, diverse aandachtspunten en risico's:

- **Het beoogd aantal aanvragen van 230 aanvragen voor de WV BES**
  Bij deze berekening, gedaan door FEZ, is geen rekening gehouden met de doelgroep ambtenaren die ook aanspraak kan maken op deze regeling. Daardoor kan het aantal aanvragen straks hoger uitkomen dan nu voorzien. Dit heeft impact op beschikbare personele capaciteit bij receptiebalie, frontoffice en juridische zaken alsook op de huisvesting (receptiebalie, spreekkamers en kantoorwerkplekken). Onze huidige begroting zoals opgenomen in deze toets is gebaseerd op het aantal van 230 aanvragen per jaar. Mocht dit aantal hoger uitvallen dan is het belangrijk dat er vanuit het ministerie SZW voldoende financiële middelen beschikbaar worden gesteld om hier tijdens de uitvoering van de regeling adequaat op te kunnen anticiperen.
- **Toegankelijkheid voor de diverse doelgroepen waarop deze tijdelijke regeling betrekking heeft**
  Wij zijn van mening dat pensioengerechtigden ook recht moeten hebben op een werkloosheidsvoorziening BES. Het is in de lokale context namelijk zeer gebruikelijk dat personen ook na hun 65e levensjaar genoodzaakt zijn te blijven werken om in hun levensonderhoud te kunnen voorzien;
- **Beoogde maximale duur van de uitkering**
  De beoogde maximale uitkeringsduur van 3 maanden is voor de RCN-unit SZW uitvoerbaar. Op basis van de interne en externe terugkoppeling die de RCN-unit SZW heeft ontvangen, hebben wij een sterk vermoeden dat de huidige duur van de tijdelijke regeling van maximaal 3 maanden niet altijd toereikend zal zijn. Wij stellen voor de duur van de uitkering te evalueren gedurende het verloop van de tijdelijke regeling.
- **Mate van eenvoud van het aanvraag- en toekenningsproces**
  We zien in de regeling een grote administratieve bewijslast voor de aanvrager met een groot aantal contactmomenten, ook ná toekenning van de uitkering. Wij stellen voor het aantal fysieke contactmomenten terug te brengen door aanvragers ook in staat te stellen hun informatie/bewijzen aan te leveren via e-mail en WhatsApp.
- **Verlaten van de openbare lichamen**
  Kenmerkend voor het wonen en werken op de BES-eilanden is dat er veelvuldig wordt gereisd tussen de verschillende eilanden, naast Bonaire, Sint Eustatius en Saba vaak ook naar of via Curaçao, Aruba en Sint Maarten. Dit kan gaan om familiebezoek, (begeleiding bij) medische uitzending of anderszins. De regeling stelt dat het recht op uitkering eindigt indien de werkloze werknemer zonder toestemming van de minister de openbare lichamen voor langer dan zeven dagen verlaat, voor de duur van het verlaten van de openbare lichamen. Gezien de beoogde korte duur van de uitkering en eenvoud van deze tijdelijke regeling vinden wij deze beperking onnodig ingewikkeld voor zowel de werkloze werknemers die het betreft, maar ook voor de fysieke en administratieve last die dit meebrengt voor front- en backoffice. Wij stellen daarom voor artikel 7 en artikel 19 lid b uit deze tijdelijke regeling te schrappen.

2. Uitvoerbaarheid

Het voorstel is op zichzelf voor de RCN-unit SZW uitvoerbaar, met name doordat voor de uitvoering van de tijdelijke regeling een duidelijke verdeling is afgesproken van de taken en verantwoordelijkheden: de RCN-unit SZW wordt verantwoordelijk voor het vervullen van de volledige frontofficefunctie en alle contacten met de aanvragers, terwijl het UVB zal zorgdragen voor gehele backofficefunctie. De minister van SZW is te allen tijde eindverantwoordelijke voor de regeling.
De werkzaamheden voor de frontofficefunctie van de WV BES vertonen overeenkomsten met reeds bestaande regelingen, met name Onderstand: het voeren van intakegesprekken met aanvragers, in ontvangst nemen van bewijsstukken en uitreiken van beschikkingen. Dit is een intensief proces, waarbij de medewerker WV BES in gesprek gaat met de werkloze werknemer, samen het aanvraagformulier invult, ondersteunt bij het verzamelen en compleet krijgen van alle gegevens en diverse checks uitvoert ter controle van juistheid van verstrekte gegevens. Het UVB toetst de aanvragen aan de criteria, doet de formele beoordeling, stelt beschikkingen op en verzorgt de uitbetaling van de uitkeringen.
Vanuit het oogpunt dat deze tijdelijke regeling uiteindelijk moet overgaan in een structurele, is het voor de RCN-unit SZW belangrijk dat zij gedurende deze tijdelijke regeling inzicht kan krijgen in de processen die zich afspelen in de backoffice, om zo ervaring op te doen met deze onderdelen van het uitvoeringsproces. De RCN-unit SZW wordt naast de uitvoering van de frontoffice ook verantwoordelijk voor het proces Bezwaar en Beroep, waarbij deze ervaringscomponent ook van duidelijke meerwaarde is, zoals verder in dit hoofdstuk wordt toegelicht.

2.1 Duur van de regeling

Het doel van de Tijdelijke regeling werkloosheidsvoorziening BES is het bieden van een kortdurende financiële tegemoetkoming aan werknemers bij niet-verwijtbare werkloosheid, om acute inkomensgevolgen van baanverlies op te vangen. Dit veronderstelt een regeling die de RCN-unit SZW, samen met UVB, in staat moet stellen een snel vangnet te bieden juist voor de meest kwetsbare doelgroepen voor wie de inkomensgevolgen bij werkloosheid het meest acuut zijn. Dit vraagt van de regeling dat deze juist voor de meest kwetsbare groepen werklozen toegankelijk moet zijn én dat deze eenvoudig is van opzet, met name voor diegenen die er aanspraak op willen maken.
De korte invoeringstermijn tot 1 januari 2027 maakt dat het ook voor de twee uitvoerende instanties noodzakelijk is dat de regeling relatief eenvoudig uitvoerbaar is. Een soepele en flexibele onderlinge samenwerking tussen de RCN-unit SZW en UVB gedurende de periode tot invoering van een structurele regeling na 2031 is hierbij essentieel. We beschouwen deze tijdelijke regeling dan ook als een snelle oplossing voor een lang bestaand probleem: tot op heden is er voor de BES-eilanden voor werknemers die niet-verwijtbaar werkloos worden geen vangnet anders dan Onderstand, met een maximale tegemoetkoming tot 90% van het wettelijk minimumloon (wml) en bijbehorende randvoorwaarden om hiervoor in aanmerking te komen. In geval er sprake is van een werkende partner of het hebben van vermogen kan al geen aanspraak worden gemaakt op de Onderstand. We zien deze tijdelijke regeling daarom ook als een mogelijkheid tot *learning on the job*, waarbij het uitdrukkelijke doel is de komende jaren gezamenlijk (Ministerie SZW -Directie Werknemersregelingen en UVB - én RCN-unit SZW) ervaring op te doen om uiteindelijk te komen tot een structurele regeling die zoveel mogelijk recht doet aan de specifieke situaties die zich voordoen in Caribisch Nederland (in vergelijking met Europees Nederland) en ervoor zorgt dat met name de meest kwetsbare groepen hiermee voldoende geholpen zijn.

2.2 Frontofficefunctie

De frontofficefunctie wordt ingericht en bemenst door de RCN-unit SZW en betreft alle werkzaamheden bij de receptiebalie (ontvangst en info), de spreekkamers (intakes) en de verwerking richting backoffice in Europees Nederland (UVB) en vice versa. De huidige huisvesting in het Centrumgebouw van de RCN-unit SZW biedt ruimte en mogelijkheden voor het onderbrengen van de nieuwe processen in het kader van de regeling WV BES. Dit is belangrijk, want vanuit dienstverleningsoogpunt hanteert de RCN-unit SZW het uitgangspunt om de klant naar één centrale locatie te laten komen. Dit vergemakkelijkt voor de klant ook de (eventuele) doorverwijzing naar Arbeidszaken en na indienen van de aanvraag kan de klant ook eenvoudig door naar het naastgelegen Plenchi di Trabou om zich aan te melden als werkzoekende.

Voor Sint Eustatius en Saba zullen ontvangst, informatieverstrekking en intakes op dezelfde wijze plaatsvinden, maar de verwerking naar de backoffice (UVB) en vice versa zal vanuit de frontoffice in Bonaire worden verzorgd. Hier is voor gekozen omdat het uitgangspunt voor deze regeling is dat de staande organisatie hiermee niet of zo min mogelijk wordt belast.

Medewerkers WV BES op Bonaire, en de algemeen medewerkers op Sint Eustatius en Saba die ook gesprekken voeren met werkloze werknemers in het kader van de WV BES, zullen over de benodigde expertise moeten beschikken om deze taken adequaat uit te kunnen voeren. Hiervoor moeten zij tijdig, voordat de regeling in werking treedt, worden opgeleid. Opgedane ervaring vanuit andere regelingen, zoals Onderstand, kan hierbij zeker behulpzaam zijn.

<u>Balie</u>
De baliefunctie wordt net als voor de overige regelingen binnen de RCN-unit SZW, vervuld vanuit de infobalie. De impact vanwege invoering van de WV BES lijkt in eerste instantie op basis van de huidige inschatting (230 aanvragen per jaar) gering te zijn, echter, gezien het aantal momenten (5 x) dat de klant moet langskomen bij de RCN-unit SZW kan de belasting toenemen. De baliemedewerker plant de afspraak voor de intake in en geeft een checklist mee aan de klant, zodat deze voorafgaand aan de afspraak de vereiste bewijsstukken kan opzoeken en/of opvragen. Daarnaast verstrekt de baliemedewerker informatie over het aanvraagproces. Hierbij is het uiteraard belangrijk dat ook de baliemedewerkers goed worden ingewerkt voor deze nieuwe regeling.

<u>Spreekkamer</u>
Voor het doen van de intake en voor het voeren van vervolggesprekken met de klant biedt het huidige rooster met spreekuren ruimte voor dit nieuwe proces, zeker wanneer we de gesprekken uitsluitend op afspraak inplannen. Het spreekuur wordt volledig autonoom gedraaid met de voor WV BES ter beschikking gestelde fte('s), daarbij gedurende de eerste maanden ondersteund door een uit Europees Nederland overgekomen UVB-medewerker. Naast het moment van de aanvraag zijn er nog diverse andere contactmomenten op locatie: voor het uitreiken van beschikkingen, maandelijks voor het aantonen van werkzaamheden en voor het melden van reizen naar het buitenland tijdens de uitkeringsperiode.

<u>Kantoorwerkplekken</u>
Naast beschikbaarheid van spreekkamers dienen de medewerkers WV BES ook over kantoorwerkplekken te beschikken voor de afhandeling van de aanvragen richting UVB en vice versa. Deze zullen moeten worden gevonden in de op dat moment beschikbare huisvesting van de RCN-unit SZW.

Gezien het verwachte aantal aanvragen en toekenningen van de regeling WV BES is deze goed uitvoerbaar binnen de bestaande setting van het huidige Centrumgebouw: voor het ontvangen van klanten, het voeren van intakegesprekken. Bij onvoldoende kantoorwerkplekken voor de verwerking richting de backoffice is er een uitwijkmogelijkheid naar de beschikbare werkplekken in de twee SZW-vleugels in het naast gelegen BCN-gebouw.

2.3 Bezwaar en Beroep

Het proces Bezwaar en Beroep zal worden uitgevoerd door de RCN-unit SZW, waarbij UVB zorgdraagt voor een uitgebreide zienswijze op bezwaar. De beslissing op bezwaar wordt genomen binnen de RCN-unit SZW. Het is daarom van groot belang dat de RCN-unit SZW en UVB onderling concrete afspraken maken over de uitwerking van dit proces inclusief de doorlooptijden van de verschillende processtappen. Deze afspraken zullen worden opgenomen in de brede samenwerkingsafspraken tussen de RCN-unit SZW en UVB. Met het oog op de inwerkingtreding per 1 januari 2027 is het van belang dat dit traject uiterlijk Q2-2026 is afgerond, zodat er tijdens de implementatiefase van de regeling voldoende tijd overblijft voor de verwerking van deze afspraken in de werkprocessen en -instructies.

De reden dat is gekozen de bezwaar- en beroepsprocedure te beleggen bij de RCN-unit SZW heeft te maken met de toegankelijkheid voor de inwoners van de BES-eilanden en de praktische uitvoerbaarheid op locatie. Met deze werkwijze ontstaat ook een leereffect voor zowel de RCN-unit SZW met betrekking tot inhoud en toepasbaarheid van de tijdelijke regeling. De opgedane kennis kan vervolgens weer als input dienen voor een toekomstige structurele regeling.

Samengevat is dit proces in te passen in de bestaande structuur binnen de RCN-unit SZW.

2.4 Samenwerking met UVB

Om toch ook breder lering te trekken uit de ervaringen die worden opgedaan met deze tijdelijke regeling is ons nadrukkelijke verzoek om al direct na inwerkingtreding een structureel casusoverleg tussen de RCN-unit SZW, UVB en het ministerie in te stellen. Het effect hiervan is drieledig: (1) de RCN-unit SZW krijgt hierdoor beter inzicht in de processen die zich binnen de backoffice van UVB afspelen, (2) het UVB kan aan de hand van deze casussen haar eigen processen verfijnen en (3) het ministerie kan indien nodig de regeling tussentijds op bepaalde punten wijzigen en tegelijkertijd de opgedane kennis meenemen in het traject naar een structurele regeling. Ook hier geldt dat vooraf duidelijke afspraken moeten worden gemaakt over wie deelnemen aan deze besprekingen en hoe de governance is ingeregeld (wie beslist wat). Dit moet een onderdeel zijn van de samenwerkingsafspraken die de RCN-unit en UVB onderling vastleggen, deze moeten uiterlijk einde Q2-2026 gereed zijn en uiterlijk einde Q3-2026 zijn verwerkt in de werkprocessen en -instructies.
Daarnaast is het belangrijk dat einde Q3-2026 ook de applicaties van het UVB gereed zijn, zodat er voldoende tijd is om de processen en de systemen gezamenlijk te testen en hiermee proef te draaien.
Tot slot dienen ook afspraken over tussentijdse evaluatie(s) opgenomen te worden in de samenwerkingsafspraken, voor eventuele bijstelling van de tijdelijke regeling gedurende de looptijd als de uitvoering/praktijk daar aanleiding toe geeft. De bevindingen kunnen tevens dienen als input voor de toekomstige structurele regeling. Daarbij moet ook nadrukkelijk worden gemonitord of de toegangsvoorwaarden en definitie van werknemer in de praktijk uitvoerbaar en toetsbaar zijn.

2.5 Communicatie

Zoals bij elke nieuwe regeling wordt uitvoerig aandacht besteed aan communicatie. Daartoe zal onze communicatieadviseur in nauwe samenspraak met de programmamanager en projectleider van de RCN-unit SZW een communicatieplan opstellen. Dit plan moet uiterlijk medio mei 2026 gereed zijn.

In het kader van de voorlichting over de regeling worden diverse standaardkanalen ingezet, waaronder advertenties in de krant, Facebook, het radioprogramma Keda Informá/Stay Informed (het eigen programma van RCN) en bijdragen via lokale tv- en radiostations. Voor Bonaire worden voorlichtingssessies georganiseerd in het Nederlands, Papiaments, Engels en Spaans. Op Saba en Sint Eustatius vinden de voorlichtingsactiviteiten plaats in de vorm van *townhall* bijeenkomsten, verzorgd in het Engels en Spaans. Voorlichting zal zowel op werknemers als werkgevers gericht zijn.

Bij publicatie van de regeling per 1 juli 2026 zal een persbericht worden verspreid en wordt de bijbehorende informatie op de website geplaatst (livegang), waarna deze stapsgewijs wordt uitgebreid in aanloop naar de voorlichtingssessies die in oktober 2026 van start gaan. Naast deze brede communicatie worden ook relevante stakeholders afzonderlijk geïnformeerd, waaronder het Centraal Dialoog, Akseso en Plenchi di Trabou op Bonaire en het Labor Department en Team Social Domain op Saba en Sint Eustatius.

Heldere en tijdige voorlichting aan zowel werknemers als werkgevers is essentieel voor een goede uitvoering van de regeling. Daartoe zal kort na publicatie van de regeling een brief uitgaan naar werkgevers en vakbonden met informatie over de regeling. Naast werkgevers dienen ook werknemers goed geïnformeerd te zijn over de gevolgen van de regeling en hun rechtspositie. In het bijzonder is het van belang dat zij zich bewust zijn van hun rechten bij beëindiging van een dienstverband en niet zonder meer instemmen met een vaststellingsovereenkomst. Daarnaast is het voor werknemers die vanaf 1 januari 2027 een aanvraag willen doen voor de WV BES belangrijk om tijdig te weten dat zij hiervoor over de voorgaande 6 maanden loonstroken moeten kunnen overleggen. De RCN-unit SZW kan hierbij gebruikmaken van de mogelijkheid mensen ook tijdens de aanloopfase naar de regeling actief op een mogelijk recht op de WV BES te wijzen, bijvoorbeeld wanneer zij zich melden bij Arbeidszaken, Onderstand en/of Plenchi di Trabou.

Hierbij verdient het bijzondere aandacht dat oproepkrachten, hoewel zij in aanmerking komen voor de regeling, een extra kwetsbare groep vormen door een relatief beperkte kennis van rechten en plichten met betrekking tot arbeidsduur, zowel aan werknemers- als werkgeverszijde.
De afdeling Arbeidszaken van de RCN-unit SZW kan hierin een belangrijke rol vervullen, onder meer door gerichte voorlichting en eventuele doorverwijzing naar het Juridisch Loket dat op alle drie de BES-eilanden wordt ingericht. Daarnaast zal de RCN-unit SZW in haar voorlichtingscampagne nadrukkelijk aandacht besteden aan deze doelgroep.

We willen hierbij ook benadrukken dat naast de communicatie in het kader van de implementatie ook blijvende communicatie gedurende het verloop van de regeling van belang is, omdat mensen die nu gewoon werk hebben waarschijnlijk niet of moeilijk bereikt worden. Het is belangrijk dat beide uitvoerders hiervoor structureel aandacht blijven houden.

3. Handhaafbaarheid

3.1 Aanleveren bewijsstukken

Een klant die aanspraak wil maken op de regeling WV BES dient diverse stukken te overleggen, waaronder bewijs van de beëindigde arbeidsovereenkomst en loonstroken van de laatste 6 maanden. Deze eis is vanuit rechtmatigheid logisch en sluit ook aan bij de verplichtingen van werkgevers, echter, het de RCN-unit SZW betwijfelt of deze eis realistisch is. Gebaseerd op de gesprekken met verschillende stakeholders én kennis en ervaring binnen de unit is het de vraag of werknemers die langskomen deze stukken vaker wel of juist niet kunnen overleggen. Het is in de aanloop naar de tijdelijke regeling heel moeilijk om hier een betrouwbare voorspelling over te doen. Zeer waarschijnlijk zullen niet alle klanten die aanspraak willen maken op de WV BES in staat zijn alle vereiste documenten aan te leveren, bijvoorbeeld, omdat hun werkgever deze gegevens niet (structureel) verstrekt (zoals vaak bij contante salarisuitbetalingen). Indien werknemers de juiste bewijsstukken niet kunnen aanleveren, kunnen zij zich melden bij Arbeidszaken die op haar beurt contact op kan nemen met de werkgever. Dit kan vertraging in het aanvraagproces tot gevolg hebben, waardoor de klant mogelijk langer op de uitkering moet wachten of helemaal geen aanvraag meer in kan dienen

De mogelijkheden voor medewerkers van de RCN-unit SZW om te handhaven op door de klant aangeleverde gegevens zijn beperkt. Zij kunnen weliswaar diverse checks uitvoeren omtrent inkomsten uit andere uitkeringsregelingen, maar kunnen veelal niet controleren of de informatie van klanten, met name over inkomsten uit andere betrekkingen, juist en volledig is. Wel is er de mogelijkheid bij constateringen achteraf om in samenwerking met de backoffice passende maatregelen te nemen en over te gaan tot (tijdelijke) stopzetting en eventueel terug- en invordering.

In de tijdelijke regeling is geen mogelijkheid opgenomen om in voorkomende gevallen te werken met voorlopige besluiten en voorschotten, omdat dit de uitvoering complexer maakt met het oog op eventuele terug- en invordering in later stadium. Tegelijkertijd houdt de regeling wel rekening met deze mogelijkheid indien achteraf blijkt dat eerder verstrekte informatie niet juist is. Omdat een proces hiervoor dus sowieso moet worden ingericht, pleiten wij voor een regeling die ook voorlopige toekenning op basis van voorschotten mogelijk maakt.

3.2 Reizen naar het buitenland

Handhaving met betrekking tot naar buitenland reizen is lastig, vaak moeten mensen onverwachts voor dokters-/ziekenhuisbezoek, begeleiding bij medische uitzending, uitvaart, etc. naar Zuid-Amerika, Curaçao, Sint Maarten, etc. In de regeling wordt dit ten dele ondervangen door de klant hierover tenminste te bevragen op de vaste contactmomenten bij het loket, maar wij zijn van mening dat we ervanuit kunnen gaan dat mensen naar waarheid verklaren.

Artikel 7 verplicht uitkeringsgerechtigden om vertrek van de BES-eilanden te melden en bij een verblijf langer dan zeven dagen vooraf toestemming te vragen. Wij achten dit artikel om twee redenen niet uitvoerbaar voor de RCN-unit SZW: (1) vanwege de administratieve last voor de burger en de uitvoerders en (2) het gebrek aan handhavingsinstrumenten. Bijvoorbeeld, indien een betrokkene een vertrek naar buitenland niet meldt, beschikken de RCN-unit SZW en UVB niet over effectieve instrumenten om hiertegen op te treden, anders dan het (tijdelijk) stopzetten van de uitkering.

3.3 Arbeidsmarkt en werkgeverschap

Het vaststellen van inkomens kan lastig zijn, omdat veel werknemers nog contant worden uitbetaald en er geen loonstroken of arbeidsovereenkomsten beschikbaar zijn. In die gevallen kunnen werknemers wellicht geen aanspraak maken op de regeling. Echter, wanneer iemand werkloos wordt vanuit een formele dienstbetrekking en daarnaast zwart wordt uitbetaald voor ander werk, dan is dit voor de unit niet of moeilijk te achterhalen, tenzij iemand dit eerlijk vermeld bij de aanvraag. Dit kan bij vermoedens van fraude aanleiding zijn tot het verifiëren bij de werkgever door de medewerker WV BES.

Wij onderschrijven het standpunt van USIBO[1] dat deze regeling tevens kansen biedt om werkgevers die niet volledig voldoen aan arbeidswet- en regelgeving te informeren en aan te spreken. Het risico bestaat dat werknemers geen aanvraag durven of kunnen indienen wanneer hun werkgever niet bereid is medewerking te verlenen bij het aanleveren van benodigde documenten. In beide situaties kunnen gerichte gesprekken met de afdeling Arbeidszaken en eventuele interventie door de Arbeidsinspectie mogelijk uitkomst bieden.

3.4 Beslistermijnen

De termijnen zoals benoemd in de regeling verhouden zich niet of nauwelijks tot het doel om de werkloze werknemer bij niet-verwijtbare werkloosheid een snel vangnet te bieden. Het recht op een uitkering ontstaat vanaf het daadwerkelijke moment van werkloosheid. Het is dus van belang dat de werkloze werknemer snel kan beschikken over een eerste financiële tegemoetkoming. Daarom benoemen we in deze uitvoeringstoets expliciet de noodzaak van een snelle afhandeling en beslissing door UVB.

Er worden tussen de RCN-unit SZW en UVB in de samenwerkingsovereenkomst heldere afspraken zullen worden opgenomen over de daadwerkelijke termijnen waarbinnen de beoordeling, toekenning en uitbetaling zullen plaatsvinden. Het proces wordt zodanig ingericht dat deze termijnen aanzienlijk korter kunnen zijn (bij een volledige aanvraag) dan nu wettelijk in de regeling is benoemd.

[1] *Union Sindikal Boneriano*

4. Effecten voor klant

4.1 Administratieve belasting

Uitgangspunt van deze tijdelijke regeling moet volgens de RCN-unit SZW zijn dat inwoners van de BES-eilanden bij niet-verwijtbare werkloosheid een snel en efficiënt vangnet wordt geboden in de vorm van een werkloosheidsvoorziening. Wat we zien in de tijdelijke regeling zoals die er nu ligt is een relatief grote administratieve belasting voor de aanvrager. De regeling stelt namelijk zowel bij de aanvraag als gedurende de uitkeringsperiode voorwaarden waaraan moet worden voldaan. Zo wordt er van de aanvrager veel verwacht ten aanzien van aanleveren van bewijsstukken tijdens het aanvraagproces. Grotere werkgevers kunnen deze doorgaans digitaal aanleveren aan de werknemers echter kleinere werkgevers zoals ondernemingen in de bouwsector hebben vaak een beperkte administratieve capaciteit en kunnen dit vaak niet. In de praktijk worden regelmatig nettoloonafspraken gemaakt of werken werknemers voor het minimumloon, waardoor zij niet altijd beschikken over de benodigde documentatie.

Wij voorzien dan ook dat een substantieel aantal aanvragers niet alle vereiste bewijsstukken zal kunnen overleggen. In dat kader vinden wij het noodzakelijk om met UVB nadere afspraken te maken over de toepassing van een discretionaire bevoegdheid, zodat aanvragen op basis van alternatieve informatie en tussentijdse casusbesprekingen alsnog als volledig kunnen worden aangemerkt. Hiervoor is een 'kan' bepaling nodig. Wij stellen voor deze op te nemen in de tijdelijke regeling.
Ons voorstel is om hiervoor eenzelfde governance in te richten en te hanteren als tijdens het voortraject in aanloop naar de regeling. Dit kan in de vorm een stuurgroep met gelijke vertegenwoordiging vanuit de RCN-unit SZW (projectleider/programmamanager en diensthoofd) en UVB (projectleider en afdelingshoofd), waaraan uitgewerkte cases ter besluitvorming kunnen worden voorgelegd. Deze kunnen vervolgens ook als input worden meegenomen in de tussentijdse evaluaties én in de uitwerking naar een structurele regeling.

Bewijsstukken die de klant conform de regeling moet overleggen zijn:
- Arbeidscontract;
- Beëindigingsbrief;
- Loonstroken tot 6 maanden terug;
- Verblijfsvergunning (indien van toepassing);
- Bij meerdere dienstbetrekkingen ook loonstroken daarvan;
- Oproepkrachten (nul uren contracten) zullen een verklaring van de werkgever moeten overleggen om aan te tonen dat ze een langere perioden niet zijn opgeroepen;
- In geval van zorgverlof, waardoor er tijdelijk niet is gewerkt, zal mogelijk gevraagd moeten worden om een verklaring van de werkgever, zodat de niet gewerkt uren kunnen worden meegeteld in de beoordeling.

Vervolgens is de administratieve en fysieke last voor de klant ook ná toekenning van een uitkering groot, onder andere door het tussentijds meermalen moeten verklaren over eventuele inkomsten uit werk en het onevenredig aantal keren dat de klant daarvoor moet langskomen bij het loket om dit aan de RCN-unit SZW kenbaar te maken, voor elke maand dat de uitkering wordt verstrekt. In totaal kan het aantal bezoeken voor de klant daarmee oplopen tot maar liefst 5-8 keer:
- Eerste contact voor informatieverstrekking en inplannen van afspraak voor intake;
- Afspraak voor intake met medewerker RCN-unit SZW;
- Eventueel terugkomen voor aanleveren aanvullende bewijsstukken;
- Ontvangen beschikking (toekenning of afwijzing);
- Maandelijks aangeven of er tussentijds is gewerkt (maximaal 3x);

- Melden/toestemming verblijf in buitenland.

Wanneer klanten bezwaar aantekenen of in beroep gaan tegen een beschikking zal het aantal contactmomenten nog verder toenemen.
Daarom is ons voorstelaantal fysieke contactmomenten terug te brengen door aanvragers ook in staat te stellen hun informatie/bewijzen aan te leveren via e-mail en WhatsApp.

4.2 Afhankelijkheid van werkgever

De klant is voor het aanleveren van de bewijsstukken afhankelijk van medewerking van de voormalig werkgever. Juist voor de meer kwetsbare groepen worden loonstroken veelal niet of beperkt verstrekt, en niet digitaal verzonden naar de werknemers. Het gaat mogelijk vaak om buitenlandse werknemers voor wie de (taal)drempel te hoog is om de voormalig werkgever hiervoor te benaderen en deze informatie op te vragen. Daarnaast dient rekening te worden gehouden met de lokale economische realiteit, waarin een aanzienlijk deel van het betalingsverkeer nog contant plaatsvindt. Dit impliceert niet per definitie dat er sprake is van zwartwerk, maar de groep werknemers die contant wordt uitbetaald komt hierdoor doorgaans niet in aanmerking voor de regeling. Daarmee blijft een kwetsbare doelgroep buiten beeld en verstoken van ondersteuning middels deze uitkering.

Voor oproepkrachten, klanten met een nul uren contract, zal het mogelijk nog lastiger zijn om aan te tonen of zij voldoen aan de voorwaarden die de regeling stelt. De moeilijkheid ligt in de voorwaarde dat zij moeten kunnen aantonen in een bepaalde periode voorafgaand aan hun aanvraag geen of onvoldoende werk aangeboden te hebben gekregen van hun werkgever. Zij zijn in die zin nog veel meer dan andere groepen werknemers afhankelijk van de bereidheid van de werkgever om hieraan mee te werken en deze informatie aan hen te verstrekken.

Ook deze afhankelijkheid maakt dat wij de noodzaak zien voor flexibiliteit met een discretionaire bevoegdheid voor de twee uitvoerende instanties om in voorkomende gevallen, zoals boven beschreven, positief te kunnen beschikken. Hiervoor is een ‘kan’ bepaling nodig. Wij stellen voor deze op te nemen in de tijdelijke regeling. Dit dient dit aan de hand van casusbesprekingen in de hiervoor in te richten stuurgroep of anderszins te worden bekrachtigd.

4.3 Bruto/netto

De werkloosheidsvoorziening kwalificeert als belastbaar inkomen onder de Wet loonbelasting BES. UVB treedt op als inhoudingsplichtige en zal, waar van toepassing, loonbelasting inhouden en afdragen aan de Belastingdienst Caribisch Nederland (BCN).

Ontvangers van de uitkering zijn verplicht een loonbelastingverklaring in te vullen. Het doel hiervan is vast te stellen of zij gebruik willen maken van de belastingvrije som voor deze uitkering. Indien de ontvanger geen andere werkgever heeft, ligt het voor de hand dat hij of zij kiest voor toepassing van de belastingvrije som (“ja”). Indien sprake is van een andere werkgever waarbij de belastingvrije som reeds wordt toegepast, dient de aanvrager “nee” in te vullen. Wanneer dit niet correct gebeurt, bestaat het risico dat onvoldoende loonbelasting wordt ingehouden, wat kan leiden tot een navorderingsaanslag in de inkomstenbelasting.

De RCN-unit SZW zal in de algemene communicatie aandacht besteden aan dit onderwerp. Daarnaast zal tijdens de intake expliciet en zorgvuldig worden ingegaan op de gevolgen en keuzemogelijkheden. Dit stelt ook eisen aan de vaardigheden van de medewerkers WV BES. De

unit verwacht dat het aantal gevallen waarin daadwerkelijk loonheffing moet worden ingehouden beperkt zal zijn.

De belastingvrije som bedraagt in 2026 USD 21.956 (jaarinkomen). Tot dit bedrag is geen loonbelasting verschuldigd. Aangezien de voorziening 75% van het maandloon bedraagt, betekent dit dat personen met een inkomen tot circa 125% van het minimumloon naar verwachting niet met de loonbelasting over de uitkering in aanraking zullen komen.

4.4 Plenchi di Trabou

De Tijdelijke regeling werkloosheidsvoorziening BES kent op dit moment geen sollicitatieplicht. De RCN-unit SZW wil aanvragers wel graag in verbinding brengen met Plenchi di Trabou voor advies of bemiddeling naar werk. Dit is vrijblijvend, dus geen verplichting voor de aanvrager. Hiervoor is het noodzakelijk dat aan de klant vooraf toestemming wordt gevraagd voor het doorgeven van hun contactgegevens aan Plenchi di Trabou. Deze werkwijze is laagdrempelig voor de werkloze werknemers. Zij worden dan geregistreerd en benaderd indien er passende vacatures zijn. Indien nodig of wenselijk kan Plenchi di Trabou ook een afspraak of intake inplannen.

5. Informatie-uitwisseling en -beveiliging

5.1 Gegevensuitwisseling

Het is de bedoeling dat onze medewerker WV BES inlogt op het online platform/ICT-systeem van het UVB. Dit verloopt altijd via een beveiligde verbinding, zowel op Bonaire als op het ministerie waar het UVB onder valt. De medewerker WV BES van de RCN-unit SZW uploadt aanvragen inclusief bewijsstukken op het online platform/ICT-systeem en downloadt de beschikkingen vanuit ditzelfde platform/systeem van UVB. Daarnaast zal er onderling tussen de RCN-unit SZW en UVB worden gecommuniceerd via e-mail en telefoon. Contacten met aanvragers vinden uitsluitend plaats vanuit de frontoffice, op locatie, via e-mail en bij voorkeur ook via WhatsApp, zoals binnen de RCN-unit SZW ook bij andere regelingen gebruikelijk is.

Over gegevensuitwisseling vanuit het UVB naar de RCN-unit SZW, bijvoorbeeld informatie over uitbetaalde bedragen, maar ook over het aanleveren van rapportages over aantallen uitkeringen, afwijzingen en bezwaren, moet in de samenwerking tussen de RCN-unit SZW en UVB heldere afspraken te worden gemaakt. Deze afspraken moeten worden opgenomen in de ‘samenwerkingsafspraken RCN unit SZW en UVB’.

5.2 Datarapportages

De RCN-unit SZW wil tijdens uitvoering van de tijdelijke regeling inzage krijgen in de manier waarop de processen vanuit UVB zijn ingericht en welke gegevens er zijn gebruikt om de uitkering te kunnen verstrekken. Dit is noodzakelijk om straks de overgang naar een structurele regeling van UVB naar de RCN-unit SZW soepel te laten verlopen. Over het aanleveren van specifieke nader te bepalen (financiële) rapportages dienen in de samenwerking tussen de RCN-unit SZW en UVB heldere afspraken te worden gemaakt.

Met de uitvraag voor de uitvoeringstoets is ook een bijlage meegestuurd (*Bijlage 3 brief uitvoeringstoets Format halfjaarrapportage WV BES*) met een opzet voor een kwantitatieve halfjaarrapportage richting ministerie. De gevraagde informatie dient om het effect van de conceptregeling, na invoering, te kunnen monitoren en evalueren. De RCN-unit SZW zal de gevraagde beleidsinformatie aanleveren aan SZW.

Op basis van deze informatie kan ook het CBS van de nodige gegevens worden voorzien, voor opbouw van statistiek.

6. Automatisering

Het aanvraag- en toekenningsproces en het proces van uitbetaling dat wordt ingericht voor de Tijdelijke regeling werkloosheidsvoorziening BES zal zich voornamelijk afspelen binnen de ICT-systemen van UVB. Van integratie of koppeling van verschillende systemen van de RCN-unit SZW en UVB zal geen sprake zijn.
Voor het proces Bezwaar en Beroep zal de frontoffice van de RCN-unit SZW meer taken zelf uitvoeren, waaronder het opstellen van de beschikkingen. Dit zal buiten het online platform/ICT-systeem van UVB om moeten worden ingeregeld, maar alle stukken worden vervolgens wel via het online platform/ICT-systeem gedeeld voor centrale opslag en dossiervorming.

6.1 Online platform/ICT-systeem

Voor de tijdelijke regeling waarop deze uitvoeringstoets betrekking heeft zal de digitale verwerking hoofdzakelijk plaatsvinden binnen de backoffice van UVB. Communicatie met de frontoffice van de RCN-unit SZW zal veelal via e-mail en telefoon plaatsvinden, echter, het delen van documenten over en weer zal uitsluitend gebeuren via een online platform/ICT-systeem dat wordt gehost en geserviced door UVB, maar waar ook de medewerkers WV BES van de RCN-unit SZW toegang toe hebben. Dit verloopt dus altijd via een beveiligde verbinding, omdat de netwerken zowel binnen Caribisch Nederland (RCN-netwerk) als op het ministerie SZW (waar ook UVB onder valt) goed beveiligd zijn. In de frontoffice zullen aanvragen moeten worden gescand om te kunnen worden geüpload naar het online platform/ICT-systeem. Omgekeerd zullen beschikkingen vanuit het online platform/ICT-systeem moeten worden gedownload en uitgeprint voor de klant.

6.2 I-schijf

Binnen de RCN-unit SZW zullen aanvragen worden opgeslagen en/of geregistreerd. De unit RCN-SZW is voornemens in de toekomst een sharepointsysteem in te richten (DMS), Echter, omdat het in eerste instantie gaat om beperkte opslag (het accent voor opslag en dossiervorming komt te liggen bij UVB) is de daarvoor bestemde I-schijf met geautoriseerde mappen een goed alternatief.

6.3 Verwerking persoonsgegevens

Het gaat hier vooral om verwerking van persoonlijke en gevoelige informatie die onder de AVG (Europees Nederland) en WBP BES valt. Dit is informatie die normaliter niet via e-mail kan worden gedeeld. Veilige informatie-uitwisseling moet ook hier de norm zijn. Uiteindelijk is de minister van SZW accountable.

Voor het mogen verwerken van persoonsgegevens is een Autorisatietraject RvIG[2] voor PIVA opgestart. Dit is doorgaans een omslachtig en tijdrovend traject. De RCN-unit SZW zal daarom in staat moeten worden gesteld dit proces tijdig met de RvIG af te ronden vóór de WV BES, uiterlijk Q4-2026, zodat de tijdelijke regeling met ingang van 1 januari 2027 in werking kan treden.

[2] *Rijksdienst voor Identiteitsgegevens*

6.4 DPIA

Een DPIA (*Data Protection Impact Assessment*) is een instrument om van projecten, regelgeving en beleid, waarbij persoonsgegevens worden verwerkt, de risico's voor de rechten en vrijheden van betrokkenen in kaart te brengen en te beoordelen in hoeverre de huidige maatregelen voldoen en welke aanvullende maatregelen genomen moeten worden om de risico's zoveel mogelijk te mitigeren. Hoewel een DPIA een verplichting is op basis van de AVG (Europees Nederland) en voornamelijk ziet op het beoordelen van privacy risico's, dient een DPIA dus breder opgevat te worden.

Binnen de Rijksdienst Caribisch Nederland geldt vooralsnog de WBP BES, maar desondanks is er al wel een *Model DPIA Rijksdienst* beschikbaar dat binnen RCN gebruikt wordt om hoog-risico verwerkingen van persoonsgegevens te beoordelen. Organisaties kunnen dit model voor de eigen organisatie aanvullen met organisatie specifieke elementen. Door dergelijke elementen toe te voegen, kan het instrument beter toegesneden worden op het eigen organisatieonderdeel en wordt het daarmee beter bruikbaar. Tijdens het implementatietraject van de tijdelijke regeling WV BES zal in samenwerking met UVB een DPIA worden uitgevoerd.

6.5 Systeemchecks binnen de RCN-unit SZW

Loonderving, Onderstand en Pensioenen
Gegevens over toekenning van een uitkering ZV BES of OV BES kunnen als controlemiddel worden ingezet om te toetsen of klanten die een WV-aanvraag indienen daadwerkelijk vallen onder de doelgroep (hoofdstuk 5 van de toelichting - *Doelgroep van de regeling* en hoofdstuk 11.2 lid d van de toelichting - *gegevens over toekenning van een uitkering ZV BES, OV BES of Besluit onderstand BES*).

Voor deze systeemchecks geldt dat medewerkers van de RCN-unit SZW hiervoor de systemen voor Loonderving (DAS) en Onderstand en Pensioenen (O&P) moeten kunnen raadplegen. Dit wordt geregeld via de betreffende artikelen over de informatieverplichting. Zie bijvoorbeeld de artikelen 12 ZV BES, 36 Besluit onderstand BES en natuurlijk artikel 18 van de regeling. Dit is ook de grondslag waarop de RCN-unit SZW gegevens deelt met BCN.

7. Organisatiecapaciteit

Het uitgangspunt voor de RCN-unit SZW is dat de tijdelijke regeling tot invoering van een structurele regeling deel uit blijft maken van de programma-organisatie en dat de bestaande uitvoeringsorganisatie hiermee niet of zo min mogelijk wordt belast. Hieronder is beschreven welke impact dit gaat hebben op de organisatiecapaciteit:

- Omdat de tijdelijke regeling binnen de RCN-unit SZW gedurende volledige looptijd binnen de programma-/projectorganisatie zal worden uitgevoerd, is er een overall coördinerende rol weggelegd voor de programmamanager Beleid en Projectimplementatie.
- Gedurende de implementatiefase (voorzien van 1 juli t/m 31 december 2026) én voor het eerste halfjaar na invoering van de regeling (beoogd 1 januari t/m 30 juni 2027) zal een beroep worden gedaan op een extern projectteam (0,67 fte). Vanaf het tweede halfjaar na invoering kan de inzet van het externe projectteam worden gehalveerd (0,33 fte).
- Het interne projectteam binnen de RCN-unit SZW bestaat voor de implementatiefase én voor het eerste uitvoeringsjaar uit een programmamanager (0,5 fte), een projectleider (0,5 fte), een projectmedewerker (0,5 fte), twee medewerkers WV BES (2,0 fte) en een jurist/juridisch medewerker (0,2 fte). Voor de uitvoeringsfase wordt hieraan ook nog een baliemedewerker (0,2 fte) toegevoegd. Vanaf het tweede uitvoeringsjaar kan de inzet van de programmamanager en de projectleider worden gehalveerd (0,25 fte).
- De interne projectleider is met name verantwoordelijk voor inhoudelijke en beleidsmatige werkzaamheden die betrekking hebben op de regeling én op de aanloop naar een structurele regeling. Daarnaast maakt de projectleider ook deel uit van de nog in te richten governance voor casusbesprekingen en schakelt deze ook met het team van UVB.
- Vanuit UVB zal voor de eerste drie maanden na invoering een medewerker WV BES (1,0 fte) de RCN-unit SZW lokaal ondersteunen.
- Voor de frontoffice (loketfunctie en verwerking naar backoffice) zou gezien het verwachte aantal aanvragen (230/jaar) kunnen worden volstaan met inzet van twee medewerkers WV BES (in totaal 2,0 fte schaal 8/9). Hiermee kan ook het vier ogenprincipe worden ingericht. Belangrijk is dat deze medewerkers tijdig worden geworven, zodat zij tijdens het implementatietraject kunnen starten met hun inwerktraject (begin Q4-2026). Het spreekuur voor de WV BES wordt volledig autonoom gedraaid door de medewerkers WV BES, hierbij functioneel aangestuurd door de programmamanager en inhoudelijk ook door de projectleider, daarbij ondersteund door de projectmedewerker uit het interne projectteam.
- De baliemedewerker krijgt ook een rol bij de uitvoering van deze regeling (plannen intakes en informatieverstrekking). Goede monitoring van hoe de drukte bij de balie zich in de praktijk ontwikkelt is hierbij noodzakelijk, zodat de bezetting eventueel kan worden opgehoogd.
- Op basis van een reële inschatting van het aantal bezwaren en beroepszaken met een daaraan gekoppelde urenbesteding zal voor de inzet van de jurist of juridisch medewerker 0,2 fte benodigd zijn. Goede monitoring van het aantal bezwaren en beroepszaken is hierbij noodzakelijk, zodat de bezetting eventueel kan worden opgehoogd.
- Huisvesting: het rooster met spreekuren voor gesprekken met klanten biedt op dit moment ruimte voor deze regeling. Afgesproken is om dit op afspraak te doen, tijdens momenten dat er een spreekkamer beschikbaar is. Deze inschatting is gebaseerd op de huidige situatie voor de regelingen zoals die momenteel worden uitgevoerd, maar ook hierbij is het van belang goed te monitoren hoe dit zich in de komende jaren ontwikkelt.

Zoals hierboven benoemd zal deze wijze van aansturing voor de Tijdelijke regeling werkloosheidsvoorziening BES voor de komende jaren plaatsvinden vanuit de programma-/ projectorganisatie binnen de RCN-unit SZW. Dit is conform de werkwijze van de RCN-unit SZW voor alle nieuwe wet- en regelgeving. Deze situatie blijft gehandhaafd totdat het nieuwe IT-landschap (programma MALS) is afgerond en een structurele regeling volledig door de RCN-unit SZW zal worden uitgevoerd (een structurele regeling wordt niet verwacht vóór 2032).

8. Eenmalige invoeringskosten

De eenmalige invoeringskostenkosten zijn berekend voor een implementatietermijn van 6 maanden, voorafgaand aan de beoogde inwerkingtreding van de tijdelijke regeling per 1 januari 2027. De opgave sluit aan bij de eerdere beschrijving in hoofdstuk 7 - Organisatiecapaciteit. Een uitgebreid overzicht inclusief kengetallen is opgenomen in een Excelbijlage bij deze uitvoeringstoets.

In onderstaande tabel is een totaaloverzicht van de eenmalige invoeringskosten weergegeven:

Eenmalige invoeringskosten	2026	2027	2028	2029	2030	2031	Totaal
Interne p-kosten	$205.350	$0	$0	$0	$0	$0	$205.350
Externe inhuur	$97.265	$0	$0	$0	$0	$0	$97.265
Reis- en verblijfskosten	$16.000	$0	$0	$0	$0	$0	$16.000
Huisvestingskosten	$16.628	$0	$0	$0	$0	$0	$16.628
ICT	$0	$0	$0	$0	$0	$0	$0
Communicatie	$15.000	$0	$0	$0	$0	$0	$15.000
Onvoorzien	$35.024	$0	$0	$0	$0	$0	$35.024
Totaal	**$385.267**	**$0**	**$0**	**$0**	**$0**	**$0**	**$385.267**

Extern projectteam RCN-unit SZW
- 0,67 fte projectleider/-medewerker

Intern projectteam RCN-unit SZW
- 0,5 fte programmamanager
- 0,5 fte projectleider
- 0,5 fte projectmedewerker
- 2,0 fte medewerker WV BES
- 0,2 fte jurist/juridisch medewerker

Projectleider
Voor de projectleider is voor de werkzaamheden in het kader van de WV BES een inschatting gemaakt voor het uitvoeren van met name inhoudelijke en beleidsmatige werkzaamheden die betrekking hebben op de regeling én op de aanloop naar een structurele regeling.

Jurist/juridisch medewerker
Op basis van het verwachte aantal aanvragen, toekenningen en afwijzingen is een berekening gemaakt van de benodigde inzet voor de jurist cq. de juridisch medewerker inzake het proces Bezwaar en Beroep. Omgerekend naar een aantal uren per jaar komt deze berekening uit op 0,2 fte.

Communicatie
In samenwerking met de communicatieadviseur van RCN-unit SZW en UVB wordt een communicatieplan opgesteld. Dit is onderdeel van de standaarddienstverlening van de SSO. Additionele kosten zijn voor:
- Drukmateriaal (folders)
- Voorlichting (ruimten etc.)
- Informeren Bovenwinden (tickets, hotels etc.)

9. Structurele uitvoeringskosten

De structurele uitvoeringskosten zijn opgesplitst in eenmalige uitvoeringskosten voor het eerste jaar na inwerkingtreding van de regeling én structurele uitvoeringskosten voor de jaren daarna tot invoering van een structurele regeling. De opgave sluit aan bij de eerdere beschrijving in hoofdstuk 7 - Organisatiecapaciteit. Een uitgebreid overzicht inclusief kengetallen is opgenomen in een Excelbijlage bij deze uitvoeringstoets.

In onderstaande tabel is een totaaloverzicht van de eenmalige (2026) en structurele uitvoeringskosten (2027-2031) weergegeven:

Structurele uitvoeringskosten	2026	2027	2028	2029	2030	2031	Totaal
Interne p-kosten	$0	$441.900	$377.400	$388.722	$400.384	$412.395	$2.020.801
Externe inhuur	$0	$154.153	$0	$0	$0	$0	$154.153
Reis- en verblijfskosten	$0	$32.000	$0	$0	$0	$0	$32.000
Huisvestingskosten	$0	$37.300	$30.559	$31.476	$32.420	$33.393	$165.148
ICT	$0	$0	$0	$0	$0	$0	$0
Communicatie	$0	$15.000	$5.000	$5.150	$5.305	$5.464	$35.918
Onvoorzien	$0	$68.035	$41.296	$42.535	$43.811	$45.125	$240.802
Totaal	**$0**	**$748.389**	**$454.255**	**$467.883**	**$481.919**	**$496.377**	**$2.648.823**

9.1 Eenmalige uitvoeringskosten (2027)

Extern projectteam
Eerste halfjaar
- 0,33 fte projectleider/-medewerker

Tweede halfjaar
- 0,17 fte projectleider/-medewerker

Intern projectteam RCN-unit SZW
Eerste halfjaar
- 0,5 fte programmamanager
- 0,5 fte projectleider
- 0,5 fte projectmedewerker
- 2,0 fte medewerker WV BES
- 0,2 fte baliemedewerker
- 0,2 jurist/juridisch medewerker
- 1,0 fte medewerker UVB (3 maanden)

Tweede halfjaar
- 0,5 fte programmamanager
- 0,5 fte projectleider
- 0,5 fte projectmedewerker
- 2,0 fte medewerker WV BES
- 0,2 fte baliemedewerker
- 0,2 jurist/juridisch medewerker

Projectleider
Voor de projectleider is voor de werkzaamheden in het kader van de WV BES een inschatting gemaakt voor het uitvoeren van met name inhoudelijke en beleidsmatige werkzaamheden die betrekking hebben op de regeling én op de aanloop naar een structurele regeling.

Jurist/juridisch medewerker
Op basis van het verwachte aantal aanvragen, toekenningen en afwijzingen is een berekening gemaakt van de benodigde inzet voor de jurist cq. de juridisch medewerker inzake het proces Bezwaar en Beroep. Omgerekend naar een aantal uren per jaar komt deze berekening uit op 0,2 fte.

Baliemedewerker
Hetzelfde geldt voor de inzet van de receptiemedewerker die informatie verstrekt en afspraken inplant. Ook die berekening komt uit op 0,2 fte.

Communicatie
- Drukmateriaal (folders)
- Voorlichting (ruimten etc.)
- Reiskosten voor voorlichten Sint Eustatius en Saba (tickets, hotels etc.)

9.2 Structurele uitvoeringskosten (2028-2031)

Intern projectteam RCN-unit SZW
- 0,25 fte programmamanager
- 0,25 fte projectleider
- 0,5 fte projectmedewerker
- 2,0 fte medewerker WV BES
- 0,2 fte baliemedewerker
- 0,2 fte juridisch medewerker

Projectleider
Voor de projectleider is voor de werkzaamheden in het kader van de WV BES een inschatting gemaakt voor het uitvoeren van met name inhoudelijke en beleidsmatige werkzaamheden die betrekking hebben op de regeling én op de aanloop naar een structurele regeling.

Jurist/juridisch medewerker
Op basis van het verwachte aantal aanvragen, toekenningen en afwijzingen is een berekening gemaakt van de benodigde inzet voor de jurist cq. de juridisch medewerker inzake het proces Bezwaar en Beroep. Omgerekend naar een aantal uren per jaar komt deze berekening uit op 0,2 fte.

Baliemedewerker
Hetzelfde geldt voor de inzet van de receptiemedewerker die informatie verstrekt en afspraken inplant. Ook die berekening komt uit op 0,2 fte.

Communicatie
- Updates via social media posts

10. Datum inwerkingtreding

De beoogde datum van inwerkingtreding van 1 januari 2027 is haalbaar, mits wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- Er moet minimaal een half jaar voor inwerkingtreding van de regeling worden gestart met de implementatie ervan. De regeling moet daarom uiterlijk 1 juli 2026 zijn gepubliceerd;
- De samenwerkingsafspraken die de RCN-unit SZW en UVB onderling vastleggen moeten uiterlijk einde Q2-2026 gereed en ondertekend zijn;
- De samenwerkingsafspraken moeten uiterlijk einde Q3-2026 zijn verwerkt in de werkprocessen en -instructies;
- Specifiek moeten in de samenwerkingsafspraken ook tussentijdse evaluatiemomenten en -criteria worden opgenomen, dus ook uiterlijk einde Q2-2026 gereed;
- De applicaties van het UVB moeten uiterlijk einde Q3-2026 gereed zijn, zodat er voldoende tijd is om de processen en de systemen gezamenlijk te testen en hiermee proef te draaien;
- De medewerkers WV BES moeten bij aanvang Q4-2026 opgeleid worden om in het systeem van UVB te kunnen werken;
- Middelen voor inzet en bemensing voor de implementatiefase moeten uiterlijk einde Q2-2026 beschikbaar zijn, dus vóórdat gestart wordt met de implementatie (half jaar met ingang van 1/7/26).
- Middelen voor inzet en bemensing voor de uitvoeringsfase moeten uiterlijk einde Q4-2026 beschikbaar zijn, dus vóórdat gestart wordt met deze fase;
- Het traject via RvIG voor verwerking persoonsgegevens via PIVA-V is reeds opgestart en dient te zijn afgerond uiterlijk einde Q4-2026, dus vóór inwerkingtreding van de tijdelijke regeling. Hier bestaat een afhankelijkheid van de RvIG;
- Wijziging van de Aanwijzingsregeling toezichthoudende ambtenaren SZW-regelgeving BES (toevoeging WV BES) moet uiterlijk einde Q4-2026 zijn doorgevoerd. Hierin zijn we afhankelijk van het ministerie van SZW. Hier bestaat een afhankelijkheid van het ministerie van SZW;
- De autorisaties voor de IT-systemen die binnen de RCN-unit SZW worden gebruikt voor deze regeling moeten uiterlijk einde Q3-2026 geregeld zijn. Het gaat hierbij om autorisaties voor de systemen Loonderving, Onderstand (O&P) en PIVA-V en toegang tot de juiste mappen voor lokale opslag op de I-schijf.
- Communicatieplan uiterlijk gereed medio mei 2026.

Rijksdienst Caribisch Nederland

Bijlage 2 - Gezamenlijke reactie

RCN-unit SZW en UVB

Hieronder vindt u de gevraagde gezamenlijke reactie op de volgende onderwerpen:

1. de wijze van samenwerking tussen front- en backoffice;
2. de (verdeling van de) taken en verantwoordelijkheden tussen beide uitvoeringsorganisaties;
3. de inrichting van het fiscaal regime (bruto-netto traject);
4. de wijze waarop bezwaar en beroep wordt ingericht.

1. De wijze van samenwerking tussen front- en backoffice;

Omdat de RCN-unit SZW en UVB elk een ander deel van het proces rondom de tijdelijke regeling WV BES gaan uitvoeren is een goede samenwerking hierin van wezenlijk belang. Vanwege de grote onderlinge afhankelijkheid tussen de twee instanties bij de uitvoering van de processen kan dit niet genoeg worden benadrukt. De tijdelijke regeling beschrijft in redelijk detail aan welke voorwaarden een aanvrager moet voldoen om in aanmerking te komen voor een uitkering. Daarnaast zijn de uitvoerende partijen ook gehouden aan bepaalde criteria die in de regeling uitdrukkelijk worden benoemd, zoals behandel- en bezwaartermijnen. Het is heel belangrijk dat gemaakte werkafspraken, zij het niet in de regeling, maar in de onderlinge samenwerkingsafspraken, ook formeel worden vastgelegd. Denk aan de intentie dat de RCN-unit SZW binnen een werkdag het papieren aanvraagformulier (of maandelijkse verklaring) in het systeem van UVB voert en dat UVB een aanvraag/verklaring binnen vijf werkdagen inhoudelijk beoordeelt (mits alle gegevens om te beoordelen aanwezig zijn). De werkafspraken worden door het diensthoofd van de RCN-unit SZW en het afdelingshoofd van UVB ondertekend.

Om ook breder lering te trekken uit de ervaringen die worden opgedaan met deze tijdelijke regeling gaan de RCN-unit SZW, UVB en eventueel beleidsdirectie Werknemersregelingen (WR) direct na inwerkingtreding een structureel casusoverleg inplannen, in beginsel elke drie weken. Na een aantal maanden wordt de frequentie geëvalueerd. Het effect hiervan is drieledig: (1) de RCN-unit SZW krijgt beter inzicht in de processen die zich binnen de backoffice van UVB afspelen en vice versa, (2) De RCN-unit SZW en UVB kunnen aan de hand van deze casussen hun eigen processen optimaliseren en (3) beleidsdirectie WR kan indien nodig en in gezamenlijk overleg met RCN-unit SZW en UVB de tijdelijke regeling tussentijds op bepaalde punten wijzigen en tegelijkertijd de opgedane kennis meenemen in het traject naar een structurele regeling. Ook hier geldt dat de RCN-unit SZW en UVB vooraf duidelijke afspraken maken over wie deelnemen aan deze overleggen.

2. De (verdeling van de) taken en verantwoordelijkheden tussen beide uitvoeringsorganisaties;

Het is goed te kunnen vaststellen dat gedurende de afgelopen periode door WR, RCN-unit SZW en UVB al zeer intensief is samengewerkt. De samenwerking betrof alle voorbereidingen richting de consultatie over de uitvoeringstoets en publicatie van de tijdelijke regeling. In dit voorbereidingstraject is er een stuurgroep gevormd met de hoofden van respectievelijk WR, RCN-unit SZW en UVB. In de stuurgroep is al een duidelijke afbakening afgesproken van de verschillende uitvoeringstaken die de RCN-unit SZW vanuit de frontoffice- en UVB vanuit de backofficefunctie met de inwerkingtreding van de regeling te wachten staan. Deze scheiding tussen front- en backoffice is fysiek, letterlijk, omdat ze zich in verschillende landsdelen bevinden, maar ook weer niet volledig, omdat afgesproken is dat tijdens de eerste 3 maanden na inwerkingtreding van de tijdelijke regeling een medewerker vanuit UVB ter plaatse op Bonaire ondersteuning zal bieden aan de frontofficemedewerkers.

Ook de scheiding van verantwoordelijkheden is scherp gedefinieerd, parallel aan de taakverdeling: het intakeproces vindt plaats binnen de frontoffice van de RCN-unit SZW, er wordt weliswaar een eerste check gedaan op juistheid en volledigheid van aangeleverde bewijsstukken, maar na uploaden naar het online platform/ICT-systeem van UVB vindt het gehele beoordelingsproces (volledigheid, juistheid, rechtmatigheid) van de aanvraag en de toekenning of afwijzing inclusief het opstellen van de beschikking plaats onder verantwoordelijkheid van UVB. De handtekening op de beschikking is van afdelingshoofd UVB.
Alleen bij het proces bezwaar en beroep wordt dit straks anders ingeregeld, zie punt 4.

3. De inrichting van het fiscaal regime (bruto-netto traject);

Voor de tijdelijke regeling WV BES wordt UVB als inhoudingsplichtige gezien. Dit betekent dat er loonbelasting ingehouden moet worden bij werkloze werknemers die een uitkering toegekend krijgen waarvan het jaarinkomen hoger is dan belastingvrije som (2026: $21.956). Dit wordt bij het indienen van de aanvraag door de RCN-unit SZW besproken bij het loket. De aanvrager moet een apart formulier (van de Belastingdienst Caribisch Nederland) *Loonbelastingverklaring* invullen. Hierop geeft de aanvrager aan of hij wel of niet gebruik wenst te maken van de belastingvrije som. Dit formulier is onderdeel van de aanvraag. Bij de bepaling van de uitkering, wordt in de beschikking genoemd welk bedrag door UVB wordt ingehouden en afgedragen aan de Belastingdienst Caribisch Nederland. Voor aanvragers die aangeven dat er geen loonbelasting ingehouden dient te worden, betekent het dat het bruto uitkeringsbedrag netto wordt uitgekeerd.
De financiële administratie van DSU/UVB doet deze afdrachten rechtstreeks en levert ook gegevens aan de Belastingdienst Caribisch Nederland voor de administratie. Het gaat om gegevens die bij de aanvraag zijn verschaft door de werkloze werknemer en die nodig zijn om de betalingen aan de werkloze werknemer en aan de Belastingdienst Caribisch Nederland mogelijk te maken.
Het inhouden van loonbelasting gebeurt op basis van de informatie die de werkloze werknemer geeft bij het indienen van de aanvraag. Het is de verantwoordelijkheid van de aanvrager om de juiste informatie te geven. Als gedurende of na de uitkeringsperiode blijkt dat het formulier niet juist is ingevuld door de werkloze werknemer, moet dit verder tussen de werkloze werknemer en de Belastingdienst Caribisch Nederland worden afgehandeld. In de werkinstructie van de RCN-unit SZW en de beschikking die UVB opstelt, zal informatie over bovenstaande worden opgenomen.
Voor het uitwisselen van deze gegevens en de beveiliging hiervan in het systeem van UVB wordt een Data Protection Impact Assessment (DPIA) opgesteld waarin de belangrijkste afspraken en beheersmaatregelen voor risico's worden opgenomen.

4. De wijze waarop bezwaar en beroep wordt ingericht;

Het proces bezwaar en beroep zal worden uitgevoerd door de RCN-unit SZW, waarbij UVB zal zorgdragen voor een uitgebreide zienswijze op bezwaar. De beslissing op bezwaar wordt genomen binnen de RCN-unit SZW. Het is daarom van groot belang dat de RCN-unit SZW en UVB onderling concrete afspraken maken over de uitwerking van dit proces inclusief de doorlooptijden van de verschillende processtappen.

De reden dat is gekozen de bezwaar- en beroepsprocedure te beleggen bij de RCN-unit SZW is tweeledig. Enerzijds heeft dit te maken met de toegankelijkheid van de bezwaar- en beroepsprocedure voor de inwoners van de BES-eilanden. Door de uitvoering van dit proces lokaal te beleggen in de frontoffice kunnen aanvragers op zowel Bonaire, Sint Eustatius en Saba lokaal op locatie worden uitgenodigd voor indiening van een bezwaar, het voeren van de hoor-

en wederhoorgesprekken, met een lokale frontofficemedewerker, in hun eigen taal (mits Papiaments, Nederlands, Spaans, Engels).
Anderzijds draagt deze werkwijze ook bij aan de praktische uitvoerbaarheid op de locatie, waar de juridische afdeling van de RCN-unit SZW betrokken is bij de behandeling van de bezwaren en de jurist of juridisch medewerker zelf in voorkomende gevallen als vertegenwoordiger van de unit naar zittingen kan gaan, zonder dat daarvoor iemand uit Europees Nederland voor hoeft te worden ingevlogen.
Een bijkomend voordeel van de keuze de verantwoordelijkheid voor dit proces te beleggen bij de RCN-unit SZW is naast de ervaring die de unit hiermee kan opdoen, ook het leereffect dat op deze manier ontstaat met betrekking tot inhoud en toepasbaarheid van de tijdelijke regeling. De opgedane kennis kan vervolgens weer als input dienen voor een toekomstige structurele regeling.