

Voortgangscommissie St. Maarten
P/a Frontstreet 26
Postbus 502
Philipsburg, St. Maarten

Aan het ministerieel overleg als bedoeld in artikel
10 van de samenwerkingsregeling waarborging
plannen van aanpak landstaken Sint Maarten

1. De Minister-president van Sint Maarten,
mevr. S. Wescot-Wiliams, voorzitter
2. De Minister van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties,
mr. P.H. Donner

18 maart 2011

Geachte mevr. Wescot, geachte heer Donner,

De voortgangscommissie St. Maarten is verheugd u bijgaand haar eerste rapportage te doen toekomen. Deze rapportage heeft betrekking op de periode 10 oktober 2010 tot 1 januari 2011. In dit rapport heeft de commissie haar bevindingen neergelegd ten aanzien van de voortgang en uitvoering van de plannen van aanpak van de Regering van Sint Maarten.

De commissie is verheugd te constateren dat zij bij haar werkzaamheden zowel van bestuurlijke als ambtelijke zijde alle medewerking heeft gekregen.

De bevindingen van het ministerieel overleg zien wij met belangstelling tegemoet.

Namens de commissie,
de voorzitter,



R.J.G. Bandell

Voortgangscmissie
SINT MAARTEN

Eerste rapportage aan het ministeriële overleg over de periode

10 oktober 2010 tot 1 januari 2011

De Voortgangscmissie:
R. Bandell, Voorzitter
N. Schoof, Lid
R. Gibson, Lid

Maart, 2011

De voortgangscommissie voor Sint Maarten heeft de eer hierbij de eerste voortgangsrapportage aan de te bieden aan het ministeriële overleg. De rapportage heeft betrekking op de plannen van aanpak voor het Korps Politie, de gevangenis Point Blanche, de toelatingsorganisatie, de landsrecherche en de afdelingen Burgerzaken (Census office). In de slot-RTC is aan de voortgangscommissie gevraagd ook te rapporteren over de uitvoering van de verbeterplannen voor de afdeling Juridische Zaken en Wetgeving en enkele onderdelen van het ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke ordening, Milieu en Infrastructuur.

In de plannen van aanpak voor de organisatieonderdelen van het nieuwe land gaat het naar de mening van de commissie om de uitvoering van plannen van aanpak tot het niveau waarop kan worden gezegd dat het betreffende dienstonderdeel de taken naar behoren kan uitvoeren. De weg daar naartoe moet zijn beschreven in de plannen voor die dienstonderdelen. Het gaat dan primair om financiën, personele bezetting, opleiding, wetgeving en overige voorzieningen (gebouwen, ICT etc).

Bij de bewaking van de voortgang voor de betreffende dienstonderdelen is het van belang acht te slaan op de opmerkingen van de commissie van deskundigen voor de toetsing van de overheidsapparaten van Curaçao en Sint Maarten als neergelegd in het rapport van juli 2010. Voor een belangrijk deel zijn de opmerkingen van die commissie in de aangepaste plannen van aanpak verwerkt. Waar dat nog niet is gebeurd zal de commissie daar aandacht aan schenken.

Rapportageperiode

De rapportage periode beslaat het tijdvak van het moment van transitie tot 1 januari 2011. Dat betreft dan de startfase van het nieuwe land en betreft geen "volle" rapportagetermijn. Deze periode wordt gekenmerkt door de overname van de justitie onderdelen door het nieuwe land Sint Maarten. Politie, gevangenis en toelatingsorganisatie kwamen vanaf 10 oktober 2010 rechtstreeks onder de verantwoordelijkheid van de minister van Justitie van Sint Maarten en de landsrecherche moet nieuw worden opgezet. Alle taken moeten nu in eigen beheer worden uitgevoerd.

Werkwijze in de eerste periode

In deze eerste rapportageperiode is het niet de insteek van de commissie geweest om minutieus langs alle afzonderlijke uitvoeringspunten te lopen. Ook al, omdat deze verslagperiode, die loopt tot 1 januari 2011, wegens de feestelijkheden rond de transitiedatum, twee nationale feestdagen in

november en december, en de kerstvakantie in december, de facto twee werkmaanden beslaat. Veeleer is daarom gekeken naar - naast wat er wel is gerealiseerd - wat er is voorbereid om in 2011 succes te hebben met resultaten, die duidelijk bijdragen aan de uitvoering van de plannen van aanpak. Dat beeld is niet ongunstig. Er is op de meeste plaatsen hard gewerkt, zeker gezien de beperkt beschikbare capaciteit, maar op enkele plaatsen moet er ook harder aan getrokken worden.

In de aanloop naar de formele instelling van de commissie in het laatste kwartaal van 2010 heeft de commissie kennismakingsgesprekken gevoerd met de meest betrokken partijen, ministers en diensthoofden. Het is de commissie opgevallen dat alle gesprekspartners goed op de hoogte waren van de plannen van aanpak en zich bewust waren van het feit dat de voortgangscommissie daarover aan het ministeriële overleg moet rapporteren.

Zonder meer verheugd is de commissie over de medewerking die door alle betrokken partijen (ongevraagd) werd verleend, ook al moesten velen duidelijk nog wennen aan hun nieuwe rol in het land Sint Maarten.

Wellicht hield de coöperatieve houding verband met het verlangen van de meeste gesprekspartners om er als land wat van te maken en dat de uitvoering van de plannen van aanpak daar een goede weg voor is.

De plannen van aanpak en meetbaarheid

Dan wreekt het naar de mening van de commissie dat de plannen van aanpak wisselend van opzet en inhoud zijn, waardoor een goede structurele rapportage bemoeilijkt wordt. De commissie beseft dat deze plannen in de turbulente tijden in de aanloop naar de transitiedatum in korte tijd zijn opgesteld en daardoor op onderdelen kwaliteit missen. Dat geldt vooral voor de meetbaarheid van geplande acties ter uitvoering van de plannen van aanpak. De commissie zal daarom in de komende rapportageperiode nader aandacht schenken aan het alsnog nader invullen en het verder meetbaar maken van de plannen van aanpak. De commissie beseft ook dat uitvoeringsrapportages vanuit de dienstonderdelen komen en dat daarvoor maar beperkt deskundige capaciteit beschikbaar is. Daarom is het positief dat alle zeven rapportages nagenoeg tijdig door de commissie zijn ontvangen.

Geen goedgekeurde begroting 2011

Eveneens was tijdens de gesprekken van de commissie merkbaar dat bij verschillende dienstonderdelen onzekerheid bestond over voldoende beschikbaarheid van financiële middelen. Dat had voornamelijk zijn oorzaak in het feit dat de begroting voor 2011 van het land Sint Maarten nog niet door het College Financieel Toezicht was goedgekeurd. Omdat

Sint Maarten vooral in 2011 veel personeel, vaak van buiten het eiland moet en wil aantrekken, is het ook om die reden van belang dat zo spoedig mogelijk kan worden gewerkt op basis van een goedgekeurde begroting. Verheugend is het te kunnen constateren dat het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties tijdelijk bij zal dragen in de extra kosten die het land zal moeten maken voor relatief duurder personeel dat van buiten het land afkomstig is.

De commissie **beveelt aan** de kosten van de uitvoering van de plannen van aanpak te expliciteren in de begroting van Sint Maarten, dan wel deze kosten bij de volgende rapportage in de uitvoeringsrapportage duidelijk te vermelden. Positief is te vernemen dat de ministerraad van Sint Maarten vanwege bezuinigingen tot een vacaturestop heeft besloten, doch de invulling van functies in de plannen van aanpak daarvan heeft uitgezonderd.

Het secretariaat van de commissie

De commissie wordt ondersteund door een secretariaat. Een secretaris is aangetrokken en in het eerste kwartaal van 2011 zal een adjunct secretaris worden aangesteld die wordt gestationeerd op Sint Maarten. Ook voor de commissie is deze eerste rapportage nog een zoektocht naar de juiste wijze van rapporteren.

Bespreking van de afzonderlijke plannen van aanpak

A. Korps Politie Sint Maarten

Voor het politiekorps is in het rapport van de commissie van deskundigen onder meer bijzondere aandacht gevraagd voor de aansturing en politieke verantwoordelijkheid voor het korps. In het aangepaste plan van aanpak is daaraan aandacht besteed. Staatsrechtelijk is het helder dat de politieke verantwoordelijkheid voor het politiekorps in het land Sint Maarten berust bij de minister van Justitie.

Aangegeven is voorts dat de programmamanager voor de uitvoering van het kwaliteitsverbetertraject verantwoordelijk is en dat er een brede stuurgroep is ingesteld voor de sturing van het verbeterproces en de besluitvorming in dat proces. Het is positief te constateren dat daar ook de vakbonden deel van uitmaken en dat zij bij het verbeterproces nauw betrokken zijn. Politiek commitment, heldere aansturing en samenwerking met alle betrokken partijen zijn essentieel voor het welslagen van het verbetertraject.

Voor het inrichtingsplan, de bedrijfsvoering en het beheer, het verbeteren van de politieprofessie en de communicatie is een planning opgesteld waarvan het accent van de uitvoering ligt in 2011 en 2012. Deze planning (groeifase model) is in afzonderlijke projecten opgedeeld, waarbij de volgende stap moet zijn het concreet uitwerken van die afzonderlijke projecten. De commissie is van oordeel dat een goed werkbaar planning is opgesteld, doch **beveelt aan** zo spoedig mogelijk per project een uitvoeringsplan te maken waarbij helder wordt gemaakt wie het gaat uitvoeren, wat het kost en wanneer welke activiteiten binnen het project uitgevoerd moeten zijn.

Bij het korps werken sedert medio 2010 vijf kwaliteitsmanagers afkomstig uit de Nederlands korpsen. Het is goed te constateren dat in de rapportageperiode belangrijke posten zijn ingevuld, die van Hoofd Justitiële Dienst en Hoofd van de Algemene Politiedienst.

Zoals de commissie van deskundigen ook al constateerde is de planning voor het politiekorps ambitieus. Voor een voortvarende uitvoering van het plan is nodig dat de korpsleiding goed aanstuurt, er voldoende politiekennis aanwezig is bij de ondersteuning van het proces, doch vooral dat het korps een zodanig aanvaardbare sterkte heeft, dat de politietaken ook allemaal kunnen worden uitgevoerd. Het gaat er uiteindelijk om wat de burger merkt van de uitvoering van die verbeteringen: meer politie op straat en in de wijk, snelle aanrijtijden, adequate opvolging van telefonische meldingen en correcte bejegening. Werving, selectie en opleiding moeten daarom topprioriteiten zijn voor het korps. De commissie heeft vernomen dat in de rapportageperiode contacten zijn gelegd om de werving en selectie voor politiepersoneel van buiten het

land in 2011 te starten, met het oog op de afspraak in de politieke stuurgroep om eind 2011 een minimale sterkte van 60 procent van de formatie te kunnen bereiken. De researchcapaciteit moet daarin voor 75 procent aanwezig zijn.

De commissie **beveelt daarom** aan hoge prioriteit te geven aan het wervingstraject, waarbij snelheid niet ten koste mag gaan van kwaliteit. Nu Sint Maarten als land de verantwoordelijkheid voor de werving van politiepersoneel van het land de Nederlandse Antillen heeft overgenomen wil dat niet zeggen dat de werving makkelijker is geworden. De werving moet intensief, doch professioneel ter hand worden genomen. Een deugdelijke wervingsovereenkomst met een externe instantie, waarin duidelijke resultaatsverplichtingen zijn geformuleerd, is daarvoor het juiste middel.

Ook hier is het van essentieel belang dat er voldoende financiële dekking voor de aanstelling van politiepersoneel is in een goedgekeurde begroting van het land Sint Maarten.

B. Gevangenis Point Blanche

Het is positief te constateren dat met betrekking tot de gevangenis vorderingen zijn gemaakt op het gebied van personeel en renovatie van de gevangenis. De commissie van deskundigen wees op het belang van de werving van personeel. In deze rapportageperiode is daaraan uitvoering gegeven door personeel te selecteren op nagenoeg alle openstaande vacatures. De commissie **rekent erop** dat in de volgende rapportageperiode de geselecteerde kandidaten hun aanstelling ook daadwerkelijk ontvangen hebben.

In de uitvoeringsrapportage wordt aangegeven dat de renovatie van de gevangenis gefaseerd zal plaatsvinden, te beginnen met de werkzaamheden in het cellencomplex. De bouwactiviteiten zullen starten in april 2011. Deze startdatum is voornamelijk bepaald door het voorhanden zijn van alternatieve huisvesting voor 30 gedetineerden. De commissie **beveelt aan** hoge prioriteit te geven aan de vervangende huisvesting voor de gedetineerden om de start van het bouwproces niet in gevaar te brengen.

Voor een belangrijk deel kan de geplande renovatie van de gevangenis tegemoetkomen aan de eisen van veiligheid en beveiliging, doch de commissie hecht eraan te wijzen op de belangrijkste factor van veiligheid en beveiliging en dat is de mens. Voldoende goed opgeleid en integer personeel is voor de gevangenis van vitaal belang.

Daarom is het ook van groot belang dat de ingezette personele reorganisatie voortvarend gaat plaatsvinden. Hoe gerechtvaardigd het stopzetten van dat proces wegens het niet gereed zijn van het functieboek ook is, de vertraging die dat veroorzaakt kan een demotiverende uitwerking hebben op het personeel. Achter de totstandkoming van het functieboek moet daarom grote vaart worden gezet.

Evenals bij de politie het geval is, worden ook hier alle partijen bij het proces betrokken. Vooral de deelname van de vakbond aan de totstandkoming van het functieboek zal het draagvlak bij het personeel vergroten.

In de rapportageperiode hebben drie bewaarders een training gevolgd en zijn er afspraken gemaakt met een penitentiaire inrichting in Santo Domingo over trainingen die op Sint Maarten worden gehouden.

Omdat opleidingen en integriteit zeer belangrijke thema's zijn voor de goede werking van de gevangenis, neemt de commissie in de volgende rapportageperiode **graag kennis van** het opleidingsplan voor 2011.

Over de inrichting van de ICT, zoals beschreven in het plan van aanpak voor de gevangenis, is de commissie in deze rapportageperiode geen informatie bekend geworden. De commissie ontvangt in de volgende rapportageperiode graag een planning voor de uitvoering van de ICT plannen.

C. De Landsrecherche

De landsrecherche is een onderdeel dat in het nieuwe land Sint Maarten geheel nieuw moet worden opgezet. Dat heeft voor- en nadelen. Een voordeel is dat het kan worden ingericht met een nieuw team van mensen. Een commissaris uit het korps politie met ervaring werkt aan de inrichting van landrecherche. Dat is ook een nadeel, omdat het korps daarmee een ervaren commissaris moet missen. Dat geldt ook voor de invulling van de functies van rechercheurs. Drie goede rechercheurs versterken de landsrecherche doch verlaten het korps politie.

Wat het zwaarst is moet het zwaarst wegen, vindt ook de commissie. Een kwalitatief goede landrecherche is zeer nodig.

De commissie **beveelt aan** een samenwerking aan te gaan met het korps politie als het gaat om de werving van rechercheurs in Nederland. Samenwerking is een belangrijke factor voor succes en daarom is een convenant tussen Sint Maarten, Curaçao en de Rijksrecherche in Nederland een goede zaak. Graag neemt de commissie **kennis van de inhoud** van het voorgestelde convenant.

Het komt de commissie voor dat voor de bezetting van de landsrecherche in de eerste helft van 2011 minimaal 12 fte van de formatie van 16 fte vervuld moeten zijn om onderzoeken te kunnen draaien. Nu voorbereidingen zijn getroffen voor de huisvesting en financiën beschikbaar zijn is werving van rechercheurs een topprioriteit. In de komende rapportages van de voortgangcommissie zal aan de voortgang van de werving nadrukkelijk **aandacht worden besteed**.

D. De nieuwe toelatingsorganisatie

De nieuwe toelatingsorganisatie (NTO) is een organisatie die is "achtergelaten" bij de opheffing van het land Nederlandse Antillen. Het betreft een organisatie met een productiekarakter. Door het gehele productieproces heen is integriteit van het personeel een harde vereiste.

Per transitiedatum heeft Sint Maarten een hoofd van de NTO aangesteld.

Het nieuwe hoofd heeft de zware taak de voorgenomen opbouw van de organisatie als beschreven in het plan van aanpak uit te voeren en de dagelijkse stroom van aanvragen in zijn organisatie te behandelen.

Daarvoor is goed (opgeleid) personeel nodig, dat sterk wordt aangestuurd, en een goed werkende ICT. Beiden zijn in deze organisatie een punt van zorg.

De commissie **beveelt aan** hoge prioriteit te geven aan het verkrijgen van capaciteit die nodig is om de planning als aangegeven in het plan van aanpak tot uitvoering te brengen. De commissie heeft vernomen dat het ministerie van BZK tot in 2013 bereid is de meerkosten voor personeel van buiten het eiland aan Sint Maarten te compenseren en wijst erop dat werving van deskundig personeel in Nederland op korte termijn ook tot resultaten kan leiden zonder dat dit extra kosten voor het budget van de NTO met zich meebrengt.

E. Afdeling Burgerzaken (Census Office)

De kern van de verbetering die moet plaatsvinden bij de census office ligt bij het personeel en de opleidingen. Goed opgeleid en voldoende personeel is een harde voorwaarde voor onder andere het verminderen van wachttijden aan de balie en het goed bijhouden van de registers.

Het is positief te constateren dat nagenoeg alle formatieplaatsen binnen de afdeling zijn ingevuld. Helaas nog niet op de functies van sectiehoofd back office en sectiehoofd front office. Dit zijn vitale functies in de organisatie en hoogste prioriteit zal moeten worden gegeven aan het adequaat vervullen van deze functies.

Op basis van een convenant heeft de Gouverneur vanaf de transitiedatum de afgifteverantwoordelijkheid voor paspoorten. Het voor de paspoortafgifte zo belangrijke bevolkingsregister wordt weliswaar door een interne taskforce opgeschoond, doch de gewenste en geplande projectmatige aanpak daarvan is nog niet van de grond gekomen wegens het ontbreken van technische assistentie en een projectleider.

De commissie constateert dat de voorbereidingen voor de uitvoering van het opleidingsplan vergevorderd zijn in 2010 en **gaat ervan uit** dat aanbesteding van het opleidingstraject in het eerste kwartaal van 2011 zal plaatsvinden en daadwerkelijke uitvoering in de eerste helft van 2011.

E. Afdeling Juridische Zaken en Wetgeving

Bij de Afdeling JZW gaat het primair bij het voldoende voorhanden hebben van juridische capaciteit om de juridische advisering van de regering en de wetgeving te verzorgen. De commissie heeft kennisgenomen van het planningsoverzicht van de wetgeving. De planning is volledig en voorzien van prioriteiten in de wetgeving.

Bij de Afdeling JZW zijn in de rapportageperiode enkele juristen geselecteerd, waaronder het hoofd van de afdeling. Met een bezetting per 1 januari 2011 van 8 van de 17 fte voor de afdeling kan het wetgevingsprogramma nog niet voldoende worden uitgevoerd. De kwaliteit van zowel de senior- als juniorjuristen ligt op een goed niveau.

Met genoegen constateert de commissie dat het contact over de werving van juristen tussen de waarnemend SG van Algemene Zaken en de directie CZW van het ministerie van BZK voorspoedig verloopt en leidt tot de kandidatuur van meerdere (ervaren) juristen voor een functie op Sint Maarten.

De formatie van de Afdeling JZW is 17 fte waarvan er 8 kwalitatief adequaat bezet zijn. De commissie **verwacht** bij het wervingstempo dat in het laatste kwartaal van 2010 is ingezet dat de Afdeling JZW medio 2011 over voldoende juridische capaciteit kan beschikken om alle taken verantwoord te kunnen uitvoeren.

G. Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke ordening, Milieu en Infrastructuur (VROMI)

Het Strategic Action Plan (september 2010) van het ministerie van VROMI geeft op alle onderdelen goed weer waar verbeteringen in de organisatie dienen te worden aangebracht. Voor de commissie is de focus vooral gericht op de onderdelen personeel (vooral management en opleiding), de administratieve organisatie en de inrichting van het vergunningsverlening- en handhavingproces.

In de eerste uitvoeringsrapportage worden al enkele resultaten genoemd die in het laatste kwartaal zijn bereikt, zoals het aanstellen van een waarnemend Secretaris-generaal en de werving van enkele personeelsleden in de verschillende afdelingen. Uit de rapportage blijkt dat verschillende activiteiten die in 2011 tot resultaten moeten leiden in het laatste kwartaal zijn voorbereid.

In het bijzonder is de werving van 33 fte van groot belang. Vele activiteiten hangen immers samen met het voorhanden hebben van voldoende arbeidscapaciteit binnen de organisatie. De commissie acht het een goede zaak dat de 33 fte in een wervingsplan voor kritieke vacatures is verwerkt.

Zorgelijk is het dat 14 personen boven de formatie bij VROMI op de loonlijst drukken. De commissie meent uit de rapportage te lezen dat deze personen voor de organisatie niet productief (meer) zijn. Terecht stelt de uitvoeringsrapportage dat de salarisbetaling aan deze personen op de beperkte begrotingsruimte drukt. Het vinden van een oplossing zou hoge prioriteit moeten hebben.

Samenwerking tussen de Controller, Interne Controle en de SOAB (Stichting Overheids Accountant Bureau) is zeer toe te juichen. De commissie **beveelt dan ook aan** de voorgenomen activiteiten op het gebied van administratieve organisatie en verantwoording projectmatig in samenwerking met genoemde instanties voor te bereiden en uit te voeren.

Bij de Dienst vergunningen van VROMI is de personele bezetting ruim de helft van de formatie van de dienst en dat is zorgelijk weinig. Positief is dat het vergunningsverlening- en handhavingproces in een verbeteringsproject gaat worden uitgevoerd en een projectaanvraag daarvoor bij USONA in behandeling is. Dat zal onder meer tot extra tijdelijke personele capaciteit leiden, doch daarbij moet de urgentie voor het werven van regulier personeel in de formatie van de dienst scherp in het oog worden gehouden. Hetzelfde geldt voor de Dienst Inspectie, waarvoor ook een projectaanvraag ter financiering bij USONA is ingediend.



**Voortgangsrapportage Plannen van Aanpak
justitiële onderdelen**

Periode 1/09/2010 – 31/12/2010

wnd. Hoofd Justitiële Zaken, I.R.Chitaroe
Ministerie van Justitie
Januari 2011

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Doelstellingen	5
3. Voortgang van de werkzaamheden.....	7
3.1 Nieuwe Toelatingsorganisatie	7
3.2 Gevangenis / Huis van Bewaring Point Blanche	7
3.3 Landsrecherche.....	9
3.4 Korpspolitie Sint Maarten.....	9
4. Resultaten.....	10
4.1 Nieuwe Toelatingsorganisatie	10
4.2 Gevangeniswezen.....	11
4.3 Landsrecherche	11
4.4 Korpspolite Sint Maarten.....	11
5. Planning	13
6. Financien.....	14
7. Bijlagen	

1. Inleiding

In deze rapportage wordt verslag gedaan van de voortgang van de activiteiten opgenomen in de plannen van aanpak van de justitieonderdelen over de periode september 2010 tot en met december 2010. Het betreft de volgende justitie onderdelen: gevangenis/huis van bewaring Point Blanche, de Nieuwe Toelatingsorganisatie, de landsrecherche en de korpspolitie Sint Maarten.

Aanleiding van deze tussentijdse rapportage vormt de bevindingen van de Commissie van deskundigen 'Toetsing Overheidsapparaten Curaçao en Sint Maarten' van mei 2010. De Commissie van deskundigen heeft ter beoordeling van de ontwikkelingen met betrekking tot de toekomstige status van Land St. Maarten een aantal bevindingen gedaan en opmerkingen geplaatst op een aantal terreinen te weten de Nieuwe Bestuurlijke Organisatie van Sint Maarten, de inrichting van de Hoge Colleges van Staat (Raad van Advies en Algemene Rekenkamer) en organisaties binnen de justitiële keten. Het toenmalige Eilandgebied Sint Maarten had in samenspraak met Nederland uitvoeringsplannen opgesteld. Deze uitvoeringsplannen, plannen van aanpak genoemd, bevatten verschillende verbetermaatregelen op de hiervoor genoemde terreinen voor de komende 2 jaar en verder. Het doel van deze plannen van aanpak was om aan te geven dat Sint Maarten de taken op de gebieden waar het plan betrekking op heeft, vanaf de datum van transitie op (goed niveau) kan uitvoeren. In het Aangevuld Presidium van de Voorbereiding-Ronde Tafelconferentie (V-RTC) werd getoetst of een landstaak na de transitie overeenkomstig de criteria kan worden uitgevoerd.

Eind juni 2010 zijn de plannen van aanpak voor de verschillende organisatie-onderdelen door het Bestuurscollege ingediend bij de V-RTC ter bespreking. De V-RTC heeft de Commissie van deskundigen opgedragen een oordeel te geven over deze ingediende plannen van aanpak. In juli 2010 heeft de Commissie van deskundigen verslag uitgebracht over haar bevindingen. en die besproken zijn in de V-RTC.

Op 2 augustus 2010 heeft de algemeen secretaris van de V-RTC het definitieve rapport aangeboden aan de Politieke Stuurgroep Staatkundige Veranderingen Nederlandse Antillen en verzocht om aanvullende informatie over de plannen van aanpak en laatste stand van zaken t.a.v de overige organisaties. St. Maarten heeft deze aanvullende informatie in augustus opgeleverd.

Op 9 september 2010 zijn de plannen van aanpak bekrachtigd in de Slot- Ronde Tafelconferentie en de Tweede Kamer van Nederland. Inmiddels is ook de Voortgangcommissie ingesteld onder het voorzitterschap van dhr. R.Bandell.

Het Land Sint Maarten dient over de voortgang van de uitvoering van de plannen van aanpak te rapporteren aan de voortgangcommissie: zie Samenwerkingsregeling waarborging plannen van aanpak landstaken Curaçao en St.Maarten, waar naar ook door de Slot-Ronde Tafelconferentie naar wordt verwezen. Met deze eerste tussenrapportage wordt daar uitvoering aangegeven. De tussenrapportage zal steeds een periode van drie maanden beslaan. De voorliggende rapportage beslaat echter een periode van 4 maanden. Reden hiervan is dat het ministerie van Justitie St.Maarten, om de zaken voortvarend op te pakken, haar eerste

conceptrapportage over de periode september tot en met november, in december 2010 reeds af had.

Opzet tussentijdse rapportage

In paragraaf 2 worden ter verheldering van deze verslaglegging nog eens de doelstellingen van de plannen van aanpak genoemd en/of nader geëxpliciteerd. Vervolgens wordt in paragraaf 3 verslag gedaan van de voortgang van de activiteiten van de betreffende justitie-onderdelen. De concrete resultaten, in de zin van dat wat af is gerond, worden weergegeven in paragraaf 4. In paragraaf 5 wordt de planning voor de komende maanden weergegeven. In paragraaf 6 wordt ten slotte de financiële middelen die nodig zijn voor de uitvoering van de activiteiten in kader van de plannen van aanpak.

2. Doelstellingen

Bij het opstellen van de plannen van aanpak van de verschillende justitie-onderdelen zijn doelstellingen geformuleerd die veelal in een periode van 2 jaar gerealiseerd moeten worden. In het hierna volgende worden de doelstellingen van verschillende en voor deze rapportage van belang zijnde justitie-onderdelen weergegeven.

Nieuwe Toelatingsorganisatie

- Het verbeteren van de taakuitvoering door de uitbreiding van de kritieke formatie;
- Het verbeteren van de dienstverlening van de NTO door afgifte van een kwaliteitsbeschikking binnen de gestelde termijnen door het opleiden van personeel en integratie van taken;
- Het vergroten van de rechtvaardigheid van de beslissingen door aanpassing regelgeving, het definiëren van eenduidige werkprocessen en ondersteuningssystemen en uitvoering;
- Het verbeteren van informatievoorziening aan de burgers;
- Het verbeteren van de bedrijfsvoering van de NTO door het uitbreiden van facilitaire voorzieningen;
- Externe doorlichting functioneren NTO-organisatie op effectiviteit, efficiëntie en integriteit;
- Het verbeteren van het functioneren van de vreemdelingenketen.

Gevangeniswezen

- De uitbreiding van kritieke formatie om de inrichtingstaken te kunnen uitvoeren, opdat beter aan de internationale normen van humane ten uitvoer legging van strafrechtelijke sancties wordt voldaan;
- Het opleiden van het personeel en daardoor verbeteren van de bejegening en begeleiding van gedetineerden door het bieden van kwalitatief goede op het werk van penitentiaire inrichtingspersoneel van toepassing zijnde opleidingen en trainingen;
- Renoveren van de inrichting Point Blanche opdat aan normen inzake (brand)veiligheid en humane detentie wordt voldaan.

Landsrecherche

- Het inrichten van een landsrecherche-organisatie dat binnen twee jaar op basaal niveau kan functioneren waarbij de volgende onderdelen gereed zijn:
 - o Wet en regelgeving voor Landsrecherche;
 - o Formatie van minimaal 8fte;
 - o Opleidingsplan;
 - o ICT systemen voor de bedrijfsvoering;
 - o Convenanten voor samenwerking met zusterdiensten.

Korpspolitie Sint Maarten

Het inrichtingsplan beschrijft de structuur van de nieuwe procesgeoriënteerde organisatie van het korps en heeft een doorlooptijd van ongeveer 7 jaar. Het programma verbetertraject geeft vorm en inhoud aan het totale kwaliteitsverbetertraject. Gekozen is voor een programma-aanpak met een aantal interne en externe thema's en projecten. Dit verbetertraject heeft een doorlooptijd van 2 a 3 jaar, met als uiteindelijk doel het geheel van verbeteringen te realiseren in de staande organisatie. De thema's hebben betrekking op de volgende aspecten:

1. **Justitiële taken**
 - Kwaliteit processen-verbaal;
 - Inzicht in aantal processen-verbaal/ inrichting werkproces;
 - Communicatie met het openbaar ministerie;
 - Eenduidigheid in beleid inzake aanpak criminaliteit;
 - Verblijfsduur arrestanten/ verdachten in politiecel.

2. **Beheer en financiën**
 - Verbetering begrotingscyclus.

3. **Personeel & organisatie**
 - Uitbreiding politie-personeel: streven conform het inrichtingsplan is 390fte. Per 10-10-2010 was de feitelijke bezetting 182fte. Voor adequaat uitvoeren politietaak is nodig 254fte.
 - Investeren in personeelsbeleid i.d.z van functioneringsgesprekken, opleidingsplan, loopbaanontwikkeling;
 - Werving en selectie personeel
 - Opleidingen.

4. **Organisatorische aspecten**
 - Communicatie;
 - Certificering honden;
 - Train de trainer biketeam;
 - Vpo 36 hoofdagenten;
 - Cultuur op de werkvloer.

3. Voortgang van de werkzaamheden

In deze paragraaf wordt in het kort de voortgang geschetst van de uitvoer van activiteiten in kader van het plan van aanpak per justitie onderdeel. In de bijgevoegde bijlagen is schematisch per activiteit de voortgang weergegeven.

3.1 Nieuwe Toelatingsorganisatie

Voor de transitiedatum is het personeel van de projectorganisatie NTO en het personeel van het plaatselijk hoofd van politie geplaatst binnen de Nieuwe Toelatingsorganisatie als onderdeel van het ministerie van Justitie. Met deze plaatsing is ook het hoofd van de Nieuwe toelatingsorganisatie geplaatst. Voorts werd op 10/10/2010 de taken ten aanzien van Naturalisatie overgedragen aan het Kabinet van de Gouverneur. Verder zijn een aantal praktische zaken zoals genoemd in het plan van aanpak gerealiseerd zoals het aanpassen van de beschikkingen en de aanvraagformulieren.

De werving en selectie van nieuwe medewerkers als ook het inhuren van technische bijstand voor de ondersteuning van het hoofd NTO wordt thans verder ter hand genomen. Voor de overige zaken zoals genoemd in het plan van aanpak (integriteitstraject, aanpassen wet en regelgeving) wordt door het ministerie van Justitie een projectvoorstel ontwikkeld. Dit projectplan zal uiterlijk in februari 2011 aan USONA worden aangeboden ter financiering in kader van het programma Plan Veiligheid Nederlandse Antillen.

3.2 Gevangenis / Huis van Bewaring Point Blanche

De werving van het personeel voor het invullen van de unithoofden verloopt voorspoedig. Er zijn 3 unithoofden geselecteerd. Het gaat om de unithoofden voor de afdeling correctie, bedrijfsvoering en beveiliging. Het vierde unithoofd, namelijk die voor Detentie, was meegenomen in de selectie.¹ De kandidaat die door de selectiecommissie geschikt was bevonden, heeft zich echter teruggetrokken en geopteerd voor een functie dicht bij huis, buiten St. Maarten. Voorts zijn er 6 gevangensbewaarders geworven en geselecteerd. Hun aanstelling wordt thans via ministeriele beschikking geregeld.

De uitvoering van het plan tot renovatie van het huis van bewaring verloopt ook goed. Het project is gefaseerd omdat de totale omvang van de projectkosten het beschikbare budget overschrijden. De volgende fasen zijn geïdentificeerd:

Fase 1: - het vervangen van de hurktoiletten en douches in de cellen;

¹ Op 20 januari 2011 werd door de directeur van Point Blanche gemeld dat 1 van de drie geselecteerde unithoofden zich heeft teruggetrokken. De betreffende geselecteerde kandidaat heeft gemeld toch elders voor en andere baan te hebben gekozen.

- het herstellen van de complete brandveiligheidsinstallaties;
- beveiliging van de entree, de centrale post, en woonafdelingen;
- vernieuwen elektrische installaties;
- vernieuwing van het loodgieterwerk door koper leidingen aan te brengen;
- vervangen van alle sloten;
- aanbrengen van camera's
- aanbrengen van een alarmsysteem.
- de vrouwenunit wordt uitgebreid met twee cellen en een strafcel.

- Fase 2:
- uitbreiden, renovatie en herinrichten van de keuken;
 - brandveiligheidsinstallatie;
 - aanbrengen van een camera system;
 - installeren van airco's;
 - vries- en koelruimten;
 - nieuwe kookapparaturen;
 - wc, douchen en zitruimten voor de koks;
 - in de vestibule zullen nieuwe roldeuren worden aangebracht;
 - telefoonsysteem zal worden verbeterd.

- Fase 3: - uitbreiden van het kantoorgebouw met een verdieping, verbouwen en herinrichten van het personeel- /entreegebouw.

De aanbesteding van de renovatie heeft al plaats gehad. Na overeenstemming met de aannemer kan gestart worden met de uitvoering, dat zal medio april 2011 zijn. De startdatum heeft mede te maken met het vinden van tijdelijke opvang voor 30 gedetineerden. Er zijn alternatieven in overweging om tijdelijke celcapaciteit voor een 30-tal gedetineerden te vinden gedurende de renovatie van de verblijfsafdelingen. Gedacht wordt om het gebouw bestemd als grenshospitium, voor een deel, om te bouwen voor de tijdelijke opvang van 30 gedetineerden.

De actiepunten met betrekking veiligheid en beveiliging, zoals in het plan van aanpak en addendum Point Blanche opgenomen, worden voor een belangrijk deel meegenomen bij de renovatie. Verder kan worden gemeld dat met ondersteuning van Bon Futuro (hoofd beveiliging aldaar) aan de hiervoor genoemde actiepunten wordt gewerkt. Er wordt gewerkt aan een draaiboek ter uitvoering van deze punten.

De personele reorganisatie is op 2 december 2010 tijdelijk stopgezet in afwachting van het verder uitwerken en het formaliseren van het functieboek. Hierin staat de personele structuur in de zin van functies en functiebeschrijving en waardering opgenomen. Er is een bureau met deskundigheid op dit gebied aangesteld om dit proces af te ronden. Volgens planning zal medio maart 2011 een door alle partijen, met name de vakbonden, geaccordeerd functieboek liggen. Het inrichtingspersoneel is in de maanden oktober en november in verschillende voorlichtingsbijeenkomsten geïnformeerd over de personele reorganisatie en wat dat voor hen kan betekenen.

Over de begeleiding van gedetineerden met psychische problemen kan worden gemeld dat de inrichtingsdirecteur een contract met de Mental Health Foundation heeft afgesloten. Dit is een organisatie te St Maarten met ervaring en expertise op het gebied van psycho-sociale begeleiding.

Met betrekking tot opleidingen van het personeel kan het volgende resultaat worden genoemd. In oktober 2010 hebben drie bewaarders de zogeheten IBT training op Curaçao gevolgd. De tweede lichter personeelsleden zal de training in april 2011 volgen. Verder is er met de penitentiare inrichting te Santa Domingo een samenwerking tot stand gekomen inzake het verder opleiden van personeelsleden Point Blanche. In maart 2011 zal een eerste lichter personeelsleden door functionarissen uit Santa Domingo op St Maarten worden getraind.

Voor de overige zaken zoals genoemd in het plan van aanpak (integriteitstraject, opleidingstraject) wordt door het ministerie van Justitie een projectvoorstel ontwikkeld. Ook dit projectvoorstel zal voor financiering aan USONA worden aangeboden in kader van het programma Plan Veiligheid Nederlandse Antillen.

3.3 Landsrecherche

Na de transitiedatum en het aantreden van de minister van Justitie Land Sint Maarten is het traject voor de inrichting van de Landsrecherche verder op gang gekomen. Een gebouw voor de huisvesting voor de landsrecherche is door de minister van Justitie ter beschikking gesteld. Het opknappen en inrichten van het gebouw wordt nu ter hand genomen. Voorts zijn drie rechercheurs van de Korpspolitie Sint Maarten te werk gesteld bij de landsrecherche. Verder is een P&O consultant aangesteld om het functieboek van de Landsrecherche op te stellen. Dit functieboek zal volgens planning eind februari 2011 worden opgeleverd.

Er is een conceptconvenant opgesteld ten behoeve van de samenwerking tussen de landsrecherche van Sint Maarten en Curaçao en de Rijksrecherche Nederland. Deze ligt ter goedkeuring bij de Procureur-generaal. Na het vaststellen van de organisatie van de Landsrecherche kan het convenant door betrokken partijen worden ondertekend.

3.4 Korpspolitie Sint Maarten

In zijn algemeenheid kan worden gesteld, dat de politie-organisatie in de afgelopen maanden voor wat betreft de inrichting nog niet is gewijzigd. Hoewel het nieuwe Inrichtingsplan (IP) is opgesteld en doorgerekend naar financiële consequenties, is het nog niet feitelijk ingevuld. De nieuwe indeling in afdelingen en units is beschreven en deze indeling doet recht aan het werken in de hoofdprocessen van een politieorganisatie te weten de processen Toezicht en Handhaving, Intake en Service en Opsporing. Er is doorgerekend welke capaciteit noodzakelijk is om een goede invulling te geven aan de uit te voeren werkzaamheden en dit heeft zich vertaald in een formatie voorstel. Er is een groeifase model opgesteld met daarin aangegeven de wijze waarop de komende jaren de groei van de organisatie ingezet gaat worden.

Met behulp van externe deskundige is een traject gestart van functiebeschrijving en functiewaardering. Dit zal op korte termijn resulteren in een concept functieboek waarin alle functies zijn beschreven en waarin per functie is aangegeven wat de taak van de functie is, de verantwoordelijkheid binnen de functie en in nog beperkte mate de competenties die noodzakelijk zijn om de functie op een goede wijze te kunnen uitvoeren. Daar waar het gaat om het invullen van kernfuncties binnen de organisatie is tijdens de rapportage periode een Hoofd Justitiële Dienst en een Hoofd Algemene Politiedienst aangesteld, waardoor de betreffende Divisies weer adequaat aangestuurd kunnen worden. De organisatie is in de startblokken om in 2011 daadwerkelijk aan de slag te gaan met capacitaire groei door middel van werving en selectie. De daarvoor benodigde financiële middelen zijn berekend en vastgelegd in een begrotingsvoorstel 2011.

Er is een Forensisch adviseur aangetrokken (middels een USONA projectfinanciering) die op dit moment 2 nieuwe forensische rechercheurs opleidt onder andere in het opnemen en vergelijken van dactyloscopische sporen(vingerafdrukken) en het veilig stellen en bemonsteren van DNA materiaal, niet alleen voor kapitale delicten, maar ook voor commune delicten zoals woninginbraken. Tot slot zij vermeld dat met ingang van november 2010 een begin is gemaakt met het inrichten van noodhulp als apart proces.

4. Resultaten

Deze rapportage betreft de eerste periode van drie maanden uitvoering plannen van aanpak en is relatief kort (3 maanden). Toch kan op basis van deze periode inzicht worden gegeven over de concreet geboekte resultaten en de risico's die vooraf werden gegeven om het vastgelegde te bereiken.

In algemene zin kan worden gesteld, dat het werven van personeel voor de Nieuwe Toelatingsorganisatie en de Gevangenis/Huis van Bewaring in uitvoering is.. Het werven en selecteren van personeel werd vooraf gezien als een risicovol proces. Ook de werving van personeel voor de Landsrecherche verloopt relatief voorspoedig. Er is een diensthoofd en 3 van de in het plan van aanpak gestelde totaal formatie van medewerkers, ingevuld. Binnenkort wordt via advertenties nog een aantal functionarissen geworven met als doel uiterlijk eind 2011 op volle formatieve sterkte te zijn. De werving en selectie van personeel voor het politiekorps verloopt echter minder voorspoedig. Er worden blijvende inspanningen verricht om ook hier de personele doelen te bereiken.

Per organisatieonderdeel wordt de resultaten weergegeven van de acties die uitgevoerd zijn in het kader van de plannen van aanpak.

4.1 Nieuwe Toelatingsorganisatie

Doelstellingen	Resultaat
Het verbeteren van de taakuitvoering door de uitbreiding van de kritieke formatie	Hoofd NTO is aangesteld Personeel is geplaatst binnen de NTO
Het vergroten van de rechtvaardigheid van de beslissingen door aanpassing regelgeving,	De beschikkingen uit FMS zijn aangepast

het definiëren van eenduidige werkprocessen en ondersteuningssystemen en uitvoering conform	
Het verbeteren van informatievoorziening aan de burgers	Aanvraagformulieren aangepast

4.2 Gevangeniswezen

Doelstellingen	Resultaat
De uitbreiding van kritieke formatie om de inrichtingstaken te kunnen uitvoeren opdat beter aan de international norm van humane ten uitvoer legging van strafrechtelijke sancties wordt voldaan	3 unithoofden zijn geworven. Helaas heeft 1 zich in jan.2011 teruggetrokken Convenant afgesloten met de Mental Health Foundation voor psychiatrische hulp voor gedetineerden.
Het opleiden van het personeel en daardoor verbeteren van de bejegening en begeleiding van gedetineerden door bieden van kwalitatief goede op het werk van penitentiaire inrichtingspersoneel van toepassing zijnde opleidingen en trainingen	3 medewerkers hebben een 4 weekse cursus IBT gevolgd. Er is een samenwerking met de penitentiaire inrichting in Santa Domingo tot stand gekomen voor het opleiden van het personeel.
Renoveren van de inrichting Point Blanche opdat aan normen inzake (brand)veiligheid en humane detentie wordt voldaan	Aanbestedingstraject renovatie gevangenis is uitgevoerd. Het renovatietraject is ten behoeve van een goede financiële planning in percelen opgeknipt/ wordt gefaseerd uitgevoerd. Na afronding van een onderdeel zal steeds opnieuw een financiële planning en renovatieplan worden opgesteld.

4.3 Landsrecherche

Doelstellingen	Resultaat
Formatie minimaal 8 fte	Hoofd Landsrecherche is aangesteld 3 Personeelsleden/inspecteurs zijn geworven. Opdracht voor opstellen functieboeken is aanbesteed.
Convenant voor samenwerking zusterdiensten	Conceptconvenant is opgesteld

4.4 Korpspolitie Sint Maarten

Nog geen concrete ((eind) resultaten ten aanzien van de uitvoering van het plan van aanpak.

5. Planning

De plannings zoals weergegeven in de plannen van aanpak voor de Nieuwe Toelatingsorganisatie, Gevangenis/Huis van Bewaring en Landsrecherche hoeven niet te worden aangepast en zijn haalbaar. Het korpspolitie Sint Maarten heeft een bijgestelde planning aangeleverd. De complexiteit van de veranderingen en de omvang van de uit te voeren acties maakt dit noodzakelijk zodat gericht hierop gestuurd kan worden. De bijgestelde planning van de politie wordt bij deze rapportage bijgevoegd.

6. Financiën

In de begroting van het ministerie van Justitie Sint Maarten is voor het laatste kwartaal van 2010 opgenomen:

- Korpspolitie Naf 6.504.852
- Gevangenis en huis van bewaring Naf 1.674.681
- NTO Naf 793.421
- Landrecherche Naf 297.981

Voor het jaar 2011 is begroot:

- Korpspolitie Naf 33.919.720
- Gevangenis en huis van bewaring Naf 9.314.324
- NTO Naf 3.987.686
- Landsrecherche Naf 1.974.143

Uitvoeringsrapportages Ministerie van AZ

Plan van aanpak Burgerzaken

Achtergrond

Bij de opstelling van deze uitvoeringsrapportage vormen de rapporten van de Commissie van deskundigen een belangrijk uitgangspunt. Naast het algemene rapport 'Toetsing Overheidsapparaten Curacao en Sint Maarten' heeft de commissie ook gerapporteerd over de afzonderlijke plannen van aanpak. Over het plan van aanpak Burgerzaken komt de Commissie van deskundigen in haar rapport van juni 2010 tot de volgende bevindingen:

"8 Bevolkingsadministratie Sint Maarten

8.1 Inleiding

In haar rapportage gaf de commissie een aantal specifieke knelpunten aan voor de bevolkingsadministratie die een goede uitvoering van de taken in de weg staan. Deze knelpunten hadden betrekking op:

- het toezicht;
- de kwaliteit van de administratie;
- de kwaliteit van de uitvoering van de paspoortwet en het paspoortbesluit;
- de kwantiteit en de kwaliteit van het personeel.

8.2 De opbouw van de organisatie in twee jaar

Doelen en tijdpad

- Het plan van aanpak voor de bevolkingsadministratie van Sint Maarten geeft aan dat men binnen een jaar de bevolkingsadministratie zodanig wil opzetten dat alle taken op voldoende niveau worden uitgevoerd. De commissie constateert echter dat de planning zoals in het projectplan beschreven een looptijd heeft van twee jaar en sommige onderdelen (met name technische assistentie) drie jaar doorlopen.
- In het plan van aanpak worden doelen beschreven. Wanneer bepaalde doelen bereikt moeten zijn is echter onduidelijk. Voor een werkbaar plan van aanpak is het noodzakelijk dat het plan wordt voorzien van duidelijke meetbare tussendoelen.
- Wel worden een aantal korte termijndoelen in het plan benoemd. Deze hebben met name betrekking op personeel dat op korte termijn aangetrokken moet worden en taken die overgedragen moeten worden. De commissie acht het niet realistisch dat de gestelde doelen met betrekking tot het personeel binnen het gestelde tijdpad worden gerealiseerd.

Inhoud

- Voor het realiseren van het plan van aanpak wordt een beroep gedaan op technische assistentie. Het betreft functies die niet alleen in de projectperiode noodzakelijk zijn, maar ook in de structurele situatie. Uit het plan van aanpak blijkt niet op welke wijze Sint Maarten zal voorzien in een structurele voorziening, noch in personeel noch in geld. Vóór de Slo-RTC zal hierover duidelijkheid moeten bestaan

Risico's en maatregelen

- Een gemis in het plan van aanpak is een analyse van de risico's voor de uitvoering van het plan van aanpak en de wijze waarop die risico's zullen worden ondervangen.

Verantwoordelijkheid en aansturing

- Uit het plan blijkt onvoldoende op welke wijze de uitvoering van het plan van aanpak zal worden aangestuurd en hoe en aan wie verantwoording wordt afgelegd. Noch de dagelijkse aansturing noch de politieke verantwoordelijkheid is duidelijk aangegeven.

Financiën

- Het goed functioneren van de bevolkingsadministratie is mede afhankelijk van de beschikbaarheid van voldoende financiële middelen. De commissie kan niet beoordelen of de in het plan van aanpak genoemde bedragen voldoende zijn.

Conclusie

- *De commissie acht het realistisch dat binnen twee jaar een organisatie kan worden opgebouwd die kan voldoen aan de minimumvereisten die aan een bevolkingsadministratie worden gesteld en waarmee de knelpunten die de commissie in haar rapportage noemde kunnen worden opgelost. Het plan van aanpak zal hiervoor nog wel aangepast en aangevuld moeten worden op de hiervoor genoemde punten.*
- *De uitvoering van het plan van aanpak is afhankelijk van de beschikbaarstelling van het benodigde budget. Hierover dient op korte termijn duidelijkheid te bestaan. De commissie beveelt aan om het plan van aanpak onder de aandacht te brengen van het College financieel toezicht zodat het kan worden meegenomen bij de beoordeling van de begroting van Sint Maarten. Bij een te krap budget zullen keuzes moeten worden gemaakt die de voortgangcommissie zal moeten toetsen in het licht van de vastgestelde criteria.*
- *Vóór de slot-RTC dient duidelijkheid te worden verschaft over de wijze waarop voorzien wordt in technische assistentie in de structurele situatie.*
- *Op een aantal punten zal het plan van aanpak aangevuld moeten worden:*
 - *duidelijke (specifiek en meetbaar) tussendoelen inclusief realistisch tijdpad;*
 - *beschrijving van verantwoordelijkheden voor de dagelijkse en de bestuurlijke aansturing;*
 - *een analyse van de risico's en de wijze waarop die worden ondervangen.*

8.3 Uitvoering taak gedurende de twee jaar

- Er is thans een bevolkingsadministratie op Sint Maarten die verbeterd moet worden. Ten aanzien van het toezicht en van de uitvoering van de paspoortwet en het paspoortbesluit is het voornemen reeds per 10 10 10 de door de commissie benoemde knelpunten opgelost te hebben. Echter, het is onduidelijk of voor wat betreft het toezicht de minister van Algemene Zaken en de Gouverneur in staat zijn

deze taken afdoende uit te kunnen voeren.

- Voor wat betreft de kwantiteit van het personeel is de veronderstelling dat extra personeel op 10 10 10 is aangesteld. De commissie acht dit niet realistisch.
- Voor wat betreft de kwaliteit van het personeel is een opleidingstraject gedurende twee jaar uitgestippeld. Onduidelijk is op welke wijze op korte termijn eerste kwaliteitsverbeteringen zichtbaar zijn.
- Het inzetten van een *taskforce* voor het opschonen van de bevolkingsadministratie is een goede stap. De taken van de *taskforce* zijn helder. Doelen, tussendoelen en een tijdpad voor de *taskforce* ontbreken echter.

Conclusie

- *In het plan van aanpak wordt onvoldoende aangetoond dat per 10 10 10 eerste verbeteringen gerealiseerd zijn:*
 - *vóór de Slot-RTC zal Sint Maarten moeten aantonen op welke wijze het toezicht op de bevolkingsadministratie door de minister van Algemene Zaken zal worden uitgeoefend;*
 - *vóór de Slot-RTC zal Sint Maarten moeten aantonen dat het kabinet van de Gouverneur in staat is de uitvoering van de paspoortwet en het paspoortbesluit uit te voeren.*
- *Een realistisch tijdpad voor het aanstellen van extra personeel dient te worden opgesteld.*
- *Voor wat betreft de kwaliteitsverbeteringen dient een tijdpad voorzien van meetbare tussenresultaten te worden opgesteld.*
- *Voor de opschoning van de bevolkingsadministratie dient vóór de Slot-RTC een projectplan te worden opgesteld dat door de voortgangscmissie kan worden gevolgd.*

Uit de beide rapporten van de Commissie van deskundigen wordt duidelijk dat met name de volgende punten van belang zijn voor Burgerzaken:

- Er moet aandacht zijn voor de positionering van het toezicht. De commissie doet de suggestie dat de minister van AZ toezicht kan houden op de uitgifte van ID kaarten en de Burgerlijke Stand, en (het kabinet van) de Gouverneur op de uitvoering van de rijkstaken.
- Opschoning van de basisadministratie moet speerpunt en voortdurend aandachtspunt zijn, hierbij moeten derden worden geraadpleegd.
- Er moet meer aandacht zijn voor kwaliteitszorg, dat geldt voor zowel de dienstverlening als voor de kwaliteitscontrole in de reguliere processen.
- De commissie geeft in overweging de taakverdeling tussen de gouverneur en burgerzaken m.b.t. paspoortuitgifte te herzien.
- Er moet op korte termijn een oplossing komen voor het kwalitatieve en kwantitatieve tekort aan medewerkers.
- De planning moet realistisch zijn.
- Structurele voorzieningen dienen getroffen te worden.

Alvorens in te gaan op bovengenoemde aandachtspunten wordt eerst de huidige stand van zaken bij Burgerzaken weergegeven.

Stand van zaken

Bemensing

De volgende verbeteringen op het terrein van bemensing zijn van belang om te kunnen voldoen aan de randvoorwaarden voor een beter gegevensbeheer en applicatiebeheer en voor betere gegevensverwerking van de basisadministratie.

1. Kwantitatief

De basisformatie van Burgerzaken is 23 fte en deze is tijdelijk uitgebreid met 4 fte bovenformatieve plaatsen. Door het intern verschuiven van enkele medewerkers van de front office naar de back office zijn in de back office de benodigde functies vervuld. Voor de front office zijn vacatures geplaatst en is personeel geworven. Er zijn plannen om in Nederland een wervingsactie op poten te zetten. Momenteel zijn de volgende kritieke functies nog vacant:

- Sectiehoofd back office
- Sectiehoofd front office

2. Kwalitatief

De Terms of Reference (ToR) zijn goedgekeurd voor de volgende structurele en erkende opleidingen:

- 2010 – 2011: AA-BZ (voor alle 27 medewerkers);
- 2011 – 2012: BA-BZ (voor de medewerkers die AA-BZ zeer succesvol hebben doorlopen en met een onderverdeling van in ieder geval twee medewerkers van de front office en drie medewerkers van de back office);
- 2010 – 2012: GBA – specialist (voor het sectiehoofd back office en drie hoofdmedewerkers back office).

Ter financiering van de opleidingen is voor 2010 en 2011 een bedrag van ANG 1.0 miljoen beschikbaar vanuit de gelden voor het programma Institutionele Versterking en Bestuurskracht (IVB). Het resterende gedeelte wordt op de begrotingen voor 2011 en 2012 opgevoerd.

Momenteel wordt een 'short-list' samengesteld van mogelijke bedrijven die deze opleidingen kunnen aanbieden. Naar verwachting wordt een advertentie deze maand (februari 2011) geplaatst en wordt de ToR dan tevens aangeboden aan de geselecteerde bedrijven.

De ToR, die dateert van juni 2010, gelden tevens voor de technische assistentie en voor het opschonen basisadministratie. Deze onderwerpen komen hierna aan de orde. Door procedurele vertragingen bij USONA is de ToR tot op heden nog niet op de markt gezet. Na overleg met USONA is hier voortgang in geboekt en is de ToR in februari op de markt geplaatst. De deadline is 1 maart en rond 15 maart is duidelijk wie zijn geselecteerd.

3. Technische assistentie

Van belang is dat Sint Maarten voor een periode van drie jaar geholpen wordt met technische assistentie voor in ieder geval applicatiebeheer en GBA specialist, maar bij voorkeur ook voor een sectiehoofd back office en een (daadkrachtige) projectleider. De technische assistentie is noodzakelijk voor enerzijds de uitvoering van de betreffende 'going concern' taken en de bijbehorende 'training-on-the-job' en anderzijds voor de 'taskforce'. Ter financiering van de technische assistentie is voor 2010 en 2011 een bedrag van ANG 0.2 miljoen beschikbaar. Ook deze ToR is in februari op de markt geplaatst.

Opschonen

Van belang is dat het opschonen van de basisadministratie plaatsvindt door middel van een taskforce bestaande uit de bovenformatieve hoofdmedewerkers aangevuld met technische assistentie en onder leiding van de projectleider. Deze taskforce houdt zich exclusief bezig met het opschonen van de basisadministratie, het opstellen en implementeren van een beheerregeling voor de basisadministratie en het ontwikkelen en implementeren van een duurzaam systeem voor kwaliteitszorg. Waar nodig kan de taskforce tijdelijk worden ondersteund door juristen. Recentelijk is in het kader van de onderlinge samenwerking contact gezocht met de Gemeente Amsterdam. Dit heeft al tot de nodige ondersteuning geleid en de samenwerking zal worden gecontinueerd. Voor het beschikbaar stellen van technische assistentie wordt de samenwerking gezocht met het ministerie van BZK. Bovenal is externe ondersteuning door een ervaren GBA-specialist absoluut noodzakelijk. Gezocht wordt naar een persoon voor de volgende werkzaamheden:

- Het bewaken van de kwaliteit van de basisadministratie door procedures vast te stellen en steekproeven te nemen;
- Het corrigeren van gegevens in de basisadministratie;
- Het controleren van de registers van de Burgerlijke Stand;
- Fungeren als vraagbaak voor de Basisadministratie;
- Het uitvoeren van adviserende werkzaamheden en uitvoeren van algemene controle werkzaamheden mede ten behoeve van de basisadministratie;
- Het verwerken van de moeilijke mutaties zoals adopties, naamswijzigingen en dergelijke inclusief het verwerken van documenten, wijzigingen en mutaties;
- In samenwerking met de hoofdmedewerker controleren en indien noodzakelijk wijzigen inzake terecht / onterecht verkrijgen Nederlanderschap;
- Geven van opleiding aan groep cursisten / geven van presentaties en demonstraties, schrijven van cursusmateriaal / aanpassen van de werkprocessen op basis van wet- en regelgeving en applicaties;
- Het aanspreekpunt zijn van en het uitvoeren van coördinatie activiteiten met betrekking tot systeembeheer en gebruikers ten behoeve van infrastructuur, systeemsoftware en storingsen;
- Coördineren van activiteiten met systeembeheer.

De technische assistentie is nog niet beschikbaar. Door uitbreiding van het aantal medewerkers in de front- en back office is de capaciteit toegenomen. Sinds oktober 2010 is het personeel onder leiding van het afdelingshoofd al begonnen om het basisbestand op te

schonen. Door de uitbreiding van de capaciteit is de werkdruk afgenomen waardoor het risico op fouten is verkleind. Doelstelling van de afdeling burgerzaken is ondermeer om het aantal fouten op afgegeven formulieren met de helft te verminderen. Dat betekent dat bij aanvraag van een formulier de gegevens in de basisadministratie gecontroleerd en zonodig aangepast worden.

Toezicht en controle

In de nieuwe situatie wordt het toezicht op de uitgifte van ID kaarten en rijbewijzen, alsmede op de basisadministratie neergelegd bij de Minister van Algemene Zaken. De Minister van Algemene Zaken kan daartoe - net zoals nu het geval is - de SOAB regelmatig controlewerkzaamheden laten verrichten.

Het toezicht op de uitvoering van Rijkswetten wordt neergelegd bij het Kabinet van de Gouverneur. De regels in verband met de paspoortuitgifte zijn vastgelegd in een convenant.

Beschrijvingen van benodigde verbeteringen

In de afgelopen vijf jaar zijn diverse documenten ontwikkeld om aan te geven op welke wijze het functioneren van de Afdeling Burgerzaken kan worden verbeterd. Het betreft de volgende documenten:

- Plan van Aanpak Ondersteuning Afdeling Burgerzaken 2005 – 2007 – Plan van Aanpak, 2005, For a change N.V , 2005;
- Plan van Actie Afdeling Burgerzaken Sint Maarten, d.d. 17 augustus 2007, Drs. Charles De Rego MBA;
- Derde evaluatie Plan van Actie Afdeling Burgerzaken Sint Maarten, 30 juni 2008, Harry Verhoeven, TB'er;
- Projectplan revitalisering Afdeling Burgerzaken, 11 mei 2009, For a change N.V.

Tevens is in de afgelopen jaren een groot aantal documenten opgesteld op grond waarvan belangrijke veranderingen binnen de Afdeling Burgerzaken dienen te worden doorgevoerd.

Het verbetertraject is dus uitgebreid beschreven. In het project 'Technische Assistentie en Opleiding Burgerzaken' is ondermeer opgenomen dat de projectleider in samenspraak met de technische assistenten een gedetailleerd uitvoeringsplan opstelt. Dit behelst niet alleen de projectperiode maar is ook gericht op structurele verbeteringen. Deze worden bewerkstelligd door het aanpassen van procedures, het trainen van personeel en het op de werkplek begeleiden van personeel. Het personeel dient structureel over de benodigde kennis te beschikken en de onderliggende procedures te beschrijven en uit te voeren.

Aandachtspunten

Terugkomend op de punten waar de Commissie van deskundigen specifiek aandacht voor vraagt, kan de balans als volgt worden opgemaakt.

Er moet aandacht zijn voor de positionering van het toezicht. De Commissie van deskundigen doet de suggestie dat de minister van AZ toezicht kan houden op de uitgifte van ID kaarten en de Burgerlijke Stand, en (het kabinet van) de Gouverneur op de uitvoering van de rijkstaken.

- ~ Zoals reeds beschreven is aan dit aandachtspunt invulling gegeven.

Opschoning van de basisadministratie moet speerpunt en voortdurend aandachtspunt zijn, hierbij moeten derden worden geraadpleegd.

- ~ Hoewel intern de nodige aandacht voor het opschonen van de basisadministratie bestaat zijn tot op heden de benodigde technische assistentie en projectleider nog niet beschikbaar. Daardoor vertraagt de uitvoering. Het betreft hier achterstallige werkzaamheden die destijds zijn ontstaan bij de conversie van de bestanden. Zoals beschreven is door de toename van capaciteit het risico op fouten verkleind. Daarnaast is burgerzaken reeds begonnen met het opschonen van de basisadministratie omdat bij afgifte van documenten de administratie gecontroleerd wordt.

Er moet meer aandacht zijn voor kwaliteitszorg, dat geldt voor zowel de dienstverlening als voor de kwaliteitscontrole in de reguliere processen.

- ~ Door het invullen van vacatures is dit aandachtspunt gedeeltelijk uitgevoerd. Echter het ontbreekt aan sectiehoofden en technische assistentie om dit aandachtspunt volledig tot uitvoering te kunnen brengen.

De commissie geeft in overweging de taakverdeling tussen de Gouverneur en burgerzaken m.b.t. paspoortuitgifte te herzien.

- ~ De taakverdeling is vastgelegd in een gouvernante. Deze is geaccordeerd door de Minister President en de Gouverneur.

Er moet op korte termijn een oplossing komen voor het kwalitatieve en kwantitatieve tekort aan medewerkers.

- ~ De kwantitatieve tekorten zijn met uitzondering van de twee sectiehoofden verholpen. De kwalitatieve tekorten worden verholpen nadat de trainingen zijn uitgevoerd.

De planning moet realistisch zijn.

- ~ In de afgelopen jaren is gebleken dat het plannen van activiteiten vaak onrealistisch is doordat het ontbreekt aan uitvoeringcapaciteit. Echter, de vooruitzichten voor de toekomst zijn positiever. Burgerzaken beschikt over meer personeel waardoor de werkzaamheden beter verdeeld kunnen worden en meer planmatig gewerkt kan worden. Het project Technische Assistentie en Opleiding Burgerzaken zal hieraan ook een bijdrage leveren. De projectleider stelt in samenspraak met de technische assistenten een uitvoeringsplan op met gedetailleerde indicatoren die tevens dienen ter beoordeling van de werkzaamheden. Het risico van vertragingen door interne of externe factoren blijft echter aanwezig, zoals uit het voorgaande blijkt.

Structurele voorzieningen dienen getroffen te worden

- ~ De structurele voorzieningen die getroffen worden zijn:
 - o het inzetten van meer personeel,
 - o het opleiden van het personeel,
 - o het 'up-daten' van procedures,
 - o het controleren of de beveiliging van het databestand accuraat is (back-up systeem, hackers e.d.)
 - o het controleren of de hard copies op dusdanige wijze bewaard worden dat de privacy van personen is gewaarborgd en dat als gevolg van brand of orkaanschade geen gegevens verloren gaan.
- ~ In het project Technische Assistentie en Opleiding Burgerzaken is bewust gekozen voor een lokale projectleider ondermeer om de volgende redenen:
 - het zorg dragen dat de kennisoverdracht van de technische assistenten plaatsvindt
 - het waarborgen van continuïteit doordat de projectleider lokaal aanwezig blijft. Ook worden binnen het project eisen gesteld aan het personeel dat opgeleid wordt. Zij moeten na het voltooien van de opleiding enige jaren bij burgerzaken blijven werken. Het is immers niet de bedoeling dat het personeel beter wordt opgeleid en vervolgens elders gaat werken.

Juridische en wetgevingscapaciteit

Inleiding

De afspraken van de slot- RTC bevatten ten aanzien van de wetgevingscapaciteit een aantal besluiten, waarbij, grofweg weergegeven, een onderscheid wordt gemaakt naar:

- a. het beschikbaar stellen van juridische en wetgevingscapaciteit vanuit Nederland
- b. het financieel vergemakkelijken van het aantrekken van wetgevingsjuristen door Sint Maarten
- c. het opstellen van een plan voor de structurele opbouw van de afdeling Juridische Zaken.

Stand van Zaken

Aan de invulling van de afspraak om een plan van aanpak op te stellen voor de structurele opbouw van de afdeling Juridische Zaken (onderdeel c) is voldaan. Voor de afdeling Juridische Zaken is de reguliere formatie vastgelegd in een formatieplan terwijl het takenpakket is vastgelegd in de 'Landsverordening inrichting en organisatie landsoverheid' en het 'Organisatiebesluit ministerie Algemene Zaken'. De daadwerkelijke opbouw zal echter nog wel enige tijd in beslag nemen, zeker omdat de feitelijke bezetting gering is (8 fte op een beoogde formatie van 17 fte). Het invullen van de reguliere formatie blijkt daarbij niet eenvoudig. Twee beoogde wetgevingsjuristen hebben zich inmiddels teruggetrokken.

Onderdeel **b** beoogt het aantrekken van wetgevings- en juridische capaciteit door Sint Maarten, in financiële zin te vergemakkelijken. De achterliggende gedachte is dat hiermee een structurele invulling van de beoogde formatie wordt gerealiseerd. Een nadere uitvoeringsovereenkomst tussen het Landsbestuur van Sint Maarten en het ministerie van BZK is in een vergaand stadium van afronding.

Onderdeel a heeft betrekking op het gedurende maximaal twee jaar beschikbaar stellen door Nederland van extra wetgevings- en juridische capaciteit om de piekbelasting die na 10-10-10 is ontstaan weg te werken. Met kandidaten worden afspraken gemaakt over de precieze duur van de overeenkomst en de te leveren prestaties. Onderdeel van de afspraak is dat Sint Maarten regelmatig rapporteert over de stand van zaken ten aanzien van deze afspraak.

De gedeeltelijke omvang van deze piekbelasting is recent in beeld gebracht via het concept wetgevingsprogramma 2010-2014. Een aanvulling hierop zal nog plaatsvinden.

Als knelpunten zijn te benoemen de uitvoeringsregelingen voortvloeiende uit organieke landsverordeningen, voortzetting van wetgevingsprocessen die voorheen de Staten van de Nederlandse Antillen behandelden en de uitvoeringsregelingen voortvloeiende uit verdragen. Daarnaast zal nog vanuit de diverse ministeries een inhaalslag met betrekking tot de wetgeving gemaakt moeten worden.

Doordat de functie van hoofd juridische zaken pas in januari daadwerkelijk is ingevuld, is op de verschillende onderdelen geringe voortgang geboekt. De urgentie om de formatie structureel in te vullen blijft echter groot; de reguliere formatie houdt zich bezig met het verwerken van onderdelen van de piekbelasting en krijgt daardoor onvoldoende gelegenheid om structurele verbetering (bijv implementeren wetgevingsprocedures) te realiseren.

Ministerie van VROMI
Land Sint Maarten



Rapportage ten behoeve van de Voortgangscommissie Sint Maarten

4e kwartaal 2010

De Minister voor Volkshuisvesting Ruimtelijke Ontwikkeling Milieu en Infrastructuur (VROMI)

Datum: 1 februari 2011

Inhoudsopgave

Inleiding	4
1. Algemeen	5
1.1 <i>Personeelsversterking</i>	5
1.2 <i>Invoering Performance Management (personeelsverbetering)</i>	6
1.4 <i>Verbetering documentmanagement</i>	7
1.5 <i>Verbetering media communicatie</i>	7
1.6 <i>Verbetering van het beheer van het archief</i>	8
1.7 <i>Verbetering van de automatisering</i>	8
2 Stafbureau	8
2.1 <i>Personeelsversterking</i>	8
3 Beleidsafdeling VROM	9
3.1 <i>Personeelsversterking</i>	9
3.2 <i>Vorbereiding van ontwikkelingsplannen voor het grondgebied van Sint Maarten</i>	9
3.3 <i>Overdracht van het hindervergunning verleningproces naar de Afdeling vergunningen</i>	9
3.4 <i>Bevorderen van het samenwerkingsverband met de gemeente Amsterdam</i>	10
3.5 <i>Overnemen van de verantwoordelijkheid voor het milieubeleid van de Nederlandse Antillen</i>	10
4 Dienst Nieuwe Werken	10
4.1 <i>Personeelsversterking</i>	10
4.2 <i>Verbetering van de aanbestedingsprocedure voor onderhoudswerken</i>	11
5 Beheersdienst	11
5.1 <i>Personeelsversterking</i>	11
5.2 <i>Verbetering van het onderhoudscontractmanagement</i>	11
6. Dienst Vergunningen	12
6.1 <i>Personeelsversterking</i>	12
6.2 <i>Plan van aanpak voor de achterstand in de afhandeling van aanvragen voor bouwvergunningen en het voorkomen van nieuwe achterstanden</i>	12
6.3 <i>Verbeteren vergunningverlening en handhavingproces</i>	12
6.4 <i>Het opstellen van een procedure en administratie voor de verschillende typen vergunningen</i> ..	13
6.5 <i>Overname van het hindervergunning verleningproces van de Afdeling VROM</i>	13
7 Dienst Inspectie	13
7.1 <i>Personeelsversterking</i>	13
7.2 <i>Verbetering van de inspectieprocedure</i>	14
8 Dienst Domeinbeheer	14

8.1	<i>Personeelsversterking</i>	14
8.2	<i>Opstellen van nieuw erfpachtbeleid inclusief de erfpachttarieven</i>	14
9	Verbeterpunten in schema	15

Inleiding

Op grond van de Samenwerkingsregeling plannen van aanpak landstaken Curaçao en Sint Maarten dient de Minister van VROMI na afloop van ieder kwartaal een uitvoeringsrapportage voor het verbeterplan dat voor het ministerie geldt aan de voortgangscommissie te zenden. Deze rapportage dient ook aan de Staten van Sint Maarten te worden gezonden.

Voor de Ministerie VROM is op hoofdlijnen een verbeterplan geschreven in september 2010 door de Waarnemend SG in een 'Strategic Action Plan' (SAP). De SAP wordt als uitgangspunt gebruikt om de noodzakelijke verbeteringen in het ministerie te beschrijven en wordt tevens gebruikt als basis om over de verbeteringen te rapporteren. In het vervolg wordt een Ministerieplan voor 2011 opgesteld waarin de noodzakelijke verbeteringsacties zullen worden opgenomen en die als basis zullen dienen voor de kwartaal rapportages aan de Voortgangscommissie en de Staten van Sint Maarten.

Deze rapportage heeft betrekking op het laatste kwartaal van 2010, zijnde vanaf landwording van Sint Maarten tot en met 15 januari 2011. In deze rapportage wordt ingegaan op de voortgang van bepaalde organisatiedoelen van VROMI zoals die in het SAP zijn beschreven en die van belang zijn voor de Voortgangscommissie, gerubriceerd naar de verschillende organisatieonderdelen. De rapportage gaat niet in op alle activiteiten die opgenomen zijn in de SAP aangezien niet alle activiteiten te maken hebben met verbeteringen die relevant zijn in het kader van de rapportageplicht gerelateerd aan de plannen van aanpak. In de rapportage wordt bijzondere aandacht gegeven op het terrein van personeel (en upgradering van personeel) en organisatie (waaronder administratieve organisatie), evenals de inrichting van het vergunningverlening- en handhavingproces.

1. Algemeen

1.1 Personeelsversterking

Het ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening, Milieu & Infrastructuur heeft als missie: het zorgdragen voor een integrale inrichting en beheer van het openbaar gebied. Door het ministerie wordt beleid en uitvoering gescheiden en is er sprake van één 'afdeling' en vijf 'uitvoerende organisaties'. Aan de leiding van het Ministerie staat een Secretaris Generaal die ondersteund wordt door een Stafbureau.

De totale formatie van het Ministerie bestaat uit 158 fte's waarvan ongeveer 100 fte's effectief zijn ingevuld. Dat is een bezettingsgraad van ongeveer 63%. Naast het tekort aan personeel heeft het ministerie ook te maken met een effectief groter tekort aan kaderpersoneel. Het initiatief tot personeelsversterking van het Ministerie dient vooral te worden gericht op een kwaliteitsuitbreiding door de werving te richten op kader personeel. Sint Maarten dient ook haar ambities, waaronder de personeelsversterking binnen haalbare financiële kaders, uit te werken, Het streven voor 2011 is om het tekort ten aanzien van de personele bezetting met de helft te verminderen. De kritieke vacaturelijst voor 2011 gaat uit van een wervingsplan van ongeveer 33 fte's, terwijl gedurende 2011 sprake zal zijn van een aantal personeelsleden die met pensioen zullen gaan. Uit deze lijst worden 12 fte's geworven op HBO/WO niveau, 16 fte's op MBO niveau en 5 medewerkers op LBO (onderhoud) niveau. De kritieke vacaturelijst is een concept van het Ministerie dat nog financieel getoetst moet worden op haalbaarheid en zal worden vastgesteld door de Ministerraad. Daarnaast is het noodzakelijk om enige formele aanpassingen te maken op de formatie van bepaalde organisatie onderdelen, voornamelijk de beleidsafdeling VROM en Beheersdienst om de met werving van bepaalde functies te kunnen starten

Naast het bovenstaande heeft het Ministerie ook te maken met een hoeveelheid bovenformatief (14) geplaatste mensen waarvoor een oplossing moet worden gevonden. Immers, deze mensen drukken op de loonlijst van het Ministerie waardoor het moeilijk is om nieuw personeel in dienst te nemen vanwege beperkte begrotingsruimte. In 2011 wordt een plan van aanpak gemaakt om dit probleem te verhelpen, hetzij door re-integratie in definitieve functies dan wel door ontslagprocedures of overplaatsing.

In 2010 hebben de managers binnen de overheidsorganisatie, inclusief bij het Ministerie VROMI de gelegenheid gekregen om verschillende HR trainingen, zoals op het gebied van performance management en HR cyclus, te volgen. Deze training worden in 2011 verdiept voor de managers van de verschillende overheidsentiteiten. Daarnaast is het de voornemens om voor 2011 meer vakgerichte trainingen te geven aan het personeel van VROMI op de verschillende vakgebieden binnen het Ministerie. In dat kader wordt in de voorbereiding van het Ministerieplan 2011 nadrukkelijk aandacht gegeven aan de training en bijscholingsbehoeften van het personeel.

Met de gemeente Amsterdam wordt gewerkt aan het organiseren van een training in projectmanagement. Deze training is bedoeld voor een aantal mensen vanuit elk Ministerie, dus ook vanuit VROMI. De planning voor het organiseren van deze training is in de 2^o kwartaal van 2011.

In het kader van de Europese Ontwikkelingsfonds dat gericht is op inrichting van infrastructuur in achtergestelde wijken is een project uitgewerkt voor de versterking van de capaciteit van de organisaties verantwoordelijk voor openbare werken. De trainingen zijn bedoeld om de organisaties beter in staat te stellen om de openbare infrastructuur en civiele werken te onderhouden en te beheren, en om de dienstverlening van deze organisaties te verhogen. Dit project voorziet tevens in

het aanschaffen en trainingen geven in technische en digitale informatiesystemen. Het personeel van het Ministerie dat belast is met het inrichten en beheren van de infrastructuur zullen hierin participeren en voordeel genieten van deze trainingen. Het project gaat van start in het 1^e kwartaal van 2011 en heeft een totale duur van 24 maanden.

1.2 Invoering Performance Management (personeelsverbetering)

Performance Management was nagenoeg niet toegepast binnen de organisatie ROB als voorloper van het ministerie van VROMI. Om het functioneren van het ministerie VROMI te verbeteren wordt de invoering van Performance Management beschouwd als een belangrijk vereiste. Dit houdt in dat er jaarlijks een ministerieplan, met afdeling- en dienstplannen wordt gemaakt en dat op kwartaalbasis en jaarlijks wordt gerapporteerd over de uitvoering ervan. De jaarplannen dienen als basis voor de jaarbegrotingen voor VROMI en tevens als basis voor prestatieafspraken met het personeel en voor de beoordeling van het functioneren van het personeel. De jaarplannen dienen ook expliciet aan te geven hoe het ministerie voornemens is om de organisatie te versterken op het personeelsgebied, waaronder het opleiden en trainen van het personeel.

In het 4^e kwartaal van 2010 is de procedure voor beoordeling van personeel breed ingevoerd en deze zal ook consistent worden toegepast in de toekomst. Met de meeste personeelsleden (inclusief management) zijn tussentijdse evaluaties uitgevoerd waaronder het maken van prestatieafspraken met het personeel. Eindbeoordelingen zijn met kleine uitzonderingen voor de gehele organisatie uitgevoerd.

De jaarverslagen voor 2010 zijn nog niet gemaakt maar zullen binnenkort worden afgemaakt voor alle organisatieonderdelen binnen VROMI. De begroting voor 2011 was niet opgesteld op basis van een jaarplan, echter wel op basis van de voorgenomen plannen van het ministerie voor 2011. Het Ministerieplan 2011 (met afdeling- en dienstplannen) wordt in februari 2011 afgerond. Het Ministerieplan zal als basis dienen om resultaatgericht werk- en prestatie afspraken te maken tussen management en personeel binnen VROMI.

1.3 Beschrijving en verbetering van de administratieve organisatie

De handelingen van het ministerie zijn op wet en regelgeving gebaseerd. Echter de procedures voor de handelingen zijn niet voor alle handelingen goed beschreven waardoor vaak inconsistent wordt gecommuniceerd over de procedures of dat de procedures niet altijd consistent worden toegepast. Hiervoor is het noodzakelijk dat alle standaard handelingen van het ministerie worden geïnventariseerd en beschreven in AO procedures. Dit biedt de mogelijkheid om de handelingen en procedures kritisch te beoordelen en eventueel voorstel te doen ter verbetering ervan. Dit geldt voor alle procedures binnen het ministerie, waarbij de procedures betreffende de vergunningverlening- en handhavingprocessen apart zullen worden behandeld gezien het belang ervan. De bedoeling is om helderheid te creëren over de procedures voor de organisatie maar vooral ook om deze procedures consistent te kunnen communiceren naar de burgers en klanten van VROMI. Dit levert transparant en goed bestuur op.

Wat betreft de handelingen en procedures in het algemeen is er in november 2010 contact gemaakt met de afdeling Interne Controle, die samen met de Controller van VROMI een concept inventarisatie samenstellen van de handelingen, de procedures en de juridische basis hiervoor. Deze inventarisatie zal dienen om prioriteiten te stellen ten aanzien van de procedures die het meest urgent zijn om

verder uit te werken, te beoordelen en eventueel te herzien. Bij uitwerking van de procedures zal ernaar worden gestreefd om de Stichting Overheid Accountant Bureau erbij te betrekken voor ondersteuning. Daartoe is al contact gemaakt met de SOAB waar prioriteit wordt gegeven aan het project voor de verbetering van de processen met betrekking tot vergunningverlening en handhaving.

In het volgende kwartaal dient het overzicht van handelingen van VROMI met juridische basis te worden afgemaakt, inclusief de prioriteitstelling en een plan van aanpak voor het verder uitwerken van en eventueel herziening van procedures/juridische basis.

1.4 Verbetering documentmanagement

Er is binnen VROMI geen adequaat digitaal systeem voor het beheren van de documentenstroom. Er zijn wel losse digitaal archief- en documentmanagement systemen binnen de verschillende organisatieonderdelen, echter deze zijn niet geïntegreerd. De afdeling Documentaire Informatie Voorziening (DIV) van het Ministerie van Algemene Zaken is de centrale documentregistratie, -archief en -volg instantie van de overheid van Sint Maarten en heeft hiervoor beschikking over een goed digitaal systeem. De bedoeling is om dit systeem gefaseerd uit te breiden naar de rest van de organisatie met ministerie modules die aansluiten aan het centraal systeem.

In overleg met DIV is afgesproken dat VROMI een van de voorlopers zal zijn voor de aansluiting op het documentenbeheerssysteem. Hiervoor wordt in de 1^e kwartaal van 2011 een inventarisatie gemaakt van de documentenstroom en wensen van VROMI met betrekking tot documentmanagement. Aan de hand hiervan zal de module van VROMI worden ontworpen en geïnstalleerd om het documentmanagement binnen het ministerie te verbeteren, waardoor er minder efficiëntieverlies wordt veroorzaakt door het traceren van documenten en de dienstverlening van het ministerie kan worden verbeterd.

1.5 Verbetering media communicatie

In de mediacommunicatie heeft (ROB) de voorloper van het ministerie vaak in een negatief daglicht gestaan. Het streven is om dit aanzien van het ministerie te veranderen door de successen van het ministerie te publiceren. Dit gebeurt vooral bij het initiëren en opleveren van projecten en bij het vaststellen van nieuw beleid. Mediacommunicatie van het ministerie, met uitzondering van berichten die betrekking hebben op noodzakelijk publieke informatie, wordt gecentraliseerd en gecoördineerd door het (kabinet van de) minister.

Meer effectief gebruik zal worden gemaakt van de overheidspagina in de dagelijkse kranten en de overheidswebsite om de activiteiten van het ministerie te publiceren. Vooral met behulp van de website zal er naar worden gestreefd om zoveel mogelijk over de opzet van het ministerie, procedures over aanvragen van vergunningen en ander voor het publiek relevante informatie te communiceren. De website wordt een portaal voor informatie over VROMI en dient om de dienstverlening en informatieverschaffing aan de burgers te verbeteren.

Er is nog geen intensieve aanvang gemaakt met dit onderdeel van het verbeterplan. Met het werven van een PR medewerker die als kritieke vacature is aangemerkt, zal betere invulling kunnen worden gegeven aan dit onderwerp.

1.6 Verbetering van het beheer van het archief

Momenteel heeft de dienst Vergunningen beschikking over het grootste archief ruimte binnen het ministerie terwijl de andere entiteiten op hun kantoor documenten archiveren. Deze documenten zijn soms zeer gedateerd en nemen veel ruimte in beslag. Het archief van VROMI is een deel van het centraal archief van de overheid van Sint Maarten en dient beter te worden beheerd. Tevens dienen de semi-oud archiefdocumenten te worden beheerd onder de verantwoordelijkheid van de afdeling DIV van het Ministerie AZ, Gelet op de voorgenomen personele uitbreiding van VROMI met invulling van de kritieke vacatures is meer ruimte nodig op de afdeling en diensten voor huisvesting. Bovendien, binnenkort verhuist de organisatie naar het nieuwe centrale bestuurskantoor en dient het archief te worden opgeschoond zodat de verhuizing hiervan eenvoudig kan verlopen. Het opschonen van het archief is een arbeidsintensieve activiteit die veel tijd in beslag zal nemen.

In het voorgaande kwartaal is contact gemaakt met de afdeling DIV om afspraken te maken en richtlijnen vast te stellen over het opschonen van het archief en het bepalen van de retentie periodes voor bepaalde documenten in het archief. Er wordt een project opgestart voor het archief opschonen onder de begeleiding van DIV. Een aanvang is gemaakt met de fysieke uitbreiding van de archiefruimte zodat de oude en statische archieven van de afdelingen kunnen worden verplaatst naar een centraal archief, die mede wordt beheerd door DIV.

De aanvang van het daadwerkelijk archief opschonen wordt voorzien vanaf het tweede kwartaal van 2011 waarbij het inhuren van externe hulp noodzakelijk zal zijn. In dat kader zal ook worden bekeken in hoeverre het mogelijk is om bepaalde documenten digitaal op te slaan zodat de hardcopy documenten kunnen worden vernietigd.

1.7 Verbetering van de automatisering

Automatiseringsmiddelen zijn onmisbaar in een professionele organisatie. Het Ministerie kampte met een chronisch gebrek aan adequate ICT om haar taken naar behoren uit te kunnen voeren.

In september 2010 is een grote slag gemaakt in het automatiseren van het Sector/Ministerie met de aansluiting van de Ministerie aan het geïntegreerde netwerk van de overheid van Sint Maarten. Gedurende 2011 zullen gefaseerd de ICT systemen van VROMI worden uitgebreid met de aansluiting op het centraal documentbeheersysteem, de aanschaf en installatie van geïntegreerde ICT systemen om de verschillende processen binnen VROMI te beheersen, de aanschaf van Geografisch Informatie Systeemmiddelen om de ruimtelijke planning te ondersteunen, en het uitbreiden van de aansluiting op het centrale financieel administratiesysteem van de overheid.

Het doel van verbetering van de automatisering is om efficiëntie te bevorderen door onder andere in een betere informatieverschaffing en integratie te voorzien en de dienstverlening en transparantie naar de burger toe te verhogen.

2 Stafbureau

2.1 Personeelsversterking

Het personeel van de gehele organisatie van het Ministerie VROMI, evenals het management en het Stafbureau behoeven versterking en verbetering. Er wordt hoge prioriteit gesteld ten aanzien van het

werven van kaderpersoneel voor de organisatie in 2011. In het plan van aanpak voor VROMI van juni 2010 is aangegeven dat het management van de sectoren/ministeries de hoogste prioriteit hebben. Tevens dient het Stafbureau te worden versterkt om de SG van VROMI te ondersteunen in het verbeteren van het functioneren van de organisatie.

De volgende acties zijn ondertussen ondernomen ter versterking van het Ministerie management en het Stafbureau.

- Er is sinds 2009 een Controller in dienst genomen.
- Een waarnemend SG is aangesteld sinds augustus 2010.
- Vanaf 1 januari 2011 is een Juridisch Beleidsadviseur in dienst genomen.
- Er is een Kwaliteitsmanager in dienst genomen die per 1 maart 2011 in de functie aanvangt.

Het dienstverband met de Controller, de Juridisch Beleidsadviseur en de Kwaliteitsmanager worden voor een deel gefinancierd uit USONA/ontwikkelingshulp middelen uit het programma Institutionele Versterking en Bestuurskracht (IVB).

Als kritieke vacatures voor 2011 zijn opgenomen de werving van een Beleidsadviseur en een PR medewerker.

3 Beleidsafdeling VROM

3.1 Personeelsversterking

De afdeling VROM is de enige beleidsafdeling van de ministerie VROMI. De afdeling heeft een formatie van 12 fte's met momenteel een personele bezetting van minder dan 60% van de formatie. De grootste tekortkoming voor de afdeling is het gebrek aan een afdelingshoofd.

In oktober 2010 is een beleidsmedewerker in dienst genomen om een aanvang te maken met het op peil brengen van de personele sterkte van de afdeling. Onderhandelingen in het laatste kwartaal met een kandidaat voor de functie van afdelingshoofd hebben niet tot een positief resultaat geleid. Voor 2011 is een kritieke vacaturelijst opgesteld voor de afdeling bestaande uit 5 medewerkers, waarvan 4 op academisch niveau, inclusief een afdelingshoofd.

3.2 Voorbereiding van ontwikkelingsplannen voor het grondgebied van Sint Maarten

Uit het samenwerkingsverband met de gemeente Amsterdam is een voorstel ontstaan inhoudende het ontwerpen en implementeren van 12 nieuwe ontwikkelingsplannen die het gehele grondgebied van Sint Maarten omvatten. De expertise voor het opstellen hiervan wordt uitbesteed aan externe partijen. De gunning van de eerste 5 plannen (de zogenaamde "1^e tranche") wordt binnenkort gegund.

De overige 7 plannen (2^e tranche) worden gedurende het 2^e kwartaal aanbesteed.

3.3 Overdracht van het hindervergunning verleningproces naar de Afdeling vergunningen

Er is nog geen aanvang gemaakt met de overdracht van deze activiteit. Om dit mogelijk te maken zal eerst de dienst Vergunningen dienen te worden versterkt met personeel zoals opgenomen in de kritieke vacaturelijst. Verwacht wordt dat de overdracht van deze taak daadwerkelijk in het 3^e kwartaal van 2011 kan plaatsvinden. Vooralsnog wordt de verlening van hindervergunningen door de

beleidsafdeling VROM gedaan in overleg met de dienst Vergunningen.

3.4 Bevorderen van het samenwerkingsverband met de gemeente Amsterdam

De afdeling VROM heeft een samenwerking opgebouwd met de gemeente Amsterdam in het kader van de versterking van de beleidsadviesing van de afdeling. De dienst Ruimtelijke Ordening (DRO) van Amsterdam verleent technische ondersteuning in het kader van de voorbereiding van een ruimtelijk structuurplan voor Sint Maarten. Tevens zijn onderhandelingen begonnen met DRO om ondersteuning te verlenen in het kader van project management voor de voorbereiding van de voorgenomen bestemmingsplannen.

Amsterdam verleent technische ondersteuning aan VROM voor de versterking van de organisatie. In dat kader wordt gewerkt aan een plan waarin de kern beleidsactiviteiten van de afdeling zijn aangegeven op het gebied van ruimtelijke ontwikkeling en een capaciteitsplan voor de afdeling om haar taakstelling adequaat in te kunnen vullen. In het kader van dit project zal een medewerker van VROM mogelijkst stage gaan lopen in Amsterdam om vaardigheden te versterken met presentatie-instrumenten.

De ondersteuning van DRO aan VROM wordt deels gefinancierd uit landsmiddelen en deels uit USONA/ontwikkelingshulp middelen. De beschikbare middelen voor de financiering van de inzet van DRO Amsterdam zijn beperkt. Het risico bestaat dat de samenwerking niet duurzaam kan worden voortgezet indien er geen alternatieve bronnen van financiering wordt gevonden.

3.5 Overnemen van de verantwoordelijkheid voor het milieubeleid van de Nederlandse Antillen

Er is nog geen concrete invulling gegeven aan de overname van taken van het voormalige land Nederlandse Antillen. Deze taken zijn hoofdzakelijk op milieu en natuurgebied, zoals de toepassing van het CITES verdrag. Er zijn in de laatste kwartaal van 2010 gesprekken geweest met de counterpart dienst op Curaçao om een plan van aanpak hiervoor te maken. Echter is hiervoor de personele versterking van de afdeling wel een vereiste. Het streven is dat in de 3^e kwartaal van 2011 de taken daadwerkelijk en volwaardig zijn opgepakt. Ondertussen wordt op incidentele basis verzoeken die betrekking hebben op de uitvoering van de CITES verdrag afgehandeld.

4 Dienst Nieuwe Werken

4.1 Personeelsversterking

De dienst Nieuwe Werken is sinds september 2010 afgesplitst van de voormalige dienst Nieuwe Werken en Beheer en is verantwoordelijk voor het op professionele wijze te voorzien in voorbereiding en realisatie van nieuwe civieltechnische en bouwkundige werken. De dienst heeft een formatie van 9 medewerkers en een huidige bezetting van 77%. Nieuwe werken kampt met een bezetting van een aantal jonge en onervaren projectmanagers en een gebrek aan voldoende senior projectmanagers met ervaring in het vakgebied. Gelet op de hoeveelheid nieuwe projecten die zijn voorgenomen voor 2011 en verder is het noodzakelijk om de dienst uit te breiden met 2 additionele krachten. Het streven is om in 2011 2 senior project managers te werven.

4.2 Verbetering van de aanbestedingsprocedure voor onderhoudswerken

Er is binnen het Land Sint Maarten nog geen adequate regeling voor de aanbesteding van overheidsopdrachten. Er is wel een verouderde regeling van de voormalige Nederlandse Antillen (SAAB) die aan vernieuwing toe is. In het kader van het wetgevingsprogramma Sint Maarten 2010-2014 zal een aanbestedingsregeling worden opgesteld. De afdeling Juridische Zaken en Wetgeving (JZW) van het Ministerie van Algemene Zaken is hier verantwoordelijk voor. Mede gelet op het belang van een dergelijke regeling voor VROMI, zal echter inhoudelijke input vanuit VROMI plaatsvinden.

In samenhang hiermee zal een eenduidige procedurebeschrijving voor het aanbesteden van werken worden opgesteld. Dit initiatief is recentelijk aangekaart in overleg met JZW en er is nog geen aanvang ermee gemaakt. Het streven is om een concept regeling gereed te hebben in het 3^e kwartaal van 2011.

5 Beheersdienst

5.1 Personeelsversterking

De Beheersdienst is sinds september 2010 afgesplitst van de voormalige dienst Nieuwe Werken en Beheer en is verantwoordelijk voor het onderhoud en beheer van de infrastructuur in het openbare gebied van Sint Maarten. De dienst is hoofdzakelijk operationeel van karakter. Beheersdienst heeft een formatie van 100 fte's met een personele bezetting van rond de 65%.

De grootste hoeveelheid vacatures voor de dienst zijn voor onderhoudsmedewerkers en medewerkers. Het voornemen is om de organisatie van de Beheersdienst te herzien waar het de intentie is om naar verslanking van de organisatie van Beheersdienst toe te werken met een nadruk op meer uitbesteden van werkzaamheden. De dienst dient daartoe het operationele beleidsvermogen te vergroten en het vermogen tot effectief contractmanagement te versterken. Hiervoor dient alsnog een personeelsopleidingsplan te worden gemaakt om de competenties van de medewerkers te verhogen.

Op de kritieke vacature lijst is voorzien in de werving van 5 onderhoudsmedewerkers. Tevens wordt voorgesteld om de formatie uit te breiden met 4 medewerkers voor contractenbeheer en 2 beleidsmedewerkers om het operationeel beleid vorm te kunnen geven en onderhouden. Deze uitbreiding in formatie dient gepaard te gaan met een vermindering van de formatie voor wat betreft de medewerkers.

In het 1^e kwartaal van 2011 wordt ernaar gestreefd om in overleg met de afdeling Personeel en Organisatie (P&O) de organisatie van Beheersdienst te herzien.

5.2 Verbetering van het onderhoudscontractmanagement

Gelet op het voornemen om meer beheerstaken ten aanzien van infrastructuur en openbaar gebied uit te gaan besteden is het noodzakelijk om een aantal medewerkers contractbeheer in dienst te nemen. Tevens dient een training- en opleidingsplan te worden gemaakt om zowel de nog te werven medewerkers als een aantal van de huidige medewerkers beter in staat te stellen om effectief de uitbestede onderhoudscontracten te beheren.

Hier is nog geen aanvang gemaakt. Per 3^e kwartaal 2011 dienen de genoemde medewerkers te worden geworven en een aanvang te worden gemaakt met de trainingen.

6. Dienst Vergunningen

6.1 *Personeelsversterking*

De Dienst Vergunningen is verantwoordelijk voor het in behandeling nemen en afhandelen van alle aanvragen voor vergunningen van verschillende aard binnen het takenpakket van VROMI. De dienst heeft een formatie van 9 fte's en een bezetting van 55%, waarbij de grootste tekortkoming wordt veroorzaakt door het gebrek aan een diensthoofd.

De wervingsprocedure is aangevangen voor een diensthoofd voor Vergunningen en de kritieke vacature lijst voor 2011 betreft 4 nieuwe medewerkers, inclusief het hoofd van dienst. In de 1^e kwartaal van 2011 dient een diensthoofd te zijn aangewezen voor Vergunningen en in het 2^e kwartaal de aanstelling van de resterende medewerkers.

6.2 *Plan van aanpak voor de achterstand in de afhandeling van aanvragen voor bouwvergunningen en het voorkomen van nieuwe achterstanden*

De grootste hoeveelheid vergunningaanvragen (zeg 85%) betreft aanvragen voor bouwvergunningen. Er is een achterstand in het verwerken van de vergunningaanvragen. Dit heeft deels te maken met het tekort aan personele capaciteit en deels te maken met de gebrekkige kwaliteit van de voorbereiding van bouwaanvragen. Te vaak laat de respons van de aanvrager veel te wensen over wanneer de aanvragers bericht worden over noodzakelijke aanvullingen op de aanvragen. Het beleid is ingevoerd om dergelijke aanvragen af te wijzen indien de reactie van de aanvrager op zich laat wachten, omdat dit een vertekend beeld geeft van de omvang van de achterstand. Het gemiddelde aantal bouwaanvragen over de jaren 2007 – 2010 die formeel nog niet zijn afgehandeld bedraagt ongeveer 19%. De gemiddelde hoeveelheid ingediende bouwaanvragen over genoemde periode is 370 met een consistent dalende hoeveelheid aanvragen. Het aantal bouwaanvragen in 2010 was minder dan 280.

Personele versterking is een vereiste om de inhaalslag effectief te maken op de achterstand maar vooral om ook te voorkomen dat er weer een achterstand zal ontstaan. Een aanvang is gemaakt met het inhalen van de achterstand door de inzet van tijdelijk personeel op de dienst. Het streven is dat de achterstand van de aanvragen voor 2007 – 2010 volledig wordt ingehaald in 2011 en dat een behandelingsperiode voor nieuwe aanvragen van maximaal 8 weken wordt aangehouden.

6.3 *Verbeteren vergunningverlening en handhavingproces*

De vergunningverlening en het handhavingproces zijn aan verbetering toe. De Stichting Overheid Accountant Bureau (SOAB) heeft in het verleden onderzoeken gedaan naar de processen en de samenhang er tussen, op basis waarvan verschillende aanbevelingen zijn gemaakt. Mede als aanleiding daarvan heeft ROB/VROMI een projectvoorstel gemaakt om vanuit het IVB samenwerkingsprogramma middelen beschikbaar te stellen om een verbeteringsproject uit te voeren. De bedoeling van het project is om de processen betreffende vergunningverlening en handhaving duidelijk te beschrijven en door te lichten om te bepalen waar de processen kunnen worden verbeterd.

Het project zal resulteren in een Administratieve Organisatie, inclusief noodzakelijke organisatie verbeteringen en aanschaf van ICT middelen (hardware en business proces management software) voor een beter procesbeheer en informatieverschaffing. Dit wordt beschouwd als noodzakelijke ondersteuningsinstrumenten om de processen te kunnen verbeteren en om transparanter te kunnen communiceren met de burger.

In december 2010 is het projectvoorstel voor financiering van het project voor versterking van de vergunningverlening en het handhavingproces ingediend bij USONA. Tevens is er contact geweest met de SOAB om te ondersteunen bij het proces van beschrijving en doorlichting van de processen, als bijdrage aan het project. De verwachting is dat het projectvoorstel eind februari 2011 zal worden goedgekeurd door USONA en het project in maart van start kan gaan. Het project heeft een duur van 12 maanden en zal deels door USONA en deels door Sint Maarten worden gefinancierd.

6.4 Het opstellen van een procedure en administratie voor de verschillende typen vergunningen

Momenteel is er een gemengd administratie systeem voor de afhandeling van alle type vergunningaanvragen binnen de dienst Vergunningen. Dit kan tot verwarring leiden aangezien er verschillende beoordelingskaders en processen bestaan voor de verschillende type vergunningen (bouw, sloop, hinder, aanleg, etc). Er dienen aparte administraties te worden opgezet voor de verschillende vergunningtypen.

Er is geen aanvang gemaakt hiermee in het 4^e kwartaal van 2010. Er is besloten om de vergunningenadministraties te scheiden met de aanvang van een nieuw jaar zodat het makkelijker is om een complete administratie aan te houden.

6.5 Overname van het hindervergunning verleningproces van de Afdeling VROM

De beleidsafdeling VROM is nog steeds de instantie die de afhandeling van hindervergunningen voor haar rekening neemt. Totdat de organisatie van de dienst Vergunningen de personele uitbreiding krijgt met de capaciteit om de afhandeling van hindervergunningen over te nemen blijft deze taak voorlopig bij VROM, wellicht dat het in overleg met de dienst Vergunningen zal worden worden uitgevoerd.

Het is voorzien dat deze taak in de 3^e kwartaal van 2011 zal kunnen worden overgedragen, waarbij het afhankelijk is van de werving van geschikt personeel en noodzakelijke training om de taak uit te kunnen voeren binnen de Dienst Vergunningen.

7 Dienst Inspectie

7.1 Personeelsversterking

De dienst Inspectie is verantwoordelijk voor de handhaving van de wet en regelgeving die onder de verantwoordelijkheid vallen van VROMI. De kern van de inspectietaken liggen op het gebied van veiligheidsinspectie en controle van elektra-installaties, bouw- en domein inspecties en van milieu inspecties. De Inspectiedienst heeft een formatie van 13 fte's en een bezettingsgraad van 46%. De

dienst kampt met een structureel tekort aan capaciteit om haar taken naar behoren uit te kunnen voeren.

In het laatste kwartaal van 2010 is een Milieu Inspecteur geworven, die in februari 2011 aanvangt in de functie. De nieuw geworven Milieu Inspecteur is een vervanging voor de huidige Inspecteur die eind februari uit dienst treedt bij de dienst.

In december 2010 is een projectvoorstel bij USONA ingediend voor de financiering van de versterking van de Dienst Inspectie. De beoogde resultaten van het project zijn om 3 inspecteurs in dienst te nemen, om trainingen te verzorgen aan zowel het nieuwe te werven als het huidige personeel, en om ondersteunende hulpmiddelen voor de dienst aan te schaffen. De verwachting is dat het projectvoorstel in februari 2011 zal worden goedgekeurd en dat het project in maart 2011 van start kan gaan. Ondertussen, in verwachting dat op het projectvoorstel positief zal worden besloten, is het wervingsproces voor de 3 inspecteurs begonnen. Het project heeft een duur van 2 jaar.

De kritieke vacaturelijst voor Inspectie houdt in een uitbreiding van het personeelsbestand met 6 medewerkers, waaronder 5 additionele inspecteurs. 3 van de inspecteurs zullen tijdelijk door het USONA project Versterking Inspectie worden gefinancierd en komen en later voor de volle rekening van Sint Maarten.

7.2 Verbetering van de inspectieprocedure

Voor de invulling van de verbetering van de inspectieprocedure wordt verwezen naar 6.3. Daarin is beschreven hoe het project voor de verbetering van de vergunningverlening en handhavingproces zal worden verbeterd met de financiële ondersteuning uit USONA samenwerkingsmiddelen.

8 Dienst Domeinbeheer

8.1 Personeelsversterking

Het dienst Domeinbeheer is verantwoordelijk voor de toewijzing en het beheren van domeingronden, het beheer en exploitatie van openbare gronden en wateren en het beheer van het onroerend goed toebehorend aan het land Sint Maarten. Domeinbeheer heeft een formatie van 7 fte's en een bezettingsgraad van 57%.

De kritieke vacaturelijst van Domeinbeheer voorziet in de werving van 2 medewerkers, inclusief 1 beleidsmedewerker. De werving voor de uitbreiding van het personeelsbestand van Domeinbeheer moet nog beginnen.

8.2 Opstellen van nieuw erfpachtbeleid inclusief de erfpachttarieven

Gezien de structurele onderbezetting van kwalitatief personeel bij Domeinbeheer heeft dit onderwerp geen prioriteit gekregen. De prioriteit ligt voorlopig op de werving van personeel voor de uitbreiding van de organisatie.

9 Verbeterpunten in schema

nr	Omschrijving	status	Planning
1. Algemeen			
1.1	Personeelsversterking algemeen	Gaande	2011
1.2	Invoering Performance management	Gaande	2011
1.3	Beschrijving en verbetering AO	Gaande	2 ^e kwartaal 2011
1.4	Verbetering Document management – inventarisatie documentenstroom en wensen VROMI	Gaande	1 ^e kwartaal 2011
1.5	Verbetering media communicatie	Nog geen aanvang	Na werving PR-medewerker
1.6	Verbetering archief	Nog geen aanvang	2 ^e kwartaal 2011
1.7	Verbetering automatisering	Gaande	2011
2. Stafbureau			
2.1	Personeelsversterking stafbureau	Gaande; vacatures beleidsmedewerker en PR medewerker op lijst kritieke vacatures	2011
3. Beleidsafdeling VROM			
3.1	Personeelsversterking afdeling VROM	Gaande; 5 vacatures op kritieke vacaturelijst	2011
3.2	Vorbereiding ontwikkelingsplannen	Gaande	Aanbesteding van ontwikkeling van 5 plannen in 1 ^e kwartaal 2011; Overige 7 plannen in 2 ^e kwartaal 2011
3.3	Overdracht hindervergunningen naar Afdeling Vergunningen	Nog geen aanvang	3 ^e kwartaal 2011
3.4	Bevorderen samenwerking DRO Amsterdam	Gaande	2011
3.5	Overnemen milieubeleid van Ned. Antillen	Nog geen aanvang	3 ^e kwartaal 2011
4. Nieuwe Werken			
4.1	Personeelsversterking Dienst Nieuwe Werken	Gaande; werving 2 sr. Project managers	2011
4.2	Opstellen van een aanbestedingsprocedure voor onderhoudswerken	Nog geen aanvang	3 ^e kwartaal 2011
5. Beheersdienst			
5.1	Personeelsversterking Beheersdienst	Gaande; reorganisatie van Beheersdienst	1 ^e kwartaal 2011
5.2	Verbetering van het onderhoudscontractmanagement	Nog geen aanvang	3 ^e kwartaal 2011
6. Dienst Vergunningen			

6.1	Personeelsversterking Dienst Vergunningen	Gaande; werving diensthoofd Werving 4 nieuwe medewerkers	1 ^e kwartaal 2011 2 ^e kwartaal 2011
6.2	Plan van aanpak achterstand bouwvergunningaanvragen en voorkomen nieuwe achterstanden	Gaande; inzet tijdelijk personeel	2011
6.3	Verbeteren van vergunningverlening en handhavingproces	Gaande; Projectvoorstel in december 2010 ingediend bij USONA	Start project maart 2011
6.4	Opstellen van procedure en administratie voor diverse typen vergunningen	Nog geen aanvang	2011
6.5	Overname hinderwetvergunning van afdeling VROM	Nog geen aanvang	2011
	7. Dienst Inspectie		
7.1	Personeelsversterking	Gaande; projectvoorstel voor versterking ingediend bij USONA (3 inspecteurs op tijdelijke basis) ; Uitbreiding van vast personeelsbestand met 6 medewerkers	2011
7.2	Verbetering van de inspectieprocedure	Zie 6.3	
	8. Dienst Domeinbeheer		
8.1	Personeelsversterking	Gaande; werving 2 medewerkers (kritieke vacaturelijst)	2011
8.2	Opstellen van nieuw erfpachtbeleid	Nog geen aanvang	2011