

Eindrapportage (week 4) 5.1.2e Sint Maarten

Aan: VWS, RIVM

Van: 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e

Datum: 31 augustus 2020

Informatie

1. Ik heb niet kunnen constateren of bars dicht zijn, maar hoe dan ook heeft die maatregel heel beperkt effect omdat veel uitgaansgelegenheden ook een restaurant gedeelte hebben. In 1 gelegenheid (restaurant, karaoke bar, dancing) heb ik zelf kunnen constateren dat om 23:00 gesloten werd.
2. Ik wil een enkel voorbeeld geven van hoe zaken verlopen.
 - Vanaf afgelopen dinsdag zouden nog eens 4 nieuwe lokale medewerkers komen om de hotline 914 te versterken. Na volledige radiostilte heb ik de manager benaderd van de desbetreffende afdeling van een departement in het regeringsgebouw. Excuses en zij zou een voorstel doorgeven, daarna niets meer gehoord.
 - Door de CEO (!) van de telefoonmaatschappij is toegezegd het aantal telefoonlijnen uit te breiden. Dit is een cruciaal onderdeel, op dit moment zijn er slechts 3 lijnen voor inkomend en uitgaand verkeer. De toezegging is nu 10 dagen oud, wederom niets gedaan.
 - Coördinatoren zorgen niet voor werkvoorbereiding. Dit leidt er regelmatig toe dat AMI personeel werkloos op kantoor zit of zelfs naar huis is gestuurd.
3. De organisatorische noodzakelijk interventies zullen om verschillende redenen uitblijven, wel kunnen met kleine stapjes verbeteringen worden doorgevoerd. Deze zullen niet van de organisatie zelf komen, maar van buitenstaanders zoals ik of 5.1.2e
4. Een dezer dagen komt er een jonge tropenarts. Beide epi's zijn benieuwd naar de taken en zien geen toegevoegde waarde. Wellicht goed om met hen hier aandacht aan te besteden.

*Terugkoppeling op doelen en werkzaamheden van de afgelopen week:**De doelen waren:*

1. *Operations overview, documented and suggestions for improving operations*
2. *Advice for next steps + autumn*

Ad 1: Ik heb 5.1.2e afgesproken dat de 'overview' geen zin heeft als er niet naar geleefd wordt. Ik heb mij afgelopen week geconcentreerd op het werken volgens de richtlijnen voor het proces hotline 914/intake.

Ad 2: De needs assessment geeft invulling hieraan. Ook hier geldt: gebruik wat is gemaakt.

Daarnaast heb ik afgesproken met het Wit Gele Kruis (WYC) dat zij personeel met nul-uren contracten kunnen gaan inzetten bij CPS en dat die declaratie vergoed kan worden via het ZVK in Bonaire. Helaas heeft de manager van WYC deze toezegging dit weekend herroepen. In 1 van haar vestigingen voor ouderen zijn meerdere Covid positieven geconstateerd met onder meer als gevolg dat personeel in quarantaine moet. Naast het feit dat dit een zorgwerkende ontwikkeling is betekent dit ook dat zij nu zelf haar eigen mensen met nul-urencontracten nodig heeft.

Ik heb wel gewerkt aan vacatureteksten voor de werving van lokaal personeel. Ook aangegeven bij het management dat zij daar de komende maand echt aandacht aan moeten gaan besteden (is een kwestie van prioriteit wat mij betreft) zodat AMI voor CPS uit gefaseerd kan gaan worden. Er zijn verschillende payrollers die dit personeel in dienst kunnen nemen en detacheren bij CPS en factureren aan ZVK/VWS. In dit kader heb ik gesproken met ^{5.1.2e} van Global Recruitment die hier bijna 20 jaar ervaring mee heeft. De opslag die hij rekent is 16% op het brutoloon.

Afsluitende bespiegelingen

Het geven van een zoveelste en uitgebreid management advies is totaal zinloos. Ik heb een aantal voorbeelden gezien waar niets mee is gebeurd. De veranderbereidheid en/of -capaciteit is niet aanwezig en wordt ook niet gevraagd, laat staan op gestuurd, vanuit het departement. Ik zal dan ook volstaan met een paar tips en tops voor ^{5.1.2d} die haar hopelijk steun en rugwind geven in haar ontwikkeling als manager.

De ondersteuning die vanuit Nederland wordt gegeven is maar voor een beperkt gedeelte effectief, veel lekt weg door inefficiëntie. Desondanks moet deze vanuit humanitair oogpunt gecontinueerd worden, maar wel met meer en strakkere regie ter plaatse.