

## Thema B: Kosten en effectiviteit publieke sector

### Doel

- de doelmatigheid van de publieke sector verhogen door een verlaging van de public wage bill (in lijn met het Caribisch gemiddelde van 10 procent van het BBP) en het terugdringen van de kosten van de publieke sector in algemene zin;
- het verhogen van de kwaliteit en de effectiviteit (inclusief uitvoeringskracht) van de publieke sector.

### Stand van zaken inzake Landspakketmaatregelen aangaande het Departamento Recurso Humano

Maatregel	Toelichting ondernomen acties DRH	Deadline	Status	Opmerkingen
B.4	Op basis van een integrale doorlichting zullen voorstellen worden ontwikkeld en geïmplementeerd om de kwaliteit, effectiviteit en uitvoeringskracht van de overheidsorganisatie te verbeteren, waaronder ook wordt verstaan de slagkracht van de ministeriële staven.			
B.4.2	Integrale doorlichting			
	Ingediend Concept initiele bespreking inzake ontwikkeling overheidsorganisatie	15-okt-21	Afgerond	
	N.a.v. de in oktober ingediende voorbereide presentatie aan bestuur inzake ontwikkeling overheidsorganisatie, hebben in januari 2022 brainstormsessies plaatsgevonden tezamen met TWO-NL, TWO-AUA, DRH en bij een sessie DF. Een presentatie is reeds gegeven aan MP, waarna die met MR op korte termijn volgt.	28-feb-22	Afgerond	
	Bestuurlijke sessies dienen plaats te hebben gevonden.	29-apr-22	Dient nog van start te gaan	Een roadshow onder diverse stakeholders zal plaatsvinden voor het informeren m.b.t. deze maatregel, het plan van aanpak en het doel inzake ontwikkeling overheidsorganisatie.
	Ontwikkelen roadmap overheidsorganisatie in concept gereed	29-jun-22	Dient nog van start te gaan	
B.5	Op basis van onderzoek naar de primaire, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden (waaronder overwerkvergoedingen, verlofregelingen, bijzondere beloningen en reisinvergoedingen, etc.) worden voorstellen voor mogelijke versoering ontwikkeld en			
B.5.1	Vergelijkend onderzoek arbeidsvoorwaarden			
	Aanbesteding voor het uitvoeren van vergelijkend onderzoek naar de arbeidsvoorwaarden (primaire, secundaire en tertiaire). DRH heeft ondersteund bij het opstellen van het plan van aanpak voor offerte aanvraag en het selectieproces.	1-mrt-21	Afgehandeld	
	Onderzoek is door externe partij uitgevoerd. DRH maakte deel uit van de begeleidingscommissie als ook projectgroep voor het aanleveren van informatie. Het rapport is inmiddels afgerond, echter gezien bezwaren op het rapport dient nader benchmark onderzoek uitgevoerd worden.	31-dec-22	Afgehandeld.	Het rapport is aangehouden totdat nader onderzoek is uitgevoerd en vervolgacties zijn bepaald.

B.5.3	Nader Benchmark onderzoek	Plan van aanpak voor nader onderzoek benchmark in ontwikkeling. Aanbesteding dient plaats te vinden zodat het onderzoek van start kan gaan.	1-feb-22	Ongoing	Deadline is opgeschoven op verzoek van NL
B.6	In het kader van een optimale personele inzet wordt de formatie, bezetting en daadwerkelijke aanwezigheid en inzetbaarheid van medewerkers van overheid en overheidsorganisaties onderzocht. Indien medewerkers onterecht loon ontvangen worden, afhankelijk van de situatie, maatregelen getroffen (o.a. stopzetten salaris, ontslagtraject).		datum verschoven, pending nieuwe datum UA apr-jun 2022	Dient nog van start te gaan	
B.6.1	Analyse huidige bezetting	DRH heeft analyse uitgevoerd. De analyse was inclusief juridische knelpunten m.b.t. niet actief overheidspersoneel.	1-mei-21	Afgehandeld	
B.6.2	Juridisch kader onderzoeken	Analyse uitstroommogelijkheden H9 van de Lma Startnotitie opgemaakt m.b.t. H.9 van de LMA (uitstroom) en overige artikelen m.b.t. doorstroom is opgesteld en aan de ministerraad aangeboden. N.a.v. dit besluit is overleg gepleegd met de vakbonden waarna is geadviseerd. Principe besluit is genomen inzake de notitie Ontwikkelen divers aanvullend beleid op de Lma i.v.m. doorstroom en uitstroom.	1-mei-21 15-dec-21 28-feb-22	Afgehandeld Afgehandeld Afgehandeld	Dit was opgenomen in het document van B.6.1
B.8	Op basis van een doorlichting van de HR-functie (beleid, HRadvies, administratie en instrumentarium) worden verbetervoorstellen ontwikkeld en geïmplementeerd.	Scope en doelstelling van de doorlichting bepaald Vastgesteld onderzoeksopdracht (Plan van aanpak) Aanbesteding gereed (DRH onderdeel van de commissie) Onderzoek is in de eindfase. Er is wel vertraging opgelopen met goedkeuring van NL, dit gezien de scope van de opdracht.	5-feb-21 15-mrt-21 1-sep-21	Afgehandeld Afgehandeld Afgehandeld	Eindrapport wordt aangeboden aan de Stuurgroep waarna deze het rapport aan het Bestuur aanbiedt zodat vervolgacties bepaald kunnen worden.

B.9	<p>Op basis van bestaand en/of aanvullend onderzoek wordt strategisch personeelsbeleid ontwikkeld. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- een strategische personeelsplanning i.r.t. de uitkomsten van de doorlichting onder B.4;</li> <li>- invoer van een prestatie-management systeem binnen het ambtelijk apparaat;</li> <li>- het beperken van de politieke invloed op personeelsaangelegenheden.</li> </ul>			
B.9.1	<p>Moderniseren strategisch personeelsbeleid</p>	<p>Voorstellen aangeleverd ter moderniseren strategisch personeelsbeleid</p> <p>Plan van aanpak aangeleverd inzake doorstroom- en doorgroeibeid in het kader van het moderniseren van het strategisch personeelsbeleid. Dit is gericht op:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ontwikkelen een nieuw functiehuis</li> <li>2. Ontwikkelen een nieuw salarisstructuur</li> <li>3. Ontwikkelen van een nieuw loopbaanbeleid gekoppeld aan functiehuis</li> <li>4. Ontwikkelen werving en selectiebeleid i.h.k.v. doorstroom</li> <li>5. Ontwikkelen en opzetten van een intern digitaal platform voor trainingen en cursussen in het belang van her-, bij- en omscholing van personeel en gelinkt aan loopbaanbeleid.</li> </ol>	<p>15-mei-21 Afgehandeld</p> <p>1-okt-21 Afgehandeld</p>	
B.9.2	<p>Implementatie p-cyclus met prestatie management</p>	<p>Opstellen concept beleidsadvies inzake werving en selectie voor doorstroom.</p> <p>Opstellen concept PVA voor digitaal platform training en opleiding. Hieromtrent zal op korte termijn met diverse partijen worden afgestemd inzake informatie voor het opstellen van het PVA.</p>	<p>31-mrt-22 Lopend</p> <p>29-apr-22 Lopend</p>	
		<p>Principe besluit naar aanleiding van ontwikkelde Beleidsnota voor het implementeren van een Prestatiemanagementsysteem. Hieromtrent hebben afstemmingssessies met vakbonden plaatsgevonden in nov &amp; dec 2021 en jan &amp; feb 2022. N.a.v. de feedbackpunten van de vakbonden zijn aanpassingen doorgevoerd in zowel beleidsnota als de handleiding.</p>	<p>In afwachting van UA apr-jun 2022 voor aanpassen van Beoogde resultaat en verschuiving deadline op verzoek van NL</p> <p>In afwachting van UA apr-jun 2022 voor aanpassen van Beoogde resultaat en verschuiving deadline op verzoek van NL</p> <p>31 dec 2021 Afgehandeld</p>	

B.9.2.1		Juridische verankering P-cyclus Inwerkingtreding P-cyclus	1-jul-22 uiterlijk 1 jan 2023	Lopend 2022: opleidingsjaar, tevens pilootjaar met div organisatieonderdelen.	Pilot is in maart 2022 van start gegaan met 45 diensten die zich hebben opgegeven. Een Pilot Commissie dient geïnstalleerd te worden waarin de vakbonden deelnemen en fungeren als klankbordgroep en gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen inzake het te implementeren systeem. Aanvullend beleid zal ontwikkeld worden gedurende de Pilot en alvorens de formele implementatie.
B.9.2.2					