

Verbeteren HR functie (B.8)	
Curaçao	
Thema B: Kosten en Effectiviteit Publieke Sector	
Op basis van een doorlichting van de HR-functie (beleid, HR-advies, administratie en instrumentarium) worden verbetervoorstellen ontwikkeld en geïmplementeerd.	
Aanleiding	Met het voltrekken van de staatkundige veranderingen in 2010 is de HR-dienstverlening vormgegeven door middel van de ministeriële staf (HR-accountmanager), HRO (beleidsmedewerkers en juristen) en SSO (personeels- en salarisadministratie). Het is de ministeriële staf, HRO en SSO onvoldoende gelukt de visie -van een werkende HR-dienstverlening- om te zetten in een missie'. De huidige HR performance van de ministeriële staf HRO, SSO en decentrale HR-afdelingen binnen de overheid blijft achter.
Doelstelling	Implementatie van het "HR-service Deliver model" aan de hand van de daartoe ontwikkelde blauwdruk, gericht op: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Centrale aansturing</li> <li>- Shared service principe</li> <li>- Ontsluiten HR advies en HR ondersteuning a.dhv. een servicedesk en kennisbank</li> <li>- Samenwerking verschillende HR&amp;O afdelingen</li> </ul>
Opdracht	Fase 1: Voorbereidende werkzaamheden
Gekozen aanpak	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Processen HR&amp;O keten breed uitwerken</li> <li>- Functiehuis en profielen ontwikkelen</li> <li>- Een Sociaal plan ontwikkelen en de uitvoering coördineren</li> <li>- Een locatie strategie conform het nieuwe werken ontwikkelen en uitvoeren</li> <li>- HR-specifieke trainingen en begeleiding ontwikkelen en uitvoeren</li> <li>- Ontwikkelen HR-service organisatie</li> <li>- Herinrichten Centraal aangestuurd HR-advies</li> </ul>
Beoogde resultaten	Selectie van projecteider en kwartiermakers Gedetailleerde plannen van aanpak per afdeling en IT project
Voorwaarden, samenhang en/of afhankelijkheid	B4, B6, B11
Planning	2021-03: Selectie van projectleiders en kwartiermakers 2021-06: Vaststellen gedetailleerde plannen van aanpak