

Samenvatting

Titel project	
Land	Sint Maarten
Thema	B-maatregelen - efficiëntie, effectiviteit en kwaliteit van het ambtenarenapparaat
Maatregel	B8 en 9 - Versterking van de HR-functie
Achtergrond	Door de jaren heen verschoof de HR-functie van een adviserende rol naar een controlerende rol, terwijl lijnmanagers de P&O-functie als hun ondersteunende en assisterende functie zagen. Dit leidde tot veel kritiek op de afdeling P&O. Dit leidde ook tot een relaxte houding van de lijnmanagers als het ging om P&O-kwesties. Door de P&O-adviseurs om te vormen tot HR Business partners en de lijnmanagers en HR Business partners te voorzien van digitale tools, verbetert de effectiviteit en efficiëntie van de HR-functie.
Doelstellingen	<p>Het doel van dit project is om de HR-functie binnen een jaar te versterken door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De HR-verantwoordelijkheden naar de managers te verschuiven; • De P&O-afdeling om te vormen in een gecentraliseerd en een gedecentraliseerd HR-deel; • De P&O adviseur door middel van training om te vormen tot een gedecentraliseerde HR Business partner; • Service Level Agreements te implementeren met alle entiteiten; • Alle HR-processen (sjablonen) bij te werken met de mogelijkheid om ze te uploaden in MS AIMS; • MS Dynamics 365 HR, MS AIMS te implementeren; • Alle personeelsgegevens naar MS Dynamics 365 HR te migreren; • MS Dynamics 365 HR te verbinden met PayRoll Pro en de HR-afdeling de aangewezen afdeling maken om goedgekeurde wijzigingen door te voeren; • Managers en medewerkers te machtigen om relevante personeelsgegevens te bekijken en/of te uploaden; • Specifieke gecentraliseerde HR-diensten aan de organisatie aan te bieden (bijv. management en personeelsontwikkeling); • De resterende P&O-medewerkers om te vormen tot gespecialiseerde HR-dienstontwikkelaars en -verleners.
Eindproduct	<p>Om de doelstellingen te bereiken, moet het project de volgende verwachte resultaten opleveren:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. HR Business partner is geïmplementeerd en lijnmanagers hebben hun HR-verantwoordelijkheden overgenomen als onderdeel van integraal management. 2. Een duidelijk onderscheid en scheiding van personeelsverantwoordelijkheden tussen managers en HR Business partners). 3. Er wordt een trainingsprogramma ontwikkeld voor bestaande en nieuwe P-consultants en medewerkers. Hetzelfde geldt voor lijnmanagers. 4. Werkprocessen worden voltooid, bijgewerkt (beschrijvingen) en geïmplementeerd.

	5. eHRM bestaande uit een Personeelsinformatiesysteem (PIS); Microsoft Dynamics HR, inclusief een gedigitaliseerd HR-adviesproces; en AIMS, inclusief een Employee Self-service Portal (ESP), zijn geïmplementeerd. [Zie 2.4. programmalijn 1/ Alle verwachte resultaten zijn opgenomen in dit projectplan]
Beoogde resultaten	
Aanpak	Er wordt een projectmanager aangenomen samen met een HR Business partner expert. Ze zullen samenwerken met POB en ICT om de resultaten vast te stellen en de doelstellingen te bereiken. Er zullen taakgroepen worden opgericht om delen van de beoogde resultaten te ontwikkelen. Een stuurgroep zal toezicht houden op het proces en een groep eindgebruikers zal testen en evalueren.
Samenhang en/of onderlinge afhankelijkheid	Het project is gerelateerd aan projectlijn 2 "Strategie Personeelsbeleid" prioritair project 2b "Promotie P&O", en aan projectlijn 3 "Training en Ontwikkeling" prioritair project, 3a "Governance Training Center".
Planning	Start mei 2024, einde mei 2025
Vervolg	Land Sint Maarten reserveert de jaarlijkse licentiekosten van de applicaties in de begroting 2025 en verder. Bovendien zal POB de nieuwe HR-functie na drie jaar evalueren. Tot slot zal in 2026 een onderzoek naar de tevredenheid van werknemers worden herhaald.