

-
- Gearkomste** :
- Wurklistnûmer** :
- Ûnderwerp** : Strategische PersoneelsPlanning (SPP)
Beliedsprogramma : Bedrijfsvoering
Registraasjenûmer : 01516787
Portefeuillehâlder :
- Behanneljend amtner** : Gerwin van Dijk, (058) 292 50 22, Finânsjes en personeelssaken
- Oanlieding** : De afnemende meerjarenbegroting, de afnemende budgetten voor bedrijfsvoering en ook in- en externe ontwikkelingen, maken het nodig om in een Strategisch PersoneelsPlan (SPP) uit te werken wat er nodig is om een kwalitatief goede personele bezetting te realiseren die nu en in de toekomst in staat is de provinciale opgaven te realiseren, binnen de daarvoor beschikbare budgetten.
- Europeesje kontekst** : Nvt
- Koarte gearfetting** : Op basis van het provinciale takenpakket en de ontwikkeling daarvan, is de conclusie dat de beschikbare middelen voor personeel in de begroting te sterk dalen in 2018 en 2019. Het voorstel is om voor deze jaren extra middelen beschikbaar te stellen voor personeel en te nemen maatregelen.
- Beslútpunten** :
 - Kennis te nemen van de Strategische PersoneelsPlanning van de provinciale organisatie;
 - Voor 2018 € 3,4 mln extra beschikbaar te stellen voor personele capaciteit
 - Voor 2019 € 6,4 mln extra beschikbaar te stellen voor personele capaciteit
 - Voor 2019 € 1 mln beschikbaar te stellen voor maatregelen
 - De begrotingswijziging bedrijfsvoeringsbudget 2018 en 2019 vast te stellen
- Taheakke** :
 - (concept) Organisatieplan
 - Begrotingswijziging bedrijfsvoeringsbudget 2018 en 2019

Taljochting

: **Strategische PersoneelsPlanning (SPP): context en voorstel**

In het coalitieakkoord “Mei elkenien-foar elkenien 2015-2019” hebben wij onszelf de ambitie opgelegd om 40 resultaten te realiseren voor Fryslân. Bij de tussenbalans hebben wij daar met uw Staten nog vijf resultaten aan toegevoegd. Onderdeel van het coalitieakkoord was ook de opdracht aan de organisatie om zich voor te bereiden op de toekomst. Aan deze opdracht waren ook middelen gekoppeld. Een deel was beschikbaar om de afdelingen subsidiezaken en vastgoed op orde te brengen (€ 5 mln), een deel voor de uitvoering van het generatiepact (3,2 mln) en een deel procesgeld (3,8 mln).

De organisatie heeft aan deze opdracht gewerkt door het formuleren van de organisatievisie en een kanteling door te voeren van een afdelingsgestuurde organisatie naar een opgavengestuurde organisatie. Dit houdt onder meer in dat de te bereiken maatschappelijke effecten centraal staan en dat er een scherpere koppeling ontstaat tussen beoogde resultaten en benodigde personele inzet. De eerste stappen hierin zijn gezet en die zijn ook veelbelovend, bijvoorbeeld als we kijken naar opgaven als de omgevingsvisie en de veenweidevisie. Het werken vanuit personeelpools in plaats van afdelingen maakt dat we sneller en flexibeler medewerkers kunnen inzetten. De komende periode zal de organisatie hier verder aan werken en zullen wij hierover ook het gesprek aan gaan met uw Staten. Bijvoorbeeld over de vraag wat opgavengestuurd werken betekent voor de kaderstellende en de controlerende taak van Provinciale Staten. Tijdens een bijeenkomst met uw Staten, ons college en de organisatie, op 7 februari jongstleden, hebben we hier al een eerste keer over gesproken met elkaar.

Een effect van opgavengestuurd werken is ook dat er meer inzicht ontstaat in de koppeling tussen de uitvoering van provinciale taken en de benodigde capaciteitsinzet. De organisatie is in deze periode begonnen met de opzet van een Strategische PersoneelsPlanning (SPP). Op macro niveau is gekeken naar de ontwikkelingen in het personeelsbestand en op basis daarvan zijn maatregelen ingezet als bijvoorbeeld het generatiepact en het traineeprogramma.

In de tussenbalans hebben we mogen concluderen dat de realisatie van de ambities uit het coalitieakkoord voor het merendeel op schema ligt. We zien echter ook dat dat een aantal dossiers aan het einde van de periode nog om extra inzet vragen. We zijn geconfronteerd met vertraging in de uitvoering van infrastructurele werken en wettelijke procedures, er is sprake van nieuwe ontwikkelingen, dossiers worden complexer, etc. Voorbeelden zijn het aquaduct Drachtsterweg, Skieding, Agenda 2028, heroriëntatie Cultuur, beleidsbrief Leefberens breedband, windpark en veenweidevisie. De afronding van een aantal majeure projecten, zoals de Centrale As en Joure heeft ook een grote impact op de organisatie.

In een aantal uitvoerende afdelingen zien we door, bijvoorbeeld de keuze voor meer kleinere subsidies een veel hoger volume beschikkingen en derhalve werkvolume, dan eerder geprognotiseerd. Ook het recent toevoegen van infra areaal zoals bijvoorbeeld de Friese meren en Waterwet vaarwegen heeft geleid tot extra werkzaamheden.

Vanuit deze context hebben wij in het najaar van 2017 de organisatie opdracht gegeven een verdiepingsslag te maken en een nieuw Strategisch PersoneelsPlan (SPP) te ontwikkelen voor de periode tot en met 2022. Wij vinden het daarbij belangrijk om in het SPP terug te zien dat de organisatie krimpt en in evenwicht blijft met de dalende provinciale meerjarenbegroting. De andere kant is dat we willen dat de provincie zichtbaar blijft in de Mienskip en voldoende is toegerust om met onze partners de steeds complexer wordende maatschappelijke opgaven om te zetten in resultaten voor Fryslân. Dit is een uitdaging en dat vraagt om een beheersbaar proces.

Onderstaand figuur laat de huidige meerjarenbegroting zien voor het onderdeel personele capaciteit. Deze loopt de komende jaren sterk af. Dit past ook bij het meerjarenperspectief van een sterk afnemende provinciale begroting.

(bedragen x € 1 mln)	2018	2019	2020	2021	2022
Huidige capaciteitsbudget	69,3	57,5	50,3	48,3	48,3

Prijspeil 2018

Dit figuur laat een kwantitatieve daling zien van ruim 30 %. De afgelopen jaren heeft de organisatie gewerkt met een forse flexibele schil, bestaande uit externe inhuur en tijdelijke dienstverbanden. Mede ook door veel tijdelijke projecten die zijn uitgevoerd. De vaste bezetting in provinciale dienst is ingekrompen. Dit om de noodzakelijke personeelskrimp zonder gedwongen ontslagen te kunnen opbouwen. Kwantitatief is de krimp in aantallen zoals opgenomen in de meerjarenbegroting te realiseren. Er ligt echter ook een kwalitatieve opgave.

Op basis van het nieuwe SPP, waarin meerjarig een koppeling is gemaakt tussen taken en capaciteit, en de hierboven beschreven context, zien we nu dat in 2018 en 2019 de beschikbare middelen in relatie tot de kwalitatieve personeelsbehoefte te sterk en te snel dalen. Er komt te veel druk op de kwaliteit van de uitvoering van provinciale taken en het ingezette veranderingsproces in de organisatie zou hierdoor kunnen stagneren. Ook zullen taken op een andere wijze vorm krijgen door politieke keuzes welke nog besloten moeten worden. Voorbeelden zijn de impact van het BMC rapport over natuur, de uitvoering van het RYP programma, de agenda economie, de omgevingsvisie etc.

Dit maakt dat wij uw Staten voorstellen voor 2018 en 2019 éénmalig extra middelen beschikbaar te stellen voor de opdrachten die reeds zijn gegeven aan de dienst. Het budget voor personele inzet daalt dan na wijziging minder hard van € 72,7 mln in 2018 naar € 63,9 mln in 2019. Wij willen uw Staten zorgvuldig mee nemen in dit voorstel en de onderbouwing daarvan. Daarom werken we het SPP uit in dit afzonderlijke voorstel en is het niet een onderdeel van de kadernota *) of de bestuursrapportage. Voor deze uitwerking van het SPP hebben we onder andere gebruik gemaakt van een uitgebreide analyse van de capaciteitsbehoefte, de beschikbare middelen en capaciteit en inhoudelijke sessies met de verschillende onderdelen in de organisatie. Op individueel niveau is in een model transparant gemaakt welke functie wordt ingezet wordt op welke taak.

Het onderwerp SPP wordt ook geagendeerd in de auditcommissie, waarin een nadere toelichting wordt gegeven op het proces en de achtergrond van het SPP.

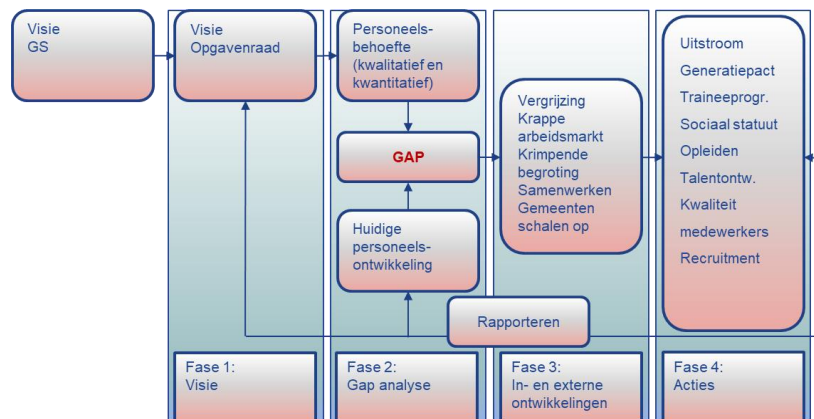
*) In de kadernota 2019 is wel een voorstel opgenomen voor de personeelskosten die specifiek zijn verbonden aan de voorstellen in de kadernota.

We zien dat vanaf 2020 de capaciteitsraming en het beschikbare capaciteitsbudget weer meer in evenwicht komen met de huidige opgedragen en bekende taken. Uiteraard onder voorbehoud van nieuwe vastgestelde opdrachten vanuit de Provinciale Staten. Extra werk zal extra inzet vragen, waar de nodige middelen voor ingezet dienen te worden. Wij gaan er van uit dat dit evenwicht bereikt kan worden met de verandering die nu wordt ingezet op basis van het organisatieplan en de andere manier van (samen)werken. Vanaf heden zal elke aanvullende opdracht ook vergezeld gaan van een kostenoverzicht voor wat betreft capaciteit, beheer en uitvoering. Bij de komende coalitieonderhandelingen zullen we weer scherp kijken naar het provinciale takenpakket en de consequenties voor de benodigde capaciteit.

Hieronder volgt een toelichting op het SPP en de onderbouwing van de gevraagde middelen voor 2018 en 2019.

SPP: model

Het Strategisch PersoneelsPlan van de provincie Fryslân is gebaseerd op onderstaand model. De verschillende onderdelen uit dit model lichten we hieronder op hoofdlijnen verder toe.



SPP: visie van de organisatie

De visie is uitgewerkt in het organisatieplan (zie bijlage) en de kern is dat de organisatie werkt aan een 'Mooi en Sterk Fryslân'. Dit vertaalt zich in de volgende pijlers:

1. De inhoud van het werk is leidend;
2. Kwaliteit en continuïteit zijn randvoorwaarden;
3. We ontwikkelen ons naar een netwerkorganisatie
4. We zijn een aantrekkelijke werkgever met positieve uitstraling naar de samenleving

Het organisatieplan is nog in concept en wordt de komende periode samen met de organisatie verder ingevuld.

We zetten in op intensivering van de samenwerking met Friese partners en participatie in netwerken, waarbij de provincie steeds vaker de rol van inspirator en facilitator op zich neemt van partijen waar de taak qua verantwoordelijkheid en taak ook beter tot zijn recht komt. De provincie zet daardoor minder eigen capaciteit in die vanuit het provinciehuis werken. Zo willen we recht doen aan de gewenste rol van de participatieve en verbindende overheid.. We werken van buiten naar binnen, bij nieuwe voorstellen komt altijd een begroting van benodigde personele middelen inclusief de uitvoering en transparantie over eventuele beheerskosten. We denken aan het begin goed na over de doelstelling en het maatschappelijk resultaat met een slimme en efficiënte aanpak, voordat we de diepte in gaan en we starten na een heldere opdrachtformulering. We doen dit in nauwe samenwerking met het bestuur. Nieuwe werkwijzen vragen namelijk zowel ambtelijk als bestuurlijk aandacht.

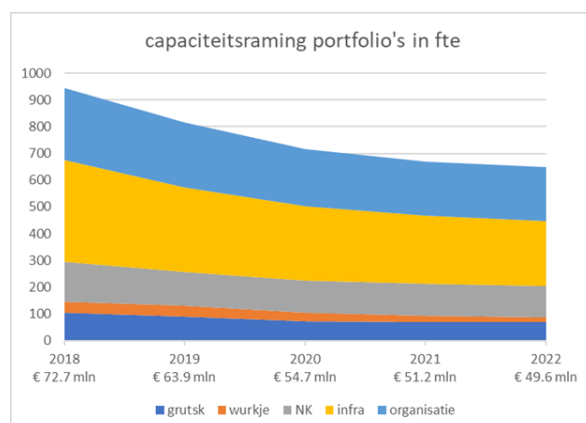
De organisatie wil zichzelf versterken op de thema's netwerkorganisatie, opdrachtgeverschap van opgaven, realiseren van doelen, en samenwerking met partners.

De inhoud van het werk bepaalt de omvang van de organisatie. In een gezonde verhouding tussen vaste taken met vaste bezetting en een flexibele schil voor pieken, vervanging bij ziekte en specialistische kennis. Van het totale budget voor personeel is 70% bestemd voor het primaire proces en 30% voor bedrijfsvoering. Dit is in lijn met eerdere vastgestelde normen op basis van een benchmark door Berenschot.

Belangrijk uitgangspunt voor het SPP is dat de genoemde bedragen gebaseerd zijn op prijspeil 2018. De provinciale taken zijn de basis en daaraan wordt meerjarig de benodigde formatie gekoppeld. Voorwaarde voor het opnemen en financieren van een taak is dat er besluitvorming over is geweest in PS. Bijvoorbeeld: Provinciale Staten hebben besloten over de voorbereiding van de Vismigratierivier. De benodigde capaciteit is in dit SPP ook meegenomen. Dat geldt niet voor de eventuele capaciteit voor de uitvoering en het uiteindelijke beheer. Die volgt samen met de besluitvorming over de realisatie door uw Staten.

SPP: de ontwikkeling van de vraag

De provinciale begroting neemt de komende jaren qua omvang sterk af. Daarom stelt de organisatie voor de personele capaciteit evenredig te laten krimpen. Dit is ook terug te zien in de benodigde personele capaciteit. In onderstaand figuur wordt dat duidelijk.



De meerjarige capaciteitsraming is in het SPP opgebouwd vanuit de provinciale taken en aan deze taken zijn de benodigde functies gekoppeld. Op deze manier is er zicht op de totale capaciteitsraming en is het ook mogelijk meerdere dwarsdoorsnedes te maken ten behoeve van verdere analyses.

De personele capaciteit daalt sterk in bovenstaande raming. Daarbinnen ligt voor de organisatie een opgave om een noodzakelijke verandering door te voeren, passend bij de visie op de organisatie (zie hierboven). Dit vraagt om een kwalitatieve ontwikkeling. Naast vakbekwaamheid gaat het om vaardigheden als netwerksturing en verbinden, het hanteren van complexiteit en polariteit, politiek bestuurlijke sensitiviteit en advisering, maar ook om kennis van creatie en realisatie.

SPP: de huidige bezetting en de ontwikkeling daarvan

Bij de bezetting wordt gekeken naar het aantal mensen met een vast en tijdelijk dienstverband en de inhuur van personeel. De bezetting neemt de komende jaren af en dit wordt voor een deel veroorzaakt door mensen die met pensioen gaan. De bezetting van medewerkers in provinciale dienst zal de komende jaren fors dienen terug te lopen. Het huidige beeld is een afname van 696 fte in 2018 naar ongeveer 556 fte in 2023. Dit in een context waarbij de formatie voor 2018 al sterk is afgenomen. De inhuur zal de komende periode ook sterk blijven afnemen (zie onderstaand figuur), uiteraard onder voorbehoud dat de er geen nieuwe ‘tijdelijke’ opdrachten worden toegevoegd aan het takenpakket.

(bedragen x € 1 mln)	2018	2019	2020	2021	2022
Totaal Capaciteitsbudget	72.700.000	63.900.000	50.295.400	48.317.900	48.372.900
Salaris	54.140.000	50.263.000	48.371.300	47.178.500	46.146.200
Inhuur	18.560.000	13.637.000	1.924.100	1.139.400	2.226.700

SPP: ‘GAP’ tussen vraag en bezetting

Twee belangrijke constatering die blijken uit de analyse tussen de vraag en de bezetting zijn dat:

- de afnemende capaciteitsraming kwantitatief is op te vangen door het aantal pensioneringen, extern verloop (vrijwillig en gestuurd), het verder terugdringen van de inhuur en het niet verlengen van tijdelijke provinciale dienstverbanden.
- Bij een kleinere personeels bezetting en slechts beperkte mogelijkheden om personeel in te huren, zal het lastig zijn om alle vacatures/opdrachten kwalitatief en met voldoende flexibiliteit goed te vervullen en te kunnen anticiperen op politieke keuzes.

Op basis van de provinciale taken en de ontwikkeling daarvan is in het SPP een vertaling gemaakt naar de meerjarige capaciteitsraming voor personeel. Hieruit blijkt dat de beschikbare middelen voor personeel in de begroting te sterk dalen ten opzichte van de uit te voeren taken.

Met deze capaciteitsraming is nog steeds sprake van een sterke daling van middelen voor personeel, maar wordt deze wel in een realistisch tempo gerealiseerd, met voldoende tijd voor het noodzakelijke veranderingsproces in de organisatie.

De organisatie kiest er bewust voor een verandering in gang te zetten om zo beter in staat te zijn de provinciale taken uit te voeren door meer met de mienskip de taken op te pakken en meer vanuit de netwerkgedachte onze taken uit te voeren. Deze verandering vraagt tijd, maar is voor de organisatie te realiseren, ook met een krimp van de formatie van 110 fte in 2019.

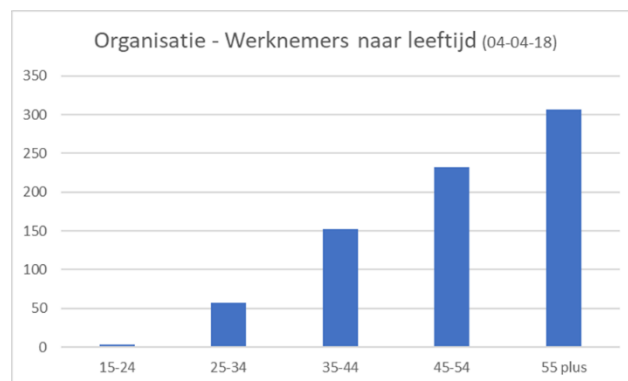
Onderdeel van deze capaciteitsraming is ook een toename van het aantal trainees, waarbij het traineeprogramma teruggebracht wordt op het 'oude' niveau. We investeren hiermee in de verjonging van het personeelsbestand. We gaan het traineeprogramma gericht inzetten op de behoefte aan personeel en dit traject samen met onze partners (gemeenten en Wetterskip) ontwikkelen en uitvoeren. Voor onze provincie trekken wij in 2018 en 2019 elk jaar 10 trainees aan.

De krimp van de organisatie wordt in deze capaciteitsraming vooral gerealiseerd door het terugdringen van de inhuur en het niet verlengen van tijdelijke dienstverbanden.

SPP: In-en externe ontwikkelingen

Voor het SPP is het van belang welke majeure ontwikkelingen van invloed zijn. Voor de provincie Fryslân zijn dit bijvoorbeeld:

- De organisatie 'vergrijs't sterk. De gemiddelde leeftijd is 51 jaar en het aandeel 'jongeren' is zeer laag (zie ook onderstaande figuur)



- De arbeidsmarkt is 'krap'. Een aantal jaar geleden konden functies nog makkelijk worden ingevuld, maar diverse vakgebieden (o.a. IT, Techniek, infra projectleiders) kennen tegenwoordig forse tekorten en zal derhalve tijdig moeten worden geschakeld om alle functies te kunnen blijven invullen, danwel tijdig mensen aan te trekken die ervaren mensen kunnen vervangen die met pensioen gaan.
- De provinciale begroting krimpt fors de komende jaren. De uitvoering van wettelijke taken blijft redelijk constant, maar er zullen minder middelen beschikbaar zijn voor nieuwe ambities.
- De rol van de provincie verandert. Steeds vaker gaan we bewust de samenwerking met bijvoorbeeld gemeenten zoeken voor de uitvoering van taken en zal de provincie initiatieven uit de Mienskip stimuleren. Gemeenten worden bovendien 'groter', met als gevolg dat de samenwerking een andere rolinvulling en governance vraagt van de provincie.

SPP: Maatregelen

De bezetting van personeel met een vast en tijdelijk dienstverband is in 2018 696 fte (645 vast en 51 tijdelijk). Daarnaast is er voor 200 fte ruimte voor inhuur.

In de hiervoor genoemde capaciteitsraming wordt uitgegaan van een krimp van 110 fte (met daarin de ruimte om 10 fte weer extern in te vullen, voor die functies waar intern de competenties niet beschikbaar zijn).

De maatregelen moeten bijdragen aan het realiseren van een kwalitatief en kwantitatief goede personele bezetting die nu en in de toekomst in staat is de provinciale opgave te realiseren, binnen de daarvoor beschikbare budgetten.

De krimp van 110 fte realiseren we in 2019 naar verwachting door een afname van 60 fte te realiseren door natuurlijk verloop (pensionering en generatiepact), gestuurd verloop (als opdrachten eindig zijn) en door de afspraak met Rijkswaterstaat waarbij 15 fte medewerkers brug en sluisbediening 'overgaat' naar Rijkswaterstaat.

Dat betekent een resterende opgave van 50 fte. Deze kan worden gerealiseerd door het terugdringen van de inhuur (40 fte) en tijdelijke dienstverbanden (10 fte).

Deze 'opgave' is beheersbaar uit te voeren, maar vraagt een behoorlijke inspanning van de organisatie. De inschatting is dat dit kan binnen het kader van vrijwillige mobiliteit en dat formele maatregelen niet nodig zijn. Het betekent onder meer dat we maximaal moeten inzetten op het invullen van vacatures en opdrachten met eigen medewerkers en dat er slechts beperkt ruimte is om uit te wijken naar inhuur van medewerkers. We zien naast de kwantitatieve ook een kwalitatieve opgave. Nieuwe werkwijzen vragen soms om andere kennis en vaardigheden. Met het grote aantal pensioneringen kan veel kennis verloren gaan. Op sommige plekken neemt het werk af. Mensen die nu dat werk doen moeten mogelijk worden omgeschoold cq begeleid naar andere werkerterreinen. De organisatie zet onder meer in op:

- Intensiveren traineeprogramma
- Begeleidingsprogramma's van werk naar werk (bijv. Persoonlijke inzetbaarheidsplannen)
- Opgvolgingsplanning
- Opleiden en trainen, zowel op vakkennis als nieuwe vormen zoals bv in netwerkverbanden beleid ontwikkelen, grote projecten met netwerkpartners uitvoeren, opdrachtgeverschap, samenwerken, strategie ontwikkelen en realiseren.

De maatregelen in dit voorstel passen binnen de huidige kaders voor het personeelsbeleid. Op dit moment volstaat het actief informeren en afstemmen, door de provinciesecretaris/algemeen directeur, met de Ondernemingsraad.

Voorgesteld besluit Provinciale Staten

Voor bovenstaande capaciteitsraming en de te nemen maatregelen zijn wel extra middelen nodig. Voor 2018 en 2019 gaat het om extra middelen voor personeelscapaciteit en voor 2019 om een extra bedrag voor 'maatregelen'.

(bedragen x € 1 mln)	2018	2019
Capaciteitsbudget in begroting opgenomen incl. bijdrage vanuit specifieke (infra) projecten	69,3	57,5
Benodigd capaciteitsbudget	72,7	63,9
Extra benodigd capaciteitsbudget	3,4	6,4
Extra benodigd voor maatregelen		1,0

Prijspeil 2018

Dit voorstel omvat een forse teruggang van 2018 naar 2019. Deels is dit het gevolg van de afronding van taken, zoals complexe infraprojecten. Deels betekent het al het anders omgaan met werk bijvoorbeeld bij opgaven met betrekking tot natuur en landbouw.

We houden met dit voorstel rekening met een aantal van 10 situaties waar geen match tot stand gebracht kan worden tussen vraag en aanbod en dat hiervoor extra middelen nodig zijn voor het begeleiden van medewerkers, bovenop de huidige beschikbare middelen, zoals het frictiebudget.

Alternatief scenario

Het alternatieve scenario gaat uit van de beschikbare middelen voor personeel zoals die in de huidige provinciale begroting zijn opgenomen. Voor 2018 is dit een bedrag van € 69,3 mln en voor 2019 een bedrag van € 57,5 mln.

(bedragen x € 1 mln)	2018	2019	2020	2021	2022
Capaciteitsbudget zoals opgenomen in begroting	69,3	57,5	50,3	48,3	48,3

Prijspeil 2018

Dit alternatieve scenario kent de volgende twee consequenties:

1. Er is onvoldoende ruimte om alle provinciale taken uit te voeren.
2. Er moet voor 2019 een afname worden gerealiseerd van 190 fte in plaats van de hiervoor genoemde 110 fte. Dit maakt dat er formele maatregelen (reorganisatie) nodig zijn en er sprake zal zijn van frictiekosten van medewerkers die nog betaald moeten worden maar waarvoor geen werk meer is. Het effect zal ook zijn dat de organisatie meer intern gericht zal zijn en met minder motivatie en productiviteit werken aan de opgaven in de provincie voor onze inwoners, partneroverheden en organisaties.

SPP: monitoring en (bij)sturing

De monitoring en sturing van het SPP vindt plaats op basis van de balanced score card methodiek, waarbij maandelijks bijvoorbeeld de realisatie van in- en uitsroom van provinciale medewerkers en inhuur wordt gemonitord. Daarnaast zullen we de kwalitatieve opgaven zoals de opvolgingsplanning en het opleidings- en trainingsprogramma monitoren.

Wij zullen uw Staten in de verschillende PenC producten (begroting, bestuursrapportages en jaarstukken) in de paragraaf bedrijfsvoering informeren over de voortgang.

SPP: communicatie

We voorzien in het SPP een sterke afname van de personele omvang van de organisatie en op basis van het organisatieplan ook een andere focus en werkwijze binnen de organisatie. Hiervoor is inmiddels de dialoog gestart met de organisatie, vanuit het uitgangspunt dat een verandering alleen tot stand komt als je daar samen vorm en inhoud aan geeft.

SPP: vervolg

Dit voorstel gaat concreet in op de jaren 2018 en 2019. Het SPP heeft een meerjarige doorwerking. Op basis van dit SPP wordt een verdere analyse gemaakt en de uitkomst daarvan is input voor de komende coalitieperiode. Daarbij kan een integrale afweging worden gemaakt tussen de uit te voeren provinciale taken en de benodigde capaciteit.

Ljouwert,
Deputearre Steaten fan Fryslân,

drs. A.A.M. Brok , foarsitter

R.E. Bouius - Riemersma, MBA MCM , sekretaris

UTSTEL

Underwerp : **Strategische PersoneelsPlanning (SPP)**

Provinsjale Steaten fan Fryslân

Nei it lêzen fan it útstel fan Deputearre Steaten fan Fryslân fan , nr. ..., oangeande ...
Mei it each op

De noodzaak om vanwege de afnemende meerjarenbegroting, de afnemende budgetten voor bedrijfsvoering en ook in – en externe ontwikkelingen, een Strategisch PersoneelsPlan (SPP) uit te werken. Met een uitering wat er nodig is om een kwalitatief en kwantitatief goede personeel bezetting te realiseren die nu en in de toekomst in staat is de provinciale opgave te realiseren, binnen de daarvoor beschikbare budgetten.

Oerwagende dat : Op basis van het provinciale takenpakket en de ontwikkeling daarvan, de beschikbare middelen voor personeel in de begroting te sterk dalen in 2018 en 2019.

Beslute : – Kennis te nemen van de Strategische PersoneelsPlanning van de provinciale organisatie;
– Voor 2018 € 3,4 mln extra beschikbaar te stellen voor personele capaciteit
– Voor 2019 € 6,4 mln extra beschikbaar te stellen voor personele capaciteit
– Voor 2019 € 1 mln beschikbaar te stellen voor maatregelen
– De begrotingswijziging bedrijfsvoeringsbudget 2018 en 2019 vast te stellen

Sa feststeld troch Provinsjale Steaten fan Fryslân yn harren iepenbiere gearkomste fan,

drs. A.A.M. Brok , foarsitter

G.W. Huisman , griffier

