

NUTSHELL STORY'S 4 STRATEGISCHE PERSONEELS PLANNING

Veel organisaties werken nog niet met een SPP. Dit kan verschillende redenen hebben. Vaak weten organisaties niet precies wat het inhoud of wat het oplevert.

Onderstaand een eenvoudig stappenplan om met SPP aan de slag te gaan.

WAT IS SPP?

SPP is een hulpmiddel om gericht te sturen op een optimale personeelsbezetting voor nu en in de toekomst.

Door het inzichtelijk maken van de personeelsbehoefte, kunnen knelpunten worden voorkomen of opgelost en kan men gericht kijken naar de inzet van de juiste mensen op de juiste plaats.

STAP 1

Het in kaart brengen van de belangrijkste **interne- en externe ontwikkelingen**.

Denk bij interne zaken aan missie, visie, doelstellingen en strategie en bij externe zaken aan vergrijzing, mobiliteit, instroom van schoolverlaters, conjunctuur, krapte op de arbeidsmarkt en flexibiliteit.

STAP 2

Op basis van de interne- en externe ontwikkelingen die in kaart zijn gebracht, bekijk je de **mogelijke toekomstscenario's** voor de organisatie en de impact hiervan op de bedrijfsvoering.

STAP 3

Het toekomstscenario krijgt zijn vertaling in benodigde functies, functiegroepen of afdelingen voor de toekomst. Dit is de zogenaamde **SOLL-situatie**. Hierbij wordt ook gekeken naar mogelijkheden m.b.t. automatisering en uitbesteding.

STAP 4

In deze stap wordt het huidige personeelsbestand in kaart gebracht, de zogenaamde **IST-situatie**.

Een vlootshouw is een goede methodiek hiervoor. Hierbij wordt naast de kwantiteit ook gekeken naar de kwaliteit van de huidige medewerkers, op basis van prestatie, potentie en inzetbaarheid.

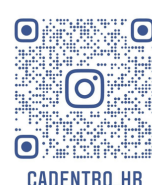
STAP 5

We weten nu wat we willen en wat we hebben. Het verschil hiertussen noemen we **de Gap**. Op basis hiervan kunnen er interventies plaatsvinden. Denk hierbij aan talentontwikkeling, mobiliteit, omscholen, opleiden, werving, maar ook aan samenwerken met scholen, het opstellen van een intern opleidingsplan, vitaliteitsprogramma's en een MTO.

Een Strategische Personeels Planning is een must voor organisaties die toekomstgericht zijn en zich verder willen ontwikkelen. Daarnaast is het voor een organisatie van belang om in een vroegtijdig stadium te weten wat de gevolgen zijn van bijvoorbeeld de vergrijzing en ontgroening van de samenleving. De wereld verandert in rap tempo. Is jouw organisatie hierop voorbereid?

Advies nodig? info@cadentro.nl - www.cadentro.nl

cadentro
HR SUPPORT



CADENTRO.HR