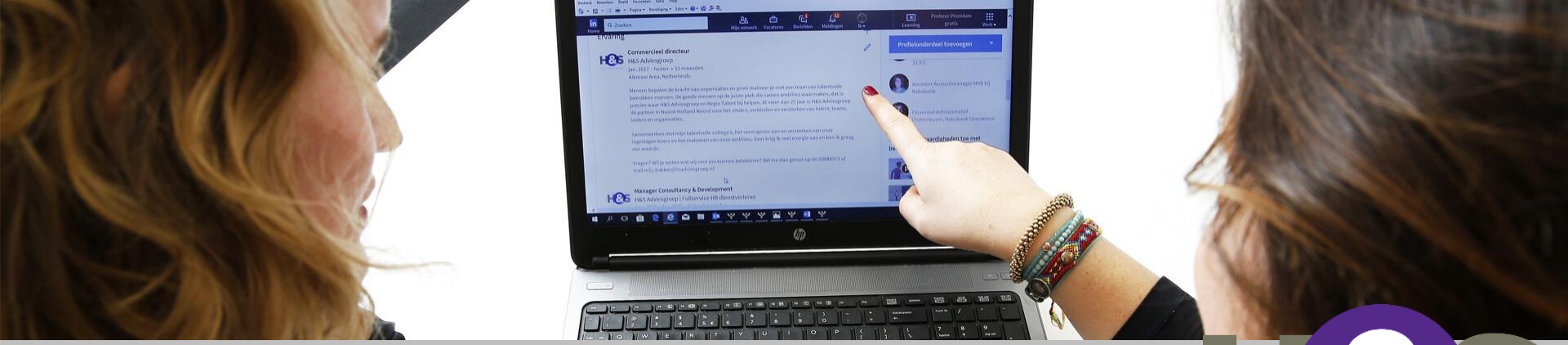


Welkom

H&S ADVIESGROEP

H&S ADVIESGROEP | REGIO TALENT WERVING & SELECTIE



Programma 4 april

ADVIESGROEP

Aanpak en valkuilen SPP van theorie en onderzoek

Break

SPP in de praktijk door Ilse Huizinga (PWN)



Definitie SPP

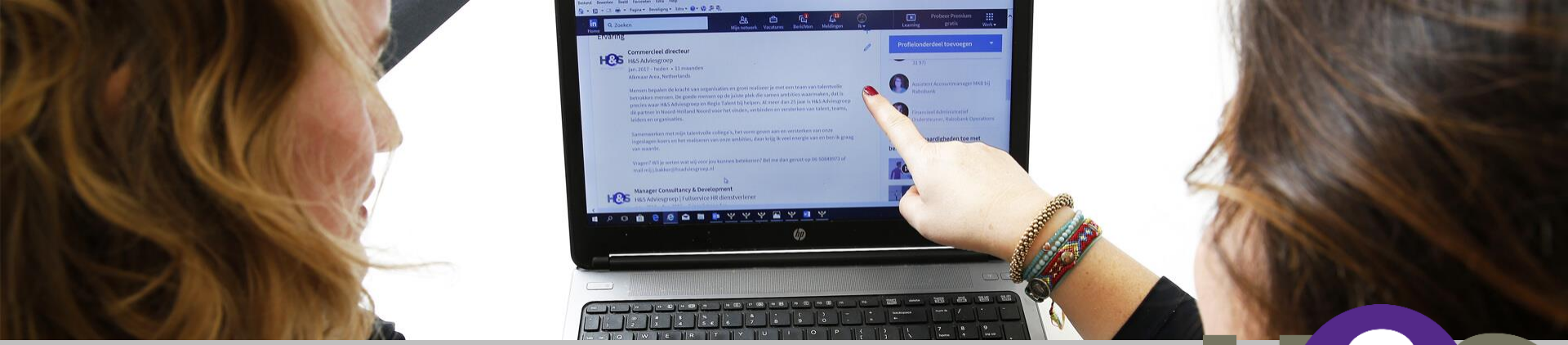
ADVIESGROEP

Op basis van een duidelijke strategie

gerichte activiteiten ondernemen om te zorgen

voor de juiste persoon op de juiste plek

nu en in de toekomst.



Waarom aan de slag met SPP?

- ✓ Veranderende eisen door omgeving/concurrentie/ontwikkelingen
- ✓ Nieuwe strategie, nieuwe markt, nieuwe producten/diensten
- ✓ Reorganisatie, fusie, overname, krimp of groei
- ✓ Moeite om talent binnen te houden
- ✓ Toegenomen krapte op (deel van de) arbeidsmarkt
- ✓ Hoog verloop medewerkers



Fases SPP

H&S ADVIESGROEP

Definiëren

Meten

Realiseren



Definiëren

H&S ADVIESGROEP

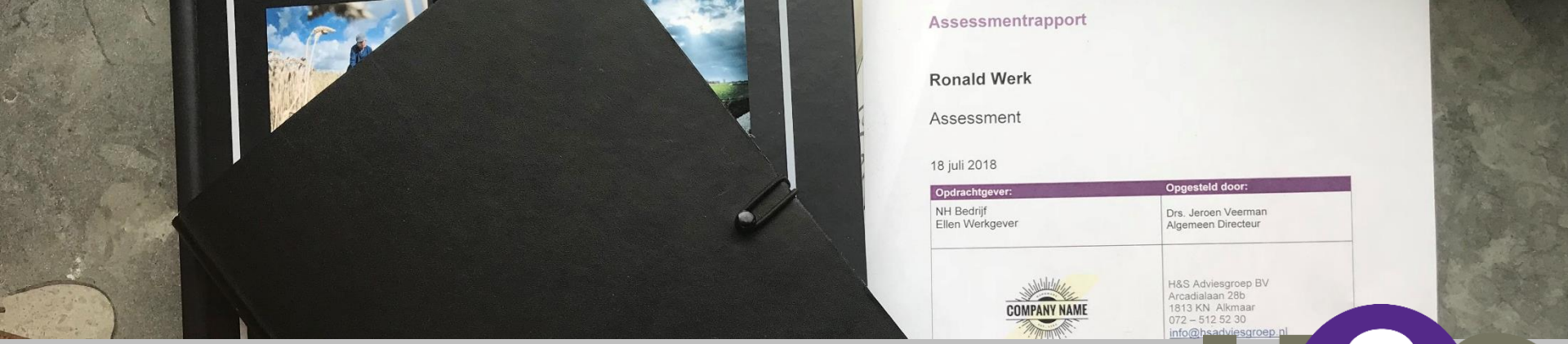
Inventariseren externe en interne ontwikkelingen	→	Formuleren Organisatiestrategie	→	Bepalen Toekomstige Behoefte Personeel
✓ Sociaal demografisch ✓ Technologisch ✓ Economisch ✓ Politiek ✓ Interne factoren		Welke effecten hebben de externe en interne ontwikkelingen op de organisatiestrategie?		✓ Bepaal de scope ✓ Kwantitatieve analyse ✓ Kwalitatieve analyse



Meten

ADVIESGROEP

Analyseren Huidig Personeel Kwantitatief/kwalitatief	Fit – Gap Analyse	Bepalen Instroom, Doorstroom en Uitstroombehoefte
Inzichtelijk maken van potentieel en prestatie van medewerkers.	Waar zit het verschil tussen het huidige personeel en de toekomstige personeels-behoefte?	Wat is de verwachte interne en externe mobiliteit? Wat is de werkelijke personeelsbehoefte?



HR3P MATRIX

H&S ADVIESGROEP

	Onvoldoende prestatie	Matige prestatie	Goede prestatie	Excellente prestatie
Grens bereikt	Energie verslinder	Energie verslinder	Harde werker	Harde werker
Groei binnen functie	Energie verslinder	Vraag teken	Harde werker	Harde werker
Op termijn promoveerbaar	Vraag teken	Rijzende ster	Rijzende ster	Talent
Direct promoveerbaar	Vraag teken	Rijzende ster	Talent	Talent



Realiseren

ADVIESGROEP

Ontwikkelen HR Beleid en Instrumenten	Integratie van HR instrumenten	Continu proces
Welke instrumenten zorgen voor een bijdrage aan de geformuleerde personeelsbehoefte?	Welke activiteiten moeten worden uitgevoerd om te voorzien in de behoefte? Hoe borg je SPP? Koppeling met bestaande processen.	Zijn er geen externe of interne ontwikkelen en blijft de strategie ongewijzigd → meten Anders opnieuw definiëren en dan meten



Continue Proces

H&S ADVIESGROEP

Inventariseren externe en interne ontwikkelingen

Formuleren Organisatiestrategie

Bepalen Toekomstige Behoefte Personeel

Definiëren

Analyseren Huidig Personeel

Fit – Gap Analyse

Bepalen Instroom, Doorstroom en Uitstroombehoefte

Meten

Continu proces

Integratie van HR instrumenten

Ontwikkelen HR Beleid en Instrumenten

Realiseren



Kahoot

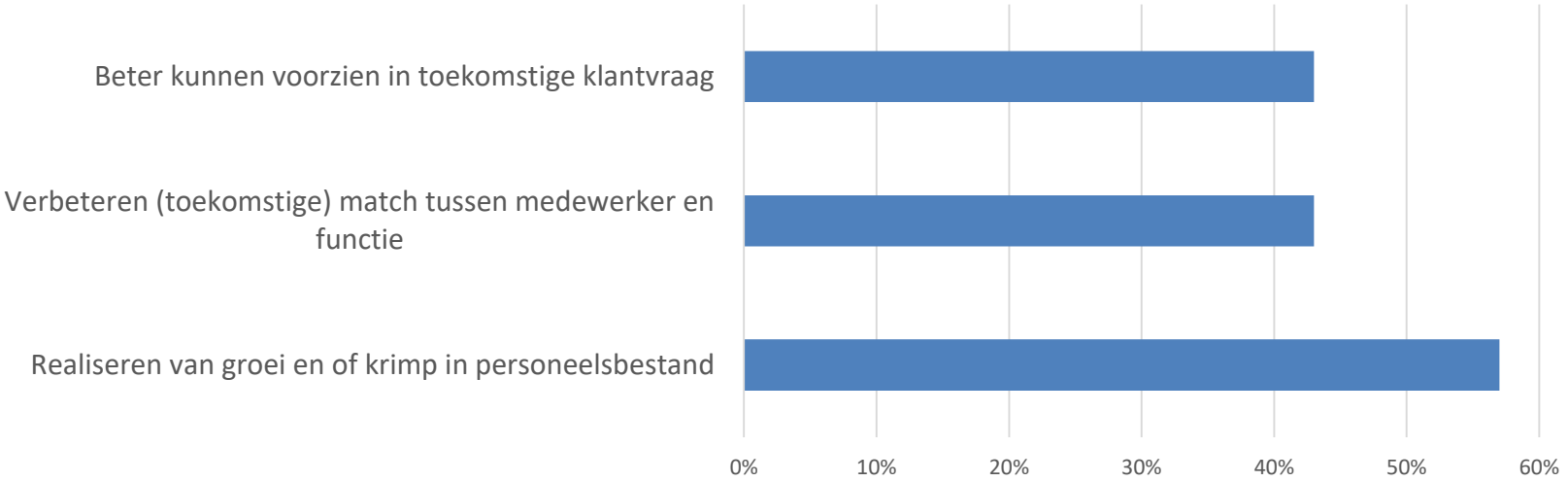
Wat is jullie mening over en ervaring met Strategische Personeelsplanning?

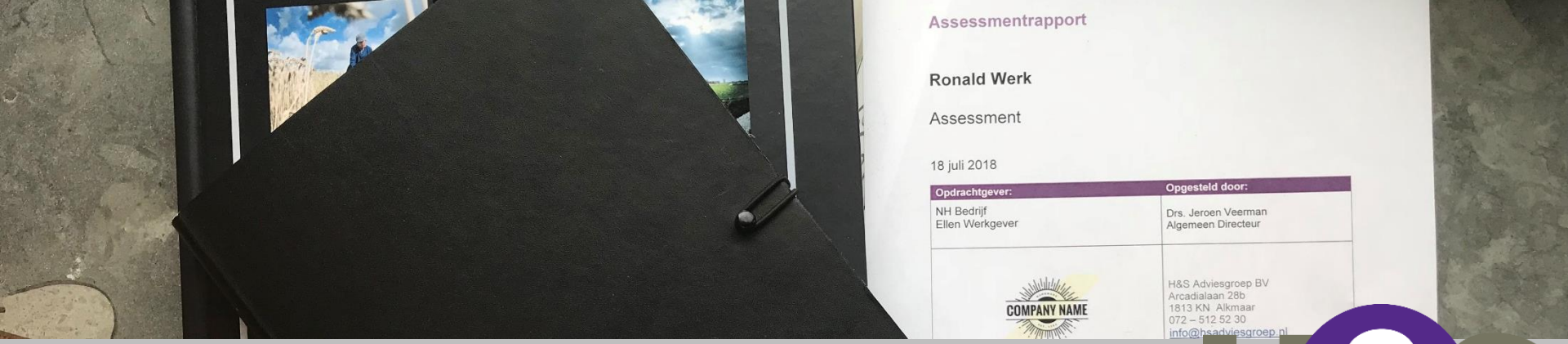


Onderzoek

ADVIESGROEP

Waarom zet jouw organisatie SPP in?

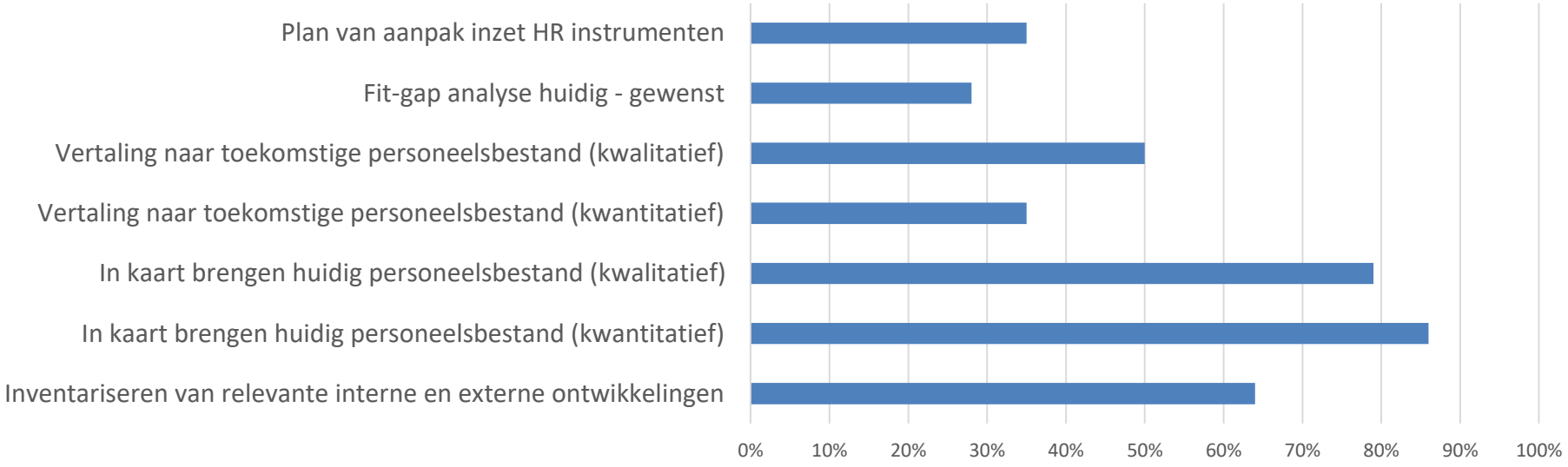




Onderzoek II

ADVIESGROEP

Welke stap heb jij gezet in het proces van SPP?

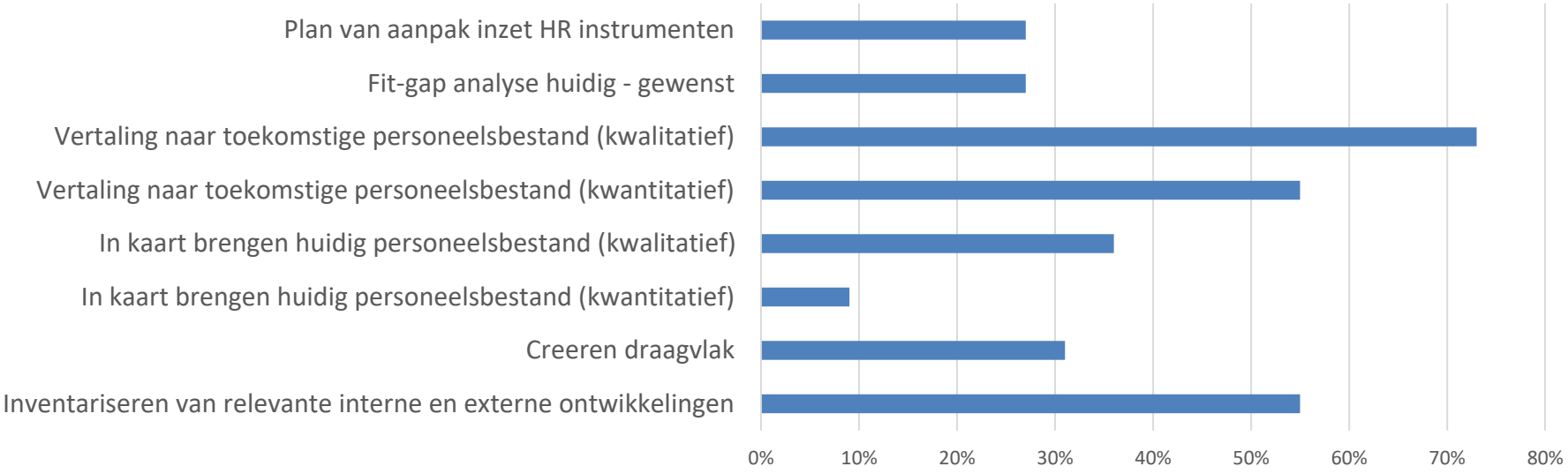


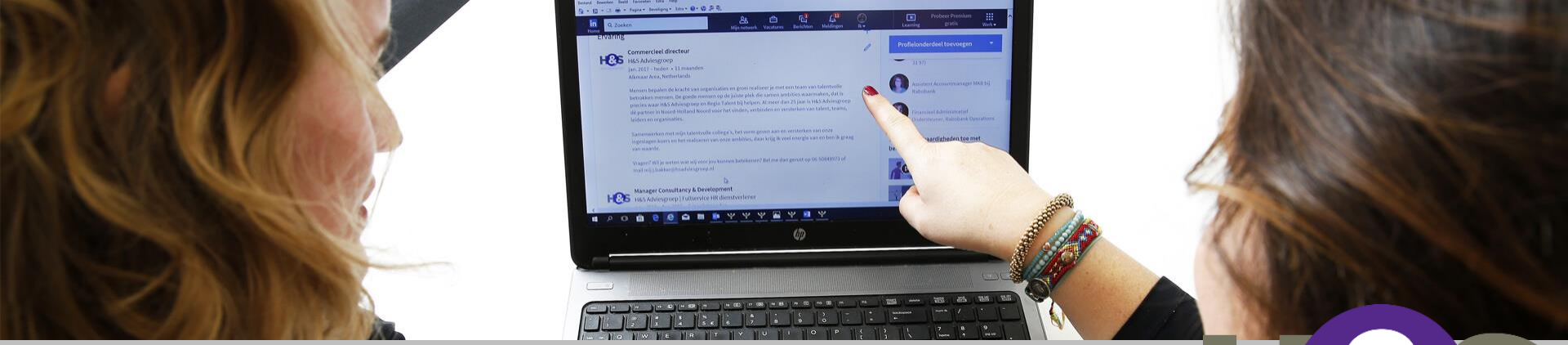


Onderzoek III

ADVIESGROEP

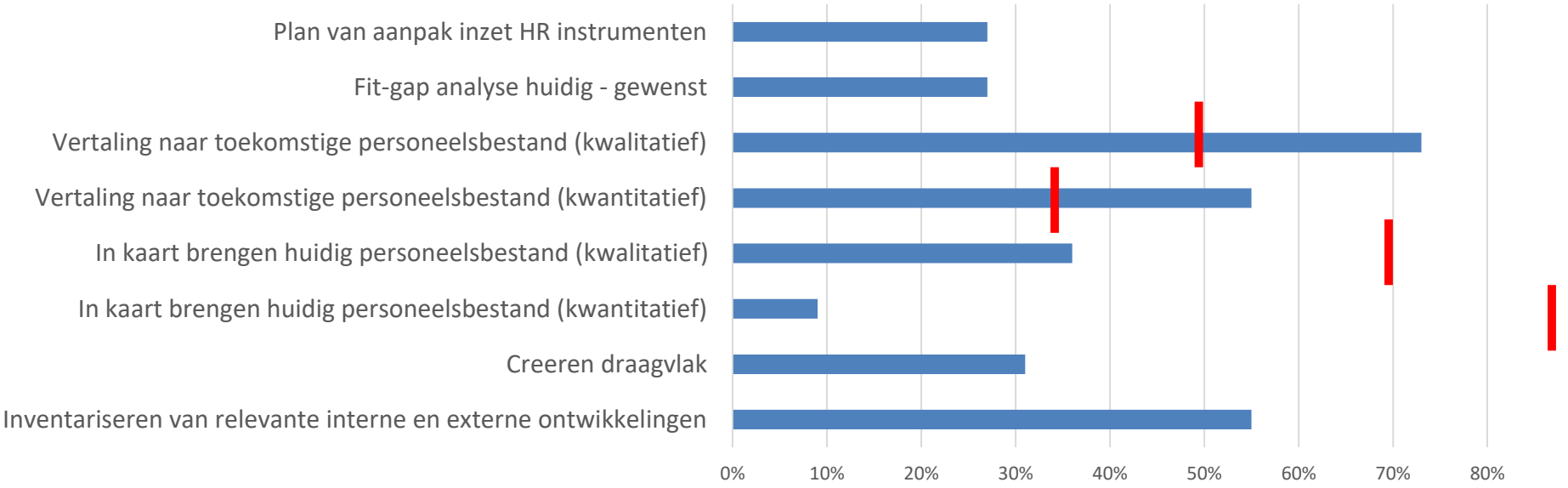
Welke stap is de belangrijkste stap om te zetten in proces van SPP?





Onderzoek IV

Verschil belangrijkste stap en stap gezet





Veel voorkomende valkuilen

Proces

- ✓ Draagvlak binnen gehele organisatie
- ✓ Communicatie, communicatie, communicatie
- ✓ Rond stap af en ga dan pas verder
- ✓ SPP is cyclisch, continue proces
- ✓ SPP heeft vraagzijde en aanbodzijde
- ✓ Spreek horizon af

Meten

- ✓ Creëer leercultuur én ontwikkelkansen
- ✓ Zorg voor actief en rechtvaardig beoordelingsbeleid
- ✓ Diversiteit in leeftijdsopbouw
- ✓ Voorkom ongewenst externe mobiliteit
- ✓ Objectiveer, maar erken subjectiviteit
- ✓ Gebruik HR Analytics en Metrics

Definiëren

- ✓ Expliciteer de strategie
- ✓ Maak heldere keuzes
- ✓ Wees consistent in strategie, structuur en leiderschap

Realiseren

- ✓ Zorg voor volwassen HR en lijnmanagement
- ✓ Investeer in (potentie van) mensen



ADVIESGROEP

Vragen?

<u>Save the date:</u>
27 juni – College 2: Generatiemanagement
12 sept – College 3: HR Analytics
15 okt – College 4: HR Agile