

Strategische personeelsplanning borgen in de organisatie



Het vaststellen van de kloof tussen het huidige en toekomstig benodigde personeelsbestand is één ding, maar dit betekent niet automatisch dat uw organisatie ertoe in staat is om de kloof te overbruggen. Dit kan betekenen dat u bij de implementatie van het personeelsplan mogelijke knelpunten tegenkomt.

Mogelijk kunt u pas bepaalde acties uitvoeren nadat u de arbeidsvoorwaarden heeft aangepast, nieuwe loopbaanpaden en ontwikkelmogelijkheden heeft geformuleerd of de bedrijfscultuur en het leiderschap heeft versterkt.

Anticiperen op knelpunten

De praktijk leert dat knelpunten zich vaak pas manifesteren tijdens de uitvoering van het personeelsplan. Bijvoorbeeld doordat bij de werving voor een nieuwe functie de belangstelling laag blijkt of doordat werknemers de kwaliteit van de leidinggevenden als onvoldoende beoordelen. U moet dan direct actie ondernemen om de implementatie van het personeelsplan niet in gevaar te brengen. Dit vraagt flexibiliteit en slagkracht van alle spelers in het SPP-proces. Maak daarom op voorhand afspraken over de aanpak van knelpunten.

SPP is doorlopend proces

Implementatie gaat niet alleen over de uitvoering van de acties uit het personeelsplan en de mogelijke knelpunten die u tegenkomt, maar ook over de structurele borging van het SPP-proces. Met een eenmalig strategisch personeelsplan bent u er namelijk niet: SPP is een continu proces.

In het plan brengt u veel informatie samen over de huidige werknemers en wat u in de toekomst denkt nodig te hebben. Na verloop van tijd komt er ook altijd weer nieuwe informatie beschikbaar die van invloed is op het personeelsplan. Denk aan een arbeidsmarktontwikkeling door een onvoorziene crisis of een wijziging van de ingeschatte klantvraag door nieuwe IT-toepassingen.



Nieuwe feiten beïnvloeden steeds weer de in het SPP gemaakte inschattingen over personele ontwikkelingen. Daarom is het van belang dat u SPP ziet als een cyclisch proces, dat u periodiek moet herhalen.

Het herhalen van het SPP-proces kan voor de ene organisatie jaarlijks gebeuren en voor de andere tweejaarlijks. Er zijn ook organisaties die een verkort SPP-proces twee keer per jaar doorlopen. Welke periode voor uw organisatie werkt, is afhankelijk van de veranderlijkheid van de externe omgeving en de dynamiek binnen de organisatie.

Extern advies inwinnen

Zodra de benodigde kennis van het SPP-proces goed is ingebed in uw organisatie en het onderwerp periodiek op de managementagenda terugkeert, kunt u spreken van een geïmplementeerd SPP-proces. Met andere woorden: SPP is een normaal managementproces geworden.

Om hiervoor over de benodigde kennis te beschikken, ligt het voor de hand dat u binnen de HR-afdeling een (beleids)-adviseur of specialist benoemt die herkend en erkend wordt als deskundige en alle betrokkenen kan ondersteunen bij de opzet en invulling van het SPP-proces. Dus iemand die het proces initieert, coördineert en de voortgang en kwaliteit bewaakt.

Tips om SPP op iedereen's netvlies te branden

Strategische personeelsplanning als cyclisch proces vraagt doorlopend tijd en aandacht van het management, terwijl de resultaten vaak pas op de langere termijn zichtbaar worden. Het is daarom voor de meeste organisaties de grootste uitdaging om SPP op de agenda te houden en in de hectiek van de dagelijkse praktijk voorrang te (blijven) geven. Een aantal tips hiervoor:

1. Plan elke volgende stap in de SPP-cyclus ruim van tevoren in de agenda's van de betrokken leidinggevenden.
2. Agendeer het SPP-proces twee keer per jaar op de managementagenda.
3. Zorg voor beoordeling van werknemers tegen de achtergrond van het personeelsplan.
4. Zorg dat de coördinatie en begeleiding over het proces duidelijk is belegd (bij de SPP-specialist binnen uw afdeling en de HR-adviseurs).
5. Richt een SPP-stuurgroep in, waarin alle spelers zijn vertegenwoordigd.
6. Formaliseer de verantwoordelijkheid van leidinggevenden voor SPP door de afspraken vast te leggen in de managementcontracten.
7. Zorg voor voldoende support, expertise en middelen om de acties uit het personeelsplan structureel en consequent uit te voeren.
8. Blijf communiceren met leidinggevenden en werknemers over de voortgang in de uitvoering van het personeelsplan.

In negen stappen naar een goede strategische personeelsplanning (SPP)

Voorbereid zijn op de toekomst: dat willen we allemaal! Strategische personeelsplanning (SPP) is een methode om een goede diagnose te stellen van wat er nodig is om uw personeelsbestand klaar te maken voor de toekomst, zowel in kwaliteit als in kwantiteit. Wat houdt SPP nu precies in en wat levert het uw organisatie op? [Deze toolbox](#) leidt u stap-voor-stap door de SPP en ondersteunt u met tools om deze tot een succes te maken.

SPP na borging en implementatie

Wellicht denkt u dat u er met de borging en implementatie van de SPP bent. Dit is niet het geval. U moet nog de personeelsbehoefte op lange termijn (strategisch) concreet koppelen aan de personeelsbehoefte op korte termijn (operationeel). Zonder deze koppeling blijft SPP een abstract gegeven. Zonder expliciete link met de praktijk van alledag zal de SPP geen prioriteit zijn en blijven voor leidinggevenden.

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl