

Strategische personeelsplanning (SPP): nut en noodzaak



Wat zouden organisaties graag in een glazen bol willen kijken! Nu is dat helaas geen optie, maar met strategische personeelsplanning (SPP) komt uw organisatie aardig in de buurt. Met SPP kan het management namelijk een goede inschatting maken van wat er nodig is om het personeelsbestand klaar te maken voor de toekomst. Het draait hierbij zowel om kwaliteit als kwantiteit. Wat zijn nou precies het nut en de noodzaak van SPP? En wat levert het uw organisatie op?

Hoe zorgt u dat uw organisatie toekomstbestendig is in deze tijd, waarin veranderingen voortdurend aanwezig zijn en elkaar steeds sneller opvolgen? Wat is de invloed van veranderingen op de klantvraag, op het werk, op de producten en op de diensten die u levert?

Kunnen uw werknemers mee veranderen met de organisatie? Is er voldoende potentieel op de arbeidsmarkt beschikbaar? Hoeveel werknemers heeft u in de toekomst nodig en op welke functies? En wat moeten deze werknemers kunnen en willen?

Waarom SPP?

Welke invloed de ontwikkelingen hebben op de vraag naar arbeid (zoals flexibel zijn, abstracter kunnen denken) en op het aanbod van arbeid (zoals hogere pensioenleeftijd, andere wensen van nieuwe generaties) is de hamvraag.

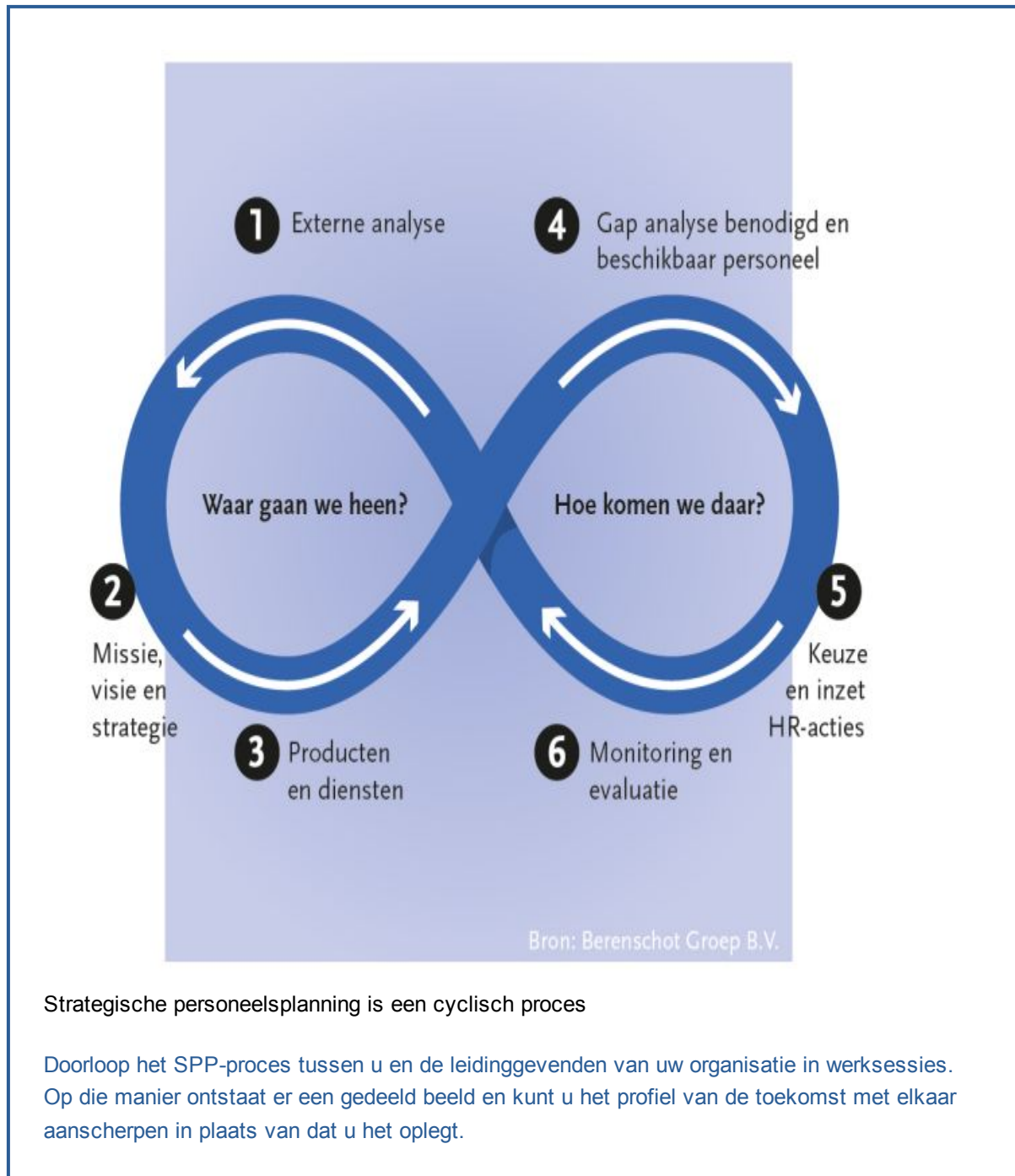
SPP helpt u de juiste match tussen vraag naar en aanbod van arbeid te behouden. Met andere woorden: met SPP krijgt u meer grip op uw toekomstige personeelsbestand.

SPP is een cyclisch planningsproces van het lijnmanagement

Een dynamische omgeving vraagt om een wendbare organisatie en flexibele werknemers, nu én in de toekomst. SPP is dan ook geen eenmalige actie, maar een cyclisch proces, zoals weergegeven in de infographic verderop. Om de zoveel tijd maakt u een heroverweging van de invloed van de ontwikkelingen en strategie op het personeel. Zo bent u in staat om acties en interventies continu bij te stellen.

Met enige regelmaat, meestal jaarlijks, maakt u met strategische personeelsplanning heel concreet wat de koers van de organisatie is (stap 1, 2 en 3 in de figuur hieronder), welk personeel (kwantiteit en kwaliteit) daarvoor nodig is en wat het verschil is met het beschikbare personeel (stap 4).

SPP is een cyclisch planningsproces van het lijnmanagement dat u met uw kennis en expertise ondersteunt. De uitkomsten van het SPP-proces geven richting aan de inzet van het HR-beleid (stap 5).



Wat levert SPP op?

Met strategische personeelsplanning brengt u in kaart hoe het gewenste personeelsbestand er over een aantal jaar uitziet. Dit gewenste personeelsbestand zet u af tegen het huidige personeelsbestand, waardoor zichtbaar wordt wat ontbreekt.

Inzicht in deze, in HR-jargon, 'personele gap' geeft richting aan acties en interventies die u in kunt zetten om de gap te verkleinen. Strategische personeelsplanning draagt er op die manier aan bij dat uw organisatie haar doelstellingen kan behalen.

Ook is het voor werknemers duidelijk in welke richting zij zich kunnen ontwikkelen om een bijdrage te blijven leveren aan de resultaten van uw organisatie. Zo vergroten zij hun [duurzame inzetbaarheid](#).

Ook kunnen leidinggevend en werknemers met elkaar in gesprek over welke [talenten \(verdiepingsartikel\)](#) hoe en waar in de organisatie ingezet kunnen worden. Door met SPP de sleutelposities in kaart te brengen en inzicht te verkrijgen in het verwachte verloop, kunt u gericht actie ondernemen om de sleutelposities bezet te houden.

Denk aan gerichte investeringen in [opleiding en ontwikkeling](#) om de continuïteit en interne kwaliteit te waarborgen. Zo blijft het realisatievermogen en de werkkraft van uw organisatie behouden.

De voordelen van SPP op een rij

- Toenemende wendbaarheid van uw organisatie, doordat het personeelsbestand zich sneller en beter aanpast op ontwikkelingen.
- Minder verspilling van talent, want de talenten en ambities van werknemers worden beter gematcht met de toekomstige personeelsbehoefte.
- Proactief kunnen sturen op de bezetting van sleutelposities, waardoor de slagkracht van de organisatie behouden blijft.
- Gerichter investeren in opleiding en ontwikkeling, waardoor continuïteit en kwaliteit geborgd zijn.

Bijvangst voor HR en leidinggevend en

Met strategische personeelsplanning bereikt u niet alleen bovenstaande voordelen; het levert ook vaak mooie bijvangst op voor zowel uw HR-afdeling als voor uw organisatie.

De ontwikkelingen die op de organisatie af komen en de visie van de organisatie bepalen de insteek van SPP. Zo geeft SPP weer richting aan uw HR-visie, HR-strategie en HR-beleid. Daarnaast onderbouwt u het onderbuikgevoel van bijvoorbeeld leidinggevend en met cijfers door analyses uit te voeren op het huidige personeelsbestand.

Stel dat er in uw organisatie het beeld heerst dat vooral jongeren uitstromen. Analyses geven u dan inzicht in hoe het werkelijk is gesteld met de uitstroom van personeel. Hoeveel procent van de nieuwe instroom vertrekt daadwerkelijk binnen twee jaar? En in welke leeftijdscategorie vallen deze 'uitstromers'?

Als het percentage vertrekkers hoog is, is dat aanleiding tot [verder onderzoek \(formulier\)](#). Werft en selecteert u bijvoorbeeld verkeerd? Sluit het inwerktraject niet aan bij de behoefte van nieuwe werknemers?

Door dit te onderbouwen met cijfers versterkt u de positie van de HR-afdeling en van u als HR-professional. Praten op basis van cijfers sluit namelijk vaak aan op de taal van directie en lijnmanagement. SPP helpt u zo als afdeling en als adviseur om u meer strategisch te positioneren.

SPP daagt de leidinggevende uit om verder dan een jaar vooruit te kijken

Door leidinggevenden en directie actief te betrekken bij SPP, leren zij op een andere manier te kijken naar hun afdeling en team. Zij komen los van de waan van de dag en worden uitgedaagd strategischer en toekomstgericht te kijken naar hun werknemers. Bovendien helpt SPP met het verder tussen de oren krijgen van de visie en strategie.

Om een goede inschatting te maken van de impact op het personeel is een heel concreet beeld nodig van de ontwikkelingen die op uw organisatie af komen en het gewenste gedrag van de werknemer van de toekomst. Doordat leidinggevenden bewust en actief bezig zijn met de toekomst en de impact op het personeel, geeft SPP hen ook input voor het gesprek over [de toekomst met de werknemer \(verdiepingsartikel\)](#).

SPP daagt de leidinggevende uit om verder dan een jaar vooruit te kijken, zodat hij ook beter in staat is om werknemers duidelijk te maken wat er in de toekomst nodig is en welke ontwikkeling de werknemers daarin moet maken.

Stap voor stap aan de slag met de POP

Een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) kan een belangrijk instrument zijn om gestructureerd aan de ontwikkeling van werknemers te werken. Het introduceren, begeleiden en evalueren van een POP heeft echter heel wat voeten in de aarde. Het vraagt aanzienlijke inspanning van de werknemer zelf, maar ook van zijn leidinggevende. [Deze toolbox](#) loodst u door de verschillende stappen heen, zodat zowel de werknemer als uw organisatie de vruchten plukt van het POP-traject.

Dit verdiepingsartikel is tot stand gekomen in samenwerking met onafhankelijk organisatieadviesbureau [Berenschot Groep B.V.](#), e-mail: contact@berenschot.nl

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 u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ 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