



Stappen en (tussen)resultaten SPP 2.0

De WENB-methode voor Strategische Personeelsplanning wordt doorlopen in vijf stappen.

Stap 1: Voorbereiding

In stap 1 worden de benodigde voorbereidende activiteiten uitgevoerd. Samen met de directeur van een business unit (BU) wordt er op basis van de strategie van de onderneming en de BU een kernpuntennotitie gemaakt. Deze notitie vormt het vertrekpunt van het proces. In deze fase vindt ook de eerste MT-bijeenkomst plaats, waarin de WENB-methode voor strategische personeelsplanning wordt geïntroduceerd en de basis- en personeelsgegevens worden ingevoerd in de IT-tool.

Resultaat

Het resultaat is de initiatie van het in de methode te doorlopen proces van SPP, waarbij alle betrokkenen op de hoogte zijn gesteld van de doelstellingen, de planning en wat binnen deze planning van elkaar wordt verwacht.

Stap 2: Bepaling van de SOLL-situatie

Het MT maakt een impactanalyse van de eigen afdeling op basis van de kernpuntennotitie. Vervolgens bespreekt het MT wat de uitkomsten van deze analyse betekenen voor de benodigde functies in de business unit en de kwantitatieve en kwalitatieve eisen per functie.

Resultaat

Een door de MT-leden gedeelde analyse van de belangrijkste ontwikkelingen en de impact die deze ontwikkelingen hebben op de toekomstige personeelsbehoefte. Deze impact heeft zijn vertaling gekregen in benodigde functies of functiegroepen in de toekomst.

Stap 3: Bepaling van de IST-situatie

In deze stap wordt het huidige personeelsbestand in kaart gebracht. Hiertoe beoordelen de teamleiders de medewerkers in hun verantwoordelijkheidsgebied op huidig en potentieel functioneren.

Resultaat

Een inschatting van het huidige personeelsbestand op het huidige en potentiële functioneren op de in de toekomstige situatie benodigde competenties en een generiek oordeel over het functioneren van de medewerkers.

Stap 4: Confrontatie van de SOLL- en de IST-situatie

Het MT vergelijkt de toekomstige, gewenste personeelsbezetting met de huidige personeelsbezetting. De MT-leden wijzen medewerkers toe aan toekomstige functies en bepalen welke maatregelen nodig zijn voor medewerkers om de gewenste kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbezetting te realiseren.

Resultaat

Een inzicht in de kwantitatieve en kwalitatieve kloof tussen het huidige beschikbare personeel binnen de organisatie en de in de toekomst in te vullen functies in termen van kwantiteit en kwaliteit. Concrete resultaten zijn onder andere:

- **De mate van plaatsbaarheid van medewerkers**

In het overzicht naar aanleiding van de confrontatie tussen de SOLL en de IST is te zien in hoeverre medewerkers in staat zijn invulling te geven aan de toekomstige situatie. In dit overzicht wordt duidelijk of de benodigde competenties in de toekomstige situatie op dit moment aanwezig zijn in de organisatie op de juiste plekken en wat de potentie is op dit vlak. De benodigde kwaliteiten bij een functie zijn leidend; wanneer een medewerker nu of in potentie kan doorstromen naar een andere functie, dan wordt dit in de tool helder weergegeven. Op deze wijze worden de mogelijkheden voor interne mobiliteit organisatie-breed en per afdeling inzichtelijk gemaakt.

Ook is te zien waar in de organisatie 'high potentials' zitten en kan worden opgevraagd op welke specifieke competenties deze potentie betrekking heeft. Met deze informatie kan er gericht worden gestuurd en ingezet op talentontwikkeling binnen de organisatie. Bij elke medewerker kan een maatregel worden gedefinieerd, die nodig is om op adequate wijze invulling te geven aan de in de toekomstige situatie gedefinieerde functies. Van deze maatregelen kunnen overzichten worden gegenereerd, zodat er inzichtelijk wordt gemaakt welke maatregelen individueel en welke collectief genomen moeten worden voor een verdere doorontwikkeling van de organisatie.

- **Vacatures en boventalligen**

Naast inzicht in de kwalitatieve kloof tussen de huidige en de toekomstige situatie wordt met de confrontatie tussen de SOLL- en de IST-situatie ook duidelijk welke vacatures op de planningshorizon zullen ontstaan en welke personen in de toekomstige situatie niet plaatsbaar zijn.

Hierbij wordt rekening gehouden met de gemiddelde pensioensleeftijd in de organisatie. Zo wordt helder op welke plekken in de organisatie het probleem van vergrijzing zich zal voordoen en wat de mogelijkheden intern zijn om deze vrijgekomen functies in te vullen met eigen personeel.

Ook wordt duidelijk wat de vergrijzing betekent voor de kwaliteit van het personeel; welke competenties vertrekken er met de uittrekkende medewerkers?

Stap 5: Opstelling van het eindverslag

Op basis van de uitkomsten van de voorgaande stappen wordt er in deze stap een concept eindverslag geschreven. Dit concept wordt binnen het MT besproken en er worden concrete afspraken gemaakt over het vervolg. Ook wordt het proces van strategische personeelsplanning geëvalueerd.

Eindresultaat

Een concreet eindverslag op de relevante thema's om op langere termijn te blijven voorzien in de behoefte aan voldoende en kwalitatief goed personeel.