



Richting geven is vooruitkijken

Een methodiek voor strategische personeelsplanning

Jeroen Koppens
november 2009



Ontstaansgeschiedenis

- Initiatief van PLANA VO
- Inventarisatie naar voor VO geschikte instrumenten.....niet aanwezig
- Overleg SBO...steun toegezegd
- Ontwikkeling ruwe versie instrument door Twynstra Gudde
- Instrument getoetst en aangepast
- Nu breed toepassen



Kern van strategische personeelsplanning

- Vaststellen:
 - wat over vijf jaar de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbehoefte is;
 - hoe de personeelsomvang zich in die vijf jaar ontwikkelt;
 - welke interventies noodzakelijk zijn om eventuele discrepanties op te heffen.



Hoe planbaar is personeelsvoorziening?

- *Toekomst is onzeker* – maakt het juist noodzakelijk om vooruit te kijken, ontwikkelingen en consequenties in te schatten
- *We kunnen niet vijf jaar vooruitkijken* – strategieontwikkeling is geen statisch proces
- Personeelsplanning is een verwarrende term, het gaat eerder om het verkennen van scenario's
 - Geënt op de onzekerheden in de strategie
 - Richting geven aan het HR-beleid voor de komende periode





Vooraf

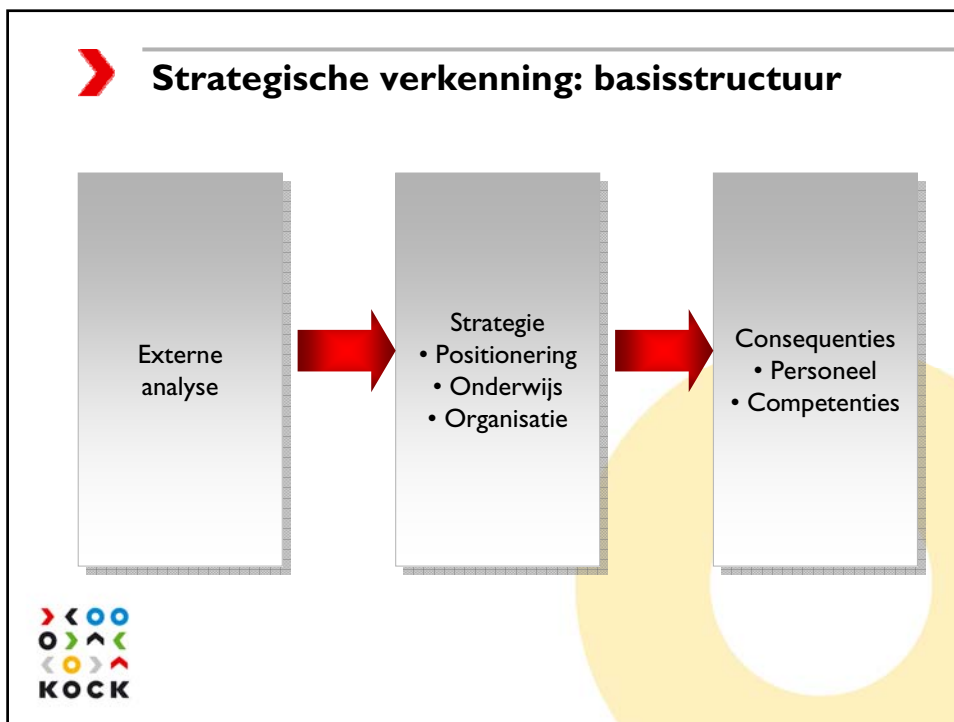
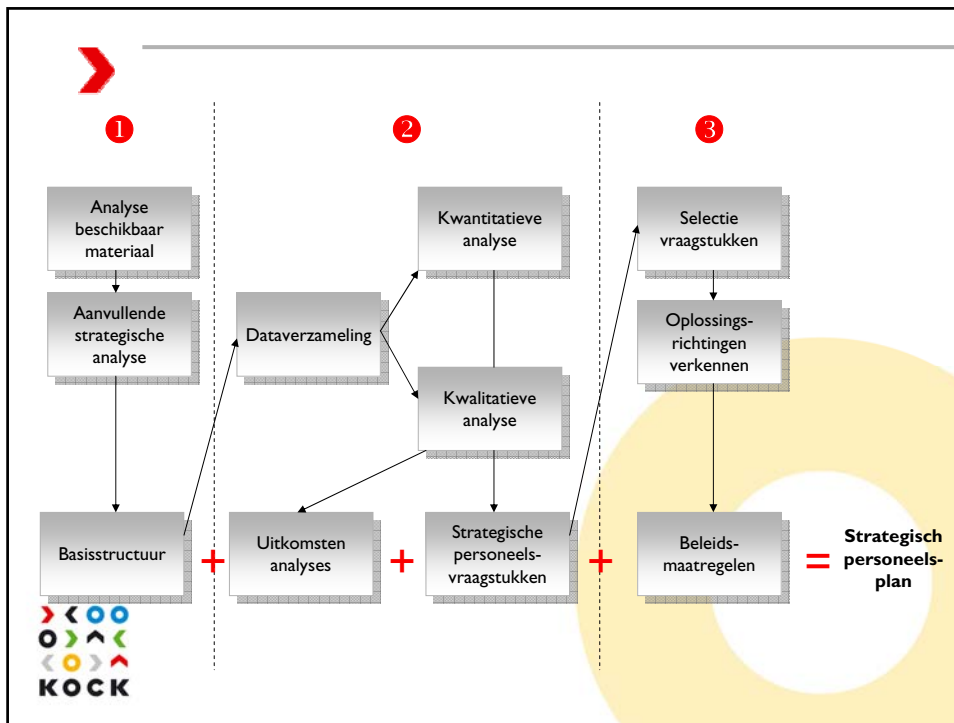
- Toepassing op schoolniveau
 - Gedeelde capaciteit
 - Identieke (kem)competenties
- Snijvlak van strategie en beleid
- Methodiek: denkproces belangrijker dan instrumentatie
- Procesondersteuning
- Personeelsvoorziening primaire proces



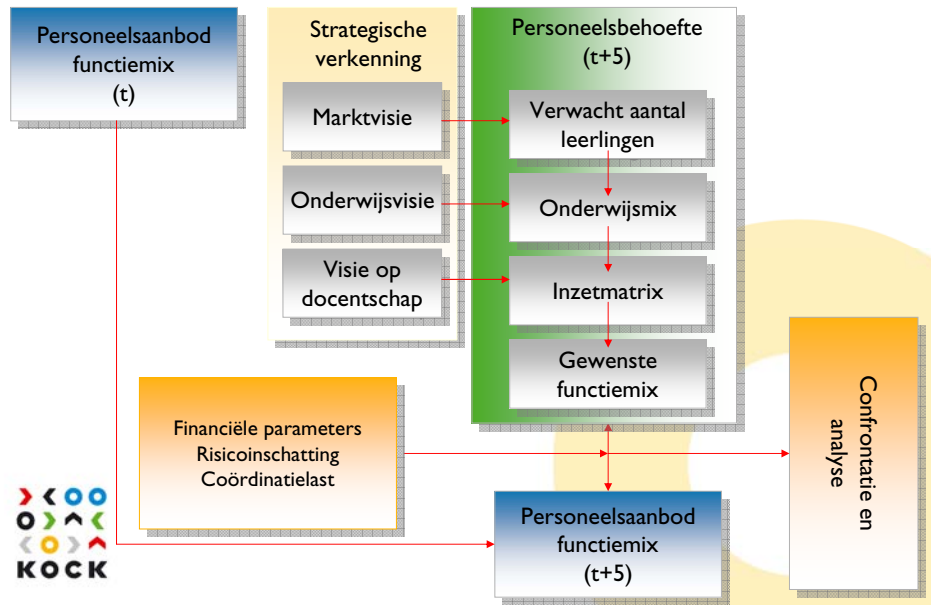
Drie fasen

- Strategische verkenning
- Analyse
- Speerpunten van beleid





➤ Basisgedachte (nieuwe) rekenmodel



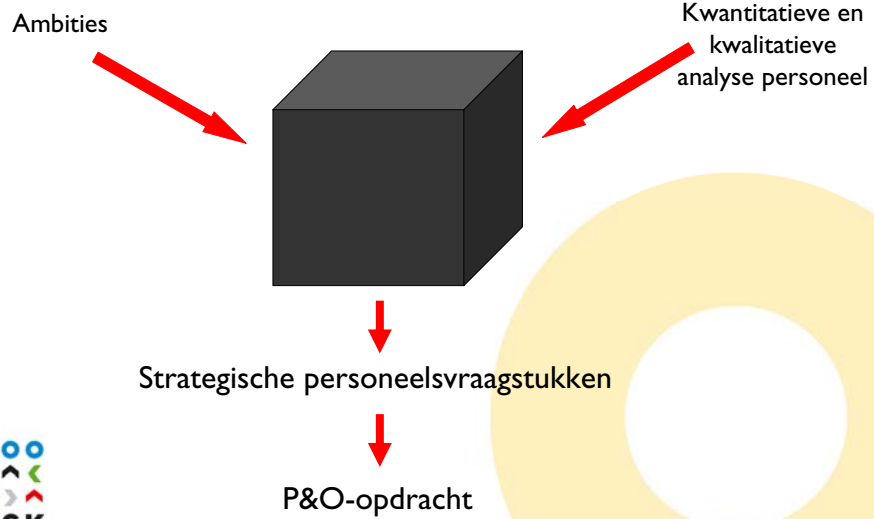
➤ De vlootshouw

GROEP:		KERNCOMPETENTIE:				
		Prestatie				
		Onvoldoende	Bevredigend	Goed	Excellent	Totaal
Groeiverwachting	Grenzen van groei bereikt	Red	Yellow	Yellow	Yellow	
	Potentie te groeien binnen de functie	Red	Blue	Blue	Blue	
	Potentie om in de organisatie door te groeien	Red	Blue	Green	Green	
	Talentvol	Red	Blue	Green	Green	
Totaal						

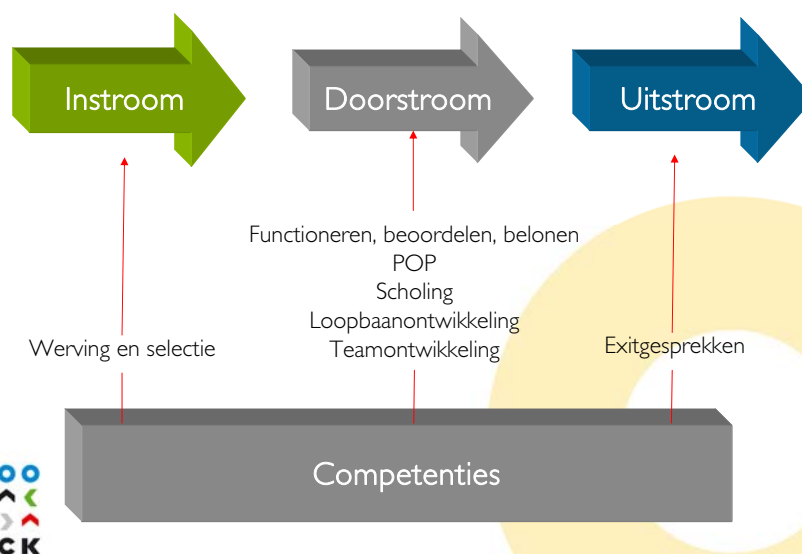


- Reden van disfunctioneren bepalen, individuele actie op ondernemen
- Taakgericht en procesgerichte ondersteuning, complimenteren, begeleiden, motiveren
- Bevorderen van de ontwikkeling
- Inzetten op hun kwaliteiten, ruimte bieden voor verdere ontwikkeling

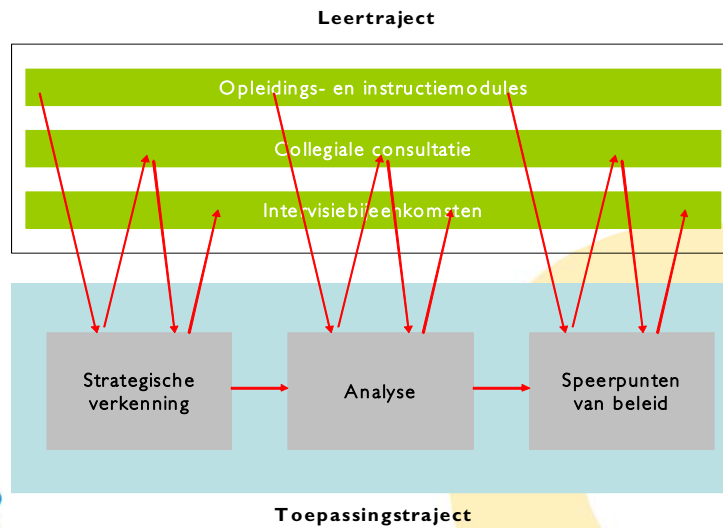
> De confrontatiebox



> Speerpunten: horizontale integratie



> Toepassing: leernetwerkbenadering



> Dubbel doel

- De methodiek wordt toegepast op scholen met als uiteindelijk resultaat een strategisch personeelsplan per school
- HR-adviseurs leren hoe ze de methodiek op scholen kunnen toepassen



Positionering P&O



Kritieke momenten in de methodiek

- Strategische verkenning
- Overgangen tussen fasen





Kritieke succesfactoren proces

- Inbreng adviseur
 - Conceptueel, creatief en analytisch denkvermogen zorgen voor scherpte, diepgang en samenhang
 - Adviseur als procesbegeleider
- Uitgekiende projectplanning
- (Blijvend) commitment van de schoolleiding
 - Realistische verwachtingen
 - Rekenmodel
 - Strategische ruimte en strategisch spanning
 - Methodiek als leidraad
 - Duidelijke rolverdeling tussen schoolleiding en adviseur

