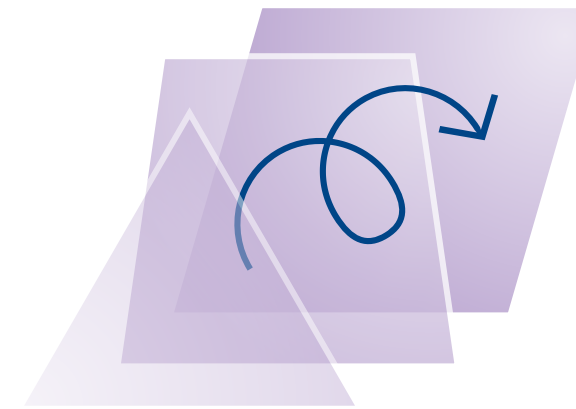
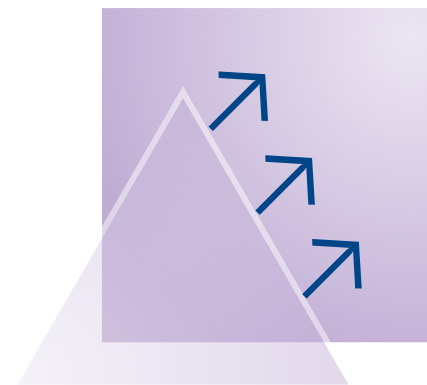
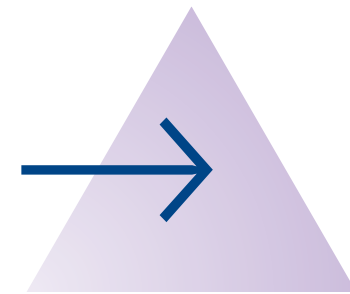


Ontwikkelingsfases Strategische Personeelsplanning



	Fase 1 Basis op orde	Fase 2 Herpositionering	Fase 3 Structurele bijsturing	Fase 4 Duurzame visie
Waarom SPP?	Noodzaak om inzicht te krijgen in de huidige situatie op basis van bestaande probleem-situatie	Noodzaak om te veranderen naar een gewenste situatie die significant anders is	Overtuiging dat het nodig is om het arbeidspotentieel structureel strategisch te plannen en bij te sturen	Visie waarmaken waarin op een duurzame manier wordt omgegaan met arbeids-potentieel
Opzet SPP	Eenmalige activiteit, nadruk bij P&O	P&O en management samen, projectmatig	Jaarlijks herhalend, P&O als facilitator, management als eigenaar	Onderdeel van levende management strategie. Medewerkers participeren actief in visietrajecten
Ontwikkeling en mobiliteit	Vakinhoudelijke groei. Beweging bij achterblijvers en toppers uit HR3P	+ Sturing op ontwikkeling naar gewenste competenties. Beweging van potentials naar pensioenvacatures	+ Interne doorstroming. Periodiek matchen van kwaliteiten en formatie-planning	+ Versterken van talenten. Klussenbank op basis van talenten. Basis is zelfsturing
Instrument: vlootshouw	HR3P en/of huidige competenties	+ Essentiële competenties, flexibiliteit, kennisverlies	+ Directe koppeling met HR gesprekscyclus, brede inzetbaarheid	Competenties als basisvoorwaarde en talent als driver. Instrument minder belangrijk
Instrument: formatieplanning	Leeftijdsopbouw, natuurlijk verloop, opbouw personeelsbestand	Uitspraken over opvullen pensioen vacatures, vacatureruimte, inhuur	Samen formatieplanning op basis van realistische scenario's	Beleid over krapte arbeidsmarkt, structurele loopbaanpaden, beperkte functieverblijftijd

Kijk voor meer uitleg bij dit model op: www.decrux.nl