



Implementatieplan Strategische Personeelsplanning (SPP)

Een strategisch personeelsplan is een plan waarin je bedrijf kijkt naar wat voor personeel er nodig is voor de toekomst en hoe dat aansluit bij de plannen en veranderingen die je voor ogen hebt. Het doel is om ervoor te zorgen dat je de juiste mensen hebt met de juiste kwaliteiten en vaardigheden om als bedrijf op lange termijn veerkrachtig en succesvol te zijn.

De volgende stappen kun je volgen om een strategisch personeelsplan in te voeren:

1. Begrijpen waar je bedrijf naartoe wil:

- denk na over wat je wilt bereiken en wat belangrijk is voor je bedrijf;
- kijk ook naar wat er gebeurt in de wereld om je heen, zoals de markt en concurrentie.

2. Kijken naar je huidige personeel:

- verzamel informatie over je huidige personeel, zoals leeftijd, ervaring, salaris en soort contract;
- denk na over hoe goed je personeel is in hun werk en wat voor vaardigheden ze hebben.

3. Bedenken wat er in de toekomst kan gebeuren:

- denk na over mogelijke veranderingen in de markt, technologie of regels die invloed kunnen hebben op je personeel;
- kijk naar wat voor soort personeel je in de toekomst nodig zou kunnen hebben.

4. Kijken naar de arbeidsmarkt:

- onderzoek de arbeidsmarkt om te zien wat er gebeurt en wat voor personeel beschikbaar is;
- kijk of er tekorten of overschotten zijn aan bepaalde vaardigheden of functies;
- houd ook in de gaten hoe je kunt concurreren om goed personeel aan te trekken en te behouden.

5. Bepalen wat voor personeel je nodig hebt:

- maak een inschatting van hoeveel personeel je in de toekomst nodig hebt op basis van wat er in het verleden gebeurd is en wat je verwacht;
- kijk of je de juiste vaardigheden en talent kunt vinden op de arbeidsmarkt;
- vertaal wat je voor de toekomst verwacht naar specifieke functies, competenties en aantallen personeel;
- denk na over wat voor kwaliteit en aantallen personeel je nodig hebt.

6. Kijken naar eventuele tekorten of overschotten:

- vergelijk wat je verwacht nodig te hebben met wat je op dit moment hebt;
- kijk naar waar er verschillen zijn tussen je huidige situatie en wat je in de toekomst nodig hebt.

7. Acties plannen om tekorten of overschotten op te lossen:

- bedenk wat je kunt doen om de verschillen tussen je huidige situatie en je toekomstige behoeften op te lossen;
- denk aan hoe je personeel kunt werven, opleiden en ontwikkelen.

Met een strategisch personeelsplan kun je op tijd actie ondernemen en voorkomen dat je op het laatste moment op zoek moet naar oplossingen. Houd er wel rekening mee dat het tegenwoordig lang kan duren om goede mensen te vinden voor belangrijke posities.

Twee voorbeelden:

Wanneer je weet dat een collega met veel kennis en ervaring over 2 jaar met pensioen gaat, dan is het belangrijk om vroegtijdig na te denken over zijn of haar opvolging. Heb je iemand binnen je bedrijf die interesse en de kwaliteiten heeft om de vertrekkende collega op te volgen? Dat zou moeten blijken uit je strategische personeelsplan.

Zo ja, dan kun je alvast samen nadenken wat ervoor nodig is om een soepele overgang naar de functie te laten plaatsvinden. Denk bijvoorbeeld aan een inwerkperiode. Dan spreken we van interne doorstroom. Dat is mooi, want dat geeft ontwikkelkansen voor de huidige medewerkers en op een andere plek in de organisatie weer een nieuwe kans voor iemand anders binnen het bedrijf, of er ontstaat een vacature op de plek van de medewerker die doorstroomt.

Is er geen geschikte opvolger binnen het bedrijf aanwezig, dan kun je op tijd een vacature openstellen. Zo kom je minder voor verrassingen te staan en kan er op tijd kennisoverdracht plaatsvinden.

Een bloeiend, klein mkb-bedrijf heeft de voordelen van een strategisch personeelsplan ontdekt. Ze realiseerden zich dat het leven voorspelbaarder wordt door de juiste mensen op de juiste plek te hebben. Voordat er een lange-termijnplan was, werden sleutelposities niet tijdig ingevuld en er was gebrek aan gekwalificeerd personeel voor nieuwe technologieën. Met het maken van een strategisch personeelsplan kregen ze inzicht in toekomstige behoeften en begonnen ze proactief talent aan te trekken en intern op te leiden. Het plan bood richtlijnen voor werving, training en carrièrepaden, waardoor het bedrijf kon floreren en groeien. Nu kijken ze met vertrouwen naar de toekomst, wetende dat hun succes voorspelbaar en duurzaam is.

Video links:

Personeelsplanning (1:15 minuten)

[Voorbeeld Strategische Personeelsplanning. - Bing video](#)

Strategische personeelsplanning volgens Berenschot (2:18 minuten):

<https://youtu.be/oIINVNDrWTI>

Webinar Strategische personeelsplanning (38:31 minuten):

<https://youtu.be/Q6qcGhEbAw>

Vrijgesteld door Symbus, juli 2023
www.symbus.nl