

## DE JUISTE PERSOON OP HET GOEDE MOMENT OP DE JUISTE STOEL

Door in te spelen op toekomstige in- en externe ontwikkelingen, uw bedrijfsstrategie hierop te baseren en daar de personeelswerving, het opleidingsniveau en aantal medewerkers op aan te passen, speelt uw bedrijf in op veranderingen en is het voorbereid op de toekomst. Onder de noemer strategische personeelsplanning (SPP) wordt – in navolging van een 10-tal pilotbedrijven, zoals: Verdijk Transport, Hutten, Zorggroep Elde, MSD, IBN, Kaal Masten, Helicon, Hendriks Bouw en Ontwikkeling, GOSS

Contiweb en RES – een tweede groep bedrijven de mogelijkheid geboden om met gratis ondersteuning te definiëren wat de (toekomstige) arbeidsmarkt vraagstukken zijn. Op basis daarvan worden oplossingen voor de instroom (talentwerving en -behoud), doorstroom (duurzame inzetbaarheid, leercultuur) en uitstroom (mobiliteit) van personeel uitgewerkt en de kostenbesparingen en voordelen inzichtelijk gemaakt.

## WAT VRAGEN WIJ VAN DEELNEMENDE BEDRIJVEN

Deelnemende bedrijven zullen onder begeleiding de volgende stappen doorlopen:

- Externe en interne analyse (huidige formatie)
- Scenario's voor de toekomst
- Toekomstig gewenste formatie
- Huidige bezetting en dynamiek
- Externe arbeidsmarktontwikkelingen
- Toekomstige verwachte bezetting
- Confrontatie vraag & aanbod en vaststellen van gaps
- Oplossingsrichtingen, maatregelen en actieplannen

Een interne projectorganisatie is verantwoordelijk voor het doorlopen van het proces, het genereren van informatie en inzichten en het maken van keuzes. In een traject van ca. 3 maanden (vanaf oktober 2016) worden de verschillende processtappen doorlopen. Naast HR en Finance is betrokkenheid van directie/management essentieel.

## WAT LEVERT HET OP VOOR DEELNEMENDE BEDRIJVEN

SPP geeft inzicht in de bedrijfsspecifieke arbeidsmarkt vraagstukken, nu en in de ( nabije) toekomst. Door dit inzicht kan een bedrijf maatregelen nemen om ook in de toekomst het personeelsbestand in lijn te houden met de ontwikkelingen van de organisatie. Tijdens het traject worden de deelnemende bedrijven **GRATIS** ondersteund door HR-studenten van Avans Hogeschool. Daarnaast wordt ervaring en kennis van andere bedrijven gedeeld.

## ONDERSTEUNING DOOR STUDENTEN VAN AVANS

- Procesbegeleiding door een team van 2 HR-studenten
- Introductie en adviesgesprek bij aanvang
- Ondersteuning bij het gebruik van de instrumenten
- Analyse van de door u aangeleverde data
- Optioneel: workshop scenarioplanning
- Adviesgesprek bij het cijfermatig verwerken van scenario's
- Concrete aanbevelingen voor te nemen vervolgstappen
- Eindrapport en eindpresentatie van de uitkomsten

Welke factoren maken strategische personeelsplanning wel/niet urgent voor uw organisatie? (N=306)



## PRAKTIJKERVARINGEN MET SPP

*“Door de inzet van SPP heb ik inzicht gekregen in de gewenste ontwikkelbehoefte van mijn medewerkers. Daardoor zet ik nu gerichter mijn opleidingsbudget in. Dit bespaart mijn organisatie ruim € 50.000 per jaar.”*

*“Door gebruik te maken van SPP blijkt dat ik de bezetting binnen de productieafdeling op termijn met 8 fte kan verlagen. Daarmee bespaar ik € 250.000,- per jaar. Door dit inzicht ga ik de ontstane vacatures nu enkel tijdelijk invullen.”*

*“Op basis van de uitkomsten van SPP is besloten een kweekvijver voor talent op te zetten. De samenwerking in de regio is gezocht om high potentials ervaring op te laten doen. Zo borgen we onze innovatiekracht voor de toekomst”*

*“Wij zijn door SPP tot het inzicht gekomen dat we een deel van onze medewerkers moeten gaan omscholen om hen ook voor de toekomst duurzaam inzetbaar te houden. Dit reduceert ons verzuim op termijn met 2% en bespaart ons jaarlijks € 30.000.”*

## VOORWAARDEN PILOTBEDRIJVEN

- Uw organisatie stelt een interne projectleider en projectorganisatie (finance, HR en lijnmanagement) beschikbaar
- Uw organisatie heeft een duidelijke visie, missie en strategie
- Uw organisatie heeft duidelijke bedrijfsdoelstellingen
- Uw organisatie beschikt over een HR-afdeling/-medewerker
- Uw organisatie heeft een omvang van minimaal 75 medewerkers
- Het project is uiterlijk 15 januari 2017 afgerond

## INSCHATTING TIJDSBESTEDING (GEDURENDE 13 WEKEN)

	uren: totaal	gemiddeld per week
Interne projectleider	40	3
HR	35	2,5
Finance	15	1
Directie/MT-leden	8	-
Leidinggevenden	2	-

## AANMELDEN

Als u zich wilt aanmelden als bedrijf voor het SPP-traject of meer informatie wenst, kunt u een e-mail sturen aan Jos van Asten: [j.vanasten@agrifoodcapital.nl](mailto:j.vanasten@agrifoodcapital.nl) (06-14742144).