


CAOP
Vertrouwd met Arbeidszaken



SPP
Met medezeggenschap!
“Working nine to 5”
6 maart 2014
M.Sikkel

**Strategische
Personeelsplanning (SPP)**




- Vandaag verkennen wij wat SSP is en hoe medezeggenschap hierbij kan ondersteunen en adviseren.

**Mede-HRM-
ontwikkelingen 2014**




- Mobiliteit/flexibiliteit
- Duurzame inzetbaarheid
- E-HRM
- Sociaal media
- Werkkostenregeling
- Decentralisatie
- Modernisering Ziektewet (minder snel WA)
- Wet werk en zekerheid
- Deels afschaffen van de ambtelijke status.

Wat is het?




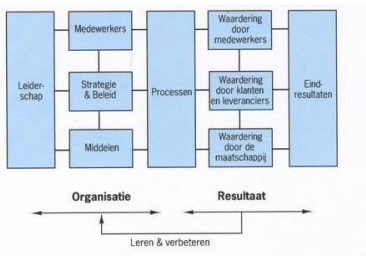
- Voorbereiden (23), vormgeven(25) en implementeren (27) van beleid rondom de instroom, doorstroom en uitstroom van personeel.
- De juiste personen op de juiste momenten aanwezig, op de juiste plaats in de organisatie.
- Teneinde de activiteiten uit te kunnen voeren, benodigd voor het behalen van de (strategische) doelen".
- Rekening houdend met de buitenwereld.

Wat is het???



- De relatie tussen de ontwikkelingen in de omgeving, de visie en missie van een organisatie en de huidige en toekomstige vraag naar en aanbod van personeel is SPP.
- Kwantitatief - kwalitatief

Uitstapje INK

The diagram illustrates the INK framework. It is divided into two main sections: 'Organisatie' (Organization) and 'Resultaat' (Result).
 Under 'Organisatie', there are three boxes: 'Leiderschap' (Leadership), 'Medewerkers' (Employees), and 'Middelen' (Resources).
 Under 'Resultaat', there are three boxes: 'Procesen' (Processes), 'Waardering door medewerkers' (Appraisal by employees), and 'Eindresultaten' (End results).
 In the center, there are three boxes: 'Strategie & Beleid' (Strategy & Policy), 'Waardering door klanten en leveranciers' (Appraisal by customers and suppliers), and 'Waardering door de maatschappij' (Appraisal by society).
 Arrows indicate a flow from 'Leiderschap' to 'Medewerkers' to 'Middelen' to 'Procesen' to 'Eindresultaten'.
 A feedback loop labeled 'Leren & verbeteren' (Learn & improve) connects the 'Resultaat' section back to the 'Organisatie' section.


Industriële revolutie 



Planning? 


- Het aantal buitenlandse werknemers in alle Limburgse mijnen nam toe van 429 in 1905 tot 2.500 in 1913; hun aandeel van 17 naar 24 procent.
- In 1912 trokken er 1100 mijnwerkers vanuit o.a. Kerkrade over de grens. Omgekeerd was 18,6 procent van de werknemers van de Domaniële Mijnen in de periode 1907-1912 in Duitsland geboren.
- Tussen 1899 en 1925 werden in Limburg elf nieuwe steenkolenmijnen geopend waardoor de vraag naar mijnwerkers enorm groeide; van nauwelijks **600 in 1898** tot bijna **38.000 in 1930**

Was dat strategisch, was dat personeelsbeleid? Was het planning? Tja..... wat was het eigenlijk?

Strategisch 

Hoe organisaties (provinciën) hun lange termijn doelen (3-5) effectief en efficiënt kunnen realiseren, oftewel hoe ze hun strategie kunnen bepalen en implementeren.

Personeel (beleid)



- Personeelsbeleid is een onderdeel van het organisatiebeleid, namelijk het deel dat direct betrekking heeft op het personeel. Personeelsbeleid is het geheel van maatregelen gericht op arbeid dat helpt de organisatiedoelstellingen te verwezenlijken.
- De ontwikkeling van personeelsbeleid volgt de politieke, technologische, maatschappelijke en economische ontwikkelingen.
- SPP is onderdeel van het moderne personeelsbeleid.

Planning



- **Planning** heeft zowel betrekking op het proces om tot een plan te komen, op het plan zelf als op de juiste en tijdige uitvoering van het plan. **Planning** heeft dus **bij SPP betrekking op de inzet van personeel**.
- **Met minder mensen meer doen?**



Met SPP zou



- U zicht kunnen krijgen op de organisatie en op personele knelpunten in de toekomst.
- De basis voor effectief en toekomstgericht HRM-beleid kunnen worden gelegd.
- Het betere beargumentering van beleidskeuzes kunnen bevorderen, met name op het gebied van in-, door- en uitstroom van personeel.
- Het maakt de organisaties wellicht succesvoller bij het werven en selecteren van nieuw en geschikt personeel.

Een strategische visie kan niet zonder:



Zonder een geïntegreerd beleid dat zich richt op:

- Het binden van medewerkers, > medezeggenschap!
- Het 'slimmer' inzetten van medewerkers, > medezeggenschap!
- Het vinden van nieuwe medewerkers, > medezeggenschap!

Working 9 tot 5? Effectiever en efficiënter, kan dat?

Personeelsbeleid



- Wordt bepaald door de concrete omstandigheden en vraagstukken waarmee arbeidsorganisaties in een bepaalde periode geconfronteerd worden.

Welke omstandigheden en vraagstukken spelen er bij u?



Medezeggenschap en SPP, drie niveaus



- Strategische (Initiatiefrecht 23) en het overlegrecht (24)
- Tactisch (adviesrecht 25, bij het doorvoeren van beleid)
- Operationeel (instemmingsrecht 27, bij de uitvoering van regelingen)


Kwaliteitsvragen 

Die gesteld kunnen worden door de medezeggenschap: (23//24/27/31)


- Kunnen onze medewerkers voldoen aan de nieuwe competenties en vereisten van een veranderende organisatie en politieke omgeving?
- Wat is hun ontwikkelingsvermogen en welke opleidings- en loopbaanvoorzieningen passen daar het beste bij?

Een groot deel van de veranderdoelen en middellange termijnambities kunnen namelijk alleen waargemaakt worden via de inzet en kwaliteiten van het zittend personeel.



Ontwikkelingen werving en selectie (27) 

- Vervangingsvraag door vergrijzing
- Met de uitstroom van oudere medewerkers verdwijnt ook veel kennis en ervaring.
- In diverse publicaties worden toekomstbeelden geschetst waaruit blijkt dat de vraag naar arbeid het aanbod zal overtreffen
- Organisaties dienen zich af te vragen zich af op welke terreinen er tekorten zullen ontstaan en hoe ze daar het beste op kunnen inspelen.

Uitstroom redenen 


- Behoefte aan ander werk
- Onvoldoende loopbaanperspectief
- Onvoldoende ontplooiingsmogelijkheden

Rol van de medezeggenschap?

Werkgever en medewerker 

- Gezagsverhoudingen veranderen (resultaat, vertrouwen, verantwoordelijkheid)
- Werken in loondienst is tegenwoordig slechts één van de mogelijke typen arbeidsrelaties.



Waar zou SPP concreet toe moeten leiden? 

- Aantallen, kwaliteiten en kosten die aansluit op de behoefte aan personeel.
- Flexibiliteit dient in de arbeidsrelatie te worden betrokken.
- Het gaat om beantwoording van de vraag: 'Hoe ziet de cocktail van beleid, instrumenten en maatregelen er voor uw organisatie uit om te kunnen voorzien in de huidige en toekomstige vraag naar arbeid?'
- Welk beleid is de OR volgens u bij betrokken?

Leeftijdsbewust personeelsbeleid 


Enkele constatering:

- Werkvermogen vrouwen neemt vanaf 40 jaar sneller af dan bij mannen
- Werkvermogen VMBO, MBO en HBO neemt vanaf 40 jaar sneller af dan andere opleidingsniveaus
- Werkvermogen neemt vanaf 40 jaar bij lichamelijk werk sneller af dan bij geestelijk werk of combinatie
- Werkvermogen van medewerkers met vast dienstverband neemt vanaf 40 jaar sneller af dan bij andere vormen

Vinden van personeel (Instroom) 31/24/27 


- Marktonderzoek in de regio: wat is de stand van zaken en verwachte toekomstige situatie in de omgeving
- Concurrentiepositie op arbeidsmarkt inzichtelijk maken
- Inzichtelijk maken wat voorwaarden zijn om bij de provincie te gaan werken (wat maakt provincie voor bepaalde doelgroepen interessant)
- Samenwerking gemeenten (Wwv) en UWV (WW)
- Samenwerking met werkgevers in regio (outplacement → doelgroepen)
- Visie/beleid, uitgangspunten en voorwaarden op:
 - Herintreders
 - Flexibilisering
 - ZZP'ers en andere vormen flexwerk
 - Buitenlandse toetreders (EU)
- Communicatieplan




Binden van personeel 

Mogelijkheden:


- Meten van medewerkerstevredenheid, zodat de juiste verbeteracties kunnen worden bepaald
- Duurzame inzetbaarheid - Levensfase beleid - Gezondheidsbeleid
- Meten van werkvermogen
- Loopbaanontwikkeling
- 'Medewerkervolgsysteem': plannen, volgen, beoordelen
- Talentenmanagement
- Bieden van opleiding, eventueel in samenwerking met een opleidingsinstituut zoals ROC of STOC
- Voeren van exitgesprekken

Slimmer inzetten 

- Werken op afstand
- Flexibiliteit, gezamenlijk werkgeverschap




Hoe?



Strategische PersoneelsPlanning

Baten Lasten	Formatie < > Bezetting
Kwantiteit	Handjes
Kwaliteit	Werk en denkniveau
Kosten	Met minder mensen meer doen
Arbeidsrelatie	Vast versus flexibel


Vraag?



Wordt er bij u al zo over gedacht?

- Zo nee, waarom niet?
- Zo ja, wat zijn uw ervaringen?

SWOT



Extern:

- Kansen en bedreigingen (omgeving)

Intern:

- Sterkte en zwaktes (organisatie)
